

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Methodologie en globale resultaten



Drs. Seth van den Bossche (TNO)

Dr. Lando Koppes (TNO)

Dr. Jeroen Granzier (CBS)

Dr. Ernest de Vroome (TNO)

Dr. Peter Smulders (TNO)

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Methodologie en globale resultaten

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk
onderzoek TNO



Rapport opgesteld door
S.N.J. van den Bossche, L.L.J. Koppes, J.J.M. Granzier, E.M.M. de Vroome
& P.G.W. Smulders

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007
Methodologie en globale resultaten

TNO Kwaliteit van Leven
Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94
W www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is te bestellen bij TNO
F 023 554 93 94
E receptie-hd@tno.nl
Prijs EUR 19,- excl. BTW

ISBN: 978-90-5986-282-1
© 2008 TNO

Auteurs:

Drs. Seth van den Bossche (TNO)
Dr. Lando Koppes (TNO)
Dr. Jeroen Granzier (CBS)
Dr. Ernest de Vroome (TNO)
Dr. Peter Smulders (TNO)

Met dank aan:

Drs. Jos de Ree (CBS)
Drs. Hein Kroft (Ministerie van SZW)
Drs. Eric van Luijk (Ministerie van SZW)
Drs. Arjan van Sluijs (Ministerie van SZW)
Drs. Camiel Jansen (Ministerie van SZW)
Dhr. Frans Frenken (CBS)
Mw. ir. Natascha Snel (TNS NIPO)

Druk: PlantijnCasparie, Almere

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Een nieuwe NEA	7
1.2	Doel en inhoud van dit rapport	7
1.3	Openbaarmaking NEA resultaten	8
1.4	Gebruik van de NEA door derden	8
2	Verantwoording van de vragen uit de NEA 2007	9
2.1	Overzicht van NEA-onderwerpen	9
2.2	Herkomst onderwerpen in de NEA	9
2.2.1	Persoonsgegevens	9
2.2.2	Uw dienstverband	13
2.2.3	Uw beroep	15
2.2.4	Uw bedrijf	15
2.2.5	Uw werkomstandigheden	16
2.2.6	Klanten en collega's	17
2.2.7	Computergebruik	18
2.2.8	Arbeidsongevallen	18
2.2.9	Arbo-maatregelen	19
2.2.10	Uw gezondheid	19
2.2.11	Ziekteverzuim	20
2.2.12	De laatste keer dat u heeft verzuimd	20
2.2.13	Chronische ziekte of aandoening	20
2.2.14	Functioneren en inzetbaarheid	21
2.2.15	Arbeidsvoorwaarden	21
2.2.16	Opleiding en ontwikkeling	22
2.2.17	Werk en thuis	22
2.2.18	Uw verdere loopbaan	22
2.2.19	Tevredenheid	23
2.3	Verrijking van de NEA met registerdata	23
3	Dataverzameling	25
3.1	Steekproeftrekking door CBS	25
3.1.1	Doelpopulatie	25
3.1.2	Steekproefomvang	26
3.1.3	Steekproeftrekking	27

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

3.2	Veldwerk	28
3.2.1	Pilot-studie	28
3.2.2	Wijze van dataverzameling	29
3.2.3	Dataverwerking	29
3.2.4	Bescherming persoonsgegevens	30
3.2.5	Responsverhogende maatregelen	30
3.3	Respons	33
3.3.1	Verzenddata	33
3.3.2	Reminders	33
3.3.3	Responspercentage	34
3.4	Non-responsanalyse	35
3.4.1	Vergelijking respons met steekproefkader	35
3.4.2	Redenen voor non-respons	38
3.5	Weging	39
3.5.1	Het bepalen van de ophooggewichten	40
3.5.2	De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens	41
3.5.3	De weegcoëfficiënten	42
4	Kwaliteit van de NEA 2007	49
4.1	Item non-respons	49
4.2	Betrouwbaarheid van de vragen	50
4.3	Bruikbaarheid van de 2007-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving	51
5	Resultaten NEA 2007	53
	Literatuur	75
	Bijlagen	
A	Wijzigingenoverzicht NEA 2006-2007	79
B	NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête	85
C	Reminders	107
D	Bel protocol non-respons onderzoek	109
E	Screenshots NEA website	112
F	Vergelijking tussen respons en steekproefkader	115
G	Frequentieverdeling per vraag	119

1. Inleiding

1.1 Een nieuwe NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland. In 2007 voerden TNO, het CBS en TNS NIPO de vierde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. De NEA 2007 wijkt in diverse opzichten af van eerdere edities. Deze eerdere edities van de NEA (2003, 2005 en 2006; zie Van den Bossche e.a., 2004, 2006 en 2007) waren primair bedoeld om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren en dienden voornamelijk als landelijke benchmark voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bij brancheonderzoeken, die plaatsvonden in het kader van de Arboconvenanten. Ook werd de NEA ingezet als benchmark bij het programma Versterking Arbeidsomstandigheden van het ministerie van SZW. Inmiddels zijn beide programma's ten einde gekomen. Hiermee verviel de noodzaak om in de NEA gebruik te maken van de omvangrijke vragenlijsten uit de Monitor Arboconvenanten. Tegelijkertijd ontstond bij TNO en het ministerie van SZW de behoefte om de focus van de NEA te verbreden van arbeidsomstandigheden naar arbeid. In 2007 heeft daarom een grondige herziening van de vragenlijst plaatsgevonden. In essentie komt de herziening er op neer dat de 'arbo-thema's' uit de NEA op minder uitvoerige wijze worden bevestigd, waardoor ruimte is gecreëerd voor de drie andere hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Een ander nieuw element van de NEA is dat een deel van de 2007-respondenten in 2008 herbevestigd zal worden. Hierdoor kan beter inzicht verkregen worden in de onderlinge relaties tussen verschillende elementen van de arbeidssituatie, en in relaties die de arbeidssituatie heeft met de gezondheid en het functioneren van werknemers. De eerste resultaten van dit NEA-cohortonderzoek zullen begin 2009 beschikbaar komen.

Ook de wijze van financiering van de NEA is gewijzigd. Eerdere metingen werden uitgevoerd in opdracht van het ministerie van SZW. Vanaf 2007 maakt de enquête deel uit van het zogenoemde meerjarenprogramma Innovatie van Arbeid (2007-2010) van TNO. Dit overheidsgefinancierde programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn. Het ministerie van SZW is regievoerder van het programma. Het ministerie levert tevens een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure van de NEA zijn nagenoeg ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Net als in 2006 bedroeg de bruto steekproefomvang 80.000 werknemers (netto circa 23.000 werknemers).

1.2 Doel en inhoud van dit rapport

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2007. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk 2 beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de dataverzameling. Hoofdstuk 4 gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2007-gege-

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

vens. Hoofdstuk 5 geeft ten slotte de globale resultaten van de NEA 2007 in tabelvorm. De bijlagen bevatten onder meer de vragenlijst, en een vergelijking tussen respons en steekproefkader.

1.3 Openbaarmaking NEA resultaten

De NEA resultaten worden via verschillende media publiekelijk gemaakt. In de eerste plaats zullen de belangrijkste gegevens van de NEA worden geplaatst op Statline (www.cbs.nl/statline), de internet-databank van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Ten tweede zullen TNO en CBS diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, artikelen in het CBS webmagazine, etc. Ook de Arbobalans van het ministerie van SZW maakt in belangrijke mate gebruik van NEA gegevens.

Een overzicht van publicaties op basis van de NEA is te vinden op www.tno.nl/nea.

1.4 Gebruik van de NEA door derden

Begin 2009 zullen de NEA 2007-data -onder voorwaarden- aan derden beschikbaar worden gesteld via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA gegevens te koppelen aan databronnen uit het zogenoemde Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, zoals de Nationale Verzuimstatistiek.

Meer informatie is te vinden op www.cbs.nl/cvb.

2. Verantwoording van de vragen uit de NEA 2007

Het doel van de NEA is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte op het gebied van arbeid in Nederland van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Daartoe is het van belang om een aantal aspecten van arbeid periodiek na te vragen bij werknemers om trends te kunnen volgen. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die de opname van nieuwe onderwerpen in de NEA rechtvaardigen. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de herkomst en operationalisatie van onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2007. Ten opzichte van eerdere NEA's is de vragenlijst in 2007 sterk aangepast. Anders dan in het verleden ligt de nadruk niet meer uitsluitend op arbeidsomstandigheden, maar ook op arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Zo zijn in de NEA 2007 vragen opgenomen over contacten met klanten en collega's, functioneren en inzetbaarheid, tevredenheid met arbeidsvoorwaarden, opleiding en ontwikkeling, en de relatie tussen werk en thuis. Omdat vaststelling van trends een primair doel van de NEA is, is voor toevoeging van nieuwe vragen zoveel mogelijk gebruik gemaakt van eerdere monitorvragenlijsten, zoals de 'TNO Arbeidssituatie Survey' (TAS; Smulders e.a., 2001), die van 2000 tot 2004 heeft gelopen. De keuze van onderwerpen in de NEA 2007 is gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW.

2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen

In tabel 2.1 geven we een overzicht van de onderwerpen die in de enquête aan bod komen. Per module laten we zien hoeveel vragen deze omvat en van welke onderzoeken de vragen zijn afgeleid. In de tabel is te zien dat de NEA 2007 uit 181 vragen bestaat. Dit is 23 vragen minder dan in 2006. Ten opzichte van de NEA 2006 zijn 129 vragen verwijderd, 106 vragen nieuw toegevoegd, 25 vragen gewijzigd en 50 vragen gelijk gebleven. In Bijlage A staat een overzicht beschreven van alle wijzigingen.

2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2007 in detail.

2.2.1 *Persoonsgegevens*

De volgende sociale en demografische kenmerken van de respondenten komen aan bod:

- geslacht;
- geboortejaar;
- opleiding;
- samenstelling huishouden;
- tijdsbesteding huishoudelijke taken en zorgtaken;
- aantal betaalde banen;
- partner betaalde baan.

Tabel 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2007

MODULE (aantal items)	ITEMS (aantal)	HERKOMST	
01 Persoonsgegevens (7)	Geslacht (1)	NEA	
	Geboortejaar (1)	TAS	
	Opleiding (1)	MA ^a	
	Samenstelling huishouden (1)	TAS ^a	
	Uren huishouden (1)	TAS	
	Aantal betaalde banen (1)	TAS	
	Partner betaalde baan (1)	TAS ^a	
	Provincie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Stedelijkheid	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Herkomst	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Generatie	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	02 Uw dienstverband (17)	Aard dienstverband (1)	TAS ^a
		Omvang dienstverband (1)	MA ^a
		Gewenste omvang dienstverband (1)	TAS
Dagen werk in de week (1)		MA ^a	
Afwijkende werktijden (3)		POLS ^a	
Overwerk (1)		MA ^a	
Overwerken per week (1)		MA ^a	
Tijd besteed aan pauze (1)		NEA ^b	
Tijd besteed aan woon-werkverkeer (1)		TAS ^a	
Thuiswerken per week (1)		TAS ^a	
Duur bij huidige werkgever (1)		TAS ^a	
Duur in huidige functie (1)		TAS ^a	
Bedrijfsomvang (1)		MA ^a	
Leidinggeven (1)		TAS ^a	
Veranderingen in het bedrijf (1)	OSA-vraagpanel 2005-2006 ^a		
03 Uw Beroep (1)	Beroepsgroep (1)	TAS ^a	
04 Uw Bedrijf (2)	Bedrijfstak (SBI)	Uit CBS-registraties (zie par. 2.3)	
	Soort bedrijf (1) ^c	NEA	
	Bedrijfstak (1)	TAS ^a	

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

MODULE (aantal items)	ITEMS (aantal)	HERKOMST
05 Uw werkomstandigheden (32)	<p>Gevaarlijk werk (1)</p> <p>Kracht zetten (1)</p> <p>Trillingen (1)</p> <p>Ongemakkelijke werkhouding (1)</p> <p>Heralende bewegingen (1)</p> <p>Blootstelling aan chemicaliën, etc. (1)</p> <p>Geluid (1)</p> <p>Gebruik gehoorbeschermers (1)</p> <p>Autonomie (5)</p> <p>Werktempo en tijdsdruk (6)</p> <p>Emotionele belasting (3)</p> <p>Cognitieve belasting (3)</p> <p>Innovatief vermogen (4)</p> <p>Ontwikkelingsmogelijkheden/gevaarlijk werk (3)</p>	<p>POLS</p> <p>POLS/EBB</p> <p>NEA^b</p> <p>NEA^b</p> <p>NEA^b</p> <p>NEA^b</p> <p>POLS/EBB</p> <p>POLS/EBB^a</p> <p>POLS/EBB</p> <p>POLS/EBB (vraag 1-2); TAS (vraag 3-6)</p> <p>TAS</p> <p>TAS</p> <p>QPS Nordic^a (vraag 1); PASO (vraag 2); ECI^a (vraag 3-4)</p> <p>TAS</p>
06 Klanten en collega's (27)	<p>Contacten (4)</p> <p>Sociale steun door leidinggevende (4)</p> <p>Sociale steun door collega's (4)</p> <p>Conflict (3)</p> <p>Ongewenst gedrag (8)</p> <p>Verzuim tengevolge van agressie (4)</p>	<p>NEA^b</p> <p>TAS</p> <p>TAS</p> <p>NEA^b</p> <p>TAS</p> <p>MA</p>
07 Computergebruik (2)	<p>Beeldschermwerk (1)</p> <p>Telewerk (1)</p>	<p>MA</p> <p>TAS</p>
08 Arbeidsongevallen (6)	<p>Arbeidsongeval (6)</p>	<p>EBB^a (vraag 1-4); OBIN^a (vraag 5-6)</p>
09 Arbo-maatregelen (10)	<p>Benodigde Arbo-maatregelen (10)</p>	<p>NEA</p>
10 Uw gezondheid (14)	<p>Algemene gezondheidstoestand (1)</p> <p>Klachten nek, schouders, armen, handen (8)</p> <p>Burnout (5)</p>	<p>POLS/TAS</p> <p>TAS</p> <p>POLS</p>
11 Ziekteverzuim (4)	<p>Ziekteverzuim (3)</p> <p>Contact arbodienst/verzuimbegeleiding (1)</p>	<p>NEA</p> <p>NEA^b</p>
12 Laatste verzuimgeval (5)	<p>Laatste verzuimgeval (5)</p>	<p>MA^a (vraag 1); NEA (vraag 2); MA (vraag 3); MA^a (vraag 4-5)</p>

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

MODULE (aantal items)	ITEMS (aantal)	HERKOMST
13 Chronische ziekte of aandoening (5)	Chronische ziekte (5)	EBB ^a
14 Functioneren en inzetbaarheid (6)	Kwaliteitscontrole (1) Werkprestatie volgens leidinggevende (1) Productiviteit (3) Inzetbaarheid (1)	Skills Survey ^a HPQ ^a NEA ^b TAS
15 Arbeidsvoorwaarden (26)	Belang arbeidsvoorwaarden (1) Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (13) Tevredenheid met bonden, PVT's en CAO's (3) Lidmaatschap vakbond (2) Aanwezigheid PVT (1) Aanwezigheid en tevredenheid met CAO (2) Tevredenheid belangenvertegenwoordiging (4)	Avon ^a Avon ^a Avon Avon (vraag 1) NEA ^b (vraag 2) Avon Avon NEA ^b
16 Opleiding en ontwikkeling (5)	Opleiding (2) Functieverandering (2) Promotie (1)	TAS TAS TAS
17 Werk en thuis (2)	Werk-thuisrelatie (2)	TAS
18 Uw verdere loopbaan (8)	Werkzekerheid (2) Vertrekvens (3) Doorwerken tot 65+ (3)	TAS TAS NEA
19 Tevredenheid (2)	Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1) Tevredenheid werk (1)	NEA NEA ^b
TOTAAL	181 vragen	

a met aanpassing;

b nieuw in 2007;

c open vraag, antwoorden gecodeerd op 5 digit-niveau (SBI'93, versie 2004) door codeurs van TNS NIPO

NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;

MA: Monitor Arbeidsomstandigheden;

TAS: TNO Arbeidsituatie Survey;

ECI: Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor;

PASO: Panel Survey of Organisations.

EBB: Enquête Beroepsbevolking;

POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;

QPS Nordic: General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Informatie over geslacht, leeftijd en enkele andere achtergrondkenmerken van de respondenten is ook beschikbaar via registraties van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden in paragraaf 2.3. De vraag naar opleiding is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten (Dijkstra e.a., 2004).

De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft is afkomstig uit de TAS. De reden om deze vraag in 2007 toe te voegen is tweeledig. Ten eerste is de vraag bedoeld om personen die geen werknemer zijn -en de lijst ten onrechte zouden invullen- te kunnen identificeren en te excluseren. De doelgroep van de NEA bestaat immers alleen uit werknemers. Echter, omdat het steekproefkader van de NEA (het banenbestand van het CBS) pas twee jaar na het peiljaar ter beschikking komt, is een deel van de aangeschrevenen geen werknemer meer op het moment van ontvangst van de 2007-vragenlijst. Respondenten worden in principe in de begeleidende brochure gewezen op de deelnamecriteria, maar dus ook via bovengenoemde vraag. Ten tweede is de vraag toegevoegd om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben.

De vraag of de (eventuele) partner van de werknemer een betaalde baan heeft is eveneens afkomstig uit de TAS.

2.2.2 *Uw dienstverband*

Ten aanzien van de arbeidsmarktpositie van respondenten zijn de volgende aspecten bevraagd:

- aard van het dienstverband;
- omvang dienstverband;
- gewenste omvang dienstverband;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- afwijkende werktijden;
- overwerk;
- aantal uren overwerk;
- tijd besteed aan pauze;
- tijd besteed aan woon-werkverkeer;
- aantal uren thuiswerk;
- duur werkzaam bij huidige werkgever;
- duur werkzaam in huidige functie;
- bedrijfsgrootte;
- leiding geven;
- veranderingen in het bedrijf.

De opbouw van de NEA staat het niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. De respondenten zijn in het begin van de enquête (na de module 'Persoonsgegevens') daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot het dienstverband waaraan men gemiddeld de meeste uren besteedt.

De vraag naar de aard van het dienstverband is afgeleid van de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001). De opties 'freelancer', 'zelfstandig ondernemer' en 'meewerkend in gezinsbedrijf' zijn buiten beschouwing gelaten aangezien de NEA zich uitsluitend richt op werknemers. Ten opzichte van de TAS is tevens de categorie 'Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening' toegevoegd.

De vragen rond de omvang van het dienstverband en het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt zijn ontleend aan de Monitor Arboconvenanten.

De gewenste omvang van het dienstverband wordt gemeten met een vraag afkomstig uit de TAS. De drie vragen rond afwijkende werktijden zijn ontleend aan het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS (CBS, 2003). De formulering van de laatste twee van deze drie vragen is aangepast. De originele POLS vraagstelling 'Heeft u het afgelopen jaar wel eens in het weekeinde gewerkt?' (antwoordcategorieën 'ja' of 'nee') resulteert in hoge percentages bevestigende antwoorden, maar geeft weinig inzicht in de mate waarin op afwijkende werktijden wordt gewerkt. De nieuwe vraagstelling (zonder de toevoeging 'wel eens') geeft een preciezer beeld ten aanzien van werk op afwijkende werktijden, door te vragen naar de mate waarin men hiermee te maken heeft (antwoordcategorieën: 'ja, regelmatig', 'ja, soms', of 'nee').

De twee vragen rond overwerk (structurele aard van overwerken en het aantal overwerkuren) zijn afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten.

In de NEA wordt één vraag gesteld over pauzes. Deze vraag is in 2007 opgesteld door TNO en CBS.

De vragen over de tijd die men kwijt is aan woon-werkverkeer en het aantal uren dat thuiswerk verricht wordt, zijn afgeleid van TAS-vragen. In vergelijking met de vraag uit de TAS over woon-werkverkeer is in de NEA expliciet gemaakt dat de tijd uitgedrukt dient te worden per werkdag. Tevens wordt in de NEA de tijd uitgedrukt in minuten, wat leidt tot een grotere precisie dan de uitdrukking in uren zoals bij TAS. Ook de vraag naar thuiswerk is aangepast ten opzichte van de TAS. In de NEA wordt namelijk geëxpliciteerd dat overwerk niet meegerekend dient te worden door de respondent. Tevens wordt in de NEA gevraagd naar het gemiddelde aantal uren thuiswerk per week, terwijl de TAS gebruik maakt van een grovere driedeling (merendeel van werkzaamheden thuis, minder dan helft thuis, geen thuiswerk).

Anciënniteit wordt in de NEA in kaart gebracht met twee vragen. We meten hoe lang een werknemer werkzaam is bij de huidige werkgever en hoe lang in zijn of haar huidige functie. Aangezien de NEA uitsluitend gericht is op werknemers terwijl de TAS ook zelfstandigen bevat is de TAS-vraag 'Hoe lang bent u reeds werkzaam in uw bedrijf?' voor de NEA vervangen door de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?'. De vraag 'Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?' is in 2007 nieuw toegevoegd door TNO en CBS.

De vraag over bedrijfsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten.

De TAS-vraag 'Geeft u leiding aan personeel of heeft u personeel in dienst?' is voor de NEA vervangen door de vraag 'Geeft u in uw huidige functie leiding?'. De afkappunten van de hoogste drie antwoordcategorieën van de vraag naar leidinggeven zijn

aangepast zodat deze meer in overeenstemming zijn met de antwoordcategorieën van de voorafgaande vraag.

De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande 12 maanden hebben plaatsgevonden is in 2007 nieuw toegevoegd. Het betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de OSA zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het OSA-vraagpaneel 2005-2006 waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.3 *Uw beroep*

De vraag naar beroepsklasse is afgeleid van de Standaard Beroepen Classificatie 1992 van het CBS. Op basis van tellingen afkomstig uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is deze indeling ingedikt tot de meest voorkomende groepen. Deze 'hoofdgroep-indeling' is ook gehanteerd in de TAS.

2.2.4 *Uw bedrijf*

De NEA-vragenlijst bevat twee vragen over de bedrijfstak waarin respondenten werkzaam zijn. Met behulp van een open vraag wordt nagegaan bij welk type bedrijf of instelling men op dit moment werkt. De antwoorden op deze open vraag zijn op 5-digit niveau (SBI '93, versie 2004) gecodeerd door TNS NIPO. Hiernaast wordt bedrijfstak in kaart gebracht door middel van een ingedikte versie van de Standaard Bedrijfsindeling 1993.

De uiteindelijke vaststelling van bedrijfstak gebeurt echter op basis van registraties van het CBS. In principe beschikt het CBS namelijk over bedrijfstakgegevens van iedere respondent. Deze worden ontleend aan het banenbestand (zie paragraaf 3.1). Omdat dit banenbestand pas circa anderhalf jaar na het verslagjaar beschikbaar komt en de peildatum voor het steekproefkader van de NEA 2007 dus in 2005 ligt (eind september) vindt misclassificatie plaats indien een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Indien een respondent aangeeft dat hij of zij vóór de peildatum van de NEA 2007 elders werkzaam was¹, wordt de open vraag gebruikt om de bedrijfstak vast te stellen. Ook in enkele gevallen waarbij sprake was van een mismatch tussen gerapporteerde respondentkenmerken en registerkenmerken is bedrijfstak vastgesteld met de open vraag (zie ook paragraaf 2.2). De tweede vraag over bedrijfstak ('Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?'), die ook werd gehanteerd in de NEA's van 2003-2006, is niet gebruikt bij de uiteindelijke vaststelling van de bedrijfstak van respondenten. De vraag maakt vergelijkingen met de NEA 2003 mogelijk en onderscheidt enkele sectoren, die niet als zodanig in de SBI-indeling te vinden zijn (zoals provincies en gemeenten).

1 Dit gebeurt met behulp van de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?'

2.2.5 Uw werkomstandigheden

In deze module zijn vragen gesteld over de volgende fysieke en psychosociale werkomstandigheden:

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- blootstelling aan chemicaliën, etc.
- geluid;
- autonomie;
- werkdruk;
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- innovatief klimaat/innovatief gedrag;
- ontwikkelingsmogelijkheden/gevarieerd werk.

Met behulp van één vraag wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, gevaarlijk werk dient te verrichten. Deze vraag is overgenomen uit het Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS.

De vragen over kracht zetten en trillingen zijn ontleend aan de EBB. Ook de vragen over werkhouding en herhalende bewegingen zijn gebaseerd op de EBB. In de EBB zijn beide aspecten van fysieke belasting echter gecombineerd in één vraag.

De vraag over blootstelling aan chemicaliën, etc. is ongewijzigd overgenomen uit de EBB.

Blootstelling aan geluid wordt met twee vragen gemeten. Beide vragen zijn afgeleid van POLS en de EBB van het CBS. Als eerste wordt gevraagd of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80dB(A). De tweede vraag gaat over het gebruik van gehoorbeschermers tijdens het werk in lawaai. De toevoeging ‘wanneer u werkt in lawaai’ bij deze tweede vraag is nieuw in de NEA 2007, en maakt een preciezer beeld mogelijk van het gehoorbeschermende gedrag van respondenten.

Autonomie oftewel zelfstandigheid verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat dan zowel om de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. De vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998).

Zes vragen zijn opgenomen in de NEA over werktempo en tijdsdruk. De eerste twee vragen zijn afkomstig uit de EBB en POLS van het CBS. De werktempo-vraag is sinds 1977 gehanteerd door het CBS, de vraag naar tijdsdruk is in 1996 voor het eerst opgenomen in CBS-enquêtes. De laatste vier vragen zijn ontleend aan de JCQ van Karasek en zijn ook in de TAS gebruikt om werkdruk te meten.

De drie items die emotionele belasting beogen te meten zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000) en zijn eveneens in de TAS gebruikt.

De complexiteit van het werk ('cognitieve belasting') is gemeten met behulp van drie vragen uit de Monitor Stress en Lichamelijke Belasting (Houtman e.a., 1995). De vragen proberen de kwalitatieve kant van werkdruk in beeld te brengen, i.c. het beslag dat het werk geestelijk legt op werknemers. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

In de module werkomstandigheden zijn vier vragen opgenomen rond het thema innovatief vermogen. Het betreft vragen over aanmoediging van werknemers om na te denken om het werk beter te doen, over het reserveren van tijd voor de ontwikkeling van nieuwe ideeën, en over de bijdrage aan het bedenken en verbeteren van producten/diensten. De vraag over de aanmoediging om na te denken over manieren om het werk beter te doen is -met aanpassing- afkomstig van de QPS Nordic (Lindström e.a., 1997). De vraag over tijd krijgen voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën is afgeleid van een vraag die in Vlaanderen in 2004 aan het PASO-werkgeverspanel is gesteld (KU Leuven, 2004). De twee vragen over het bedenken en verbeteren van (nieuwe) producten/diensten zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus Concurrentie en Innovatiemonitor 2006 voor werkgevers, van de Erasmus Universiteit Rotterdam (Jansen, Bosch & Volberda, 2006).

Ten slotte wordt in deze module de vraag gesteld of het werk gevarieerd is, of het werk vereist dat nieuwe dingen geleerd worden en of het werk creativiteit vereist. Deze drie vragen beogen het concept 'skill discretion' ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985 & 1998) en zijn ook gebruikt in de TAS.

2.2.6 *Klanten en collega's*

Ten aanzien van de omgang met klanten en collega's worden de volgende aspecten in kaart gebracht:

- contacten;
- sociale steun door leidinggevende;
- sociale steun door collega's;
- conflicten;
- ongewenst gedrag;
- verzuim tengevolge van agressie.

Vier vragen zijn opgenomen over de contacten die men heeft bij de uitvoering van het werk. Hierbij is opgesplitst naar contacten met collega's van het eigen team en van andere teams, afdelingen of vestigingen, contacten met klanten, en contacten met toeleveranciers of onderaannemers. Deze vragen zijn in 2007 nieuw geformuleerd voor de NEA. De Community Innovation Survey (CIS IV) van Eurostat (2004) en

de vragenlijst van het Deense DISKO-werkgeverspanel (Nielsen & Danmarks Statistik, 2001) hebben hierbij als inspiratiebron gediend.

Sociale steun door de leidinggevende is opgenomen in de NEA met vier vragen. De vier vragen zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De vier vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support', en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald en tevens gebruikt in de TAS.

Het optreden van conflicten in de voorgaande 12 maanden is in de NEA nagevraagd met betrekking tot conflicten met collega's, leidinggevende en werkgever. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw geformuleerd voor de NEA.

Vervolgens wordt een achttal vragen gesteld over de prevalentie van ongewenst gedrag op het werk. Het gaat daarbij om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevendenden of collega's) en externe agressie (door klanten, patiënten, leerlingen, etc.). De eerste vragen zijn een bewerkte vertaling van vragen uit de European Survey van de European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Paoli & Merlié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

Met een viertal vragen worden tenslotte individuele en organisatorische gevolgen van agressie en geweld op de werkvloer vastgesteld. Het gaat daarbij om ziekteverzuim en verminderd functioneren als direct gevolg van confrontatie met agressie. De vragen zijn overgenomen uit de Monitor Arbo-convenanten en zijn opgesteld door het Instituut voor Psychotrauma en SKB (zie Dijkstra e.a., 2004).

2.2.7 *Computergebruik*

De eerste vraag in de module 'Computergebruik' betreft de gemiddelde duur van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. De tweede vraag gaat over het al dan niet uitvoeren van telewerk. Deze vraag is afkomstig uit de TAS.

2.2.8 *Arbeidsongevallen*

De NEA bevat zes vragen over arbeidsongevallen. De eerste vraag heeft betrekking op het aantal ongevallen dat een werknemer in het afgelopen jaar overkomen is. De overige vijf vragen worden uitsluitend beantwoord door werknemers die in het afgelopen jaar een arbeidsongeval hebben gehad. Deze vragen spitsen zich toe op het meest recente ongeval. Respectievelijk wordt nagegaan welk soort letsel is opgelopen, of er sprake was van verzuim als gevolg van het ongeval, de duur van dit verzuim, of men is behandeld voor het ongeval en wat de aanleiding van het ongeval was. De eerste vier vragen uit de module zijn afgeleid van de EBB van het CBS. De formulering van de vragen in de NEA wijkt af van de EBB, hetgeen tot verschillen in ongevallenper-

centages leidt (zie ook Ybema, Van den Bossche & Venema, 2006 en Granzier, Kösters & Van der Valk, 2008). De definitie van een arbeidsongeval in de NEA sluit aan bij de standaarddefinitie van een arbeidsongeval, zoals deze is vastgesteld in de Monitor Arbeidsongevallen (Venema e.a., 2007). Dit houdt in dat zowel lichamelijk letsel als geestelijke schade als gevolg van een ongeval of voorval tijdens het werk in deze definitie betrokken wordt. De specificatie 'tijdens het werk' betekent: terwijl de betrokkene bezig was met arbeid gedurende op het werk doorgebrachte tijd. Dit omvat ook ongevallen in het wegverkeer tijdens het werk. Ongevallen tijdens het woon-werkverkeer vallen buiten de definitie. De antwoordcategorieën bij de vraag naar de duur van het verzuim zijn aangepast voor de NEA 2007. De categorie '4 dagen tot 2 weken' is opgesplitst in twee categorieën, namelijk: '4, 5 of 6 dagen' en '1 tot 2 weken', om een operationalisatie van de Eurostat-definitie van ongevallen mogelijk te maken (Eurostat, 2001). De vraag over waar of door wie een eventuele behandeling is uitgevoerd, betreft een bewerking van een vraag uit het OBiN-onderzoek (Ongevallen en Bewegen in Nederland) van Consument en Veiligheid (Vriend e.a., 2005). De vraag over het ontstaansmechanisme is gebaseerd op de ESAO-classificatie² van Eurostat (2001) en een vraag uit OBIN.

2.2.9 Arbo-maatregelen

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft wordt nagevraagd ten aanzien van tien arbo-risico's. Deze vragen zijn in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arbo-risico's op te nemen, waarvan het ministerie van SZW aangaf dat zij op dat moment de meeste beleidsrelevantie hadden. Om trendanalyses mogelijk te maken sinds 2003 geen wijzigingen aangebracht in de vraagstelling.

2.2.10 Uw gezondheid

Om de effecten van werk op gezondheid te kunnen vaststellen zijn diverse gezondheidsindicatoren opgenomen. Deze indicatoren zijn:

- algemene gezondheidstoestand;
- RSI-klachten: klachten aan nek, schouders, armen/ellebogen, en polsen/handen;
- Burnout.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan POLS van het CBS en is ook gebruikt in de TAS.

Het onderdeel RSI-klachten geeft inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten in de voorafgaande 12 maanden. De samenhang met het werk wordt daarnaast expliciet bevraagd. De module is afkomstig uit TAS en gebaseerd op werk van Blatter (2000).

Het laatste deel van deze module gaat over het effect van werk op gezondheid. Het

² Europese Statistiek van Arbeidsongevallen

betreft vijf vragen waarmee de kerndimensie van burnout, namelijk emotionele uitputting, wordt gemeten. De vragen zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burnout Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

2.2.11 Ziekteverzuim

Met een viertal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Voorafgaand aan deze vragen geven we een definitie van verzuim. In de eerste plaats gaan we na of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld naar het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten. Aansluitend wordt gevraagd of men naar aanleiding van het verzuim contact heeft gehad met een medewerker van de arbodienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding. Deze vraag is in 2003 opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.12 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Vijf vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan 12 maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen 12 maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste vragen we naar de soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens gaan we na wat de duur van het verzuim was, of de klachten werkgerelateerd waren, welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten en of verzuimcontrole heeft plaatsgevonden. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003 (zie ook tabel 2.1). De andere vier vragen over het laatste verzuimgeval zijn een bewerking van vragen uit het onderdeel 'verzuimgegevens' van de module 'Verzuim' (Zwart e.a., 2002) van de Monitor Arboconvenanten.

2.2.13 Chronische ziekte of aandoening

In deze module wordt ten eerste gevraagd of werknemers één of meer van de genoemde langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps hebben. Ten tweede gaan we na of men door deze gezondheidsproblemen belemmerd wordt bij het uitvoeren van het werk. Vervolgens wordt gevraagd waardoor de ziekte of aandoening is veroorzaakt en of er in verband met de gezondheidstoestand aanpassingen zijn verricht op het werk. Ten slotte wordt de vraag gesteld in hoeverre verdere aanpassingen nodig zijn. De vragen uit deze module zijn afgeleid van de module 'Arbeidsgehandicapten' van de Enquête Beroepsbevolking. Er is een aantal verschillen tussen de 'Arbeidsgehandicapten'-module uit de EBB en de module 'Chronische ziekte of aandoening' in de NEA die mogelijk tot verschillen in prevalentiecijfers kunnen leiden (zie hiervoor: Van den Bossche e.a., 2006).

2.2.14 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit zes vragen die niet eerder in de NEA opgenomen zijn geweest. Ten eerste wordt de vraag gesteld naar de manier waarop (of door wie) de kwaliteit van het werk gecontroleerd wordt. Deze vraag is een bewerking van een vraag uit de 2006 Skills Survey (Green e.a., 2006). De tweede vraag gaat over de eigen werkprestatie in vergelijking met die van andere werknemers met dezelfde soort functie. Hierbij wordt gevraagd een inschatting te maken van het oordeel van de leidinggevende over deze relatieve werkprestatie. Deze vraag is een aangepaste versie van een vraag die is opgenomen in de Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), die is ontwikkeld door de World Health Organization (Kessler et al., 2003). Vervolgens wordt met drie vragen vastgesteld hoe de werknemer zijn prestaties ten aanzien de eigen functie beoordeelt ('in-role behavior'). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA, waarbij de prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Syvanteck (1999) een inspiratiebron waren. Ten slotte wordt in deze module een vraag gesteld over 'employability', in concreto, over de inzetbaarheid binnen het bedrijf in vergelijking met collega's. Deze laatste vraag is ontleend aan Verboon e.a. (1999) en is tevens in de TAS gebruikt.

2.2.15 Arbeidsvoorwaarden

De module 'Arbeidsvoorwaarden' bestaat uit negen onderdelen met 26 vragen die zijn opgesteld in nauw overleg met het ministerie van SZW. Allereerst wordt de vraag gesteld naar de belangrijkste aspecten voor de keuze van de huidige baan. Gevraagd wordt de drie belangrijkste aspecten aan te kruisen (uit een lijst van 16 aspecten). Bij het tweede onderdeel van deze module wordt gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid met een dertiental arbeidsvoorwaarden. De eerste twee onderdelen (14 vragen) van de module arbeidsvoorwaarden betreft een bewerking van vragen uit de AVON-monitor³ (Ten Have e.a., 2007) en de TAS. Bij het derde onderdeel wordt gevraagd een rapportcijfer te geven voor het belang dat men acht aan het bestaan van vakbonden, personeelsvertegenwoordigingen en CAO's. Deze vragen zijn eveneens afgeleid van de AVON. Vervolgens wordt gevraagd of de werknemer lid is van een vakbond (cf. AVON) en, indien ontkennend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (nieuwe vraag). Ook wordt in deze module de vraag gesteld naar de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf (cf. AVON). De aanwezigheid van een CAO in het bedrijf wordt nagevraagd in combinatie met de tevredenheid met die CAO (indien aanwezig). Deze twee vragen zijn eveneens gebaseerd op AVON-vragen. Ten slotte wordt in deze module gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid over de vertegenwoordiging van de belangen van de werknemer door personeelszaken, de leidinggevende, de perso-

3 Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau

neelsvertegenwoordiging en de vakbond. Deze tevredenheidvragen zijn nieuw opgesteld ten behoeve van de NEA.

2.2.16 *Opleiding en ontwikkeling*

Deze module richt zich op de 'employability' van werknemers en omvat twee vragen over opleiding, twee vragen over functieverandering, en één vraag over promotie. Bij alle vijf vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. Over opleiding worden de vragen gesteld of aan een interne cursus is deelgenomen, en of een externe cursus door de werkgever is betaald. Over functieverandering worden de vragen gesteld of van functie is veranderd, en of de functie is uitgebreid. Ten slotte wordt de vraag gesteld of promotie is gemaakt. De vragen uit deze module zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999).

2.2.17 *Werk en thuis*

De module 'Werk en thuis' betreft een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. Respectievelijk komt thuis-werk interferentie en werk-thuis interferentie aan bod. Beide items zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.18 *Uw verdere loopbaan*

Ten aanzien van de verdere loopbaan zijn vragen over de volgende onderwerpen opgenomen:

- Werkzekerheid;
- Vertrekvens;
- doorwerken tot het 65^e jaar.

Over werkzekerheid zijn twee vragen opgenomen naar het risico om de huidige baan te verliezen en naar de bezorgdheid over het behoud van de huidige baan. Over verloopgeneigdheid zijn drie vragen in de NEA opgenomen. De eerste twee hebben het afgelopen jaar als referentieperiode en gaan na of de werknemer heeft nagedacht, respectievelijk, iets heeft ondernomen om ander werk te zoeken dan het werk bij de huidige werkgever. De laatste vraag betreft een specifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken. De vragen over werkzekerheid en vertrekvens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekvens zijn oorspronkelijk ontleend aan Goudswaard e.a. (1998). De vraag over de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken is oorspronkelijk ontleend aan de Vragenlijst Arbeid en Gezondheid (Gründemann, e.a. 1993).

Drie vragen worden gesteld over doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. In de eerste plaats gaan we na of werknemers willen blijven werken tot hun 65^e jaar. Vervolgens wordt gevraagd of men ook denkt in staat te zullen zijn om het werk voort te zetten tot die leeftijd, en of eventuele aanpassingen in het werk er toe

zouden kunnen bijdragen dat men langer werkzaam blijft. De drie vragen over doorwerken tot het 65^e jaar zijn in 2003 opgesteld door TNO, ten behoeve van de NEA.

2.2.19 *Tevredenheid*

Het laatste onderdeel van de NEA betreft tevredenheid met arbeidsomstandigheden en met het werk in het algemeen. Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk, van het werk. Beide vragen zijn door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA. De vraag naar tevredenheid met arbeidsomstandigheden in 2003, en de vraag naar tevredenheid met het werk in 2007.

2.3 **Verrijking van de NEA met registerdata**

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent is het mogelijk om in een later stadium gegevens over deze respondenten uit andere CBS-registraties te koppelen aan data uit de NEA. Het databestand van de NEA wordt bij oplevering standaard verrijkt met enkele variabelen die bij de weging worden gebruikt (zie ook paragraaf 3.5). Deze informatie is afkomstig uit het banenbestand, het steekproefkader voor de NEA (zie paragraaf 3.1). Het gaat om 1) geslacht, 2) leeftijd, 3) bedrijfstak, 4) herkomst/generatie 5) regio/provincie en 6) stedelijkheid.

Na de verrijking zijn van elke respondent dus twee gegevens over geslacht, leeftijd en bedrijfstak bekend. Ten eerste is bekend wat de respondent zelf in de vragenlijst heeft ingevuld, en ten tweede is de informatie uit het banenbestand bekend. De gegevens uit de enquête komen niet altijd overeen met die uit het banenbestand. Mogelijk hebben sommige mensen aan wie de vragenlijst was toegestuurd de vragenlijst door iemand anders laten invullen. Het is ook denkbaar dat respondenten vanuit privacyoverwegingen hun persoonsgegevens hebben gemanipuleerd. In het geval van bedrijfstak zijn hiernaast drie specifieke oorzaken van een eventuele mismatch denkbaar. Ten eerste komt de informatie uit het banenbestand met een vertraging beschikbaar. De peildatum voor de NEA 2007 ligt in 2005 (eind september). Er vindt dus mismatch tussen de enquête en informatie uit het banenbestand plaats wanneer een werknemer na die tijd van bedrijfstak is gewisseld. Ten tweede wordt in het banenbestand de (primaire) bedrijfstak van een werknemer bepaald op basis van de grootste loonsom, terwijl in de enquête wordt gevraagd de vragen in te vullen voor de baan waaraan de meeste uren gespendeerd worden. Wanneer een persoon meer dienstverbanden heeft kan het voorkomen dat de baan met de meeste uren niet de baan is waarin ook het meeste verdiend wordt. Ten derde wordt bedrijfstak in de enquête in kaart gebracht middels een open vraag, die vervolgens gecodeerd wordt door professionele codeurs. Bij deze codering kan uiteraard misclassificatie optreden. Hieronder staat beschreven welke keuzes zijn gemaakt in het geval van een mismatch tussen de enquêtegegevens en informatie uit het banenbestand.

Keuze van leeftijd & geslacht

Wanneer de zelfgerapporteerde leeftijd van de respondent gelijk is aan de leeftijd die uit het banenbestand bekend is (het merendeel van de gevallen, 75%), of wanneer deze leeftijden één jaar van elkaar verschillen (23%), dan is in het definitieve NEA-bestand gekozen voor de leeftijd én het geslacht uit het banenbestand.

Indien de leeftijd van de respondent twee jaar of meer afwijkt van de leeftijd in het banenbestand, is de vragenlijst waarschijnlijk door iemand anders ingevuld, en is gekozen voor de leeftijd en het geslacht dat de respondent zelf heeft opgegeven. Dit is het geval bij 513 respondenten (2% procent).

Keuze van bedrijfstak

Wat bedrijfstak betreft, is in principe gekozen voor de bedrijfstak die uit het banenbestand bekend is. Dit betreft 18.191 respondenten (80%). Voor de overige respondenten (4.634) is gekozen voor de bedrijfstak welke afkomstig is uit het responsbestand. Het merendeel hiervan (4.512) betreft respondenten die op de vraag 'Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?' minder dan 2 jaar en 3 maanden hebben geantwoord en die de vraag naar bedrijfstak hebben ingevuld. Van de overige 122 respondenten is de tijdsduur van het dienstverband bij de huidige werkgever onbekend.

3. Dataverzameling

3.1 Steekproeftrekking door CBS

3.1.1 Doelpopulatie

De doelpopulatie van de NEA 2007 is de werkzame Nederlandse beroepsbevolking, exclusief zelfstandigen. Feitelijk gaat het om alle personen van 15 tot en met 64 jaar die, op het moment van uitvoering van de NEA 2007 (in november en december 2007), betaald werk verrichten in loondienst. Tot de doelpopulatie behoren echter ook personen die in november en december 2007 een dienstverband hadden, maar op dat moment geen arbeidsprestaties leverden, wegens ziekte, zwangerschapsverlof, zorgverlof of een andere tijdelijke loopbaanonderbreking.

Steekproefkader

Het steekproefkader voor de NEA is een selectie (zie verder) uit het zogenoemde banenbestand van het CBS. Het banenbestand bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Het gebruik van het banenbestand als steekproefkader heeft twee voordelen. Ten eerste kan met behulp van het banenbestand een gerichte steekproef van werknemers worden getrokken. Ten tweede biedt het banenbestand de mogelijkheid om de gegevens van de NEA aan te vullen met gegevens uit andere statistieken van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB). In het SSB worden de binnen het CBS beschikbare registraties en enquêtes gekoppeld en op microniveau geïntegreerd. Het banenbestand is gebaseerd op 3 bronnen, namelijk de Verzekerdenadministratie (VZA), het Loonbelastingbestand (Fibase) en de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). Deze bronnen komen ruim een jaar na het verslagjaar beschikbaar. De productietijd van het banenbestand bedraagt vervolgens 4 tot 5 maanden. Het banenbestand komt dus minimaal anderhalf jaar na het verslagjaar beschikbaar. De peildatum voor het steekproefkader van de NEA 2007 is 30 september 2005.

Een nadeel van het gebruik van het banenbestand is dat mensen die na deze peildatum zijn begonnen met werken in dit bestand ontbreken. Deze instroom tot de arbeidsmarkt bedraagt jaarlijks ongeveer 10 procent en bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond. Jongeren, die tijdens de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaan hadden, zijn overigens wél vertegenwoordigd in het banenbestand. Een deel is echter niet langer werkzaam ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen.

Anderzijds bevat het banenbestand personen die sinds oktober 2005 zijn uitgestroomd. Ongeveer 8 procent van alle werknemers verlaat jaarlijks de arbeidsmarkt. Dit betreft ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan en mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden. Ook personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt en mensen die om een andere reden met werken zijn gestopt, behoren in 2007 niet meer tot de doelpopulatie van werknemers.

Ondanks deze beperkingen vormt het banenbestand van 2005 een redelijk goede afspiegeling van de populatie werknemers in 2007. De meeste werknemers van 2005 behoren twee jaar later nog tot de arbeidsmarkt. Omgekeerd geldt ook dat de meeste werknemers in 2007 twee jaar eerder ook al als werknemer te boek stonden. Ten slotte ontbreken goede alternatieve steekproefkaders.

Uit het banenbestand zijn alle 13- tot 62-jarige werknemers geselecteerd. Bij aanvang van de veldwerfphase zijn deze personen dus minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar oud. Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen alleen in het steekproefkader terecht wanneer ze als werknemer meer verdienen dan als zelfstandige. Personen met een fiscaal loon dat hoger is dan het eventuele fiscale winstbedrag en de zelfstandigenaftrek zijn tot de werknemers gerekend. Personen met een winst groter of gelijk aan het fiscale loon zijn tot de zelfstandigen gerekend en niet in het steekproefkader opgenomen. Meewerkende huisgenoten worden niet als werknemer beschouwd, tenzij zij loon krijgen waarover loonbelasting wordt betaald. Na toepassing van bovengenoemde selectiecriteria bedraagt de omvang van het steekproefkader (het bestand van 13 tot 62 jarige werknemers) 6.869.534 personen.

Aan het steekproefkader is een aantal achtergrondvariabelen toegevoegd uit de informatie in het banenbestand. Op basis van de leeftijd op de peildatum is de variabele leeftijdsklasse gemaakt. Van de indeling naar bedrijfsklasse, volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI), zijn het sectienummer en de sectieletter vastgelegd. Werknemers die meer dan één baan hebben, zijn ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Dit is de baan op peildatum met het hoogste jaarloon. Verder is het COROP-gebied (een regionale indeling in 40 gebieden) afgeleid uit de gemeentecode en is aan iedere persoon in het steekproefkader een random getal toegekend. Dit random getal maakt het mogelijk om een aselechte steekproef te trekken.

3.1.2 *Steekproefomvang*

Het gewenste aantal respondenten van de NEA 2007 bedroeg 25.000. In 2006 bedroeg de respons 33,5%. Op basis hiervan verwachtten we dat in 2007 de respons tussen de 30% en de 35% zou liggen. De bruto steekproefomvang zou, gezien deze verwachting, grofweg tussen de 71.500 en de 83.500 moeten liggen. Om te compenseren voor eventuele ruis in de steekproeftrekking werd de uiteindelijke bruto steekproefomvang, net als in 2006, vastgesteld op 80.000.

Het is algemeen bekend dat het responspercentage onder jongeren en niet-westerse allochtonen lager ligt dan bij anderen. Om te zorgen dat er toch voldoende jongeren en niet-westerse allochtonen aan het onderzoek meedoen, is de trekkingskans van deze twee groepen met 50 procent verhoogd. Jongeren en niet-westerse allochtonen zijn met 7.000 personen oververtegenwoordigd in de steekproef van 80.000 personen.

3.1.3 Steekproeftrekking

De steekproef is in principe als een zelfwegende steekproef getrokken. Dat wil zeggen dat met gelijke kansen getrokken is. Alleen voor jongeren en niet-westerse allochtonen is de trekkingskans met een factor anderhalf vergroot.

Aangezien het steekproefkader is gesorteerd op geslacht, leeftijdsklasse, bedrijfsklasse en COROP-gebied (regio), is de steekproef min of meer evenredig verdeeld over deze categorieën. Zo zal het aandeel mannen in de steekproef vergelijkbaar zijn met het aandeel mannen in het steekproefkader.

De afgesproken steekproefomvang van 80.000 werknemers is met 5 procent verhoogd om te compenseren voor uitval als gevolg van sterfte en andere oorzaken waardoor gemeenten geen namen en adressen konden leveren. In totaal zijn er 84.072 personen getrokken.

Aan elke persoon die in het banenbestand is opgenomen, is een koppelnummer toegekend: een zogenaamd RIN-nummer. Hiermee is het mogelijk andere gegevens waarover het CBS beschikt, aan een persoon te koppelen. Eén van de gegevens is het A-nummer dat gemeentes gebruiken bij hun administratie. Via de gemeentelijke basisadministratie (GBA) zijn de namen en adressen van de getrokken personen opgevraagd. Hierbij is het A-nummer en het gemeentenummer gebruikt.

Voor de steekproeftrekking van de NEA 2006 (in september 2006) beschikte het CBS over een recente versie van het GBA, waardoor van de meeste getrokken personen de naam en het adres konden worden achterhaald. Ditzelfde geldt voor de NEA 2007.

Personen, die aan hun gemeente hadden gevraagd om hun adres niet aan derden door te leveren, zijn uit de steekproef verwijderd. De steekproef werd vervolgens aselekt uitgedund tot een steekproefomvang van 80.000 personen.

In tabel 3.1 staat een overzicht van de gegevens die van iedere persoon bij de steekproeftrekking zijn vastgelegd.

Tabel 3.1 Vastgelegde gegevens bij steekproeftrekking door het CBS

KENMERK
Rechtstreeks afgeleid uit banenbestand
Geslacht
Herkomst
Herkomst generatie
Leeftijd op peildatum
Gemeentecode
Burgerlijke staat
Bedrijfsklasse volgens de standaardbedrijfsindeling (SBI)
Fiscaal loon
Aantal banen op peildatum
Soort werknemer
Winst in 2005 van zelfstandige
Wel/niet werknemer in 2005
Wel/niet zelfstandige in 2005
RIN-persoon (koppelnummer)
Variabelen die later zijn toegevoegd of afgeleid
Leeftijdsklasse, op basis van leeftijd op peildatum
Sectienummer bedrijfsklasse (SBI)
Sectieletter bedrijfsklasse (SBI)
COROP-gebied, overgenomen van het gemeentebestand van januari 2004
Random getal, nodig voor de steekproeftrekking

3.2 Veldwerk

3.2.1 Pilot-studie

Voorafgaand aan de uitvoering van het veldwerk voor de NEA 2007 is door TNS NIPO een pilot-studie uitgevoerd. Doel van de pilot was om respondenten de concept vragenlijst te laten beoordelen op aspecten als lengte en duidelijkheid van de vragen. De pilot werd uitgevoerd onder een selecte steekproef van 7 personen (werknemers) uit de TNS NIPObase. De TNS NIPObase is een grote database van personen die in principe bereid zijn om deel te nemen aan onderzoek van TNS NIPO. Bij de selectie is gezorgd voor voldoende variatie in geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, beroep en contractomvang. Voor deelname ontving men een kleine beloning.

De pilot bestond uit het invullen van de concept NEA-vragenlijst en het beantwoorden van 10 aanvullende vragen ten aanzien van o.a. de relevantie, lengte en duidelijkheid van de vragenlijst. De pilot werd uitgevoerd in een onderzoeksruimte die de mogelijkheid biedt om vanuit een nabijgelegen ruimte op tv-schermen mee te kijken

en te luisteren naar het onderzoek. Hierdoor was het mogelijk om tijdens het onderzoek te overleggen, dingen aan te passen of extra vragen te stellen. De sessies zijn geleid door een deskundige op het gebied van kwalitatief onderzoek.

Aan de deelnemers is eerst kort uitgelegd wat de NEA 2007 is. Daarna kreeg men uitleg over de pilot-studie. De nadruk is gelegd op het feit dat de vragenlijst getest werd en niet de deelnemers. Aan de deelnemers is gevraagd om de vragenlijst in te vullen zoals zij dat thuis ook zouden doen, met daarbij het verzoek om hardop te vertellen wat hen opviel in de vragenlijst. Vier deelnemers hebben de vragenlijst op papier ingevuld, de overig drie online. De opmerkingen van de deelnemers zijn tijdens het onderzoek genoteerd door een notulist. Mede naar aanleiding van deze opmerkingen zijn negen items uit de concept-vragenlijst verwijderd en is de formulering of lay-out van enkele andere items aangepast.

De meeste deelnemers vonden de lengte, duidelijkheid en relevantie van de vragenlijst goed. De gemiddelde invultijd van de bedroeg ongeveer 25 minuten. Bij navraag antwoorden twee van de zeven deelnemers dat sommige vragen lastig waren om in te vullen omdat ze niet geheel op hun werksituatie van toepassing waren. De meeste deelnemers gaven echter aan geen enkele moeite te hebben met het invullen van de lijst.

3.2.2 *Wijze van dataverzameling*

Bij de NEA wordt gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling, namelijk de schriftelijke vragenlijst (PAPER and Pencil Interviewing, PAPI) en de webenquête (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI). Bovendien bestaat de mogelijkheid tot telefonische afname. Dit is van toepassing op de personen die op eigen initiatief naar de helpdesk belden en aangaven problemen te hebben met het invullen van de vragenlijst. Van deze mogelijkheid is echter geen gebruik gemaakt.

Alle personen uit de steekproef zijn door TNS NIPO schriftelijk benaderd op hun woonadres. Het adressenbestand van 80.000 personen is op 4 oktober 2007 door het CBS aan TNS NIPO geleverd. Iedere persoon uit het bestand ontving een vragenlijst met daarbij een brochure waarin het onderzoek wordt toegelicht en men wordt uitgenodigd om deel te nemen (zie bijlage B). De ingevulde schriftelijke vragenlijst kon kosteloos worden teruggezonden naar TNS NIPO. Op de voor- en achterzijde van de vragenlijst stond een inlogcode vermeld, waarmee men de enquête via internet kon invullen.

3.2.3 *Dataverwerking*

Schriftelijke vragenlijsten zijn optisch ingelezen (gescand). Wanneer de scansoftware velden in de vragenlijsten niet herkende of twijfelde zijn de betreffende enquêtes ter controle bij een data-entry afdeling terecht gekomen. Voorafgaand aan het onderzoek zijn proefscans uitgevoerd met zeven als test ingevulde vragenlijsten.

De gescande data zijn verwerkt tot een SPSS-bestand. Vervolgens is het internetbestand hieraan gekoppeld. De data zijn door TNS NIPO globaal opgeschoond. Deze

opschoning bestond uit het verwijderen van dubbele cases en het verwijderen van ingevulde vragen na een 'skip-vraag' (dus in het geval de vervolgvraag niet op de betreffende respondent van toepassing was).

TNO en CBS hebben vervolgens, onafhankelijk van elkaar, diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand. Naast een controle op inconsistenties is een aantal, random geselecteerde, schriftelijk ingevulde vragenlijsten vergeleken met het uiteindelijke databestand. TNO heeft de bevindingen van alle controles verwerkt in een centraal opschoningsprogramma (in SPSS). Met behulp van dit programma is het databestand vrijgemaakt van inconsistenties. Het CBS heeft de opgeschoonde data daarna voorzien van weegfactoren (zie paragraaf 3.5). Ten slotte zijn de data door het CBS verrijkt met gegevens uit het banenbestand (zie paragraaf 2.3) en zijn door TNO enkele afgeleide variabelen toegevoegd.

3.2.4 *Bescherming persoonsgegevens*

De gegevens die uit de NEA voortvloeien, worden volstrekt vertrouwelijk behandeld door zowel TNO, CBS als TNS NIPO. Het onderzoek voldoet volledig aan de voorschriften uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

De dataverzameling vindt plaats door TNS NIPO. TNS NIPO ontvangt daartoe een adressenbestand van het CBS. Alle personen in het adressenbestand zijn door TNS NIPO voorzien van een unieke, random aangemaakte, code. Deze code is op de achterzijde van iedere vragenlijst geprint in de vorm van een inlogcode voor de webenquête en een barcode. Het werken met de code dient drie doelen. Ten eerste is de code nodig om de beloning te kunnen versturen (zie paragraaf 3.2.5). Zonder code is de link tussen de adressen en ingevulde vragenlijsten immers niet te leggen. Ten tweede maakt de code het mogelijk om gerichte herinneringen uit te voeren. Zodoende hoeven niet alle personen uit het steekproefkader opnieuw benaderd te worden, maar alleen zij die de vragenlijst op een bepaald moment nog niet hebben geretourneerd. Ten slotte is de code nodig om respondenten in een later stadium aan het Sociaal Statistisch Bestand (zie www.cbs.nl) te kunnen koppelen. Na afronding van het veldwerk en de verzending van de beloningen aan de respondenten is het databestand, voorzien van volgnummer, via TNO, verzonden aan het CBS. Hierna is het adressenbestand door TNS NIPO vernietigd.

Na de ontvangst van het bestand zijn de enquêtegegevens door het CBS gescheiden van namen en adressen. Na de vernietiging van het adressenbestand kan uitsluitend het CBS de link leggen tussen de gegevens uit de enquête en andere informatiebronnen (Sociaal Statistisch Bestand). Dit gebeurt met behulp van een speciaal koppelnnummer (het zogenaamde RIN-nummer). Het CBS voert dergelijke koppelingen alleen uit met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. Naast het CBS beschikt alleen TNO over het databestand. Ook dit bestand is volledig geanonimiseerd. Via het Centrum voor Beleidsstatistiek van het CBS is het voor enkele onderzoeksinstituten en universiteiten mogelijk analyses uit te voeren op het geanonimiseerde NEA-bestand. In de informatie die op basis van de NEA, al dan niet

in combinatie met andere bronnen, naar buiten wordt gebracht zijn gegevens nooit herleidbaar naar individuele personen.

In de NEA-brochure (zie bijlage B) zijn potentiële respondenten uitgebreid geïnformeerd over de waarborging van hun privacy.

3.2.5 *Responsverhogende maatregelen*

De volgende maatregelen zijn getroffen om een zo hoog mogelijke respons te realiseren:

1. *Waarborging privacy*

Het onderzoek voldoet volledig aan de Wet bescherming persoonsgegevens (zie paragraaf 3.2.4). Er worden diverse maatregelen getroffen om respondenten maximaal te beschermen tegen schendingen van de privacy. Via de informatiebrochure (bijlage B) worden respondenten hierover geïnformeerd.

2. *Lengte, inhoud en lay-out van de vragenlijst en informatiebrochure*

Om de aantrekkelijkheid van het invullen zo groot mogelijk te maken, is veel aandacht besteed aan de inhoud en lay-out van de vragenlijst en brochure. De resultaten van de pilot-studie worden hierbij in ogenschouw genomen.

Een professioneel DTP bureau ontwikkelde in 2005 een herkenbare NEA-huisstijl die ook in 2006 en 2007 is toegepast. Deze huisstijl is ook gebruikt voor de lay-out van de webenquête. De verwachte invultijd (circa 25 minuten) is op de begeleidende brochure en in de vragenlijst vermeld.

Hiernaast zijn interviewtechnische controles uitgevoerd op de vragenlijst (zowel de schriftelijke als de internetvariant) en de brochure door de medewerkers van TNO, TNS NIPO en het CBS. Hierbij is gelet op duidelijkheid, begrijpelijkheid, formulering, spelling, grammatica, lay-out en volgorde van de vragen en antwoordcategorieën. Naar aanleiding van deze controles zijn nog enkele wijzigingen in de vragenlijst en brochure doorgevoerd.

De vragen in de enquête zijn helder en eenduidig geformuleerd en er is gebruik gemaakt van elkaar uitsluitende antwoordcategorieën. In de enquête komt slechts één open vraag voor. Het aantal doorverwijzingen is zoveel mogelijk beperkt.

3. *Mixed-mode aanpak*

Zoals reeds in paragraaf 3.2.2 is toegelicht, heeft iedere respondent de keuze uit een schriftelijke- en internetvariant van de enquête. Bovendien kon de enquête, indien noodzakelijk, telefonisch worden afgenomen. Het invullen van de webenquête kon, indien gewenst, tussentijds worden afgesloten en op een later moment worden voortgezet.

4. Helpdesk

Gedurende de volledige periode van dataverzameling konden respondenten bellen met een helpdesk, in het geval zij vragen hadden over het onderzoek. In de brochure die men ontving bij de vragenlijst stond het gratis telefoonnummer van de helpdesk vermeld. De helpdesk was op werkdagen bereikbaar van 09.30 tot 17.30 uur, en van 20.00 tot 21.00 uur. In totaal maakten 107 personen gebruik van de telefonische helpdesk. Tijdens de avondopenstelling van de helpdesk zijn geen gesprekken ontvangen.

Respondenten konden gedurende het onderzoek ook mailen naar het speciale mailadres nea@tns-nipo.com. In totaal zijn 111 e-mails binnengekomen en beantwoord. Ten slotte was een internethelpdesk beschikbaar (zie bijlage E). Deze helpdesk bestond uit diverse webpagina's. Onder meer was er een pagina met informatie over privacy en anonimiteit, een pagina met informatie over de uitvoerders van de NEA en een pagina met antwoorden op veelgestelde vragen. Voor deze laatste pagina is gebruik gemaakt van het log-bestand van veel voorkomende vragen in voorgaande NEA's.

5. Schriftelijke en telefonische reminders

Vier soorten reminders zijn ingezet, namelijk 1) een schriftelijke reminder in de vorm van een ansichtkaart, voorzien van de inlogcode voor de webenquête, 2) de volledige vragenlijst als reminder (met op de voorzijde aangegeven dat het een herinnering betreft), 3) een schriftelijke reminder in de vorm van een brief, voorzien van de inlogcode voor de webenquête, en 4) een telefonische reminder. De reminders zijn alleen naar die personen verstuurd, waarvan op het moment van het drukken van de betreffende reminder nog geen ingevulde enquête was ontvangen.

De tekst van de herinneringskaart is te vinden in bijlage C1, en de herinneringsbrief in bijlage C2.

6. Beloning

Als tegemoetkoming voor deelname zijn Staatsloten en cadeaubonnen (Irischeques) ter waarde van € 25,- verloot. In de vragenlijst konden de deelnemers aangeven waar hun keuze naar uitging. Onder iedere 10 deelnemers is 1 prijs verloot. In plaats van deelname aan de verloting konden de respondenten ook kiezen voor een goed doel. Voor iedere ingevulde vragenlijst werd in dat geval € 2,50 overgemaakt naar het goede doel van de keuze van de respondent. Er kon gekozen worden uit vier goede doelen, namelijk: KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child en Wereld Natuur Fonds. Op 17 december 2007 zijn 1250 prijzen verstuurd, en op 24 januari 2008 zijn 169 prijzen verstuurd. De volgende bedragen zijn overgemaakt naar de goede doelen: KWF Kankerbestrijding: € 10.982,50, Amnesty International: € 1940,-, War Child: € 5320,-, en Wereld Natuur Fonds: € 3205,-.

7. Periode van aanschrijving

Het veldwerk is eind oktober gestart. Volgens het CBS is de respons in deze periode van het jaar doorgaans het hoogst.

8. Terugkoppeling resultaten

Op de website www.tno.nl/nea wordt een overzicht gegeven van alle publicaties die zijn verschenen op basis van de NEA. Via de internethelpdesk en via de webenquête worden respondenten op het bestaan van deze site geattendeerd. In de brochure wordt aangegeven dat de resultaten van de NEA 2007 vanaf mei 2008 publiekelijk worden gemaakt middels rapporten en persberichten.

3.3 Respons

3.3.1 Verzenddata

De beoogde netto-respons van de NEA bedraagt 25.000 werknemers. Om deze respons te halen is een bruto-steekproef van 80.000 personen getrokken (zie ook paragraaf 3.1.3). De vragenlijsten zijn in twee partijen verstuurd. Op 31 oktober 2007 zijn 54.370 lijsten uitgestuurd en op 1 november de resterende 25.630 lijsten. Twee tot drie weken na de start van het veldwerk vonden de reminders plaats. De veldwerkperiode is afgesloten op 6 januari.

3.3.2 Reminders

Op 15 november 2007 zijn schriftelijke reminderkaarten verstuurd aan 40.000 personen. Op 15, 16 en 19 november zijn reminders met vragenlijst verstuurd aan in totaal 20.000 personen. Het betrof elkaar uitsluitende aselecte steekproeven uit het steekproefbestand, exclusief de respons tot en met 9 november (ca. 10.000 personen). Bij het drukken en versturen van de reminderkaarten is vergeten een inlogcode op de kaart af te drukken. De drukkerij heeft direct nieuwe kaarten gedrukt en gepersonaliseerd, ditmaal met inlogcode. Op 22 november is deze reminderkaart nogmaals aan dezelfde respondenten verstuurd. Respondenten die in de tussenliggende periode de vragenlijst hadden ingestuurd zijn uit het bestand verwijderd waardoor 38.022 adressen overbleven.

In verband met de tegenvallende respons zijn er extra reminders ingezet. De eerste maatregel betrof het uitsturen van 9.952 reminderbrieven. De reminderbrieven zijn op 5 en 6 december verstuurd. Tevens zijn circa 1000 mensen telefonisch benaderd met de vraag of zij alsnog de enquête willen invullen. De telefonische reminder vond plaats van 7 t/m 10 december. In verband met deze maatregelen is de inlevertermijn van de vragenlijst verlengd t/m 11 december.

Op 13 december was de bruto respons met 20.995 nog steeds te laag. Aangezien de remindervragenlijst de beste respons opleverde zijn opnieuw 25.000 remindervragenlijsten gedrukt, ingepakt en op 21 december verstuurd. De inlevertermijn is verlengd t/m 6 januari 2008.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Ruim 12.000 respondenten hebben een reminder ontvangen. Doordat bijna 3000 van hen twee verschillende reminders hebben ontvangen, en verwacht wordt dat deze reminders elkaar beïnvloed hebben, is de berekening van de succesratio van de reminders niet zonder vertekening uit te voeren.

3.3.3 Responspercentage

Een overzicht van de totale respons is weergegeven in tabel 3.2 en figuur 3.1. In tabel 3.2 is te zien dat van de 80.000 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, 22.759 bruikbare vragenlijsten retour zijn ontvangen. Dit komt neer op een bruto respons van 28,4%.

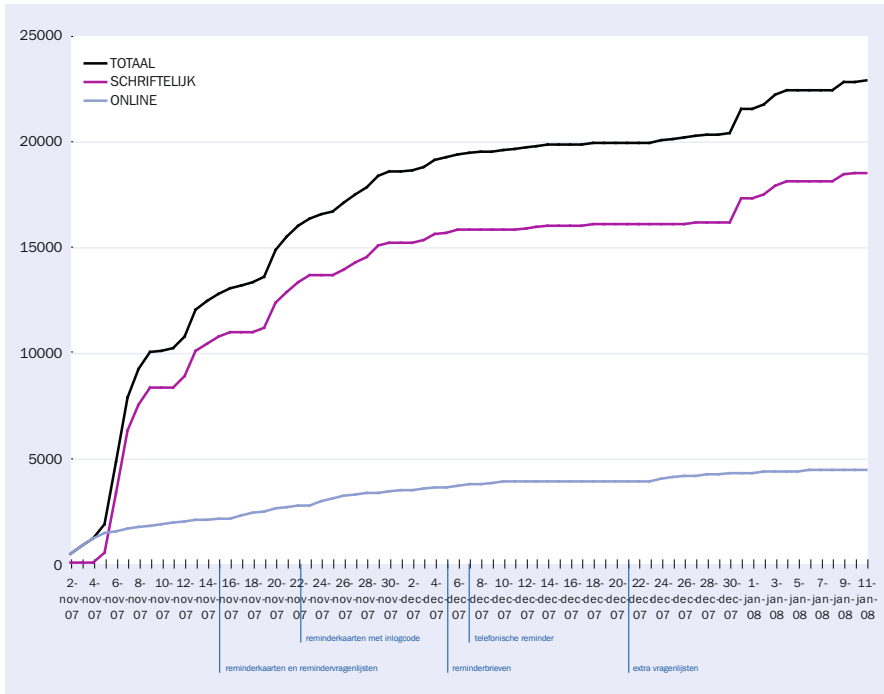
Een deel van de aangeschreven personen behoorde echter niet tot het steekproefkader. Dit hangt onder meer samen met het feit dat de peildatum voor het steekproefkader (banenbestand) van de NEA 2007 in september 2005 ligt. Een aantal personen heeft na die datum het arbeidsproces verlaten of is (hoofdzakelijk) als zelfstandige gaan werken. Hoe groot de steekproefvervuiling is wordt voor de non-respondenten geschat op basis van de telefonische non-responsenquête. Voor de respondenten wordt het bepaald op basis van het antwoord op de zesde vraag van de enquête, die luidt: "Heeft u momenteel een betaalde baan?". Indien deze vraag negatief wordt beantwoord behoort de betreffende respondent niet tot het steekproefkader. Op basis van de berekeningen onder respondenten en onder non-respondenten is de steekproefvervuiling geschat op 13,4%, waardoor de bruto-steekproef feitelijk bestond uit ongeveer 69.300 personen. Na correctie voor deze geschatte steekproefvervuiling komt de netto respons uit op 32,8%.

Tabel 3.2 Responsoverzicht Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	%
Bruto steekproef	80.000	100,0
Non-respons	55.409	69,3
Niet bruikbare respons:		
Te weinig ingevulde antwoorden (eis: >125)	1.666	
Dubbel (web & schriftelijk)	87	
Niet scanbaar	166	
Totaal	1.832	2,3
Bruikbare respons:		
Schriftelijk	18.413	
Internet	4.346	
Totaal (netto respons)	22.759	28,4
RESPONSPERCENTAGE, na correctie		32,8

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Het merendeel van de respondenten (80,9%) vulde de vragenlijst schriftelijk in, terwijl 19,1% de internetvariant verkoos. De redenen waarom de meeste respondenten voor de schriftelijke variant hebben gekozen zijn niet bekend. Mogelijk ervaren de meeste werknemers het invullen van een schriftelijke vragenlijst als minder omslachtig. Een andere reden kan zijn dat men het ook makkelijker vindt om tussentijds te stoppen en later weer verder te gaan met de schriftelijke vragenlijst, dan met de webenquête.



Figuur 3.1 Responsverloop Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

3.4 Non-responsanalyse

3.4.1. Vergelijking respons met steekproefkader

Vormen de personen die aan de NEA hebben meegedaan een goede afspiegeling van het steekproefkader? Om deze vraag te beantwoorden, vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken, zoals geslacht en leeftijd, tussen de respondenten van de NEA en het steekproefkader.

Tabel 3.3 toont de vergelijking van de verdeling van de geslachten bij de NEA respons en de verdeling tussen mannen en vrouwen in het banenbestand. Deze tabel laat zien dat er in verhouding minder mannen en verhoudingsgewijs meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan, ten opzichte van de gehele populatie (het banenbestand).

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel 3.3 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand):
geslacht

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen	11.145	49	3.771.942	55	-6
Vrouwen	11.614	51	3.097.592	45	6
TOTAAL mannen en vrouwen	22.759	100	6.869.534	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

Vergelijking van de leeftijdscategorieën tussen de respons en het steekproefkader laat zien dat mannen tussen de 45 en de 54 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons (tabel 3.4). Het verschil bedraagt 6 procentpunten. Ook de mannen in de leeftijdscategorie tussen de 55 en de 64 jaar zijn met 3 procentpunten oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 44 jaar zijn in de NEA juist iets minder goed vertegenwoordigd dan in het banenbestand.

Tabel 3.4 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand):
leeftijd naar geslacht

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen					
15-24 jaar	952	9	444.536	12	-3
25-34 jaar	1904	17	787.976	21	-4
35-44 jaar	2754	25	1.009.356	27	-2
45-54 jaar	3399	30	911.084	24	6
55-64 jaar	2136	19	618.990	16	3
TOTAAL MANNEN	11.145	100	3.771.942	100	
Vrouwen					
15-24 jaar	1382	12	422.667	14	-2
25-34 jaar	2592	22	740.437	24	-2
35-44 jaar	3109	27	839.110	27	0
45-54 jaar	3201	28	729.273	24	4
55-64 jaar	1330	11	366.105	12	0
TOTAAL VROUWEN	11.614	100	3.097.592	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Net als bij mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot en met 54 jaar oververtegenwoordigd te zijn en de 15 tot 34 jarigen ondervertegenwoordigd. Voor de overige leeftijdscategorieën geldt dat de verdeling van de respons ongeveer vergelijkbaar is met de verdeling in het banenbestand. Het aandeel jongeren tussen de 15 en 24 jaar is ondervertegenwoordigd ondanks de 50% oversampling in de steekproef.

Tabel 3.5 toont de samenstelling van de NEA en het banenbestand naar herkomst. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zijn de autochtonen oververtegenwoordigd. Ondanks de oversampling van niet-westerse allochtonen, zijn de niet-westerse allochtonen in de NEA iets ondervertegenwoordigd. Het aandeel Westerse allochtonen is ook laag in vergelijking met het steekproefkader.

Tabel 3.5 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand): herkomst naar geslacht

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Autochtonen	9.828	88	3.84.728	84	4
Westerse allochtoon: 1 ^e generatie	229	2	107.261	3	-1
Westerse allochtoon: 2 ^e generatie	495	4	194.276	5	-1
Niet-westerse allochtoon: 1 ^e generatie	458	4	236.580	6	-2
Niet-westerse allochtoon: 2 ^e generatie	135	1	69.097	2	-1
TOTAAL MANNEN	11.145	100	3.771.942	100	
Vrouwen					
Autochtonen	10.111	87	2.585.405	83	4
Westerse allochtoon: 1 ^e generatie	319	3	106.535	3	-1
Westerse allochtoon: 2 ^e generatie	589	5	163.059	5	0
Niet-westerse allochtoon: 1 ^e generatie	407	4	172.925	6	-2
Niet-westerse allochtoon: 2 ^e generatie	188	2	69.668	2	-1
TOTAAL VROUWEN	11.614	100	3.097.592	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van het verschil tussen de eerdergenoemde percentages.

Bijlage F toont de samenstelling van de NEA en het banenbestand naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De verdeling van de NEA naar opleiding wordt vergeleken met de verdeling in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2006, omdat het banenbestand geen informatie over opleiding bevat. Hieruit blijkt dat 1 op de 4 respondenten een hogere beroepsopleiding heeft genoten, terwijl volgens de EBB ongeveer 1 op de 5 werknemers een hogere beroepsopleiding heeft gehad. Mensen met een hogere beroepsopleiding zijn dus oververtegenwoordigd in de NEA ten opzichte van de EBB. Het aandeel werkenden zonder opleiding of met basisonderwijs in de NEA is ongeveer vergelijkbaar met het aandeel in de EBB. Ook het aandeel respondenten dat een wetenschappelijke opleiding heeft gevolgd is vergelijkbaar met de EBB. De overige opleidingsniveau's zijn in de NEA iets ondervertegenwoordigd ten opzichte van de EBB.

De samenstelling van de NEA naar bedrijfsklasse laat zien dat vrijwel alle bedrijfstakken zeer goed vertegenwoordigd zijn. Alleen werknemers in de reparatie van consumentenartikelen, de horeca en het verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening zijn in de NEA ondervertegenwoordigd. Respondenten werkzaam in het openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg zijn juist oververtegenwoordigd in de NEA. Ook wat betreft stedelijkheid en regio vormt de NEA een goede afspiegeling van het steekproefkader.

3.4.2 Redenen voor non-respons

TNS NIPO heeft vanaf 7 januari tot en met 11 januari 2008 een telefonische non-respons enquête uitgevoerd onder een willekeurig deel van de mensen die de vragenlijst niet hadden teruggestuurd. Het belprotocol voor de telefonisten van NIPOfoon, het callcenter van TNS NIPO, is te vinden in bijlage D. In totaal zijn er 1950 mensen gebeld. Ze zijn gebeld om te vragen naar de reden waarom zij niet hebben deelgenomen aan de NEA⁴. Tabel 3.9 toont de antwoorden die de ondervraagden gaven op de vraag waarom ze de vragenlijst niet hebben ingevuld. 1.345 (70%) van de 1950 ondervraagden geeft aan de vragenlijst te hebben ontvangen. 268 mensen gaven aan de vragenlijst niet te hebben ontvangen (14%). 17% van de ondervraagden wist het niet. De mensen die hebben aangegeven dat ze de vragenlijst niet hebben ontvangen worden buiten beschouwing gelaten. Van de 1.345 personen die de vragenlijst wel hebben ontvangen zeggen 95 personen dat ze de vragenlijst wel hebben ingevuld en opgestuurd of op internet te hebben ingevuld. De resterende ondervraagden behoren tot de non-respons. De redenen van de resterende 1.250 non-respondenten, waarom ze de vragenlijst niet hebben ingevuld, zijn als volgt verdeeld:

⁴ De non-responsanalyse van de NEA 2007 verschilt wezenlijk ten opzichte van de NEA 2005 en 2006. In 2005 en 2006 is een gecombineerde reminder en non-responsenquête uitgevoerd tijdens de veldwerkperiode. In 2007 is de non-responsenquête uitgevoerd na afloop van de veldwerkperiode, waarbij de non-responsenquête niet gecombineerd werd met een telefonische reminder, omdat het aantal extra respondenten dat vorig jaar via deze reminder is geworven vrij klein was ten opzichte van het totaal. Bovendien is de combinatie van het uitvoeren van een telefonische reminder met de non-responsenquête methodologisch minder zuiver, aangezien het veldwerk en de non-responsenquête mogelijk elkaar kunnen beïnvloeden.

Tabel 3.6 Kunt u aangeven waarom u de vragenlijst niet heeft ingevuld?

	AANTAL	%
Heeft de vragenlijst niet ingevuld, want:		
<i>niet werkzaam: (pre)pensioen/VUT</i>	84	6,7
<i>niet werkzaam: schoolgaand</i>	27	2,2
<i>niet werkzaam: WAO</i>	13	1,0
<i>niet werkzaam: WW</i>	20	1,6
<i>werkzaam als zelfstandige</i>	30	2,4
<i>niet werkzaam, anders</i>	28	2,2
vult niet in: geen interesse	213	17,0
geen tijd/te druk	467	37,4
vragenlijst onduidelijk	9	0,7
anders, namelijk	260	20,8
weet niet/geen opgave	16	1,3
weigering/overig	83	6,6
TOTAAL	1250	100

Cursief in tabel 3.6 staan de personen die onterecht in de NEA steekproef zaten. Dit zijn in totaal 202 mensen van de 1.250 non-respondenten. Dit is de 'steekproefvervuiling' van het banenbestand 2005. De steekproefvervuiling was in 2007 rond de 13%, terwijl dit is 2005 en 2006 ongeveer 10% was. Iets meer mensen zaten dus onterecht in de steekproef van de NEA 2007 in vergelijking met voorgaande jaren.

3.5 Weging

Verschillen in de respons tussen mannen en vrouwen, tussen leeftijdscategorieën en andere factoren kunnen leiden tot vertekening van de bevindingen. Om de vertekening of selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Zo blijkt de respons bij de mannen lager te zijn dan bij de vrouwen. In dat geval krijgen mannen een hoger gewicht toegekend en vrouwen een lager gewicht. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder niet-westerse allochtonen en werd de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen verhoogd. Ook voor deze ongelijke trekkingskansen wordt gewogen.

Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang. Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat er gemiddeld 1 uitkomt. In dit geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten.

Voor de NEA 2007 is dezelfde weging toegepast als voor de NEA 2006. De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten. De publicatie Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005. Methodologie en globale resultaten (Van den Bossche e.a., 2006) bevat een uitgebreidere beschrijving van de weging.

3.5.1 *Het bepalen van de ophooggewichten*

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken én is er sprake van responsverschillen. Om te corrigeren voor de hogere kans die jongeren en niet-westerse allochtonen hebben wordt eerst het designgewicht bepaald. Vervolgens wordt het aanpassingsgewicht berekend om te corrigeren voor de verschillen in de respons. Het product van deze beide gewichten is het eindgewicht, dat bij het ophogen wordt gebruikt.

Het designgewicht

Bij de steekproeftrekking was de kans voor jongeren en voor niet-westerse allochtonen anderhalf keer zo groot om getrokken te worden als voor de andere personen in het steekproefkader. Als gevolg hiervan is het bijbehorende designgewicht anderhalf keer zo klein.

Het aanpassingsgewicht

Vanwege verschillen in de respons in verschillende deelpopulaties, maar ook door toevalsfluctuaties in de samenstelling van de steekproef zal de respons gewogen met het designgewicht afwijken van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie.

Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Voor elk stratum wordt een factor bepaald door de omvang van dat stratum te delen door de geschatte stratumomvang (namelijk de som van de designgewichten van de respondenten binnen dat stratum). Deze factor dient als aanpassingsgewicht.

Het eindgewicht

Bij de NEA worden een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het designgewicht als startgewicht gekozen en wordt het aanpassingsgewicht en het eindgewicht voor de eerste stratificatie bepaald. Dit eindgewicht wordt vervolgens het startgewicht voor de volgende stratificatie met behulp waarvan een nieuw eindgewicht wordt bepaald. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij steeds alle stratificaties worden doorlopen en waarbij steeds het eindgewicht wordt gebruikt als startgewicht.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met de vooraf vastgestelde populatietotalen. Deze methode staat bekend onder de naam IPF (Iteratieve Proportionele Fitting) en RR-estimation (Ranking Ratio estimation). Deze methode kan worden toe-

gepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.5.2 *De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens*

Voor de NEA zijn de stratificaties gebaseerd op de volgende variabelen:

1. geslacht;
2. leeftijdsklasse in vijf 10-jaarsklassen;
3. bedrijfstak in 31 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI);
4. herkomst in vijf klassen: autochtoon, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen, waarbij de allochtonen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie;
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart;
6. stedelijkheid in vijf klassen;
7. opleiding in vijf klassen plus onbekend.

De volgende stratificaties zijn toegepast:

1. geslacht x leeftijdsklasse x herkomst;
2. bedrijfstak;
3. regio x stedelijkheid;
4. geslacht x leeftijdsklasse x opleiding.

Het x-teken geeft aan dat de strata worden gevormd door de combinaties van de weergegeven variabelen.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (het banenbestand). De stratumindeling van respons en populatie komen dus overeen. Voor de variabele opleiding geldt dit strikt genomen niet. Het banenbestand bevat namelijk geen informatie over opleiding. De opleiding van de respons is gebaseerd op de vraag naar de opleiding in de NEA-vragenlijst, terwijl de opleiding van de populatie is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2006.

Een nadeel is dat zowel bij de NEA als bij de EBB de opleiding niet van alle respondenten bekend is. Een ander minpunt is dat wanneer beide onderzoeksinstrumenten tot verschillende antwoorden leiden moeilijk kan worden vastgesteld welke uitkomst de beste is. Om twee redenen is toch besloten om de NEA 2007 te wegen naar opleiding. Ten eerste is opleiding een belangrijke weegfactor, omdat de respons sterk varieert met opleiding. Ten tweede willen we aansluiten bij de ophoogprocedure van de NEA 2003, 2005 en 2006, waarbij opleiding ook als weegfactor is meegenomen.

In een gering aantal gevallen is de variabele bedrijfstak in het steekproefkader onbekend. Bij de ophoging tellen deze elementen niet mee. Onder de respondenten komt dit in 0,3 procent van de gevallen voor.

3.5.3 De weegcoëfficiënten

Tabel 3.7 toont de eindgewichten van de vijf leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA zijn ondervertegenwoordigd. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Vrouwen zijn in de NEA oververtegenwoordigd, en hebben een weegcoëfficiënt kleiner dan 1.

Voor de vijf leeftijdsklassen geldt ook dat de weegcoëfficiënten van de mannen groter zijn dan 1, en van de vrouwen kleiner dan 1. De twee uitzonderingen betreffen de mannen tussen de 45 en 54 jaar oud en tussen de 55-64 jaar oud. Zij zijn oververtegenwoordigd in de steekproef, en hebben een weegcoëfficiënt die kleiner is dan 1. In het algemeen clusteren de weegcoëfficiënten dicht rond de 1. De standaarddeviaties van de coëfficiënten zijn zeer acceptabel.

Tabel 3.7 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Mannen				
15-24 jaar	952	444.536	1,47	1,06
25-34 jaar	1.904	787.976	1,35	0,44
35-44 jaar	2.754	1.009.356	1,20	0,33
45-54 jaar	3.399	911.084	0,90	0,28
55-64 jaar	2.136	618.990	0,97	0,28
TOTAAL MANNEN	11.145	3.771.942	1,11	0,48
Vrouwen				
15-24 jaar	1.382	422.667	0,97	0,73
25-34 jaar	2.592	740.437	0,96	0,37
35-44 jaar	3.109	839.110	0,91	0,31
45-54 jaar	3.201	729.273	0,77	0,24
55-64 jaar	1.330	366.105	0,92	0,31
TOTAAL VROUWEN	11.614	3.097.592	0,89	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

De eindgewichten van de indeling in herkomst naar geslacht staan in tabel 3.8. Bij de mannen hebben niet-westerse allochtonen van de 2e generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënt. Bij vrouwen zijn de niet-westerse allochtonen van de 1e generatie het sterkst ondervertegenwoordigd. De autochtonen hebben de laagste weegcoëfficiënten. Ook hier geldt dat de weegcoëfficiënten en hun standaarddeviaties redelijk zijn.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel 3.8 *Herkomst naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOEFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Mannen				
Autochtonen	9.828	3.164.728	1,06	0,39
Westerse allochtonen: 1 ^e generatie	229	107.261	1,53	0,65
Westerse allochtonen: 2 ^e generatie	495	194.276	1,30	0,76
Niet-westerse allochtonen: 1 ^e generatie	458	236.580	1,67	0,81
Niet-westerse allochtonen: 2 ^e generatie	135	69.097	1,70	1,00
TOTAAL MANNEN	11.145	3.771.942	1,11	0,48
Vrouwen				
Autochtonen	10.111	2.585.405	0,86	0,34
Westerse allochtonen: 1 ^e generatie	319	106.535	1,11	0,59
Westerse allochtonen: 2 ^e generatie	589	163.059	0,92	0,35
Niet-westerse allochtonen: 1 ^e generatie	407	172.925	1,43	0,53
Niet-westerse allochtonen: 2 ^e generatie	188	69.668	1,23	0,86
TOTAAL VROUWEN	11.614	3.097.592	0,89	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

Ook de weegcoëfficiënten en standaarddeviaties van de stratificatie naar opleiding en geslacht zijn acceptabel (tabel 3.9). In de NEA zijn er verhoudingsgewijs meer vrouwen van wie de opleiding niet bekend is dan in de EBB. Zij krijgen daarom lage weegcoëfficiënten.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel 3.9 Opleiding naar geslacht: aantallen in de respons (NEA) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB 2006), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (EBB)	WEEGCOEFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Mannen				
Basisonderwijs	638	234.359	1,24	0,68
Mavo/vmbo	2.081	816.610	1,26	0,73
Havo/vwo/mbo	4.363	1.578.642	1,20	0,37
Hbo	2.714	649.903	0,83	0,25
Wo	1.272	400.727	1,11	0,30
Opleiding onbekend	77	23.035	1,04	0,47
TOTAAL MANNEN	11.145	3.771.942	1,11	0,48
Vrouwen				
Basisonderwijs	469	145.669	1,02	0,37
Mavo/vmbo	1.858	649.940	1,08	0,65
Havo/vwo/mbo	4.835	1.471.458	0,97	0,30
Hbo	3.221	652.485	0,66	0,17
Wo	1.134	313.693	0,92	0,29
Opleiding onbekend	97	12.985	0,44	0,22
TOTAAL VROUWEN	11.614	3.097.592	0,89	0,39
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

Verreweg de meeste weegcoëfficiënten van de 31 bedrijfsklassen liggen rond de 1 (tabel 3.10). Bij de textiel- en hout industrie en het vervaardigen van meubels, blijkt de weegcoëfficiënt groot te zijn. De standaarddeviaties zijn acceptabel. De landelijke dekking van de NEA blijkt ook zeer goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.11) en regio (tabel 3.12) clusteren rond de 1.

Het feit dat de vier grote steden goed zijn vertegenwoordigd in de NEA hangt samen met het feit dat jongeren en niet-westerse allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de steekproef. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden. Geconcludeerd wordt dat de NEA wat betreft geslacht, leeftijd, herkomst en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA zeer goed overeen met het steekproefkader.

Ten slotte, weging corrigeert de verdeling van de variabelen die in het weegmodel zijn opgenomen. In het weegmodel zijn demografische kenmerken opgenomen, die samenhangen met zowel de non-respons als met arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). Weging corrigeert uiteraard niet voor kenmerken die niet in het weegmodel zijn opgenomen.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel 3.10 *Bedrijfstak: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOEFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Landbouw, jacht en bosbouw	254	117.637	1,27	0,58
Visserij	5	1.164	1,29	0,80
Winning van energiehoudende delfstoffen	32	6.482	1,24	0,42
Winning van niet-energiehoudende delfstoffen	7	2.357	1,08	0,16
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	394	126.826	1,17	0,42
Vervaardiging van textiel en textielproducten	29	15.953	1,54	0,42
Vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	7	1.869	0,87	0,10
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)	42	17.343	1,41	0,41
Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren; uitgeverijen en drukkerijen e.d.	301	99.404	1,07	0,38
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie; bewerking van splijt- en kweekstoffen	29	6.044	0,78	0,53
Vervaardiging van chemische producten	262	66.390	0,89	0,33
Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	81	33.223	1,24	0,45
Vervaardiging van glas, aardewerk, cement-, kalk- en gipsproducten	92	27.608	1,10	0,38
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal	339	108.886	1,13	0,43
Vervaardiging van machines en apparaten	320	83.972	1,04	0,41
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	281	77.728	0,94	0,39
Vervaardiging van transportmiddelen	141	46.477	1,15	0,39
Vervaardiging van meubels; vervaardiging van overige goederen niet eerder genoemd	340	139.102	1,32	0,45
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en water	124	27.091	1,01	0,40
Bouwnijverheid	1.112	370.726	1,19	0,43
Reparatie van consumentenartikelen en handel	2.887	1.147.446	1,18	0,56
Horeca	504	248.302	1,36	0,70
Vervoer, opslag en communicatie	1.391	417.879	1,06	0,39
Financiële instellingen	858	264.204	1,06	0,29
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.033	1.220.715	1,16	0,45

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.165	512.142	0,83	0,37
Onderwijs	2.045	451.174	0,76	0,28
Gezondheids- en welzijnszorg	4.854	1.054.513	0,78	0,30
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	830	257.604	1,03	0,40
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

Tabel 3.11 *Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten*

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOËFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Zeer sterk stedelijk	3.462	1.203.108	1,15	0,55
Sterk stedelijk	6.515	1.928.299	0,98	0,44
Matig stedelijk	4.955	1.462.034	0,98	0,41
Weinig stedelijk	5.032	1.463.829	0,96	0,44
Niet stedelijk	2.795	812.264	0,96	0,41
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel 3.12 Regio: aantallen in de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

	n (NEA)	N (banen- bestand)	WEEGCOEFFICIËNTEN	
			gemiddeld	st. dev.
Amsterdam	797	303.753	1,26	0,60
Rotterdam	591	226.374	1,27	0,64
Den Haag	512	189.510	1,23	0,56
Utrecht (stad)	418	130.709	1,04	0,52
Drenthe	627	191.620	1,03	0,50
Flevoland	527	161.269	1,00	0,77
Friesland	857	253.638	0,98	0,40
Gelderland	2.826	830.949	0,97	0,42
Groningen	796	230.223	0,95	0,38
Limburg	1.669	451.177	0,90	0,39
Noord-Brabant	3.551	1.043.122	0,97	0,39
Noord-Holland	2.655	797.654	1,01	0,45
Overijssel	1.546	462.774	0,99	0,44
Utrecht (provincie)	1.362	394.144	0,98	0,39
Zuid-Holland	3.580	1.051.492	0,98	0,44
Zeeland	501	151.126	0,99	0,53
TOTAAL MANNEN EN VROUWEN	22.759	6.869.534	1,00	0,44

4 Kwaliteit van de NEA 2007

In dit hoofdstuk gaan we in op de non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, problemen in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (routing) of andere redenen. Hiernaast staan we stil bij de betrouwbaarheidswaarden van de gebruikte schalen. Ten slotte geven we een overzicht van de bruikbaarheid van de gegevens voor NEA-trendbeschrijvingen. Door deze dingen te doen krijgen we een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête.

4.1 Item non-respons

Bijlage G geeft de respons per item, evenals de minimum- en maximumwaarden, gemiddelden en standaarddeviaties. Hierin is te zien dat de respons op de items van de NEA in het algemeen goed is. Op enkele items is echter sprake van een relatief grote mate van non-respons. In tabel 4.1 is te zien welke items door meer dan 5% van de respondenten is overgeslagen. Items waarbij een hoog non-responspercentage het gevolg is van eventuele doorverwijzingen zijn niet in de tabel opgenomen. Items waarbij het eventuele hoge non-responspercentage veroorzaakt is doordat de antwoordcategorie 'niet van toepassing' als 'missing' is gecodeerd, zijn evenmin in de tabel opgenomen. Dit betreft de items V05f (gebruik gehoorbeschermers), V06b (4 items over leidinggevende), V06c (4 items over collega's), V14b (werkprestatie) en de items waarbij een rapportcijfer gevraagd wordt in module 15 over arbeidsvoorwaarden.

Tabel 4.1 Items met een relatief hoge non-respons

ITEM	% NON-RESPONS
V02J Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis?(uur/week)	11,8
V02E_B Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?	6,2
V10C_D Hingen uw pols/handklachten samen met uw werk?	6,1
V10C_C Hingen uw arm/elleboogklachten samen met uw werk?	5,9
V07A Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?	5,8
V02E_C Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?	5,8

Het blijkt dat bij zes items een non-respons gevonden wordt van >5%. Bij de meeste van deze missende waarden speelt het vermoedelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing is op de respondent. De respondent verzuimt echter om 'nee' of '0' in te vullen. Bij de opschoning van het bestand is terughoudend omgegaan met het (voorwaardelijk, bijv. als de rest van de pagina wel grotendeels is ingevuld) imputeren van deze missende waarden, d.w.z. het vervangen van de missende waarden door '0' of 'nooit'. In secundaire analyses dient hiermee rekening gehouden te worden.

De non-respons was het hoogst op het item over thuiswerk (2j). Op dit item werd ook een hoog non-responspercentage gevonden bij de NEA's van 2005 en 2006. In 2006 werd verwacht dat de oorzaak van de hoge non-respons kwam doordat een doorverwijzing, die stond bij een antwoordoptie op een vraag die iets boven de vraag over thuiswerk was gesteld, verkeerd was geïnterpreteerd. Dit blijkt nu niet de oorzaak te zijn geweest. De doorverwijzing staat ook in de 2007-vragenlijst, maar items 2h en 2i zijn tussengevoegd. Aangezien de non-respons op deze items veel lager is dan op het item over thuiswerk moet de hoge non-respons op de thuiswerkvraag een andere oorzaak hebben. Mogelijk begrijpen veel respondenten niet wat onder 'normale betaalde arbeid' wordt verstaan, of vinden ze het te moeilijk om een gemiddelde te schatten.

4.2 Betrouwbaarheid van de vragen

De NEA-vragenlijst omvat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een 'schaal'. Dit geldt onder meer voor de items over autonomie, tijdsdruk, emotionele belasting en burnout.

Betrouwbaarheidsanalyses zijn uitgevoerd op deze schalen, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal dermate afwijkend is van de overige items haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag. Een 'vuistregel' (De Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alfa van 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt betiteld. Ligt de alfa tussen 0,60 en 0,80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk' en ligt de alfa onder 0,60 dan kan de schaal niet als betrouwbaar door de beugel.

Tabel 4.2 *Betrouwbaarheid NEA-concepten*

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	α
Zelfstandigheid/autonomie	5g_a t/m 5g_e	5	0,76
Tijdsdruk	5h_a t/m 5h_b	2	0,80
Taakeisen	5i_a t/m 5i_c	3	0,85
Emotionele belasting	5j_a t/m 5j_c	3	0,82
Cognitieve belasting	5k_a t/m 5k_c	3	0,79
Innovatief vermogen	5l_a t/m 5l_d	4	0,83
Gevarieerd werk	5m_a t/m 5m_c	3	0,75
Sociale steun leidinggevende	6b_a t/m 6b_d	4	0,88
Sociale steun collega's	6c_a t/m 6c_d	4	0,83
Burnout	10d_a t/m 10d_e	5	0,86
In-role performance	14c_a t/m 14c_c	3	0,83

In de tabel hiervoor worden de resultaten van de betrouwbaarheidsanalyses weergegeven. Uit de tabel blijkt dat de betrouwbaarheid van 'zelfstandigheid/autonomie', 'cognitieve belasting' en 'gevarieerd werk' redelijk tot goed is. De betrouwbaarheid van de overige schalen is goed.

4.3 Bruikbaarheid van de 2007-gegevens ten bate van NEA-trendbeschrijving

In vergelijking met de NEA-vragenlijsten van 2003, 2005 en 2006 bevatte de NEA-vragenlijst van 2007 minder items over arbeidsomstandigheden. De 2007-vragenlijst had een bredere focus op arbeid. Daarnaast is bij de factoren werktempo, emotioneel zwaar werk, herstelbehoefte en bewegingsapparaatklachten overgegaan naar operationalisaties waar geen copyright op rust. Deze inhoudelijke veranderingen hebben consequenties gehad voor de lay-out van vragen en voor de volgorde (context) waarin de vragen gesteld zijn.

Deze vele veranderingen in de vragenlijst kunnen hun weerslag hebben gehad op de beantwoording van de 50 vragen die constant zijn gebleven tussen 2006 en 2007. Om een antwoord te krijgen op de vraag of deze veranderingen in de vragenlijst een effect hebben gehad op de beantwoording van factoren die constant zijn gebleven hebben TNO en CBS een interpretatie gemaakt van de grootte en plausibiliteit van de veranderingen tussen 2005 en 2006 enerzijds en 2007 anderzijds.

Bij 39 van de 50 factoren die in 2005, 2006 en 2007 zijn bepaald zijn de gevonden waarden conform de verwachting van de werkelijke trend onder werknemers. Bij deze factoren kan een valide beschrijving van trends gemaakt worden.

Bij vijf factoren is het niet zeker of valide trendbeschrijvingen gemaakt kunnen worden. Mogelijk zijn de gevonden 2007-waarden anders dan die in 2005 en 2006 doordat de trend onder Nederlandse werknemers werkelijk zo is. Het is echter ook mogelijk dat de 2007-waarden anders zijn door (zeer kleine) verschillen in:

- de formulering van een vraagstelling of antwoordcategorie;
- de lay-out van een vraag of diens antwoordcategorieën;
- context-vragen: de vragen die voor of na een vraag gesteld worden;
- het moment van responderen, aangezien de responsperiode in 2007 ook de periode van 14 december tot 7 januari omvatte. De respondenten in deze (kerst)periode kunnen anders gescoord hebben, leidend tot een iets andere overall respons op vragen in 2007 dan in voorgaande jaren.

Bij de volgende vijf factoren hebben de gevonden trends mogelijk (deels) een methodologische oorzaak:

1. Aantal ongevallen.
2. Verzuim als gevolg van een ongeval.
3. Duur verzuim als gevolg van een ongeval.
4. Ongewenste omgangsvormen.
5. Tevredenheid over arbeidsomstandigheden.

Bij zes factoren zijn de 2007-waarden niet conform de verwachting en worden verschillen met voorgaande jaren (deels) verklaard door bovengenoemde veranderingen

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

in de vragenlijst, of door andere methodologische veranderingen. Deze factoren, waarbij een valide trendbeschrijving niet mogelijk is, zijn:

1. Gevaarlijk werk.
2. Kracht zetten.
3. Lawaai.
4. Autonomie.
5. Tijdsdruk.
6. Subjectieve gezondheidservaring.

Het verschil in responsperiode blijkt nauwelijks effect te hebben gehad op de trends. De veranderingen in de formulering, lay-out en context van de vragen is de belangrijkste veroorzaker van de beperkte bruikbaarheid (en deels onbruikbaarheid) van de 2007-gegevens voor NEA-trendbeschrijvingen.

5. Resultaten NEA 2007

In dit hoofdstuk presenteren we de (gewogen) frequentieverdeling voor alle vragen uit de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en bedrijfstak (12 klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen, zoals het gemiddelde percentage werkdruk en het ongevalpercentage.

Eventuele verschillen tussen een onderscheiden groep enerzijds (bijvoorbeeld ‘mannen’ of de leeftijdscategorie ‘55-64’) en het steekproeftotaal anderzijds, zijn getoetst op significantie. Een gemarkeerde groep is op het betrokken gegeven significant verschillend van de andere groep(en) op dezelfde regel; oftewel significant verschillend van het overeenkomstige gegeven in de ‘Totaal’-kolom. We gebruiken het teken ‘▲’ wanneer een groep significant hoger scoort dan het totaal, en het teken ‘▼’ voor een significant lager scorende groep ($p < 0,05$). Percentages zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat toets. Gemiddelden zijn getest met een t-test.

Bovendien zijn de verschillen alléén gemarkeerd, als de corresponderende effectgrootte (Cohen’s d) groter is dan 0,20.

Er is daarmee náást het significantiecriterium ook een relevantie-criterium (verschilgrootte) in acht genomen (Cohen, 1977). De reden voor de opname van dit extra criterium is het feit dat door het grote aantal respondenten in de NEA ook relatief kleine verschillen al snel een p -waarde hebben die kleiner is dan 0,05. Alleen op grond daarvan zou vrijwel èlk cijfer als ‘significant’ worden gemarkeerd. De markeringen zouden enkel op grond van de p -waarde met andere woorden te weinig onderscheidend vermogen hebben.

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bront CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en Visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
N:	22.759	12.390	10.369	2.742	16.732	3.286	329	3.108	1.326	3.420	685	1.469	910	3.516	1.798	1.560	3.781	858
%:																		
Geslacht [N=22.759] [%]																		
1 Man	54,4	100	0	50,9	53,4	62,8	70,6▲	78,9▲	92,3▲	50,7	47,9	72,9▲	54,4	60,0	60,9	41,1▼	16,6▼	44,4▼
2 Vrouw	45,6	0	100	49,1	46,6	37,2	29,4▼	21,1▼	7,7▼	49,3	52,1	27,1▼	45,6	40,0	39,1	58,9▲	83,4▲	55,6▲
Leeftijd [N=22.759] [%]																		
1 15-24	12,0	11,3	13,0	100	0▼	0▼	24,6▲	8,0	11,7	20,8▲	36,8▲	10,4	4,5▼	10,9	6,6	4,5▼	10,2	16,6
2 25-34	22,2	20,7	24,0	0▼	30,2▲	0▼	21,3	18,6	23,6	23,6	20,3	21,3	26,3	29,1	17,1	19,5	20,7	21,3
3 35-44	26,9	26,6	27,3	0▼	36,7▲	0▼	27,8	29,6	25,4	28,7	21,2	28,2	34,8	29,6	27,2	18,4▼	25,6	24,4
4 45-54	24,3	24,7	23,9	0▼	33,1▲	0▼	17,4	26,9	22,9	17,9	15,2▼	24,6	24,2	19,6	30,6	32,9▲	28,9	23,1
5 55-64	14,4	16,7	11,8	0▼	10,0	8,9	16,8	16,4	11,0	6,6▼	15,4	10,2	10,8	18,5	24,7▲	14,6	14,6	14,6
Gemiddelde	40,3	41,1	39,3	21,0▼	40,0	57,9▲	36,1▼	42,2	40,4	37,0▼	40,9	40,4	38,7	43,2	44,9	43,2	44,9	39,6
Minimum	15	15	15	25	55	64	15	16	16	15	16	16	16	16	17	15	15	17
Maximum	64	64	64	24	54	64	64	64	64	64	63	64	63	64	64	64	64	64
Herengroep (CBS) [N=22.759] [%]																		
1 Autofoon	83,7	84,0	83,5	83,4	83,1	87,3	88,3	83,0	91,2▲	83,2	77,8	85,3	83,6	78,6	83,5	85,2	86,5	84,5
2 Westerse allochtoon	8,3	8,0	8,7	5,8	8,5	9,5	6,8	8,0	5,5	8,1	7,7	8,1	9,4	10,0	9,2	9,5	6,8	10,6
3 Niet-westerse allochtoon	7,9	8,0	7,9	10,8	8,4	3,2▼	4,9	9,0	3,3	8,7	14,6▲	6,6	7,0	11,4	7,4	5,3	6,7	4,9
1c Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? [N=22.636] [%]																		
1 Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	1,5	1,8	1,2	1,8	1,4	2,0	2,7	2,7	2,2	1,4	4,4▲	2,2	0,5	1,4	0,2	0,4	1,0	1,1
2 Basisonderwijs	4,1	4,7	3,4	5,4	3,1	7,8▲	14,5▲	7,3	5,6	4,3	7,7	6,5	0,5	3,7	1,0	1,1	2,3	3,8
3 MAVO	10,5	8,5	12,8	19,8▲	8,9	10,7	7,9	9,1	5,0	18,1▲	15,2	16,4▲	7,8	9,1	10,6	3,0▼	8,3	11,3
4 Voorbereidend beroeps onderwijs	10,0	12,8▲	6,7▼	17,1▲	8,5	11,6	16,9▲	14,1	30,0▲	13,0	10,2	15,1	2,0▼	6,2	4,5	2,1▼	5,6	10,8
5 HAVO/VWO	9,4	8,2	10,7	16,7▲	8,4	8,0	9,6	6,8	2,6▼	11,2	16,4▲	12,0	16,2▲	11,1	11,6	5,5	6,5	11,4
6 Middelbaar beroeps onderwijs	34,4	34,3	34,6	29,3	36,1	30,0	41,8	39,7	45,1▲	39,6	38,5	32,5	29,9	26,5	30,6	11,4▼	41,9	29,8
7 Hoger beroeps onderwijs	19,3	18,3	20,5	8,3▼	21,3	18,6	3,0▼	14,0	8,4▼	9,4▼	6,4▼	11,1▼	23,7	23,2	22,4	52,0▲	24,0	18,7
8 Wetenschappelijk onderwijs	10,8	11,4	10,1	1,5▼	12,3	11,2	3,6▼	6,3	1,1▼	2,9▼	1,2▼	4,2▼	19,4▲	15,9▲	19,0▲	24,6▲	10,3	13,1
1c Hoogst voltooide opleiding [N=22.636] [%]																		
1 Laag (< = HBO)	26,1	27,8	24,1	44,1▲	21,9▼	32,2	41,9▲	33,2	42,8▲	36,8▲	37,5▲	40,2▲	10,8▼	20,4	16,3▼	6,6▼	17,3▼	27,0
2 Midden (HAVO-MBO)	43,8	42,5	45,3	46,0	44,6	38,0	51,5	46,5	47,7	50,9	54,9▲	44,5	46,2	37,6	42,2	16,8▼	48,4	41,2
3 Hoog (HBO-WO)	30,1	29,8	30,6	9,8▼	33,5▲	29,9	6,6▼	20,3▼	9,4▼	12,3▼	7,6▼	15,3▼	43,1▲	42,1▲	41,4▲	76,6▲	34,3	31,8
1d Hoe is uw huishouden samengesteld? [N=22.662] [%]																		
1 Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	29,1	28,9	29,4	18,2▼	24,6▼	61,4▲	25,0	29,7	30,5	26,4	24,3	30,0	28,8	30,1	32,1	33,2	27,7	28,7
2 Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	44,2	45,1	43,2	5,8▼	54,9▲	21,9▼	38,3	45,6	45,9	42,4	30,5▼	42,6	51,6	42,5	45,6	44,0	47,7	41,0
3 Eénouder-huishouden	3,3	1,8	5,1	2,6	3,7	2,1	1,4	2,4	2,0	2,7	3,5	2,9	2,1	3,0	3,5	4,3	5,1	4,5
4 Alleenstaand	15,3	15,8	14,7	23,4▲	14,3	13,7	15,3	15,9	12,1	14,0	20,6	16,9	14,4	17,6	14,8	15,1	13,6	16,0
5 Andere samenstelling	8,1	8,4	7,7	50,1▲	2,8▼	0,8▼	20,0▲	6,4	9,5	14,4▲	21,1▲	7,8	3,1	6,8	4,0	3,3	5,9	9,8
1e Hoeveel uur per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken? [N=21.797] [gemiddelde]	2,79	2,09▼	3,63▲	1,99▼	3,00▲	2,39	2,48	2,40	2,10▼	2,68	2,59	2,44	2,70	2,60	2,72	2,82	3,84▲	2,95
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	16	16	16	16	16	16	13	16	16	16	16	15	16	16	16	16	16	16
1f Heeft u momenteel één of meerdere betaalde banen? [N=22.676] [%]																		
2 Een betaalde baan	95,1	96,0	94,1	90,0▼	95,7	96,5	94,3	97,5	97,6	95,4	91,5	96,7	98,3	95,3	96,5	92,6	92,4	92,0
3 Meerdere betaalde banen	4,9	4,0	5,9	10,0▲	4,3	3,5	5,7	2,5	2,4	4,6	8,5	3,3	1,7	4,7	3,5	7,4	7,6	8,0
1g Heeft uw partner een betaalde baan? [N=21.930]																		
1 Ja, heeft betaalde baan	64,5	58,5▼	71,6▲	35,5▼	71,8▲	51,1▼	53,6▼	57,4	59,5	63,0	51,0▼	60,4	69,8	65,8	67,5	68,2	72,2	67,1
2 Nee, heeft geen betaalde baan	13,6	19,9▲	6,1▼	5,9▼	10,9▼	33,8▲	12,8	21,6▲	22,2▲	11,2	9,7	16,6	13,5	12,8	13,7	12,3	7,8▼	10,5
3 Geen partner	21,9	21,6	22,3	86,6▲	17,3▼	15,1	33,5▲	21,0	18,3	25,8	39,2▲	23,1	16,8	21,5	18,8	19,5	20,0	22,4

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bront CBS)											
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
2a Wat is de aard van uw dienstverband? [N=22.553] [%]																	
1 Werkemer, vast dienstverband voor onbepaalde tijd	82,9	83,8	81,8	87,0▲	92,7▲	83,6	81,8	87,9	83,0	61,9▼	82,4	90,1	79,7	87,8	87,4	84,5	76,8
2 Werkemer, tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	7,8	7,3	8,4	20,4▲	1,2▼	6,2	6,8	6,4	8,6	10,7	9,2	6,0	9,9	5,8	6,4	7,2	10,2
3 Werkemer, tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd	4,6	4,2	5,0	16,5▲	3,1▼	5,2	2,0	2,7	5,4	15,7▲	3,6	1,7	4,7	4,7	4,6	4,5	8,0
4 Uitzendkracht	1,9	1,9	1,8	5,6▲	1,4	1,6	2,3	2,5	0,8	1,9	3,5	1,7	4,2▲	1,4	0,4	0,6	1,3
5 Oproepkracht/mvalkracht	1,8	1,3	2,4	9,7▲	0,6▼	3,4	0,9	0,2	2,3	9,3▲	1,3	0,5	1,2	0,2	1,0	3,1	3,1
6 Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening	1,0	1,4	0,5	1,3	0,9	0	6,1▲	0,3	0	0,4	0	0	0,3	0,1	0,2	0,1	0,5
2b Wat is de omvang van uw dienstverband (uur/week, volgens contract)?																	
Minimum	31,8	36,5▲	26,2▼	32,7▲	31,9	31,6	35,4▲	38,2▲	30,1	26,3▼	34,5▲	33,5	33,5▲	33,8▲	31,1	25,7▼	29,7▼
Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2c Hoeveel uur per week zou u willen werken (uur/week, volgens contract)?	98	98	98	97	98	84	92	84	98	40	98	50	92	60	98	95	88
[N=21.680] [gemiddelde]	30,9	35,0▲	26,0▼	28,3▼	31,6▲	31,1	33,6▲	35,6▲	29,5	28,2▼	34,1▲	31,7	32,6▲	32,4	29,7	25,9▼	29,4
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	96	90	96	80	84	84	90	84	82	79	80	50	92	82	91	96	60
2d Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=22.494] [%]																	
0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0	0,1	0,1	0,0	0,4	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0
1	2,0	1,3	2,8	11,5▲	0,6▼	0,9	7,7▲	1,5	0,4	4,2	4,9▲	2,5	0,7	1,1	0,3	0,7	2,1
2	5,9	1,9▼	10,7▲	13,5▲	4,8	5,1	4,6	2,4	1,0▼	10,9▲	13,5▲	3,0	3,2	1,7	5,6	10,3▲	9,4
3	12,3	2,9▼	23,5▲	8,5	13,0	11,8	8,3	4,3▼	2,5▼	13,4	12,4	8,1	13,5	10,5	18,0	23,6▲	14,0
4	20,4	13,6▼	28,4▲	14,5	20,4	25,1	9,3▼	13,0▼	6,5▼	14,3	16,1	13,5	29,4▲	17,1	30,6▲	28,0▲	21,3
5	55,1	74,7▲	31,8▼	46,9	56,9	60,3	74,5▲	86,9▲	53,9	46,7	63,3	51,7	64,4▲	54,6	44,0▼	26,2▼	46,2
6	2,7	3,7	1,5	3,2	2,6	2,6	7,8▲	2,5	1,6	2,9	4,5	6,6▲	1,2	2,9	0,8	2,7	4,1
7	1,5	1,8	1,2	1,8	1,5	1,4	1,9	1,7	0,9	0,4	1,4	2,9	0,4	1,6	1,4	0,8	2,5
Gemiddelde	4,35	4,77▲	3,85▼	3,88▼	4,42▲	4,41	4,71▲	4,87▲	4,13▼	4,04▼	4,63▲	4,33	4,55▲	4,46	4,20	3,86▼	4,23
Minimum	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Maximum	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2e a Werkt u in ploegdienst? [N=21.928] [%]																	
1 Ja, regelmatig	12,2	12,2	12,2	18,5▲	12,0	8,0	1,7▼	18,1▲	2,4▼	5,7▼	18,5	23,0▲	1,6▼	11,9	0,7▼	26,0▲	10,1
2 Ja, soms	2,4	2,6	2,1	4,5	2,3	1,3	1,6	2,4	2,3	1,9	7,2▲	3,0	0	2,1	3,6	0,5	2,5
3 Nee	85,4	85,2	85,7	77,0▼	85,8	90,7	96,6▲	79,6	95,2▲	92,4▲	74,3▼	74,0▼	98,4▲	84,5	98,9▲	71,1▼	87,4
2e b Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt? [N=21.344] [%]																	
1 Ja, regelmatig	23,1	23,4	22,8	35,5▲	22,5	15,3▼	6,2▼	21,8	6,2▼	20,1	59,1▲	37,2▲	14,4▼	15,5▼	20,2	11,4▼	36,4▲
2 Ja, soms	27,7	32,5▲	22,0▼	27,0	29,0	21,8	27,6	25,6	30,7	29,9	22,2	27,3	26,7	33,8	28,4	36,5▲	18,1▼
3 Nee	49,1	44,0▼	55,2▲	37,5▼	48,5	62,9▲	66,1▲	52,6	63,1▲	50,1	18,7▼	35,5▼	59,9▲	50,7	51,4	52,1	45,6
2e c Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt? [N=21.433] [%]																	
1 Ja, regelmatig	27,2	25,2	29,6	52,8▲	24,8▼	17,4▼	25,6	18,7▼	7,5▼	35,1▲	70,7▲	43,2▲	8,6▼	15,2▼	20,1	11,0▼	42,7▲
2 Ja, soms	26,4	32,2▲	19,4▼	19,6	28,2	22,4	34,1	28,2	29,8	23,8	14,7▼	26,4	33,1	24,7	27,0	15,4▼	26,8
3 Nee	46,4	42,6	51,0	27,6▼	47,0	60,2▲	40,4	53,1	62,7▲	35,1▼	14,6▼	30,4▼	63,1▲	51,7	55,2	62,0▲	31,6▼
2f Werkt u over (meer uren dan contractueel is vastgelegd)? [N=22.430] [%]																	
1 Ja, structureel	27,7	32,4▲	22,1▼	24,4	29,3	33,2	27,8	24,2	26,7	33,7	40,0▲	25,6	28,8	19,3▼	33,5	24,3	28,7
2 Ja, incidenteel	45,5	43,9	47,6	41,7	47,0	41,3	34,3▼	45,3	40,7	45,8	36,1	36,7	48,0	48,8	50,4	41,0	49,4
3 Nee, nooit	26,8	23,8	30,3	33,8	23,7▼	36,6▲	32,5	26,9	35,1	27,6	30,2	23,3	22,3	30,3	25,6	26,3	26,2
2g Hoeveel uren maakt u gemiddeld per week (zowel betaald als onbetaald)?																	
[N=21.718] [gemiddelde]	5,93	7,46▲	4,07▼	5,09	6,22	5,16	6,01	6,26	6,65	5,60	6,87	9,25▲	5,71	6,90	4,60	5,31	4,21
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	93	75	93	70	93	60	70	65	93	60	72	70	77	60	60	65	65

	GESLACHT		LEEFTIJD				SBI93 (12 klassen, bruto CBS)												
	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening			
			Totaal	Totaal	Totaal												Totaal	Totaal	Totaal
3 Administratief	12,7	6,8▼	20,0▲	7,9	13,4	13,4	5,3▼	11,2	6,2▼	11,4	4,1▼	13,6	26,93▲	20,1▲	20,0▲	7,7	7,6	13,6	
4 Commercieel	11,8	9,6	14,4	20,3▲	11,2	7,8	2,7▼	7,4	1,9▼	45,2▲	4,2▼	7,4	34,5▲	9,6	1,0▼	0,7▼	0,4▼	5,1▼	
5 Dienstverlenend	10,5	10,0	11,2	17,1▲	9,7	9,3	2,1▼	2,3▼	0,3▼	3,1▼	69,7▲	9,7	5,7	14,1	32,5▲	2,8▼	5,1▼	25,6▲	
6 Gezondheidszorg, hulpverlening	13,9	3,4▼	26,3▲	13,4	14,1	13,4	1,9▼	0,7▼	1,1▼	3,6▼	0,4▼	0,2▼	0,4▼	1,4▼	1,8▼	1,7▼	75,5▲	2,9▼	
7 Leerkracht, docent	5,6	4,2	7,3	1,9	5,4	9,6▲	0	0,2▼	0,2▼	0,1▼	0,2▼	0,1▼	0	0,5▼	1,5	73,8▲	0,8▼	3,1	
8 Vak-/specialist	9,3	13,7▲	3,9▼	2,9▼	10,4	8,6	1,4▼	10,7	7,7	3,7▼	0,3▼	5,5	16,3▲	25,2▲	13,0	4,0	1,5▼	9,3	
9 Agrarisch	1,6	2,3	0,8	3,7	1,3	1,4	61,3▲	2,1	0,6	0,8	0	0,3	1,0	0,6	0	0	0,0	1,5	
10 Leidinggevend	5,1	7,2▲	2,7▼	1,4	5,7	5,5	3,2	5,7	6,4	5,1	6,0	5,4	6,7	5,3	7,1	4,1	3,0	5,3	
11 Overige beroepen	8,2	8,4	7,9	7,6	8,5	7,1	4,3	8,2	3,6	5,2	4,4	8,5	7,9	11,3	19,4▲	3,3	4,4	20,4▲	
4b Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past? [N=22.052] [%]																			
1 Voedings- en genotmiddelenindustrie	3,4	4,1	2,4	4,1	3,2	3,7	3,9	13,7▲	0,2	5,4	5,6	1,0	0,2	2,1	0,1	0,0	0,2▼	0,1	
2 Aardolie- en chemische industrie	1,6	2,4	0,6	0,6	1,7	1,8	0,6	7,2▲	0,9	1,1	0	0,9	0,3	2,2	0	0	0	0,3	
3 Metaalproductieindustrie	2,4	3,8▲	0,7▼	2,1	2,4	2,6	0,2	13,8▲	1,5	1,4	0	0,8	0,1	0,9	0,1	0,1	0	0,4	
4 Metaal- en elektronische industrie	3,3	5,2▲	1,0▼	2,3	3,5	3,4	0	13,2▲	10,8▲	3,4	0	0,5	0,3	1,9	0,2	0,1	0▼	0,7	
5 Machine-industrie	1,0	1,7	0,1	0,7	1,1	0,8	0,4	5,1▲	0,2	0,8	0	0,5	0,1	0,7	0	0	0,0	0,3	
6 Ander type industrie	3,1	4,4	1,5	2,0	3,2	3,5	1,5	15,0▲	2,0	2,6	0,5	1,7	0,5	1,5	0,2	0,1	0,2▼	2,2	
7 Bouwbedrijven	3,2	5,3▲	0,8▼	4,5	2,7	4,4	1,7	1,2	43,3▲	0,8	0,5	0,2	0,1	1,8	0	0,4	0,0▼	1,2	
8 Bouwinstallatiebedrijven	0,9	1,5	0,1	0,4	1,0	0,9	0	0,1	13,2▲	0,3	0	0,1	0,3	0	0	0	0	0,2	
9 Afwerking van gebouwen	0,7	1,2	0,1	1,4	0,6	0,7	0	0,8	8,1▲	0,5	0,1	0,2	0,4	0,3	0	0,1	0	0,2	
10 Ander type bouwbedrijf	1,1	1,8	0,4	1,1	1,2	0,8	0,6	1,6	8,2▲	0	0	0,1	0,4	1,6	0	0	0,0	0,6	
11 Autohandel en -reparatie	1,0	1,6	0,3	1,4	1,0	0,8	0	0,2	0	6,3▲	0	0,2	0,2	0,3	0,1	0	0,0	0,1	
12 Groothandel machines en apparaten	0,5	0,6	0,3	0,5	0,5	0,4	0	0	0	2,9▲	0	0	0	0,1	0	0	0	0	
13 Warenhuizen en supermarkten	2,8	1,8	4,0	9,0▲	2,0	1,9	0	0,3	0,1	17,4▲	0,6	0,6	0,3	0,6	0,1	0	0,0▼	0,3	
14 Ander type groot- en detailhandel	6,1	5,1	7,3	9,5	5,8	4,6	1,9	2,2	0,8▼	35,6▲	0,7▼	1,5▼	0,9▼	1,5▼	0,0▼	0,0▼	0,7▼	0,7▼	
15 Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)	2,1	3,3	0,8	2,3	2,0	2,5	0,3	0,2	0,6	0,6	0	28,1▲	0	0,5	0,3	0,2	0,1	1,3	
16 Post en telecommunicatie	1,4	1,6	1,2	1,5	1,3	1,5	0	0,2	0,6	0,1	0	18,0▲	0,3	0,7	0,1	0	0,0	0,1	
17 Ander type vervoer en communicatie	1,7	2,4	0,9	0,7	1,9	2,0	0,4	1,0	0,5	0,2	0	19,3▲	0,1	1,3	0,3	0,0	0,1	1,7	
18 Bankwezen	2,3	2,2	2,5	1,0	2,7	1,6	0	0	0	0,0	0	0,4	52,2▲	1,1	0,2	0	0	0,1	
19 Ander type financiële instellingen	1,9	2,0	1,6	1,1	2,1	1,3	0	0	0	0,0	0	0,5	28,3▲	3,2	1,9	0,1	0,0	0,2	
20 Computerservice en informatietechnologie	2,7	4,1	1,0	1,0	3,3	1,2	0	0,3	0,2	2,3	0,1	1,8	0,4	13,7▲	0,3	0,2	0,0	0,1	
21 Juridische en economische dienstverlening	1,3	1,1	1,6	1,1	1,4	0,8	0	0,2	0,1	0	0	3,0	6,9▲	0,4	0,1	0	0,8		
22 Architecten- en ingenieursbureaus	1,1	1,6	0,5	0,4	1,3	0,8	0	0,1	0,5	0	0	0,3	6,7▲	0,1	0	0	0		
23 Ander type zakelijke dienstverlening	4,0	3,6	4,5	2,0	4,4	3,5	1,0	1,5	0,3	0,6▼	0,7	2,6	4,5	18,7▲	0,9	1,2	0,8	3,9	
24 Basis- en speciaal onderwijs	2,7	1,1▼	4,6▲	1,2	2,7	4,1	0	0,1	0	0,0	0,5	0	0	0,2	0,8	35,3▲	0,6	0,8	
25 Voortgezet onderwijs	2,1	2,2	2,0	0,5	2,0	4,3	0	0	0	0,0	0,2	0	0	0,1	0,3	29,4▲	0,2	0,2	
26 Hoger onderwijs	1,4	1,3	1,6	0,3	1,3	2,8	0	0,0	0,1	0	0	0	0	0,3	0,1	18,4▲	0,4	0,3	
27 Ander type onderwijs	1,1	0,8	1,5	0,5	1,1	1,7	0,2	0,1	0	0,1	0	0	0,1	0,5	0,6	10,6▲	0,8	2,3	
28 Ziekenhuizen	3,9	1,8▼	6,4▲	2,4	4,2	3,8	0	0,3▼	0	0	0	0	0,1	0,5	0,1	0,3	22,5▲	0,2	
29 Ander type gezondheidszorg	5,1	1,4▼	9,1▲	2,8	5,3	5,6	0	0,2▼	0	3,4	0,2▼	0,3▼	0,2▼	0,6▼	0,6▼	0,1▼	25,7▲	1,7	
30 Verpleeg- en verzorgingshuizen	4,1	0,8▼	8,1▲	4,7	4,0	4,4	0	0,1▼	0,1▼	0,1▼	0	0,1▼	0	0,4▼	0,1▼	0,1▼	23,8▲	0,6	
31 Ander type welzijnzorg	4,0	1,3▼	7,2▲	5,2	3,9	3,2	1,2	0,5▼	0,7▼	0,1▼	0,7▼	0,1▼	0,2	0,9	0,7	0,3	20,5▲	4,1	
32 Gemeenten, provincies	3,2	3,5	3,0	0,8	3,3	5,1	0,3	1,4	0	0,0▼	0	1,1	0,2	1,1	32,5▲	0,3	0,3▼	3,4	
33 Ministeries	1,7	2,1	1,2	1,1	1,8	1,9	0	0	0	0,0	0,1	0	0,4	20,3▲	0,1	0,0	0,2	0,2	
34 Justitie (exclusief het ministerie zelf)	0,7	0,6	0,7	0,5	0,7	0,6	0	0	0	0,0	0	0	0,1	0,1	7,4▲	0	0,3	0	
35 Politie	1,1	1,4	0,7	1,4	1,0	1,0	0	0	0	0,5	0,1	0	0,2	12,3▲	0,4	0	0,2	0	
36 Ander type openbaar bestuur/overheid	1,6	1,9	1,3	1,3	1,6	1,8	0	0,6	0	0,4	0,6	0,9	1,5	13,0▲	0,4	0,3	2,1		
37 Cultuur, sport en recreatie	1,3	1,1	1,5	1,6	1,3	1,2	1,1	0,3	0	4,2▲	1,1	0,1	0,8	1,1	0,1	0,1	0,4	19,3▲	
38 Ander type cultuur en overige dienstverlening	1,2	0,9	1,5	0,8	1,2	1,6	2,2	0,5	0,1	0,2	1,8	1,3	0,3	2,2	0,7	0,3	0,6	10,9▲	

	GESLACHT			LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
SBI93 (12 klassen, bron: CBS) [N=22.759] [%]																		
1 Landbouw en visserij	1,4	1,9	0,9	3,0	1,3	0,9	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 Industrie	13,7	19,8▲	6,3▼	9,1	14,0	15,9	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
3 Bouwnijverheid	5,8	9,9▲	1,0▼	5,7	5,7	6,6	0▼	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
4 Handel	15,0	14,0	16,3	25,9▲	14,0	11,4	0▼	0▼	100	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
5 Horeca	3,0	2,6	3,4	9,2▲	2,3	1,4	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Vervoer en communicatie	6,5	8,7	3,8	5,6	6,5	6,9	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
7 Financiële dienstverlening	4,0	4,0	4,0	1,5	4,6	2,8	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
8 Zakelijke dienstverlening	15,4	17,0	13,6	14,0	16,4	11,6	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼
9 Openbaar bestuur	7,9	8,8	6,8	4,3	8,1	10,1	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100	0▼	0▼	0▼	0▼
10 Onderwijs	6,9	5,2	8,9	2,6	6,6	11,7▲	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100	0▼	0▼	0▼
11 Gezondheids- en welzijnszorg	16,6	5,1▼	30,4▲	14,1	17,0	16,8	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100	0▼
12 Cultuur en overige dienstverlening	3,8	3,1	4,6	5,2	3,5	3,8	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	0▼	100
5a Moet u gewaarsijnd werken? [N=22.470] [%]																		
1 Ja, regelmatig	3,7	5,6▲	1,4▼	5,4	3,7	2,4	2,9	5,1	9,0▲	1,7	1,8	5,6	0,2	2,5	9,5▲	0,6	3,0	2,1
2 Ja, soms	18,0	23,5▲	11,3▼	25,4▲	17,7	13,2	32,6▲	23,4	42,9▲	14,1	19,6	19,3	2,6▼	11,2▼	17,9	6,2▼	21,8	14,8
3 Nee	78,4	70,9▼	87,3▲	69,2▼	78,7	84,4	64,5▼	71,5	48,1▼	84,2	78,6	75,2	97,2▲	86,3▲	72,6	98,2▲	75,3	83,1
5b Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen etc.? [N=22.364] [%]																		
1 Ja, regelmatig	18,4	20,0	16,4	30,7▲	17,5	12,0	31,8▲	20,8	37,6▲	22,2	28,4▲	21,3	1,0▼	8,7▼	6,5▼	2,8▼	28,2▲	14,1
2 Ja, soms	22,6	23,7	21,2	35,2▲	20,9	20,5	37,2▲	27,0	26,6	30,6▲	41,3▲	25,0	3,7▼	13,3▼	14,0▼	14,0▼	25,4	22,4
3 Nee	59,1	56,3	62,4	34,1▼	61,6	67,4	31,0▼	52,2	35,8▼	47,2▼	30,3▼	53,7	95,2▲	78,0▲	79,5▲	83,2▲	46,4▼	63,5
5c_a Hadekt u bij uw werk gebruik van een geselschap, apparaat of voertuig dat (tilt)ingen of schudden veroorzaakt? [N=21.925] [%]																		
1 Ja, regelmatig	9,7	15,3▲	3,1▼	14,3	9,4	7,8	21,6▲	17,5▲	33,1▲	8,8	5,4	20,2▲	0,5▼	5,3	4,9	1,4▼	3,9▼	8,4
2 Ja, soms	9,4	13,8▲	4,0▼	13,8	8,8	8,8	26,1▲	15,4▲	25,1▲	10,1	8,6	10,1	1,6▼	5,9	6,8	3,7▼	5,3	9,5
3 Nee	80,9	70,9▼	92,9▲	71,9▼	81,9	83,4	52,3▼	67,1▼	41,8▼	81,1	86,0	69,8▼	97,9▲	88,8▲	88,3▲	94,9▲	90,8▲	82,0
5c_b Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=21.696] [%]																		
1 Ja, regelmatig	10,9	12,0	9,6	13,5	10,8	9,0	15,2	12,8	25,5▲	10,5	10,3	11,8	1,7▼	5,8	5,3	4,1▼	16,3▲	11,4
2 Ja, soms	26,9	26,9	27,0	38,0▲	26,2	21,1	41,8▲	28,7	36,8▲	30,4	37,4▲	25,1	8,9▼	17,0▼	17,6▼	19,5	37,8▲	27,0
3 Nee	62,2	61,1	63,4	48,6▼	63,0	69,9	43,0▼	58,5	37,8▼	59,0	52,3▼	63,1	89,4▲	77,1▲	77,0▲	76,4▲	45,8▼	61,6
5c_c Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=21.897] [%]																		
1 Ja, regelmatig	35,6	34,8	36,5	46,8▲	34,8	30,1	55,2▲	40,2	46,1▲	38,2	40,3	45,3▲	29,4	36,0	26,3▼	14,4▼	32,7	35,9
2 Ja, soms	22,1	23,5	20,5	25,7	22,2	18,4	24,4	24,0	26,9	23,7	35,0▲	17,9	17,0	19,9	19,8	17,1	22,7	23,7
3 Nee	42,3	41,7	43,0	27,5▼	43,0	51,5▲	20,4▼	35,7	27,0▼	37,1	24,7▼	36,8	53,6▲	44,2	53,9▲	68,5▲	44,7	40,4
5d Wordt u op uw werk blootgesteld aan chemicaliën, stof, dampen, gassen of rook? [N=22.523] [%]																		
1 Ja, regelmatig	10,0	13,9▲	5,4▼	11,6	10,0	9,0	12,9	21,2▲	22,9▲	8,4	16,1▲	10,4	0,7▼	6,0	4,4▼	2,9▼	6,5	16,8▲
2 Ja, soms	17,1	21,3▲	11,9▼	19,4	17,0	15,2	35,2▲	25,7▲	31,7▲	16,4	25,4▲	17,7	2,8▼	11,1	13,8	8,9▼	16,2	15,8
3 Nee	72,9	64,7▼	82,7▲	69,0	73,0	75,8	51,9▼	53,1▼	45,4▼	75,2	58,5▼	71,9	96,4▲	82,9▲	81,9▲	88,2▲	77,3	67,4
5e Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=22.481] [%]																		
1 Ja, regelmatig	7,3	10,9▲	2,9▼	8,6	7,1	6,9	6,8	21,3▲	15,3▲	4,5	8,1	9,6	0,6▼	4,4	3,1	4,5	1,6▼	8,3
2 Ja, soms	18,7	24,0▲	12,4▼	23,3	18,2	17,6	34,2▲	25,6▲	44,5▲	16,4	28,1▲	21,9	6,8▼	13,3	14,8	21,0	10,6▼	19,3
3 Nee	74,0	65,1▼	84,7▲	68,1	74,7	75,5	59,0▼	53,1▼	40,2▼	79,0	63,8▼	68,5	92,6▲	82,3▲	82,1▲	74,5	87,8▲	72,4
5f Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkoppen of oordopjes? [N=7.114] [%]																		
1 Ja, regelmatig	38,9	47,5▲	9,1▼	39,1	39,1	37,6	51,0▲	59,3▲	63,7▲	24,3▼	6,4▼	22,6▼	14,7▼	32,9	41,6	8,6▼	6,5▼	25,4▼
2 Ja, soms	21,3	24,8▲	9,2▼	19,4	21,1	24,0	17,6	28,5▲	23,0	9,4▼	18,5	10,7▼	25,0	22,3	22,3	9,2▼	8,6▼	20,8
3 Nee	39,8	27,7▼	81,7▲	41,5	39,8	38,4	31,4	17,3▼	7,8▼	52,7▲	84,2▲	59,0▲	74,6▲	42,1	36,1	82,2▲	84,8▲	53,9▲

	GESLACHT			LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bruto CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
• 5g. a-e Zelfstandigheid/autonomie (schaak: 1=nee - 3=meestal; 5 items) [N=22.522] [gemiddelde]	2,52	2,88▲	2,45▼	2,30▼	2,55▲	2,57	2,40▼	2,57	2,63▲	2,50	2,35▼	2,35▼	2,69▲	2,63▲	2,67▲	2,40▼	2,42▼	2,55
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5g. a Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=22.509] [%]																		
1 Ja, meestal	65,8	69,8	60,9	44,1▼	68,0	72,2	61,4	68,3	70,8	61,5	53,0▼	53,9▼	72,8	71,1	73,7	71,0	59,3	70,7
2 Ja, soms	24,1	22,1	26,4	41,1▲	22,7	16,6▼	20,4	20,7	24,7	26,7	33,5▲	28,2	20,3	20,5	20,3	22,6	28,7	20,4
3 Nee	10,2	8,0	12,8	14,8	9,2	11,2	18,3▲	11,1	4,5▼	11,8	13,6	17,9▲	6,9	8,4	6,0	6,4	12,0	8,9
5g. b Bepaalt u zelf de volgende van uw werkzaamheden? [N=22.470] [%]																		
1 Ja, meestal	67,1	69,0	64,8	45,2▼	69,8▲	71,7	53,2▼	67,9	68,6	65,5	56,5▼	52,6▼	82,0▲	74,2	76,7▲	67,2	60,8	69,3
2 Ja, soms	21,0	20,4	21,7	33,2▲	19,8	16,9	19,5	20,8	25,6	21,8	26,1	20,5	13,6	17,4	16,3	21,9	26,0	17,8
3 Nee	11,9	10,5	13,5	21,6▲	10,4	11,4	27,3▲	11,3	5,8▼	12,7	17,4	27,0▲	4,3▼	8,4	7,0	10,9	13,2	12,9
5g. c Kunt u zelf uw werktempo regelen? [N=22.378] [%]																		
1 Ja, meestal	64,1	67,5	60,1	49,9▼	65,5	69,5	64,2	69,7	68,4	64,7	47,6▼	56,0	72,8	70,2	72,2	56,6	54,7▼	66,8
2 Ja, soms	23,5	22,9	24,2	34,2▲	22,8	18,4	23,7	20,7	25,1	23,2	30,9	25,2	19,9	21,0	20,0	25,2	28,4	20,4
3 Nee	12,4	9,6	15,6	16,1	11,8	12,1	12,0	9,6	6,5	12,1	21,5▲	18,8▲	7,3	8,9	7,8	18,3	16,8	12,8
5g. d Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=22.355] [%]																		
1 Ja, meestal	65,8	70,8▲	59,9▼	45,9▼	68,4▲	69,6	47,2▼	65,1	71,1	59,7	52,8▼	55,5▼	73,7	71,3	74,8▲	75,7▲	62,4	68,0
2 Ja, soms	29,9	25,7▼	34,9▲	45,7▲	28,0	26,2	37,2	28,6	27,1	34,5	40,0▲	38,1	24,3	24,6	23,7	22,5	34,8	27,8
3 Nee	4,3	3,5	5,2	8,3▲	3,6	4,2	15,7▲	6,3	1,8	5,8	7,2	6,6	2,0	4,1	1,4	1,7	2,8	4,2
5g. e Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [N=22.448] [%]																		
1 Ja, meestal	55,9	60,5▲	50,4▼	45,1▼	56,7	60,5	60,8	63,7	64,6	54,7	45,3▼	50,2	68,8▲	66,9▲	69,9▲	23,6▼	43,6▼	58,5
2 Ja, soms	27,0	26,2	27,9	36,8▲	26,6	20,7	26,4	26,9	26,2	30,7	32,2	28,6	24,7	24,5	21,7	18,6▼	31,9	24,5
3 Nee	17,1	13,3▼	21,8▲	18,1	16,7	18,8	12,8	9,3▼	9,1▼	14,6	22,5	21,2	6,5▼	8,9▼	8,4▼	57,7▲	24,5▲	17,1
• 5h. a/b Tijdsdruk hoog tempo, hoge tijdsdruk (schaak: 1=nee - 3=ja, regelmatig; 2 items) [N=22.362] [gemiddelde]	2,20	2,21	2,18	2,02▼	2,24▲	2,11	1,97▼	2,13	2,19	2,11	2,28	2,18	2,34▲	2,28	2,19	2,25	2,23	2,11
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5h. a Moet u in een hoog tempo werken? [N=22.518] [%]																		
1 Ja, regelmatig	40,8	39,3	42,6	32,9	43,2	35,3	33,9	34,8	37,4	37,2	51,5▲	35,7	49,8	44,6	38,6	45,0	45,1	37,5
2 Ja, soms	45,1	47,2	42,7	52,0	43,9	45,7	44,7	48,0	51,6	48,2	41,5	47,1	41,0	44,2	46,6	39,4	41,1	46,2
3 Nee	14,1	13,5	14,7	15,1	12,9	19,1	21,4▲	17,3	11,0	14,6	7,0▼	17,2	9,2	11,2	14,8	15,6	13,8	16,3
5h. b Moet u onder hoge tijdsdruk werken? [N=22.411] [%]																		
1 Ja, regelmatig	33,4	34,6	32,0	20,4▼	36,2▲	30,0	16,0▼	30,7	31,2	27,0	33,6	36,0	40,8	37,9	32,8	38,3	36,0	28,6
2 Ja, soms	45,6	47,1	43,9	44,8	46,7	46,1	49,0	47,1	50,0	44,3	45,2	45,2	46,0	46,5	48,5	44,1	42,8	44,1
3 Nee	21,0	18,3	24,1	34,8▲	18,1▼	23,9	35,0▲	22,2	18,8	28,6▲	21,3	18,8	13,2	15,7	18,7	17,6	21,2	27,3
• 5i. a-d Raakleisen (schaak: 1=nooit - 4=altijd; 4 items) [N=22.518] [gemiddelde]	2,32	2,33	2,32	2,15▼	2,37▲	2,26	2,10▼	2,28	2,29	2,28	2,49▲	2,28	2,42	2,37	2,30	2,42	2,34	2,25
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5i. a Moet u erg snel werken? [N=22.531] [% vaak-altijd]	33,9	33,1	34,8	27,7	35,5	31,0	31,0	32,5	34,5	32,9	49,4▲	32,9	38,2	37,1	30,0	30,4	33,8	28,4
5i. b Moet u heel veel werk doen? [N=22.515] [% vaak-altijd]	43,2	43,4	43,1	30,3▼	45,8	40,8	34,5	41,0	43,6	40,4	48,0	36,3	48,9	45,9	41,1	52,7▲	44,6	38,5
5i. c Moet u extra hard werken? [N=22.490] [% vaak-altijd]	26,2	26,2	26,2	19,8	27,9	23,1	20,6	23,5	22,9	24,3	35,3▲	23,5	30,7	29,1	22,4	32,8	27,4	22,5
5i. d Is uw werk hectisch? [N=22.468] [% vaak-altijd]	38,2	38,8	37,5	24,9▼	41,2▲	34,1	14,9▼	35,7	31,5	32,1	41,1	38,5	44,5	42,0	39,5	48,5▲	40,4	34,4
• 5j. a/b/c Emotioneel zwaar werk (schaak: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=22.529] [gemiddelde]	1,71	1,67	1,76	1,46▼	1,74	1,76	1,39▼	1,57▼	1,50▼	1,54▼	1,61	1,64	1,64	1,64	1,80	2,07▲	2,05▲	1,69
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5j. a Biegt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=22.530] [% vaak-altijd]	7,4	6,8	8,1	4,2	7,8	7,5	2,3	5,0	3,3	3,8	3,7	5,1	4,6	5,8	9,8	11,1	15,3▲	7,3

	GESLACHT		LEEFTIJD				SBI93 (12 klassen, bront CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en Visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
5j. Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=22.501] [% vaak-altijd]	12,3	10,7	14,1	6,9	12,8	14,2	2,0▼	6,3▼	5,0▼	5,3▼	6,0	7,2	7,6	8,7	15,5	25,4▲	27,5▲	11,6
5j. Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=22.495] [% vaak-altijd]	13,9	14,3	13,5	8,7	14,3	16,2	10,2	12,8	10,8	11,1	11,5	12,2	11,6	12,6	11,4	27,6▲	17,2	14,4
• 5x. abc of Moeilijkheidsgraad (schaak: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=22.535] [gemiddelde]	3,05	3,10	2,98	2,74▼	3,08	3,16	2,61▼	3,04	3,07	2,88▼	2,71▼	3,06	3,22▲	3,09	3,14	3,28▲	3,09	2,98
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5k. a Vereist uw werk intensief nadenken? [N=22.537] [% vaak-altijd]	60,5	66,3▲	53,7▼	38,8▼	63,3▲	64,6	34,6▼	60,2	63,1	48,8▼	34,6▼	52,2	76,7▲	67,7	71,4▲	74,7▲	60,3	54,7
5k. b Vereist uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=22.524] [% vaak-altijd]	87,1	88,7	85,2	76,7▼	88,4	89,3	68,8▼	86,7	89,7	81,0▼	78,3▼	90,1	95,5	86,7	91,6	93,5▲	88,6	85,1
5k. c Vereist uw werk veel aandacht van u? [N=22.484] [% vaak-altijd]	79,1	81,0	76,8	63,2▼	80,9	83,4	56,8▼	77,7	79,2	71,2▼	65,1▼	79,1	84,7	80,7	83,6	90,6▲	82,5	77,3
• 5j. d Innovatief vermogen (schaak: 1=nooit - 4=altijd; 4 items) [N=22.449] [gemiddelde]	2,25	2,31	2,18	2,03▼	2,29▲	2,24	1,99▼	2,24	2,20	2,13	2,20	2,02▼	2,39▲	2,34	2,30	2,47▲	2,25	2,31
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5l. a Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen [N=22.474] [% vaak-altijd]	51,0	51,0	51,0	44,8	52,7	47,5	37,8▼	50,5	50,0	41,9▼	49,1	41,3▼	64,1▲	56,8	49,8	57,6	55,7	45,8
5l. b In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen [N=22.451] [% vaak-altijd]	35,1	37,5	32,4	30,5	36,2	33,6	29,2	35,4	32,0	31,5	29,1	24,9▼	44,0	39,9	36,1	43,8	33,5	38,7
5l. c In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe productiediensten van mijn bedrijf [N=22.402] [% vaak-altijd]	25,5	29,2	21,1	14,8▼	27,1	26,1	17,6	24,9	20,7	21,5	25,2	16,8▼	27,8	29,5	26,7	39,8▲	23,6	30,2
5l. d In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van productiediensten van mijn bedrijf [N=22.372] [% vaak-altijd]	33,5	38,6▲	27,5▼	20,8▼	35,6	33,7	23,3▼	34,4	29,2	28,8	32,6	25,3	36,5	39,2	34,4	46,8▲	30,4	38,5
• 5m. abc Gevarieerd werk (schaak: 1=nooit - 4=altijd; 3 items) [N=22.558] [gemiddelde]	2,72	2,77	2,66	2,55▼	2,75	2,73	2,40▼	2,66	2,81	2,55▼	2,47▼	2,52▼	2,79	2,73	2,83	3,08▲	2,81	2,79
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5m. a Is uw werk gevarieerd? [N=22.513] [% vaak-altijd]	70,6	72,3	68,5	57,1▼	72,6	71,8	66,0	67,7	74,8	61,7▼	57,2▼	63,2	72,9	70,8	77,4	84,7▲	74,8	72,8
5m. b Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [N=22.480] [% vaak-altijd]	46,4	49,0	43,2	43,9	47,4	42,8	27,9▼	40,8	45,8	35,4▼	31,0▼	34,7▼	58,3▲	51,6	55,5	65,7▲	50,3	44,2
5m. c Vereist uw baan creativiteit? [N=22.506] [% vaak-altijd]	60,0	65,1▲	53,9▼	48,1▼	61,5	62,1	40,7▼	56,8	69,8▲	50,7▼	47,8▼	45,7▼	58,3	59,8	64,8	82,3▲	64,6	65,1
6a. a Hoe vaak contact met collega's van eigen team [N=22.509] [% paar keer per week-dagelijks]	93,6	94,5	92,5	94,2	94,1	90,8	92,4	95,1	93,5	95,3	92,6	94,1	96,8	91,9	97,1	95,9	89,5▼	92,2
6a. b Hoe vaak contact met collega's van andere teams, afdelingen of vestigingen [N=22.266] [% paar keer per week-dagelijks]	70,0	73,2	66,1	62,8	71,8	66,5	54,3▼	76,7	64,4	67,4	56,6▼	73,8	89,2▲	71,8	85,5▲	49,7▼	67,4	61,3
6a. c Hoe vaak contact met klanten of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.) [N=22.334] [% paar keer per week-dagelijks]	73,9	67,8▼	81,3▲	76,3	73,9	72,3	46,5▼	46,0▼	69,6	83,3▲	83,6▲	76,6	69,1	70,6	69,5	88,8▲	88,5▲	78,9
6a. d Hoe vaak contact met toeleveranciers, onderaannemers [N=22.143] [% paar keer per week-dagelijks]	35,7	41,3▲	28,9▼	37,3	36,2	31,5	35,0	36,5	67,9▲	53,8▲	57,1▲	38,6	25,3▼	34,5	25,6▼	13,2▼	20,1▼	33,3
• 6b. d Sociale steun leidinggevende (schaak: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=21.415] [gemiddelde]	2,84	2,84	2,85	2,97▲	2,84	2,79	2,86	2,80	2,89	2,84	2,85	2,76	2,93	2,89	2,83	2,86	2,84	2,84
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6b. a Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=21.723] [% (niet)maai] [meer eens]	78,3	78,4	78,1	82,6	78,0	76,2	74,7	76,2	82,2	75,9	74,4	74,2	84,3	80,3	78,7	79,7	79,6	76,9
6b. b (N=21.749) [gemiddelde besteed aandacht aan wat ik zeg (N=21.749)] [meer eens]	80,3	79,8	80,9	82,6	80,2	78,9	77,4	77,8	81,1	77,5	80,9	74,7	84,7	82,8	81,0	82,6	82,3	80,2
6b. c (N=21.008) [gemiddelde help (het werk gedaan te krijgen (N=21.008)] [meer eens]	65,9	66,9	64,7	74,9▲	65,1	61,7	71,4	66,3	75,1▲	69,4	70,8	65,6	63,7	67,4	61,1	61,9	61,1	65,2
6b. d (N=20.822) [gemiddelde samen met collega's (N=20.822)] [meer eens]	66,2	65,8	66,8	77,6▲	64,9	63,4	85,1	62,8	70,4	66,5	71,4	62,1	67,4	69,0	64,0	64,5	68,0	62,7
• 6c. a-d Sociale steun collega's (schaak: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items) [N=21.838] [gemiddelde]	3,24	3,21	3,28	3,33▲	3,24	3,17	3,14	3,18	3,19	3,22	3,23	3,19	3,29	3,22	3,25	3,29	3,33▲	3,28
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6c. a Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen [N=21.521] [% (niet)maai] [meer eens]	91,1	91,0	91,1	94,6	90,8	89,1	89,9	90,1	93,6	91,8	93,1	90,1	91,1	90,3	91,1	87,9	92,1	92,2

	GESLACHT			LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
6c. b. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=21.733] [%] (helemaal) mee eens	90.0	88.3	92.1	91.8	90.0	88.5	83.7▲	86.9	85.3	89.8	91.4	85.3	89.5	89.5	91.8	94.0	93.0	92.1
6c. c. Mijn collega's zijn vriendelijk [N=21.964] [%] (helemaal) mee eens	96.9	96.5	97.4	97.0	97.0	96.3	92.9▼	95.4	97.1	96.7	95.0	96.2	98.5	96.9	97.8	98.4	97.7	97.8
6c. d. Mijn collega's zijn goed in 'tun werk' [N=21.811] [%] (helemaal) mee eens	92.3	91.0	93.9	93.8	92.1	92.2	90.5	90.8	92.2	91.3	90.0	92.6	94.7	91.9	91.5	93.5	94.8	92.3
6d. a. Afgelopen 12 maanden conflict gehad met een of meer directe collega's? [N=22.481] [%]																		
1. Nee	72.5	69.7	75.9	72.3	71.4	78.9	76.7	70.1	73.5	70.4	65.5	71.6	74.8	73.6	71.6	73.7	75.9	73.1
2. Ja, kortdurend	25.3	27.9	22.2	25.8	26.5	19.0	21.7	27.6	24.5	27.3	32.1	25.9	24.2	24.4	26.3	23.7	22.5	23.7
3. Ja, langdurig	2.1	2.3	1.9	1.9	2.2	2.0	1.6	2.3	2.0	2.3	2.4	2.4	1.0	2.0	2.1	2.6	1.6	3.2
6d. b. Afgelopen 12 maanden conflict gehad met direct leidinggevende? [N=22.435] [%]																		
1. Nee	79.6	76.9	82.8	83.8	79.0	78.7	89.1▲	75.8	79.2	77.8	77.0	76.4	82.9	80.9	79.8	79.8	82.7	81.0
2. Ja, kortdurend	17.9	20.3	15.0	14.2	18.4	18.4	9.2▼	20.9	18.8	19.6	20.6	21.0	15.3	16.6	17.7	17.4	15.0	16.2
3. Ja, langdurig	2.6	2.8	2.2	2.0	2.6	2.9	1.6	3.2	2.0	2.6	2.5	2.6	1.9	2.5	2.5	2.8	2.3	2.8
6d. c. Afgelopen 12 maanden conflict gehad met werkgever? [N=22.412] [%]																		
1. Nee	88.8	86.7	91.4	89.4	88.9	88.2	89.2	87.1	83.9	86.6	88.4	88.8	93.4	88.1	91.3	91.9	92.6	87.2
2. Ja, kortdurend	9.0	10.8	6.9	9.1	9.1	8.9	9.4	10.4	13.8	11.0	13.7	9.8	5.1	9.8	6.1	6.1	5.9	10.4
3. Ja, langdurig	2.1	2.5	1.6	1.5	2.1	2.9	1.4	2.5	2.2	2.4	2.9	1.5	1.5	2.1	2.6	2.0	1.6	2.4
• 6e. b/d/f/m Intern ongenest gedrag (incl. pesten) [N=22.576] [%] enkele keer (v/m zeer vaak)	17.0	18.1	15.8	14.6	17.5	16.5	12.6	20.8	14.1	18.6	16.1	19.4	14.1	15.2	18.6	15.5	15.3	17.1
• 6e. a/c/g Extrem ongenest gedrag (incl. pesten) [N=22.579] [%] enkele keer (v/m zeer vaak)	24.3	19.7▼	29.9▲	27.3	24.6	20.5	6.3▼	9.6▼	12.7▼	26.4	29.1	27.3	18.9	17.2	29.4	30.3	41.7▲	23.3
6e. a. Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)? [N=22.528] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	4.4	1.5▼	8.0▲	6.7	4.5	2.0	0.5	1.2	1.3	3.8	9.6▲	3.9	0.8	2.2	2.7	2.1	13.2▲	4.2
6e. b. Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's? [N=22.525] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	1.8	1.0	2.9	2.2	2.0	0.9	1.4	1.9	0.7	1.8	2.2	2.5	1.5	1.9	2.6	1.7	1.7	1.7
6e. c. Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)? [N=22.495] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	19.7	16.8	23.3	19.0	20.3	17.3	3.8▼	7.5▼	10.5▼	22.1	22.1	24.1	17.7	14.6	25.8	24.3	30.6▲	19.8
6e. d. Intimidatie door leidinggevenden of collega's? [N=22.502] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	11.5	12.6	10.3	6.4	12.2	12.2	7.2	14.1	9.5	11.5	9.5	12.4	9.4	10.4	13.1	11.8	11.5	11.2
6e. e. Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)? [N=22.440] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	5.8	3.9	8.1	7.3	5.9	4.1	1.1▼	0.7▼	1.0▼	2.3	3.2	4.5	1.2▼	1.8▼	9.4	6.8	19.6▲	2.7
6e. f. Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's? [N=22.470] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	0.5	0.8	0.2	0.7	0.5	0.3	1.7	0.8	0.8	0.7	0.3	0.9	0.1	0.4	0.2	0.5	0.4	0.1
6e. g. Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)? [N=22.440] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	7.0	6.9	7.1	9.1	6.7	6.7	1.9▼	3.2	3.5	8.2	10.9	11.0	2.5	4.8	9.9	13.2▲	7.7	6.9
6e. h. Pesten door leidinggevenden of collega's? [N=22.453] [%] ja, enkele keer-zeer vaak	8.6	9.6	7.4	9.2	8.6	8.0	7.1	11.4	8.2	10.6	9.7	9.6	7.1	7.6	9.0	6.4	5.9	9.7
6f. a. Laatste jaar door agressie in werk: Wel eens verzuimd van uw werk [N=22.545] [%] ja	2.6	2.7	2.4	3.2	2.5	2.5	1.7	3.1	3.1	1.8	2.5	2.7	1.9	2.8	2.9	2.8	2.8	2.5
6f. b. Laatste jaar door agressie in werk: Wel eens langer dan vier weken verzuimd van uw werk [N=22.513] [%] ja	1.0	1.0	1.1	0.7	1.1	1.3	2.7	1.3	0.9	0.8	0.5	1.3	0.3	0.9	1.5	0.9	1.1	1.2
6f. c. Laatste jaar door agressie in werk: Wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk [N=22.518] [%] ja	11.5	11.2	11.8	15.7	10.8	11.6	12.1	10.4	8.6	12.1	14.6	12.1	7.9	9.9	10.4	14.5	13.7	10.9
6f. d. Laatste jaar door agressie in werk: Wel eens langer dan vier weken minder goed gefunctioneerd [N=22.463] [%] ja	2.5	2.7	2.4	1.4	2.6	3.2	2.8	2.8	2.6	2.3	2.4	2.5	1.5	2.3	2.8	3.5	2.7	2.1
7a. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beelddoel voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk) [N=21.434] [gemiddelde]	3.71	3.66	3.77	2.28▼	3.98▲	3.49	1.41▼	3.57	2.20▼	3.27	1.58▼	3.31	6.21▲	5.25▲	5.10▲	3.26	2.88▼	3.44
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	19	19	18	19	19	18	10	19	16	19	12	18	15	16	18	15	18	15
7b. Bent u telewerker (doet u, met behulp van een computer, thuis of elders werk dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert)? [N=22.392] [%] ja	11.3	13.2	9.0	6.7	12.2	10.8	3.4▼	9.8	5.7	8.7	5.5	8.7	17.0	20.7▲	11.3	16.5	7.3	11.8

	GESLACHT		LEEFTIJD				SBI93 (12 Hassen, bron: CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnzorg	Cultuur en overige dienstverlening
8a Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen? (N=22.578) [%]	5,5	6,5	4,4	8,4	5,2	4,9	8,4	6,5	9,2	5,8	11,8▲	7,4	2,0	3,8	4,4	3,6	4,9	5,7
1. Ja, één keer	1,5	1,7	1,2	2,4	1,4	1,1	2,9	1,3	2,2	1,2	3,0	1,3	0,1	1,4	1,5	0,6	2,3	0,6
2. Ja, meerdere keren	93,0	91,8	94,4	89,2	93,4	94,0	88,8	92,2	88,6	93,0	88,5▼	91,3	99,0▲	94,2	95,9	92,8	92,8	93,7
3. Nee	5,20	4,96	5,67	4,11	5,65	4,28	5,51	6,93	4,36	5,32	7,80	3,69	2,00	4,30	4,47	7,39	4,76	4,11
8an Specificiteits aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden (N=287) (gemiddelde)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum	50	50	50	12	50	28	15	50	15	50	50	20	2	10	36	28	50	8
Maximum	72,4	76,6▲	65,0▼	85,2▲	70,8	62,3▼	83,5	80,4▲	92,4▲	79,4	86,0▲	65,4	65,6	65,3	57,1▼	59,5▼	60,1▼	75,4
1. Lichamelijk letsel	19,8	16,1▼	26,2▲	10,0▼	20,8	29,1▲	6,8▼	13,7	5,7▼	16,8	5,9▼	23,9	29,8	22,6	31,9▲	43,5▲	28,9▲	12,7
2. Geestelijke schade	7,8	7,2	8,8	4,9	8,5	8,6	9,7	5,9	1,9▼	3,8	8,1	10,7	4,6	12,0	11,0	3,0	11,0	11,9
3. Beide																		
8c Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (N=1.566) [%]	7,6	6,6	9,6	5,2	7,9	10,0	11,0	4,1	11,9	7,3	7,1	13,5▲	0	8,8	6,9	4,7	6,6	7,4
1. Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk	42,2	44,9	37,4	33,7▼	44,0	45,0	43,3	42,0	54,4▲	43,4	48,1	43,9	45,3	39,8	40,7	28,8▼	50,2	50,2
2. Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk	50,2	48,5	53,0	61,1▲	48,1	45,0	45,7	53,9	33,7▼	49,4	49,5	38,5▼	56,1	45,9	53,2	54,6	64,6▲	42,4
3. Nee																		
8d Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (te alle dagen van begin tot eind van het verzuim, ook tussenliggende vijfde dagen en weekenddagen) (N= 775) [%]	3,7	3,9	3,5	9,8▲	3,2	0▼	17,6▲	3,4	0▼	9,0▲	2,3	7,0	0	0▼	4,2	0	2,7	0
1.0 dagen (minder dan 1 volledige dag)	15,9	15,7	16,4	25,4▲	15,8	6,3▼	28,3	7,8▼	13,2	17,3	25,1	14,5	31,0	16,6	14,5	17,7	14,9	26,5
2. 1, 2 of 3 dagen	13,3	15,4	9,1	19,4▲	12,8	8,8	6,3	19,8▲	24,6▲	12,9	15,5	14,5	16,6	7,3	7,6	6,7	8,6	0▼
3. 4, 5 of 6 dagen	15,2	17,8▲	9,9▼	11,4	16,0	14,8	11,8	23,8▲	20,7	13,3	12,1	8,7	18,9	15,6	5,1▼	27,6	10,3	15,0
4. 1 tot 2 weken	5,2	20,7	20,6	21,0	16,0	20,0	29,9▲	9,3	23,2	18,9	17,4	13,1	23,8	0	24,2	27,7	26,9	27,3
5. 2 weken tot 1 maand	23,2	20,9	27,6	11,2▼	25,1	25,9	19,4	17,4	22,6	23,4	29,2	26,4	23,5	20,2	30,8	24,8	29,1	23,8
6. 1 maand tot 6 maanden	8,0	5,6▼	12,6▲	6,8	7,0	14,2▲	7,3	4,7	0▼	6,7	12,7	9,1	9,9	16,1▲	10,1	6,2	12,8	7,4
7. Langer dan 6 maanden	3,2	3,9	2,4	3,7	3,2	3,1	4,5	3,4	7,3▲	3,2	7,3▲	4,7	0,8	2,5	2,4	1,7	2,4	3,5
8. Arbeidsongeval (definitie Eurostat) (Exclusief woon-werkverkeer) (N=22.552) [%] ja	2,7	3,3	2,0	2,6	2,7	2,9	2,8	3,1	6,4▲	2,6	5,4	4,0	0,6	2,1	2,1	1,4	2,1	2,5
8a. Waar of door wie bent u voor dit ongeval of voorval behandeld? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=1.541) [%]																		
• 8e. z Niet behandeld	27,3	23,7▼	33,6▲	32,3	26,6	24,4	26,3	19,6▼	21,8	24,1	33,4	28,4	26,4	22,1	20,0	28,3	45,8▲	14,4▼
• 8e. D Behandeld door bedrijfsverpleger, EHBO'er op het werk	11,1	13,4▲	7,0▼	15,4	10,5	8,3	12,4	23,0▲	7,2	13,5	15,9	10,1	5,2	9,6	7,6	8,2	3,3▼	5,5
• 8e. C Behandeld door bedrijfsarts	11,9	10,3	14,7	6,3▼	12,4	17,5	0▼	10,1	5,7▼	7,8	5,0▼	13,7	4,5	14,8	33,0▲	11,1	14,3	13,4
• 8e. d Behandeld door huisarts/huisartsompost	33,2	33,4	32,8	27,8	34,5	33,8	32,4	30,0	39,2	38,5	29,5	21,4	39,8	23,7▼	26,1	24,0▼	55,5▲	27,7
• 8e. e Behandeld op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis	18,0	21,7▲	11,4▼	18,6	17,3	20,7	32,5▲	20,5	31,9▲	20,5	19,8	18,0	9,6	14,3	13,1	18,8	5,6▼	27,7
• 8e. f in een ziekenhuis opgenomen	4,4	5,1	3,3	3,1	4,8	4,6	0	3,1	5,4	5,5	4,7	8,0	0	6,3	5,3	3,0	2,6	2,1
• 8e. g Behandeld door specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de praktijk)	12,7	15,0	8,7	7,8	13,6	15,2	0▼	16,1	16,9	11,7	6,1▼	19,1▲	4,5	16,6	10,0	15,2	8,6	9,6
• 8e. h. Op andere wijze behandeld	16,3	13,1▼	21,9▲	11,8	17,3	17,2	2,5▼	11,4	5,8▼	16,2	9,3▼	13,3	47,4▲	22,9▲	22,9	20,8	23,2▲	12,9
8f Arbeidsongeval - hoe ontstond het letsel - alleen de belangrijkste oorzaak (N=1.555) [%]																		
1. Ergens aan gesneden, gestoten	21,1	25,1▲	14,1▼	35,3▲	18,6▼	14,2	55,5▲	27,5	21,6	32,1▲	24,8	15,2	6,3	24,6	7,6▼	8,1▼	9,5▼	20,1
2. Door een voorwerp geraakt	7,0	8,9▲	3,8▼	9,4	6,7	5,4	14,2	7,8	10,0	8,2	6,0	8,0	0	4,3	7,4	4,1	3,4	17,3▲
3. Een bekneling	5,6	6,6	3,8	7,1	5,9	1,2▼	5,4	6,7	6,7	6,6	12,7▲	10,4▲	16,5▲	3,1	0,6▼	3,3	1,5	5,9
4. Val van hoogte (trap, ladder, steiger e.d.)	4,4	5,2	3,0	2,6	4,0	9,2▲	0	5,2	15,6▲	1,1	3,0	6,4	4,2	4,4	2,0	2,3	4,5	2,4
5. Uitglijden, struikelen of andere val	9,9	9,8	10,1	6,8	9,9	14,8	7,8	11,9	16,8▲	13,6	11,1	7,6	12,7	5,8	5,2	10,6	5,8	11,4
6. Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt	8,9	4,9▼	15,9▲	6,7	9,7	7,6	0	1,0▼	1,5▼	2,7	0,7▼	5,7	7,0	4,7	20,1▲	14,5	30,0▲	0,9▼
7. Contact met stroom, hitte, kou, geschopte stoffen, lawaai	4,3	4,8	3,3	5,3	4,5	1,6	0	11,2▲	2,5	1,8	12,6▲	3,3	0	4,2	1,1	4,3	1,4	1,3
8. Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werktijd	2,9	4,1▲	0,8▼	4,5	2,6	2,5	0	1,0	1,8	2,6	3,8	10,7▲	0	2,7	5,7	1,3	1,6	2,4

	GESLACHT			LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
9 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer	1,6	1,3	2,2	2,1	1,5	1,6	4,0	0	0,6	1,4	0	2,8	0	4,6▲	2,7	5,3▲	0,2	2,9
10 Lesei onstand op andere wijze	34,3	29,2▼	43,2▲	20,2▼	36,7	41,7	13,0▼	27,8	23,0▼	30,0	25,3	30,1	52,4	43,5▲	45,2▲	46,6▲	44,3▲	33,3
9_a Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. werkdruk, werkstress? [N=22.585] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	19,9	17,9	22,2	13,5	20,9	19,9	6,4▼	17,4	12,5	14,5	17,1	20,7	16,3	16,7	21,2	33,1▲	28,7▲	16,5
2 Ja, enigszins nodig	39,0	39,7	38,3	32,8	40,3	37,5	28,3▼	39,2	40,1	35,8	35,9	38,2	40,3	39,2	39,6	42,7	42,3	33,3
3 Nee, niet nodig	41,1	42,4	39,5	53,7▲	38,7	42,6	65,2▲	43,4	47,4	48,7▲	47,1	41,1	41,4	44,1	39,2	24,3▼	29,0▼	50,2
9_b Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. emotioneel zwaar werk? [N=22.481] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	6,5	5,9	7,2	4,9	6,6	7,1	4,4	5,3	4,3	3,1	3,9	5,4	2,9	4,9	7,5	11,2▲	12,3▲	6,4
2 Ja, enigszins nodig	20,1	19,3	21,0	15,2	20,6	21,6	7,6▼	16,5	17,4	12,3▼	13,9	17,5	15,4	15,3	23,7	32,5▲	34,3▲	14,9
3 Nee, niet nodig	73,4	74,8	71,8	79,9	72,8	71,4	87,9▲	78,2	78,3	84,7▲	82,2▲	77,1	81,7	79,8	68,8	56,3▼	53,4▼	78,6
9_c Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. RSI? [N=22.214] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	9,5	9,1	9,9	6,6	10,3	7,8	6,8	9,5	5,1	6,6	4,3	9,4	15,4▲	15,0▲	13,5	7,7	6,9	10,5
2 Ja, enigszins nodig	26,9	27,5	26,3	19,1▼	28,5	25,2	15,1▼	28,0	21,7	20,2	13,9▼	23,7	42,4▲	34,5▲	38,4▲	23,4	23,4	28,4
3 Nee, niet nodig	63,6	63,4	63,8	74,3▲	61,2	66,9	78,1▲	62,5	73,2▲	73,2▲	81,9▲	67,0	42,2▼	50,5▼	48,1▼	68,8	69,7	61,1
9_d Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. lichamelijk zwaar werk? [N=22.488] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	8,5	8,5	8,5	10,6	8,4	6,9	9,3	11,4	12,7	8,2	9,8	9,4	1,8▼	5,5	3,3▼	1,6▼	13,7▲	8,8
2 Ja, enigszins nodig	21,2	22,5	19,7	28,7▲	20,7	17,8	37,1▲	26,5	35,6▲	23,7	30,9▲	22,5	4,0▼	11,9	11,4▼	8,2▼	29,2▲	19,3
3 Nee, niet nodig	70,3	69,0	71,8	60,7▼	70,9	75,3	53,6▼	62,1▼	51,7▼	68,0	59,3▼	68,1	94,2▲	82,7▲	85,3▲	90,1▲	57,1▼	71,9
9_e Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. geluid? [N=22.405] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	5,6	7,7▲	3,0▼	4,9	5,7	5,6	7,4	13,1▲	9,3	4,0	4,0	6,7	2,2	4,5	4,0	3,0	2,7	5,9
2 Ja, enigszins nodig	15,1	19,4▲	9,8▼	14,3	15,0	15,7	21,0	26,1▲	27,9▲	11,2	12,7	19,7	10,4	12,0	12,9	12,0	9,3	14,9
3 Nee, niet nodig	79,4	72,9▼	87,2▲	80,7	79,3	78,7	71,7	60,9▼	62,7▼	84,8	83,3	73,6	87,4▲	83,5	83,1	84,9	88,0▲	79,2
9_f Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. roken door collega's of klanten? [N=22.426] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	5,8	6,9	4,5	6,5	5,6	6,5	12,5▲	7,6	7,8	5,8	12,8▲	5,4	2,5	3,9	6,0	2,8	5,7	6,4
2 Ja, enigszins nodig	11,3	12,8	9,6	11,7	11,3	11,2	9,1	12,2	15,1	9,4	18,6▲	10,7	7,2	10,0	12,0	8,8	12,5	13,9
3 Nee, niet nodig	82,8	80,3	85,9	81,8	83,1	82,3	78,5	80,1	77,1	84,8	68,6▼	83,9	90,2▲	86,1	82,0	88,3	81,8	79,6
9_g Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)? [N=22.384] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	4,1	3,8	4,6	3,9	4,2	4,0	3,0	2,5	2,1	2,8	4,3	5,8	2,1	3,2	6,7	4,0	7,5▲	2,2
2 Ja, enigszins nodig	12,5	10,4	15,0	11,6	12,6	12,8	2,3▼	6,1▼	4,6▼	10,1	8,3	11,4	7,4	7,7	18,9▲	22,8▲	23,5▲	10,7
3 Nee, niet nodig	83,4	85,9	80,4	84,5	83,2	83,2	94,7▲	91,4▲	93,3▲	87,0	87,4	82,7	90,5▲	89,1	74,4▼	73,2▼	69,0▼	87,1
9_h Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door leidingsverantw. of collega's? [N=22.316] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	3,1	3,2	3,0	3,1	3,1	3,3	3,3	4,4	2,9	2,3	4,0	2,8	2,2	3,0	3,7	2,2	3,5	2,1
2 Ja, enigszins nodig	7,0	7,4	6,5	5,5	7,2	6,9	4,7	9,3	4,4	5,7	4,4	6,7	5,5	6,1	9,5	6,9	8,2	5,9
3 Nee, niet nodig	89,9	89,4	90,5	91,3	89,7	89,8	92,0	86,3	92,7	91,9	91,7	90,6	92,3	90,9	86,8	90,9	88,4	92,0
9_i Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. gevaarlijke stoffen? [N=22.428] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	4,2	5,5	2,8	4,3	4,3	4,0	4,8	8,7▲	6,4	3,7	3,7	4,0	1,2	4,0	3,1	1,8	3,1	3,7
2 Ja, enigszins nodig	10,5	14,1▲	6,2▼	11,3	10,6	9,4	22,3▲	20,1▲	19,9▲	7,9	8,3	10,7	2,6▼	7,6	8,9	3,6▼	8,8	12,0
3 Nee, niet nodig	85,3	80,4▼	91,1▲	84,5	85,2	86,5	72,9▼	71,2▼	73,7▼	88,5	87,9	85,3	96,2▲	88,4	88,0	94,0▲	88,1	84,4
9_j Aanvullende maatregelen wenselijk t.a.v. veiligheid, bedrijfsongevallen? [N=22.419] [%]																		
1 Ja, zeer nodig	6,4	7,6	4,9	8,0	6,3	5,4	10,8	10,3	10,3	5,4	6,3	6,3	1,8	5,4	5,4	2,8	6,4	5,0
2 Ja, enigszins nodig	19,7	22,9	15,8	20,7	19,9	17,4	24,5▲	29,6▲	19,0	19,5	22,5	7,7▼	13,6	18,0	14,3	21,1	20,1	20,1
3 Nee, niet nodig	74,0	69,5▼	79,3▲	71,3	73,8	77,2	64,9▼	63,2▼	60,0▼	75,6	74,2	71,2	90,5▲	81,0	76,6	82,9▲	72,6	74,9
10 Wat vindt u over het algemeen genomen van uw gezondheid? [1= Slecht-5=Uitstekend] [N=22.700] [%]																		
1 Slecht	0,7	0,8	0,7	0,6	0,7	1,0	0,8	1,1	0,7	0,5	1,6	1,0	0,5	0,8	0,6	0,7	0,7	0,5
2 Matig	7,8	7,9	7,8	5,4	7,3	12,4	6,3	9,0	7,0	8,0	11,8	7,1	6,8	6,5	8,0	9,2	7,6	7,7

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bron: CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
3 Goed	50,7	50,2	51,3	46,5	51,0	53,0	46,6	51,1	59,3	49,9	47,5	52,2	50,1	49,2	50,3	59,9	50,6	48,6
4 Zeer goed	27,8	27,5	28,2	30,2	28,5	22,4	31,0	26,3	20,7	27,9	28,7	26,7	29,8	30,1	27,4	28,1	28,1	31,3
5 Uitstekend	12,9	13,7	11,9	17,4	12,5	11,1	15,5	12,4	12,4	13,7	10,5	13,0	12,9	13,4	13,7	11,1	13,0	11,9
Gemiddelde	3,44	3,45	3,43	3,59	3,46	3,30	3,54	3,40	3,37	3,46	3,35	3,44	3,49	3,49	3,46	3,40	3,45	3,47
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100. a Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw nek? [N=22.307] [%]																		
1 Nee, nooit	45,2	52,0▲	37,0▼	48,7	43,9	48,8	55,1▲	48,6	48,6	47,2	44,6	48,7	44,1	41,8	44,2	44,0	42,6	41,7
2 Een enkele keer, maar van korte duur	29,9	28,7	31,3	29,5	30,5	27,1	25,2	28,1	32,2	28,4	30,2	26,6	31,9	32,3	29,4	30,4	31,0	29,0
3 Een enkele keer, langdurig	3,0	2,5	3,5	2,7	3,0	3,0	3,2	2,7	2,2	2,9	3,5	2,5	2,5	3,3	2,7	2,8	3,3	3,7
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,6	10,8	16,9	11,7	14,2	11,7	9,6	13,1	10,1	13,3	10,8	13,7	12,9	13,9	14,5	13,7	14,5	17,5
5 Meerdere keren, langdurig	8,4	6,0	11,3	7,4	8,4	9,5	6,9	7,4	6,9	8,1	10,9	8,4	8,6	8,7	9,2	9,2	8,7	8,2
100. b Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw schouders? [N=22.308] [%]																		
1 Nee, nooit	46,9	53,5▲	39,1▼	53,1	45,8	47,3	49,3	48,2	52,8	49,0	49,0	49,3	44,6	44,5	46,0	49,2	43,1	45,7
2 Een enkele keer, maar van korte duur	26,9	25,9	28,2	25,4	27,3	26,3	25,9	27,0	26,8	25,8	23,8	24,6	29,7	29,1	26,5	24,6	28,7	24,1
3 Een enkele keer, langdurig	4,2	3,8	4,5	3,3	4,2	4,4	5,4	4,1	3,0	4,0	4,4	3,4	3,9	4,4	4,6	3,9	4,7	3,8
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,0	10,4	16,0	11,1	13,6	11,3	12,4	12,2	9,8	12,7	11,5	13,7	13,6	13,0	13,0	12,5	13,9	17,0
5 Meerdere keren, langdurig	9,0	6,3▼	12,3▲	7,0	9,0	10,7	7,0	8,5	7,6	8,4	11,3	8,9	8,2	9,1	9,8	9,7	9,7	9,4
100. c Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw armen/ellebogen? [N=21.984] [%]																		
1 Nee, nooit	68,5	69,1	67,7	74,0	68,4	63,8	66,1	65,0	64,5	70,3	69,5	67,1	70,2	67,1	68,1	71,8	70,9	69,8
2 Een enkele keer, maar van korte duur	16,7	17,3	15,9	17,1	16,3	18,0	20,3	18,9	20,3	15,4	15,3	18,2	16,8	17,5	16,0	13,6	15,0	15,3
3 Een enkele keer, langdurig	3,4	3,5	3,2	1,8	3,5	4,2	3,1	3,3	3,7	2,8	4,5	3,4	2,3	3,4	3,9	4,2	3,3	2,9
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	6,7	6,2	7,4	4,7	7,0	7,4	8,0	7,3	5,5	7,1	5,5	7,7	7,4	7,2	6,6	5,4	6,2	6,8
5 Meerdere keren, langdurig	4,8	3,9	5,8	2,5	4,8	6,6	2,4	5,6	6,1	4,4	5,2	3,5	3,3	4,7	5,4	5,0	4,6	5,3
100. d Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw polsen/handen? [N=21.986] [%]																		
1 Nee, nooit	65,7	67,6	63,4	64,9	65,7	66,5	65,5	64,1	64,5	66,7	62,0	66,9	65,4	62,5	65,8	72,8	67,3	64,4
2 Een enkele keer, maar van korte duur	19,1	19,5	18,7	22,6	18,8	17,6	23,6	20,3	20,4	18,5	19,7	18,8	20,8	20,4	19,8	14,5	17,6	20,7
3 Een enkele keer, langdurig	2,6	2,5	2,9	2,7	2,6	2,7	0,7	2,7	2,7	2,1	4,6	2,6	2,9	3,3	2,2	2,1	2,8	1,8
4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	7,7	6,6	9,1	7,0	8,0	6,6	7,0	7,6	7,1	7,9	6,1	8,7	7,7	9,1	7,0	5,9	7,4	8,0
5 Meerdere keren, langdurig	4,8	3,8	6,0	2,8	4,8	6,7	3,2	5,3	5,3	4,8	7,6	3,1	3,2	4,7	5,2	4,6	4,8	5,1
100. e Hingen uw nekklachten samen met uw werk? [N=21.898] [%]																		
1 Niet van toepassing, geen last gehad	46,4	53,4▲	38,0▼	51,8	45,0	49,1	56,7▲	49,8	50,8	48,7	45,8	48,8	45,2	42,3	45,6	46,4	43,4	43,8
2 Wel last gehad; niet veroorzaakt door werk	19,6	17,1	22,4	20,9	19,3	19,7	13,1	18,4	16,1	21,4	19,9	17,6	15,8	18,9	19,1	22,1	22,4	17,6
3 Wel last gehad; geheel/gedeeltelijk veroorzaakt door werk	34,1	29,5▼	39,5▲	27,3	35,7	31,1	30,2	31,8	33,1	29,9	34,2	33,6	38,9	38,9	35,3	31,6	34,2	38,6
100. f Hingen uw schouderklachten samen met uw werk? [N=21.848] [%]																		
1 Niet van toepassing, geen last gehad	48,0	54,8▲	39,5▼	55,4	46,8	47,8	52,2	48,9	53,5	50,4	50,4	49,7	45,8	45,2	47,2	51,0	44,0	47,1
2 Wel last gehad; niet veroorzaakt door werk	16,8	14,8	19,3	16,6	16,4	19,6	13,5	16,4	11,4	17,2	15,0	16,2	13,9	16,6	16,6	19,5	20,2	14,2
3 Wel last gehad; geheel/gedeeltelijk veroorzaakt door werk	35,2	30,4▼	40,8▲	28,0	36,9	32,6	34,2	34,7	35,1	32,3	34,6	34,1	40,3	38,2	36,2	29,5	35,9	38,7
100. g Hingen uw elleboogklachten samen met uw werk? [N=21.413] [%]																		
1 Niet van toepassing, geen last gehad	68,6	69,6	67,3	75,0	68,4	63,8	67,4	65,9	64,4	71,1	71,1	67,6	70,6	66,5	67,6	72,6	70,2	69,5
2 Wel last gehad; niet veroorzaakt door werk	10,6	9,8	11,6	9,7	10,1	14,1	11,3	10,9	8,3	10,1	9,5	9,7	9,1	10,3	11,8	12,5	11,7	9,4
3 Wel last gehad; geheel/gedeeltelijk veroorzaakt door werk	20,8	20,6	21,1	15,3	21,5	22,1	21,4	23,3	27,4	18,8	19,4	22,7	20,3	23,3	20,6	14,9	18,1	21,1
100. d Hingen uw pols/haandklachten samen met uw werk? [N=21.379] [%]																		
1 Niet van toepassing, geen last gehad	65,7	67,8	63,1	66,1	65,6	65,5	67,3	64,4	64,0	66,7	64,4	66,9	65,0	61,9	66,0	72,8	66,8	65,1
2 Wel last gehad; niet veroorzaakt door werk	10,9	9,8	12,3	11,9	10,4	13,1	8,8	11,5	7,7	11,8	9,8	10,9	10,5	9,5	10,7	11,6	12,7	10,0
3 Wel last gehad; geheel/gedeeltelijk veroorzaakt door werk	23,4	22,4	24,6	22,0	24,0	21,4	23,9	24,0	28,3	21,5	25,8	22,2	24,5	28,6	23,3	15,6	20,5	24,9

	GESLACHT				LEEFTIJD				SBI93 (12 klassen, bron: CBS)										
	Totaal	Man		Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
12b Hoeveel werkdagen heeft u in uw laatste verzuimperiode verzuimd? [N=18.830] [gemiddelde]	14,1	14,3	13,9	13,9	5,03	13,8	22,5	13,9	15,1	16,2	12,2	12,2	18,3	10,6	11,5	14,3	15,3	15,5	15,0
Maximum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Minimum	999	999	900	900	350	999	700	500	625	380	700	365	900	400	999	750	900	700	460
12c Heeft u de indruk dat de klachten bij uw laatste verzuimperiode het gevolg waren van het werk dat u deed? [N=19.173] [%]																			
1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	9,3	11,2	7,2	6,8	9,4	11,0	13,6	10,7	10,7	17,5	7,6	12,2	12,4	6,4	8,7	6,9	8,7	7,8	9,3
2 Ja, voor deel gevolg van mijn werk	14,4	14,9	13,9	12,5	14,4	15,9	16,0	14,6	17,0	14,0	17,7	15,5	9,4	13,6	12,0	16,5	15,0	14,7	14,7
3 Nee, geen gevolg van mijn werk	71,1	68,4	74,1	74,1	71,5	66,6	64,7	69,0	56,0	73,2	60,9	66,6	66,6	81,7	72,9	76,4	69,6	72,5	71,6
4 Weet niet	5,2	5,5	4,8	6,6	4,7	6,6	5,8	5,7	7,5	5,1	9,2	5,5	2,6	4,7	4,7	4,7	5,2	4,7	4,4
12d Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [N=4.453] [%]																			
1 Werkdruk, werkstress	35,8	34,0	38,3	29,8	36,7	34,2	21,4	31,0	21,5	29,7	35,4	30,9	49,8	44,9	38,8	56,0	36,5	28,9	
2 Emotioneel te zwaar	2,9	2,3	3,8	0,5	3,0	3,7	0	2,9	0,8	1,4	0,8	1,0	0,6	2,5	4,4	5,8	4,9	5,8	
3 Lichamelijk te zwaar	19,8	20,9	18,2	19,9	19,4	21,6	38,2	21,5	35,3	24,3	34,6	21,4	2,5	10,9	8,4	5,9	23,5	17,1	
4 Langdurig dezelfde handelingen/achter computer werken	11,5	11,2	12,0	14,9	11,3	10,6	7,4	14,5	9,9	14,7	9,0	13,0	14,0	13,1	14,5	5,4	7,0	11,4	
5 Te moeilijk werk	0,3	0,2	0,3	0	0,2	0,5	1,7	0	0	0,2	0	0	0	0,3	0,2	0,5	0,6	0	
6 Problemen met leiding, werkgever	7,4	7,2	7,6	4,5	7,4	8,9	3,3	8,5	3,7	6,8	5,3	5,8	12,1	8,1	11,1	7,9	6,9	8,6	
7 Problemen met collega's of ondergeschikten	1,8	1,6	2,2	1,2	2,0	1,4	1,7	2,1	1,2	1,3	0	2,1	3,4	2,4	2,0	2,4	1,5	2,0	
8 Problemen met klanten/patiënten/leerlingen/passagiers e.d.	0,5	0,3	0,8	0	0,5	0,7	0	0	0,2	0	0	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	1,2	0	
9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	2,2	3,4	0,6	2,6	2,2	2,2	4,1	2,4	8,5	3,6	3,6	1,9	0	0,7	2,3	0	0,2	2,9	
10 Gevaarlijke stoffen	0,5	0,6	0,5	1,0	0,6	0,1	0	1,0	0,7	0,5	1,0	0	0	1,3	0	0	0,1	0,5	
11 Andere reden	17,3	18,4	15,9	25,6	16,8	16,0	22,3	16,1	18,2	17,4	10,4	23,3	16,8	15,1	17,7	15,8	17,6	22,8	
12e Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arboodsten of andere organisatie (zoals formulier 'eigen verklaring')? [N=18.634] [% ja]	36,1	35,0	37,4	21,8	36,2	46,3	30,8	42,9	41,6	31,6	26,2	42,0	26,0	31,9	39,7	37,9	36,8	32,6	
13a. Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? (meerdere antwoorden mogelijk) [N=21.962] [%]																			
• 13a_a Geen chronische ziekte/aandoening	64,7	66,7	62,3	73,5	66,0	50,8	75,3	61,1	64,4	65,9	66,2	67,1	69,3	67,7	63,4	61,5	62,7	65,4	
• 13a_b Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	5,5	4,4	6,7	2,3	5,3	9,0	3,8	6,2	5,2	5,9	5,2	3,5	3,9	5,3	6,0	5,3	5,7	5,8	
• 13a_c Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	4,3	4,2	4,4	1,8	3,8	9,2	3,4	5,6	4,4	4,2	5,8	4,2	2,9	3,2	4,1	4,6	4,7	4,5	
• 13a_d Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	9,9	9,0	10,8	5,2	9,5	15,7	7,0	10,7	10,6	9,7	8,6	10,4	9,1	9,0	11,3	9,7	10,0	8,6	
• 13a_e Migraine of ernstige hoofdpijn	5,5	3,7	7,7	5,2	5,9	4,0	1,1	5,4	3,0	6,1	5,0	4,8	4,3	5,3	5,8	6,7	6,4	6,4	
• 13a_f Hart-, of vaatziekten	2,5	3,4	1,4	0,4	1,8	8,2	0,3	3,4	3,4	1,9	0,9	2,6	2,3	2,2	3,5	3,9	2,2	0,6	
• 13a_g Astma, bronchitis, emfyseem	5,2	4,7	5,8	5,4	5,2	5,3	3,8	5,9	5,4	5,1	5,2	5,4	4,0	5,0	4,8	5,5	5,5	4,8	
• 13a_h Maag- of darmstoornissen	3,4	3,1	3,9	2,9	3,3	4,6	5,1	4,1	2,7	3,1	3,4	3,1	2,8	3,2	4,0	3,2	3,8	2,7	
• 13a_i Suikerziekte	2,1	2,5	1,6	0,2	1,7	5,3	0,6	3,3	1,9	1,6	1,3	3,2	2,0	1,5	2,3	1,9	1,9	1,6	
• 13a_j Ernstige huidziekten	0,8	0,9	0,8	0,7	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9	0,5	1,1	1,2	0,4	0,8	0,5	0,5	1,1	1,0	
• 13a_k Psychische klachten/aandoeningen	2,4	2,1	2,8	1,5	2,6	2,4	1,1	3,1	1,5	1,8	3,0	2,5	2,1	1,9	2,9	2,5	3,0	2,3	
• 13a_l Gehoorproblemen	2,2	2,7	1,6	0,7	1,8	5,4	1,6	3,3	3,3	1,8	1,6	2,4	0,9	2,2	2,4	2,7	1,6	1,8	
• 13a_m Epilepsie	0,4	0,4	0,3	0,1	0,6	1,7	0	0,8	0,6	0,2	0,4	0,6	0,2	0,4	0,3	0,1	0,3	0,4	
• 13a_n Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids)	0,7	0,6	0,9	0,1	0,6	1,7	0	1,0	0,6	0,5	0,2	0,5	0,6	0,5	1,0	1,3	0,9	0,6	
• 13a_o Problemen met zien	2,1	2,4	1,7	2,6	1,9	2,6	2,5	2,5	2,1	1,5	2,5	2,1	2,5	2,2	2,2	2,2	2,7	1,6	
• 13a_p Andere chronische ziekte/aandoening	5,6	4,8	6,4	5,8	5,3	6,8	4,9	6,5	5,9	5,0	5,2	3,8	5,1	4,3	6,2	6,7	6,2	7,1	
13b Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=7.784] [%]																			
1 Niet belemmerd	49,5	51,2	47,7	52,6	49,8	47,1	49,6	48,2	42,7	50,9	46,4	51,4	58,2	55,2	49,1	50,0	45,5	48,4	
2 Licht belemmerd	42,7	40,9	44,5	41,7	42,7	42,8	40,3	43,4	47,0	41,4	43,0	39,3	36,0	38,9	43,4	43,6	46,6	42,2	
3 Sterk belemmerd	7,8	7,8	7,8	5,7	7,5	10,1	10,1	8,4	10,3	7,7	10,6	9,3	5,8	6,0	7,6	6,4	7,9	9,4	
13c Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt? [N=7.657] [%]																			
1 Het werk	15,9	19,1	12,5	5,8	16,7	17,8	15,7	19,2	25,5	13,3	20,0	17,5	13,3	17,3	16,2	11,7	12,1	13,8	

	GESLACHT			LEEFTIJD			SBI93 (12 klassen, bront CBS)											
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
15f Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=22.297] [%]	66,7	65,2	68,4	43,2▼	69,0	74,6	23,8▼	70,3	49,4▼	42,0▼	28,9▼	67,8	81,0▲	55,2▼	96,3▲	91,7▲	87,4▲	56,9▼
2 Nee	24,7	27,2	21,7	26,0	25,1	21,7	61,0▲	22,9	42,2▲	42,7▲	47,9▲	24,1	16,0▼	33,7▲	1,7▼	4,8▼	7,8▼	32,1
3 Weet ik niet	8,6	7,6	9,8	30,8▲	5,9▼	3,7▼	15,2▲	6,7	8,4	15,2▲	23,2▲	8,1	3,0▼	11,1	2,0▼	3,5	4,8	11,4
15f Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)? [N=22.277] [%]	80,6	80,0	81,2	73,8	80,6	86,1	77,7	86,8	90,3▲	73,5▼	74,7	86,2	81,7	52,4▼	95,0▲	93,5▲	92,8▲	72,7▼
1 Ja	13,0	14,5	11,2	7,4	14,4	10,3	7,2	7,5	4,3▼	17,2	7,2	9,2	19,7	38,2▲	2,3▼	2,9▼	3,6▼	19,0
2 Nee	6,5	5,5	7,6	18,9▲	5,0▼	3,6	15,1▲	5,6	5,4	9,3	18,1▲	4,6	2,6	9,4	2,7	3,5	3,6	8,3
3 Weet ik niet	6,59	6,50	6,70	6,79	6,57	6,57	6,72	6,72	6,51	6,51	5,75▼	6,48	7,27▲	6,73	6,61	6,43	6,57	6,58
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15i_a Personeelszaken (PSO) (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden over vertegenwoordiging van mijn belangen) [N=17.179] [gemiddelde]	6,04	5,92	6,19	6,48▲	5,99	6,03	6,24	5,90	6,16	6,06	6,04	6,12	6,06	6,08	5,68▼	6,05	6,21	6,15
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15i_b Uw direct leidinggevende (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden over vertegenwoordiging van mijn belangen) [N=20.774] [gemiddelde]	6,61	6,56	6,68	6,99▲	6,58	6,48	6,78	6,49	6,74	6,60	6,60	6,49	6,88	6,67	6,55	6,55	6,64	6,65
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15i_c Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvertegenwoordiging (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden over vertegenwoordiging van mijn belangen) [N=14.360] [gemiddelde]	6,28	6,11▼	6,47▲	6,44	6,25	6,32	5,90▼	6,19	6,15	6,01	5,64▼	6,15	6,54	6,21	6,38	6,34	6,51	6,34
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15i_d De vakbond (1=zeer ontevreden - 10=zeer tevreden over vertegenwoordiging van mijn belangen) [N=10.648] [gemiddelde]	6,18	6,06	6,38	6,57▲	6,10	6,33	6,00	6,23	6,35	6,17	5,72▼	6,13	5,95	5,92	6,18	6,15	6,38	6,25
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
16_a Heeft u in uw bedrijf de laatste twee jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan? [N=22.643] [%] ja	56,6	57,6	55,4	45,0▼	59,5▲	51,9	29,5▼	51,9	50,7	41,1▼	36,4▼	49,0	75,5▲	57,8	76,6▲	68,4▲	65,7▲	56,3
16_b Heeft uw bedrijf de laatste twee jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald? [N=22.566] [%] ja	43,5	47,8	38,3	32,5▼	46,6▲	36,7	27,0▼	40,4	47,8	33,6▼	25,0▼	35,3	63,1▲	48,3	56,1▲	51,5	42,4	45,2
16_c Bent u in uw bedrijf de laatste twee jaar van functie veranderd? [N=22.550] [%] ja	21,0	22,6	19,0	23,1	22,2	12,6▼	14,5	21,0	17,0	19,5	16,5	19,3	32,5▲	22,4	30,6▲	18,9	18,2	19,1
16_d Is uw functie de laatste twee jaar uitgebreid? [N=22.572] [%] ja	44,7	47,5	41,2	40,0	47,4▲	34,5▼	35,6	45,8	38,0	40,1	39,6	41,8	55,1▲	50,6	52,6	43,0	41,0	48,0
16_e Heeft u in uw bedrijf de laatste twee jaar promotie gemaakt? [N=22.523] [%] ja	16,1	18,4	13,4	21,7	17,1	6,6▼	17,7	14,9	17,8	16,2	16,5	13,2	23,6▲	21,0	21,7	10,4	10,6	17,6
17_a Misl of vervaarlost u uw werkzaamheden door uw werk? [N=22.637] [%]	47,8	46,0	50,0	64,2▲	43,9▼	54,1	62,3▲	51,0	56,7	54,5	45,1	41,8	42,2	46,4	45,5	36,3▼	46,9	45,0
1 Nee, nooit	42,1	42,5	41,6	28,9▼	45,1▲	37,6	32,5	39,3	37,7	37,9	37,9	41,3	48,2	42,8	45,0	51,5▲	44,2	44,0
2 Ja, een enkele keer	8,4	9,5	7,0	5,8	9,1	6,8	3,3	7,8	4,6	7,0	12,7	13,0	7,7	9,0	8,3	10,3	7,9	9,0
3 Ja, vaak	1,7	1,9	1,4	1,1	1,8	1,4	1,8	1,9	1,6	0,8	4,3▲	3,9	1,9	1,7	1,2	1,8	1,0	2,0
4 Ja, zeer vaak																		
17_b Misl of vervaarlost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=22.547] [%]	70,9	68,6	73,7	81,6▲	68,0▼	76,9	79,9▲	71,7	74,1	75,5	72,2	71,3	63,8	66,4	68,2	64,8	73,6	71,5
1 Nee, nooit	27,1	29,1	24,8	17,2▼	29,9▲	21,4	18,0▼	26,3	24,4	23,1	23,9	25,6	34,2	31,3	30,3	33,1	25,0	26,5
2 Ja, een enkele keer	1,6	1,9	1,3	1,0	1,8	1,2	1,8	1,8	1,2	1,2	3,0	2,2	1,7	2,0	1,1	1,7	1,1	1,4
3 Ja, vaak	0,3	0,4	0,2	0,2	0,3	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,9	0,8	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,6
4 Ja, zeer vaak	16,7	18,4	14,7	15,4	16,9	17,1	11,3	19,5	10,9	12,2	13,7	23,1	30,0▲	18,3	18,3	12,4	15,5	16,8
18a_a Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=22.566] [%] ja	16,4	16,9	15,8	11,6	17,1	17,3	9,6	20,7	10,6	12,2	13,5	22,2	24,2▲	17,0	15,7	11,5	17,3	18,1
18a_b Maakt u zich zorgen over uw baan? [N=22.610] [%] ja																		

	GESLACHT		LEEFTIJD			SBI93 (12 Massen, bront CBS)												
	Totaal	Man	Vrouw	15-24 jaar	25-54 jaar	55-64 jaar	Landbouw en visserij	Industrie	Bouwnijverheid	Handel	Horca	Vervoer en communicatie	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en overige dienstverlening
18a. c Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=22.617] [% ja]	90,5	50,5	50,5	51,9	55,4▲	24,6▼	49,3	45,7	48,3	52,7	61,0▲	51,1	53,4	55,6	49,4	47,4	48,3	47,7
18a. d Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=22.583] [% ja]	26,0	26,4	25,5	26,7	28,5▲	12,7▼	24,3	22,7	22,4	26,9	32,9	25,8	26,8	30,2	26,1	22,5	25,0	28,6
18a. e Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=22.260] [% ja]	62,2	63,2	61,0	46,0▼	66,0▲	56,7	62,9	66,4	66,7	58,9	40,2▼	65,0	66,7	58,6	65,7	61,3	64,2	61,4
18a. a Wilt u tot uw 65e levensjaar werkzaam blijven? [N=22.693] [%]																		
1 Ja	34,0	34,4	33,6	39,3	33,0	34,5	40,4	31,9	24,6▼	34,2	34,2	34,2	30,8	36,3	31,3	37,4	35,4	39,2
2 Nee	39,8	45,2▲	33,4▼	27,1▼	39,9	50,0▲	30,9	43,9	54,4▲	37,6	35,9	41,4	45,5	35,0	46,6	37,3	33,8	32,9
3 Weet niet	26,2	20,5▼	33,1▲	33,6	27,1	15,5▼	28,6	24,2	21,1	28,2	29,9	24,4	23,7	25,7	22,1	25,3	30,8	27,9
18b. b Denk u in staat te zijn uw huidige werk tot uw 65e levensjaar voort te zetten? [N=22.573] [%]																		
1 Ja	41,4	44,5	37,8	25,2▼	42,5	49,8	35,3	43,6	34,1	39,2	21,8▼	42,8	52,4▲	48,0	48,0	42,0	35,3	43,8
2 Nee	37,1	36,3	38,0	52,6▲	35,8	30,6	36,3	33,6	44,9	39,4	55,0▲	38,2	30,2	32,4	34,0	34,4	40,6	34,2
3 Weet niet	21,5	19,2	24,2	22,3	21,7	19,6	28,4	22,8	21,0	21,3	23,1	19,0	17,4	19,6	18,0	23,6	24,1	22,1
18a. c Zoulichter werk (fchamelijk en/of geestelijk) eros kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet? [N=22.613] [%]																		
1 Ja	39,5	39,8	39,1	37,6	41,0	33,8	46,1	37,9	49,0▲	36,2	48,6	37,5	27,2▼	32,6	32,2	45,6	50,0▲	36,8
2 Nee	39,3	40,7	37,7	36,5	37,6	50,6▲	35,4	40,8	32,7	40,7	29,2▼	41,5	49,8▲	45,3	46,5	35,6	30,4▼	40,6
3 Weet niet	21,2	19,5	23,2	25,9	21,4	15,6	18,6	21,3	18,3	23,1	22,2	21,0	23,1	22,1	21,3	18,8	19,6	22,6
19a. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=22.728] [%]																		
1 Zeer ontevreden	2,2	2,0	2,4	2,7	2,1	2,5	2,1	2,4	2,0	1,9	3,8	2,3	2,4	2,4	1,8	1,8	2,2	2,4
2 Ontevreden	5,6	5,7	5,5	5,0	5,7	5,7	3,1	5,4	4,1	6,1	8,1	6,4	2,8	5,8	4,1	9,0	5,5	3,3
3 Niet ontevreden/niet tevreden	19,6	19,7	19,4	18,8	19,7	19,2	18,4	20,7	21,9	21,0	22,7	21,1	12,3	17,3	17,1	19,2	20,8	18,4
4 Tevreden	62,4	62,3	62,5	61,8	62,7	61,7	65,0	61,5	63,2	60,4	57,3	61,0	65,9	62,4	67,0	60,3	63,4	64,5
5 Zeer tevreden	10,2	10,2	10,2	11,7	9,8	10,9	11,4	9,9	8,8	10,6	8,1	9,2	16,5▲	12,1	9,9	9,7	8,1	11,4
19b. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=22.668] [%]																		
1 Zeer ontevreden	1,9	1,7	2,2	2,5	1,8	2,1	3,1	2,2	1,1	1,6	2,9	1,7	2,4	2,1	2,1	1,4	1,8	1,6
2 Ontevreden	4,3	4,4	4,2	5,3	4,5	2,9	3,6	3,7	3,0	5,4	6,1	5,5	3,9	5,4	3,7	4,1	3,4	3,5
3 Niet ontevreden/niet tevreden	16,4	17,0	15,7	15,0	16,6	16,4	12,6	19,6	18,1	18,5	19,5	16,7	12,9	15,5	14,8	13,9	15,1	13,7
4 Tevreden	62,4	62,9	61,9	59,4	62,8	62,9	65,7	61,7	65,1	59,8	58,3	61,7	64,2	61,9	64,6	63,5	63,8	62,3
5 Zeer tevreden	14,9	14,0	16,0	17,8	14,3	15,7	15,0	12,9	12,7	14,6	13,2	14,5	16,6	15,1	14,9	17,1	15,8	18,8

Literatuur

- Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & S. Dhondt (2000). RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beelddschermwerk, muisgebruik en andere ICT gerelateerde factoren. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2007). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006: Methodologie en globale resultaten. Almere: PlantijnCasparie.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & P.G.W. Smulders (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en globale resultaten. Almere: PlantijnCasparie.
- Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) Gezondheid 2004. Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.
- Dijkstra, L., Kroft, H. & K.J. Oomkes (2004). Handleiding Monitor Arboconvenanten: Toelichting, gebruiksaanwijzing en technische specificaties. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Eurostat & National Statistical Offices (2004). The Fourth Community Innovation Survey. Vragenlijst. Luxemburg: Luxemburg.
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Goodman, S.A., & D.J. Svyantek (1999). Person-Organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Goudswaard, A., Dhondt S. & K. Kraan (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatie-maatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998, Hoofddorp: TNO Arbeid..
- Granzier, J.J.M., Kösters, L, Valk van der, J. (2008). Vergelijking meting arbeidsongevallen NEA versus EBB. Voorburg: CBS.
- Green, F., Gallie, D., Felstead, A. & Y. Zhou (2006). The 2006 Skills Survey. Survey Questionnaire. Oxford/Cardiff: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE).

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter. (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & K.O. Kraan (2007). Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Hoofddorp: TNO.
- Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom, 1995.
- Houtman, I.L.D., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & M. Kompier (1995). Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: VUGA
- Jansen, J.J.P., Bosch, F.A.J. van den & H.W. Volberda (2006). Erasmus Concurrentie- en InnovatieMonitor. Vragenlijst. Rotterdam: Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management (RSM).
- Karasek, R.A. Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment, 1985.
- Karasek, R., Brisson Ch., Kawakami N., Houtman I.L.D., P. Bongers, & B. Amick. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Kessler R.C., Barber, C., Beck, A., Berglund P., Cleary, P.D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Üstün, T. B. & P. Wang (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 2, 156-174.
- Kristensen T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- KU Leuven (2004). PASO (Panel Survey of Organisations). Vragenlijst. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Lindström, K., Dallner, M., Elo, A.L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & E. Orhade (1997). Review of Psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPS Nordic). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Nielsen, P. & Danmarks Statistik (2001). DISKO (Danish Innovation System - Comparative Analysis) Management Questionnaire about organisation, employee skills and development of new products. Vragenlijst. Kopenhagen: Danmarks Statistik.
- Paoli, P. & D. Merlié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Smulders, P.G.W., Andries, F. & F. Otten (2001). Hoe denken Nederlanders over hun werk? Opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

- Venema, A, Jettinghoff, K, Bloemhoff, A & C. Stam (2007). Monitor Arbeidsongevallen in Nederland 2005. Hoofddorp: TNO.
- Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Vriend, I., Kampen, B. van, Schmikli, S., Eckhardt, J., Schoots, W. & P. den Hertog (2005). Ongevallen en Bewegen in Nederland 2000-2003: Ongevalsletsels en sportblessures in kaart gebracht. Amsterdam: Consument en Veiligheid.
- Ybema, J.F., van den Bossche, S. van den & A. Venema (2006). Monitor Arbeidsongevallen: de overgang van EBB naar NEA. Hoofddorp: TNO.
- Zwart, B.C.H. de, Heijdel, W.M. & T.J. Veerman (2002). Ontwikkeling vragenlijstmodule ziekteverzuim en reïntegratiebeleid: in het kader van uniformering monitoring arboconvenanten (UMA). Leiden: AStri.

A. Wijzigingenoverzicht NEA 2006-2007

In deze bijlage geven we een overzicht van de wijzigingen in de NEA 2007-vragenlijst ten opzichte van de 2006-vragenlijst. Ongeveer de helft van de 34 modules uit de 2006-vragenlijst komt terug in de 2007-vragenlijst. Het aantal modules in de 2007-vragenlijst is slechts 19. Vragen uit sommige 2006-modules zijn samengenomen in één 2007-module. Daarnaast bevat de 2007-vragenlijst enkele nieuwe modules met vragen die voorheen niet in de NEA zijn gesteld. In deze bijlage volgen we allereerst de 34 modules van de 2006-vragenlijst. Aan het eind van deze bijlage worden de modules besproken die in 2007 nieuw, of grotendeels nieuw zijn.

2006-module 1. Persoonsgegevens

De vijf vragen zijn ongewijzigd overgenomen.

Aan deze module is een vraag toegevoegd over het aantal betaalde banen dat de respondent heeft, en de vraag of de (eventuele) partner van de respondent een betaalde baan heeft (afkomstig uit TAS).

2006-module 2. Uw huidige werkkring

Het woord 'werkkring' is in de titel en eerste vraag van deze module vervangen door 'dienstverband'.

De vragen van deze 2006-module zijn ongewijzigd overgenomen, zij het met een enkele wijziging in de volgorde van de vragen. Toegevoegd zijn vragen over het gewenste aantal uren werk per week, de pauzeduur en de reistijd voor woon-werkverkeer op een gemiddelde werkdag, de anciënniteit bij de huidige werkgever en de anciënniteit in de huidige functie. Daarnaast zijn toegevoegd een vraag over leidinggeven en een vraag over veranderingen in het bedrijf. De vraag over pauzeduur is nieuw ontwikkeld. De vraag over veranderingen in het bedrijf is afgeleid van drie vragen die in het verleden gesteld zijn in de telefonische ronde van het OSA-vraagpaneel 2005-2006. De overige vragen die zijn toegevoegd zijn (deels gewijzigd) afkomstig uit TAS.

2006-module 3. Uw beroep

Ongewijzigd.

2006-module 4. Uw bedrijf

De laatste vraag van deze module is verwijderd in verband met het opnemen van vragen naar anciënniteit in module 2. Het woord 'bejaardentehuizen' is vervangen door 'verzorgingshuizen'. Voor het overige deel is deze module ongewijzigd.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

2006-module 5. Werktempo

De eerste en de twee laatste vragen zijn opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'. De overige vragen zijn verwijderd.

2006-module 6. Zelfstandigheid in het werk

Ongewijzigd opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 7. Emotioneel zwaar werk

Deze zeven vragen zijn vervangen door 3 vragen over emotionele belasting uit de TAS die zijn opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 8. Kracht zetten en tillen tijdens het werk

De eerste vraag is opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'. De overige vragen zijn verwijderd.

2006-module 9. Trillingen

De twee vragen zijn vervangen door één nieuwe vraag in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 10. Lichaamshouding

De zes vragen zijn vervangen door één nieuwe vraag in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 11. Repeterende bewegingen

De drie vragen zijn vervangen door één nieuwe vraag in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 12. Geluid

De eerste vraag is ongewijzigd. De formulering van de tweede vraag is aangepast en de antwoordoptie 'N.v.t.' is toegevoegd. Deze vragen zijn opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 13. Beeldschermwerk

De eerste vraag is ongewijzigd opgenomen in de 2007-module 'Computergebruik'. De vraag naar de duur van beeldschermactiviteiten voor privé-doeleinden is verwijderd. Aan de 2007-module 'Computergebruik' is de vraag toegevoegd: "Bent u telewerker?" (afkomstig uit TAS).

2006-module 14. Gevaarlijk werk & vuil werk

De eerste vraag is opgenomen in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'. De overige vragen zijn verwijderd.

2006-module 15. Agressie en discriminatie

De eerste twaalf vragen (over blootstelling aan, en gevolgen van, agressie en geweld in het werk) zijn opgenomen in de 2007-module 'Klanten en collega's'. De vijf vragen over discriminatie zijn verwijderd.

2006-module 16. Een arbeidsongeval meegemaakt?

De titel van deze module is gewijzigd in 'Arbeidsongevallen'.

De eerste en derde vraag zijn ongewijzigd. De toevoeging bij de tweede vraag, waarmee aangegeven wordt dat het meest recente arbeidsongeval wordt bedoeld, is in 2007 voorafgaand aan deze vraag geplaatst. In 2007 verwijst deze toevoeging daarmee naar alle volgende vragen in deze module. De antwoordcategorie '4 dagen tot 2 weken' van de vierde vraag van deze module is opgesplitst in twee antwoordcategorieën, namelijk in '4, 5 of 6 dagen' en '1 tot 2 weken'.

Aan de module zijn twee vragen toegevoegd, één over behandeling naar aanleiding van het arbeidsongeval en één over het ontstaansmechanisme van het arbeidsongeval (beide gebaseerd op vragen uit OBIN).

2006-module 17. Gevaarlijke stoffen

De vragen uit deze module zijn vervangen door één nieuwe vraag in de 2007-module 'Uw werkomstandigheden'.

2006-module 18. Maatregelen tegen gevaarlijke stoffen

Verwijderd.

2006-module 19. Maatregelen tegen werkdruk en RSI

Verwijderd.

2006-module 20. Bedrijfsveiligheid

Verwijderd.

2006-module 21. Benodigde ARBO-maatregelen

De titel van deze module is gewijzigd in 'Arbo-maatregelen'. De vragen zijn ongewijzigd.

2006-module 22. Uw gezondheid

De enige vraag uit deze 2006-module is ongewijzigd. Toegevoegd zijn vragen over de aanwezigheid en, indien aanwezig, de werkgerelateerdheid van klachten aan de nek, schouders, armen/ellebogen en polsen/handen (afkomstig uit TAS). Tevens zijn 5 vragen toegevoegd over burn-out.

2006-module 23. Uw herstelbehoefte na het werk

Verwijderd.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

2006-module 24. Problemen met uw nek, schouders, armen, e.d.

Verwijderd. Vragen over dergelijke bewegingsapparaatklachten zijn opgenomen in de 2007-module 'Uw gezondheid'.

2006-module 25. Doorwerken tot uw 65e?

Deze drie vragen zijn ongewijzigd overgenomen in de 2007-module 'Uw verdere loopbaan', waarin tevens twee vragen over werkzekerheid en drie vragen over vertrekvens zijn opgenomen (afkomstig uit TAS).

2006-module 26. Verzuimbeleid van uw bedrijf

Verwijderd.

2006-module 27. Uw ziekteverzuim tijdens de afgelopen 12 maanden

De titel van deze module is veranderd in 'Ziekteverzuim'. De drie vragen zijn ongewijzigd overgenomen. Toegevoegd is een nieuwe vraag over contact met de arbo-dienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding.

2006-module 28. Uw laatste verzuimgeval (eventueel langer dan een jaar geleden)

De titel van deze module is veranderd in 'De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)'. De eerste vijf vragen zijn ongewijzigd overgenomen. De laatste twee vragen (over contacten met huisarts of specialist) zijn verwijderd.

2006-module 29. Langer dan 8 weken ziek geweest?

Verwijderd.

2006-module 30. ARBO-dienstverlening

Verwijderd.

2006-module 31. Heeft u een chronische ziekte of aandoening?

De titel van deze module is veranderd in 'Chronische ziekte of aandoening'. De vijf vragen zijn ongewijzigd overgenomen.

2006-module 32. Arbeidsongeschiktheid

Verwijderd.

2006-module 33. Alleen voor vrouwen: zwangerschap en werken

Verwijderd.

2006-module 34. Slot

De vraag naar 'tevredenheid met uw arbeidsomstandigheden' is ongewijzigd overge-

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

nomen in de 2007-module 'Tevredenheid'. Aan die module is een vergelijkbare vraag over 'tevredenheid met uw werk' toegevoegd.

Modules die geheel of grotendeels nieuw zijn in 2007:

2007-module 5. Uw werkomstandigheden

In deze module zijn onderwerpen vanuit verschillende 2006-modules samengekomen. Dit betreft de onderwerpen gevaarlijk werk, kracht zetten, trillingen, ongemakkelijke werkhouding, herhalende bewegingen, lawaai, autonomie, werktempo, werkdruk en emotionele belasting. Deels zijn deze onderwerpen geoperationaliseerd met ongewijzigde vragen uit de 2006-vragenlijst en deels met vragen die afkomstig zijn uit TAS. Daarnaast zijn enkele nieuwe onderwerpen in deze module opgenomen. Cognitieve belasting van het werk is opgenomen met drie vragen afkomstig uit TAS. Vier vragen zijn toegevoegd om innovatief vermogen te meten (één vraag afgeleid van de QPS Nordic vragenlijst, één van het PASO-werkgeverspanel in Vlaanderen, en twee zijn afgeleid van vragen uit de Erasmus concurrentie en Innovatiemonitor 2006. Tenslotte zijn drie vragen toegevoegd over de gevarieerdheid, leer- en creativiteitsvereisten van het werk (afkomstig uit TAS).

2007-module 6. Klanten en collega's

Naast de ongewijzigde 2006-vragen over blootstelling aan, en gevolgen van, agressie en geweld in het werk zijn aan deze module drie onderwerpen toegevoegd. Vier vragen zijn opgenomen over de contacten die men tijdens het werk heeft. Deze zijn nieuw ontwikkeld voor de NEA 2007. Sociale steun van leidinggevende en collega's wordt gemeten met in totaal acht vragen (afkomstig uit TAS). Drie vragen zijn in deze module opgenomen over conflicten op de werkvloer.

2007-module 14. Functioneren en inzetbaarheid

De zes vragen die deze module omvat zijn nieuw voor de NEA. De vraag over kwaliteitscontrole is ontwikkeld op basis van een vraag uit de British Skills Survey van 2006. De vraag over het oordeel van de leidinggevende over de geleverde werkprestatie is een aangepaste versie van een vraag uit de HPQ. Over het onderwerp productiviteit zijn drie vragen toegevoegd. Als laatste is in deze module een vraag opgenomen over inzetbaarheid (afkomstig uit TAS).

2007-module 15. Arbeidsvoorwaarden

Alle vragen in deze module zijn nieuw voor de NEA. De eerste twee onderwerpen, naar aspecten die een rol hebben gespeeld bij de keuze van de huidige baan (1 item) en de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden (13 items) zijn gebaseerd op vragen uit de AVON monitor. De overige vragen in deze module zijn nieuw ontwikkeld. Dit betreft vragen over de tevredenheid met vakbonden, personeelsvertegenwoordigingen en CAO's in

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

het algemeen, over het lidmaatschap van een vakbond (2 items), de aanwezigheid van een personeelsvertegenwoordiging, de aanwezigheid en tevredenheid met de eigen CAO, en vragen over de tevredenheid over de belangenbehartiging door de afdeling personeelszaken, de leidinggevende, personeelsvertegenwoordiging en vakbond.

2007-module 16. Opleiding en ontwikkeling

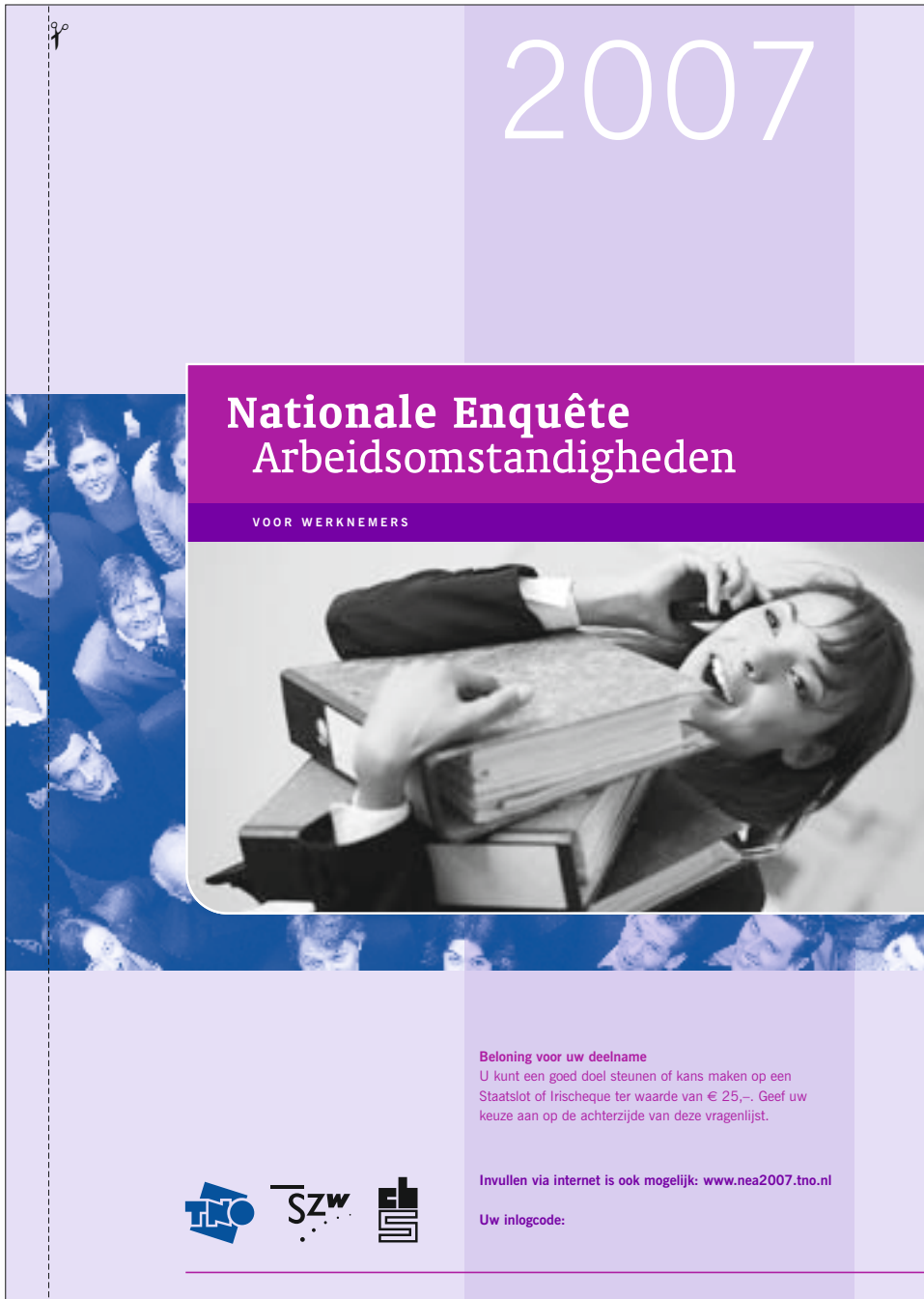
Deze module omvat vijf vragen waarvan twee over opleiding, twee over functieverandering en één over doorgemaakte promotie (allen afkomstig uit TAS).

2007-module 17. Werk en thuis

Deze module omvat twee vragen (afkomstig uit TAS). De ene vraag betreft de invloed die het werk heeft op de thuissituatie en de andere vraag betreft de invloed die de thuissituatie heeft op het werk.

B. NEA-vragenlijst, begeleidende folder, webenquête

B.1 Nea vragenlijst



2007

**Nationale Enquête
Arbeidsomstandigheden**

VOOR WERKNEMERS

Beloning voor uw deelname
U kunt een goed doel steunen of kans maken op een Staatslot of Irscheque ter waarde van € 25,-. Geef uw keuze aan op de achterzijde van deze vragenlijst.

Invullen via internet is ook mogelijk: www.nea2007.tno.nl

Uw inlogcode:

TNO SZW

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 2007



Algemene informatie

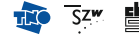
- Invultijd: circa 25 minuten
- Gegevens blijven anoniem
- Meedoen kan tot 5 december 2007

Invullen via internet?

- Ga naar www.nea2007.tno.nl
- Voer uw inlogcode in (zie voor- of achterzijde vragenlijst)

Schriftelijk invullen?

- Gebruik een balpen
- Zet in het hokje van uw keuze een kruisje
- Corrigeren: maak het foute hokje zwart en zet een kruisje in het goede hokje
- Bij invullen van getallen s.v.p. niet buiten de hokjes schrijven
- Na afloop kunt u de voorkant van de vragenlijst afscheuren/afknippen langs de perforatielijn
- Retourneer de vragenlijst in de bijgevoegde antwoordenvolp (postzegel niet nodig)



1 Persoonsgegevens

Wat is uw geslacht?

- Man
 Vrouw

Wat is uw geboortjaar?

19

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

- Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
 Basisonderwijs
 MAVO
 Voorbereidend beroepsonderwijs
 HAVO/VWO
 Middelbaar beroepsonderwijs
 Hoger beroepsonderwijs
 Wetenschappelijk onderwijs

Hoe is uw huishouden samengesteld?

- Gehuwd of samenwonend *zonder* thuiswonende kinderen
 Gehuwd of samenwonend *met* thuiswonende kinderen
 Eénouder-huishouden
 Alleenstaand
 Anders

Hoeveel uren per dag besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke taken en zorgtaken?

uur per dag

Heeft u momenteel een betaalde baan?

Zo ja, heeft u één of meerdere betaalde banen?

- Nee, géén betaalde baan *Vul de vragenlijst niet verder in*
 Ja, één betaalde baan
 Ja, meerdere betaalde banen

Heeft uw partner een betaalde baan?

- Ja, heeft betaalde baan
 Nee, heeft geen betaalde baan
 Geen partner

Heeft u meer dan één betaalde baan? Vul dan de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt!

2 Uw dienstverband

Wat is de aard van uw dienstverband?

- Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
 Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
 Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
 Uitzendkracht
 Oproepkracht/invalkracht
 Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)

Wat is de omvang van uw dienstverband?

uren per week (volgens contract)

Hoeveel uur per week zou u willen werken?

uren per week (volgens contract)

Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? (Dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?)

dagen per week

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 2007

Werkt u in ploegendienst?

Ja, regelmatig

Ja, soms

Nee

Heeft u het afgelopen jaar 's avonds of 's nachts gewerkt?

Heeft u het afgelopen jaar in het weekend gewerkt?

Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel is vastgelegd?

Ja, structureel

Ja, incidenteel

Nee, nooit *Sla de volgende vraag over*

Zo ja, hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?

(Het gaat zowel om betaald als onbetaald overwerk.

Reistijd niet meetellen, thuis overwerk wel meetellen)

uren per week

Hoe lang pauzeert u in totaal op een gemiddelde werkdag?

minuten per dag

Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer? (s.v.p. heen- en terugreis optellen)

minuten per dag

Hoeveel van uw normale betaalde arbeid verricht u gemiddeld thuis? (overwerk niet meetellen)

uren per week

Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

jaar

maanden

Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie?

jaar

maanden

Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of instelling? (Als uw bedrijf meer dan één vestiging heeft, geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt)

1 tot en met 4

100 tot en met 499

5 tot en met 9

500 tot en met 999

10 tot en met 49

1000 of meer

50 tot en met 99

Geeft u in uw huidige functie leiding? (personeel waaraan u via anderen leidinggeeft ook meetellen)

Nee

Ja, aan 1 – 4 medewerkers

Ja, aan 5 – 9 medewerkers

Ja, aan 10 – 49 medewerkers

Ja, aan 50 – 99 medewerkers

Ja, aan 100 of meer medewerkers

Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? (meerdere antwoorden mogelijk)

Een grote reorganisatie

Overname door een andere organisatie

Overname van een andere organisatie

Inkrimping zonder gedwongen ontslagen

Inkrimping met gedwongen ontslagen

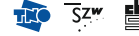
Fusie met een ander bedrijf

Uitbesteding van ondersteunende diensten

Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland

Automatisering van bedrijfsactiviteiten

Geen van bovenstaande veranderingen



3 Uw beroep

Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?

Ambachtelijke en industriële beroepen, namelijk:

- Schilders
- Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, e.d.
- Metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers
- Drukkers en verwante functies
- Voedingsmiddelen- en drankenbereiders
- Kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerders, confectie-medewerkers, e.d.
- Elektromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
- Machinebankwerkers, monteurs, instrumentmakers, reparateurs van machines, e.d.
- Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen, namelijk:

- Buschauffeurs, treinbestuurders, zeelieden, e.d.
- Vrachtwagenchauffeurs
- Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, e.d.
- Overige transportberoepen

Administratieve beroepen, namelijk:

- Secretariaessen, typisten, e.d.
- Boekhouders, kassiers, e.d.
- Postdistributiepersoneel
- Overige administratieve beroepen

Commerciële beroepen, namelijk:

- Vertegenwoordigers, handelsagenten
- Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
- Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, e.d.
- Overige commerciële beroepen

Dienstverlenende beroepen, namelijk:

- Koks, kelners, buffetbedienden
- Huisbewaarders, schoonmaakpersoneel (in gebouwen, e.d.)
- Politiepersoneel, brandweer, bewakers, e.d.
- Kappers, schoonheidsspecialisten
- Overige dienstverlenende functies

Gezondheidszorg- en hulpverleningsberoepen, namelijk:

- Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen
- Verpleegkundigen, ziekenverzorgenden
- Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alphahulpen, e.d.
- Overige gezondheidszorgberoepen

Leerkrachten/docenten, namelijk:

- Docenten basisonderwijs
- Docenten voortgezet onderwijs
- Docenten hoger onderwijs
- Overige onderwijsberoepen

(Vak-)specialisten, namelijk:

- Architecten, ingenieurs en verwante technici, tekenaars, e.d.
- Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante vakspecialisten
- Kunstenaars
- Overige vakspecialisten

Agrarische beroepen, namelijk:

- Akkerbouwers
- Veehouders, pluimveehouders
- Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, e.d.
- Vissers, viskwekers, jagers, e.d.
- Overige agrarische beroepen

Leidinggevende functies

- Overige beroepen

4 Uw bedrijf

Bij wat voor soort bedrijf of instelling bent u werkzaam?
(max. 40 letters)

.....

.....

Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?

Industrie, namelijk:

- Voedings- en genotmiddelenindustrie
- Aardolie- en chemische industrie
- Metaalproductenindustrie
- Metaal- en elektronische industrie
- Machine-industrie
- Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- Bouwbedrijven
- Bouwinstallatiebedrijven
- Afwerking van gebouwen
- Ander type bouwbedrijf

Handel, namelijk:

- Autohandel en -reparatie
- Groothandel machines en apparaten
- Warenhuizen en supermarkten
- Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en communicatie, namelijk:

- Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- Post en telecommunicatie
- Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- Bankwezen
- Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- Computerservice en informatietechnologie
- Juridische en economische dienstverlening
- Architecten- en ingenieursbureaus
- Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- Basis- en speciaal onderwijs
- Voortgezet onderwijs
- Hoger onderwijs
- Ander type onderwijs

Gezondheids- en welzijnzorg, namelijk:

- Ziekenhuizen
- Ander type gezondheidszorg
- Verpleeg- en verzorgingshuizen
- Ander type welzijnzorg

Openbaar bestuur/overheid, namelijk:

- Gemeenten, provincies
- Ministeries
- Justitie (exclusief het ministerie zelf)
- Politie
- Ander type openbaar bestuur/overheid

Overige dienstverlening, namelijk:

- Cultuur, sport en recreatie
- Ander type cultuur en overige dienstverlening

Landbouw, bosbouw en visserij

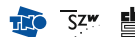
Energie- en waterleidingbedrijven

Horeca

Overige bedrijven

5 Uw werkomstandigheden

	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee
Moet u gevaarlijk werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten, bijvoorbeeld bij tillen, duwen, trekken, sjouwen, of gebruikt u in uw werk gereedschappen en apparaten waarbij u veel kracht moet zetten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
Wordt u op uw werk blootgesteld aan chemicaliën, stof, dampen, gassen of rook?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	N.v.t.
Wanneer u werkt in lawaai, gebruikt u dan gehoorbeschermers, zoals oorkappen of oordopjes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja, meestal	Ja, soms	Nee	
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kunt u zelf uw werktempo regelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ja, regelmatig	Ja, soms	Nee	
Moet u in een hoog tempo werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u heel veel werk doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk hectisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk emotioneel veeleisend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Vereist uw werk intensief nadenken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergt uw werk veel aandacht van u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Op mijn werk worden werknemers aangemoedigd om na te denken over manieren om het werk beter te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk krijg ik tijd om nieuwe ideeën te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het bedenken van nieuwe producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk lever ik een duidelijke bijdrage aan het verbeteren van producten/diensten van mijn bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereist uw baan creativiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Klanten en collega's

Hoe vaak heeft u bij het uitvoeren van uw functie contact met de volgende personen en bedrijven?

- Collega's van uw eigen team
- Collega's van *andere* teams, afdelingen of vestigingen
- Klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- Toeleveranciers, onderaannemers

Nooit	Een paar keer per jaar	Een paar keer per maand	Een paar keer per week	Dagelijks
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken?

- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
 - Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg
 - Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen
 - Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken
-
- Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
 - Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
 - Mijn collega's zijn vriendelijk
 - Mijn collega's zijn goed in hun werk

Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	N.v.t.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Heeft u in de afgelopen 12 maanden een conflict gehad met:

- Een of meer directe collega's?
- Uw direct leidinggevende?
- Uw werkgever?

Nee	Ja, kortdurend	Ja, langdurig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:

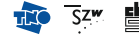
- Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?
- Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- Intimidatie door leidinggevenden of collega's?
- Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?
- Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)?
- Pesten door leidinggevenden of collega's?

Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van agressie en geweld in uw werk:

- Wel eens verzuimd van uw werk?
- Langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?
- Wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?
- Langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?

Nee	Ja
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7 Computergebruik

Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? (inclusief laptop, notebook en thuiswerk)

uur per dag

Bent u telewerker? (dat wil zeggen: doet u, met behulp van een computer, thuis of elders werk dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert)

Ja
 Nee

8 Arbeidsongevallen

a) Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamenlijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?

Ja, één keer
 Ja, meerdere keren, namelijk: keer
 Nee [Ga naar 9](#)

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw **meest recente** arbeidsongeval/voorval in de afgelopen 12 maanden.

b) Welk soort letsel heeft u hierbij opgelopen?

Lichamenlijk letsel
 Geestelijke schade
 Beide

c) Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?

Ja, en ik ben nog steeds niet aan het werk
 Ja, maar ik ben inmiddels weer aan het werk
 Nee [Ga naar 8e](#)

d) Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (tel alle dagen van begin tot eind van het verzuim; ook tussenliggende vrije dagen en weekenddagen)

0 dagen (minder dan 1 volledige dag)
 1, 2 of 3 dagen
 4, 5 of 6 dagen
 1 tot 2 weken

2 weken tot 1 maand
 1 maand tot 6 maanden
 Langer dan 6 maanden

e) Waar of door wie bent u voor dit ongeval/voorval behandeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

Niet behandeld
 Bedrijfs hulpverlener, EHBO'er op het werk
 Bedrijfsarts
 Huisarts/huisartsenpost

Op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis
 In een ziekenhuis opgenomen
 Specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afspraken op de polikliniek)
 Anders

f) Hoe ontstond het letsel? (kruis alléén de belangrijkste oorzaak aan)

Ergens aan gesneden, gestoten
 Door een voorwerp geraakt
 Een beknelling
 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)
 Uitglijden, struikelen of andere val

Door iemand bedreigd, gebeten, geschopt
 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens werktijd
 Verkeersongeval op de openbare weg, tijdens woon-werkverkeer
 Anders

9 Arbo-maatregelen

Acht u het wenselijk dat uw bedrijf of instelling (aanvullende) maatregelen neemt ten aanzien van de volgende zaken:

- Werkdruk, werkstress
- Emotioneel zwaar werk
- RSI
- Lichamelijk zwaar werk
- Geluid
- Roken door collega's of klanten
- Intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)
- Intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's
- Gevaarlijke stoffen
- Veiligheid, bedrijfsongevallen

Ja, zeer nodig	Ja, enigszins nodig	Nee, niet nodig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 Uw gezondheid

Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?

- Uitstekend
- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht

Heeft u *de afgelopen 12 maanden* last (pijn, ongemak) gehad van uw:

- Nek
- Schouders
- Armen/ellebogen
- Polsen/handen

Nee, nooit	Een enkele keer, maar van korte duur	Een enkele keer, langdurig	Meerdere keren, maar steeds van korte duur	Meerdere keren, langdurig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hingen de klachten die u hierboven noemde samen met uw werk?

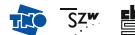
- Nek
- Schouders
- Armen/ellebogen
- Polsen/handen

Niet van toepassing, geen last gehad	Wel last gehad, maar niet veroorzaakt door het werk	Wel last gehad, en geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door het werk
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is?

- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
- Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk
- Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken
- Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk

Nooit	Enkele keren per jaar	Maandelijks	Enkele keren per maand	Elke week	Enkele keren per week	Elke dag
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



11 Ziekteverzuim

Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt **niet** als ziekteverzuim opgevat.

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?

- Ja
 Nee *Ga naar 12*

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?

keer

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? (tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de arbo dienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding? (bijvoorbeeld een bedrijfsarts/arbo-arts of een verpleegkundige)

- Ja
 Nee

12 De laatste keer dat u heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden)

a) Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd? (kruis alléén de belangrijkste klacht aan)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Rugklachten | <input type="checkbox"/> Klachten buik, maag of darmen |
| <input type="checkbox"/> Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen | <input type="checkbox"/> Huidklachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten heup, benen, knieën, voeten | <input type="checkbox"/> Klachten oren of ogen |
| <input type="checkbox"/> Klachten hart- en vaatstelsel | <input type="checkbox"/> Griep of verkoudheid |
| <input type="checkbox"/> Psychische klachten, overspannenheid, burn-out | <input type="checkbox"/> Hoofdpijn |
| <input type="checkbox"/> Vermoeidheid of concentratieproblemen | <input type="checkbox"/> Klachten in verband met zwangerschap |
| <input type="checkbox"/> Conflict op het werk | <input type="checkbox"/> Overige klachten |
| <input type="checkbox"/> Klachten luchtwegen | <input type="checkbox"/> N.v.t., nog nooit verzuimd <i>Ga naar 13</i> |

b) Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? (tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim)

dagen

c) Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?

- Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 Nee, geen gevolg van mijn werk *Ga naar 12e*
 Weet niet *Ga naar 12e*

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 2007

d) Zo ja, wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? (kruis alléén de belangrijkste reden aan)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Werkdruk, werkstress | <input type="checkbox"/> Problemen met leiding, werkgever |
| <input type="checkbox"/> Emotioneel te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met collega's of ondergeschikten |
| <input type="checkbox"/> Lichamelijk te zwaar | <input type="checkbox"/> Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) |
| <input type="checkbox"/> Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken | <input type="checkbox"/> Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval |
| <input type="checkbox"/> Te moeilijk werk | <input type="checkbox"/> Gevaarlijke stoffen |
| | <input type="checkbox"/> Anders |

e) Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie? (bijvoorbeeld: huisbezoek, oproep, telefonisch contact of schriftelijk contact, zoals een formulier 'eigen verklaring')

- Ja
 Nee

13 Chronische ziekte of aandoening

a) Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee <i>Ga naar 13d</i> | <input type="checkbox"/> Suikerziekte |
| <input type="checkbox"/> Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Ernstige huidziekten |
| <input type="checkbox"/> Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma) | <input type="checkbox"/> Psychische klachten/aandoeningen |
| <input type="checkbox"/> Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI) | <input type="checkbox"/> Gehoorproblemen |
| <input type="checkbox"/> Migraine of ernstige hoofdpijn | <input type="checkbox"/> Epilepsie |
| <input type="checkbox"/> Hart- of vaatziekten | <input type="checkbox"/> Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, aids) |
| <input type="checkbox"/> Astma, bronchitis, emfyseem | <input type="checkbox"/> Problemen met zien |
| <input type="checkbox"/> Maag- of darmstoornissen | <input type="checkbox"/> Anders |

b) Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?

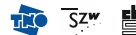
- Niet belemmerd
 Licht belemmerd
 Sterk belemmerd

c) Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Het werk | <input type="checkbox"/> Een ongeval thuis, in de vrije tijd of tijdens het sporten |
| <input type="checkbox"/> Een ongeval op het werk | <input type="checkbox"/> Aangeboren |
| <input type="checkbox"/> Een verkeersongeval | <input type="checkbox"/> Anders |

d) Zijn er – in verband met uw gezondheid – de afgelopen 12 maanden aanpassingen verricht in uw werkplek of uw werkzaamheden? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |



e) Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nee | <input type="checkbox"/> Ja, in functie of takenpakket |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hulpmiddelen of meubilair | <input type="checkbox"/> Ja, in opleiding of omscholing |
| <input type="checkbox"/> Ja, in werktijden | <input type="checkbox"/> Ja, in toegankelijkheid tot het gebouw |
| <input type="checkbox"/> Ja, in hoeveelheid werk | <input type="checkbox"/> Ja, andere aanpassingen |

14 Functioneren en inzetbaarheid

Hoe wordt de kwaliteit van uw werk gecontroleerd? (meerdere antwoorden mogelijk)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Door leidinggevende(n) | <input type="checkbox"/> Op een andere manier |
| <input type="checkbox"/> Door collega's (evt. van een andere afdeling) | <input type="checkbox"/> Kwaliteit wordt <i>niet</i> gecontroleerd |
| <input type="checkbox"/> Door een andere organisatie (bijv. inspectiedienst) | <input type="checkbox"/> Weet niet |
| <input type="checkbox"/> Automatisch (bijv. door computer) | |

Hoe denkt u dat uw leidinggevende uw algehele werkprestatie over de afgelopen 4 weken beoordeelt? (in vergelijking met de prestatie van de meeste andere werknemers met dezelfde soort functie)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Veel beter dan de prestatie van anderen |
| <input type="checkbox"/> Iets beter dan de prestatie van anderen |
| <input type="checkbox"/> Niet beter/niet slechter dan de prestatie van anderen |
| <input type="checkbox"/> Iets slechter dan de prestatie van anderen |
| <input type="checkbox"/> Veel slechter dan de prestatie van anderen |
| <input type="checkbox"/> Niet van toepassing (bijvoorbeeld vanwege vakantie) |

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken?

- Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen
- De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af
- Ik presteer goed in mijn werk

- | Helemaal mee eens | Grotendeels mee eens | Niet mee eens, noch mee oneens | Niet mee eens | Helemaal niet mee eens |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Als u zelf vergelijkt met uw collega's, bent u dan breder inzetbaar in uw bedrijf dan uw collega's?

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, breder inzetbaar |
| <input type="checkbox"/> Nee, vergelijkbaar met anderen |
| <input type="checkbox"/> Nee, minder breed inzetbaar |

15 Arbeidsvoorwaarden

a) Wat waren voor u de drie belangrijkste aspecten bij de keuze voor uw huidige baan? (kruis de 3 belangrijkste aspecten aan)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Salaris | <input type="checkbox"/> Reistijd/afstand naar het werk |
| <input type="checkbox"/> (Lease)auto | <input type="checkbox"/> Verlof- en vakantiemogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Pensioenregeling | <input type="checkbox"/> Niet te zwaar werk (lichamelijk of geestelijk) |
| <input type="checkbox"/> Promotie- en loopbaanmogelijkheden | <input type="checkbox"/> Interessant werk |
| <input type="checkbox"/> Scholings- en opleidingsmogelijkheden | <input type="checkbox"/> Overlegmogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Mogelijkheden om in deeltijd te werken | <input type="checkbox"/> Werksfeer |
| <input type="checkbox"/> Flexibele werktijden | <input type="checkbox"/> Werkzekerheid |
| <input type="checkbox"/> Thuiswerkregeling | <input type="checkbox"/> Anders |

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN 2007

■

b) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de volgende zaken?

	1=zeer ontevreden										10=zeer tevreden										Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Resultaatgerichte beloning/prestatiebeloning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Pensioenregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Reiskostenvergoeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Functioneringsgesprekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Promotie- en loopbaanmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Scholings- en opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Mogelijkheden om in deeltijd te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Flexibele werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Thuiswerkregeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Verlof- en vakantiemogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Overlegmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk u de volgende zaken vindt?

	1=zeer onbelangrijk										10=zeer belangrijk										Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
• Hoe belangrijk vindt u het dat er vakbonden bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR) bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Hoe belangrijk vindt u het dat er CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) bestaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Bent u lid van een vakbond?

Ja *Ga naar 15f*

Nee

e) Waarom bent u geen lid van een vakbond?

Ik vind het lidmaatschap te duur

Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden

Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden

Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen

Anders

f) Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad), of andere personeelsvertegenwoordiging?

Ja

Nee

Weet ik niet

g) Heeft uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst)?

Ja

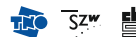
Nee *Ga naar 15i*

Weet ik niet *Ga naar 15i*

h) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over deze CAO?

	1=zeer ontevreden										10=zeer tevreden										Weet niet/ N.v.t.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

■



i) Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden u bent over de vertegenwoordiging van uw belangen door de onderstaande personen of partijen?

- Personeelszaken (P&O)
- Uw direct leidinggevende
- Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR), of andere personeelsvertegenwoordiging
- De vakbond

1=zeer ontevreden										10=zeer tevreden										Weet niet/ N.v.t.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16 Opleiding en ontwikkeling

- Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een interne opleiding of cursus meegedaan?
- Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?
- Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd?
- Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid?
- Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt?

Ja	Nee
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17 Werk en thuis

- Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?
- Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?

Nee, nooit	Ja, een enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Uw verdere loopbaan

- Loopt u het risico om uw baan te verliezen?
- Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?
- Heeft u er in *het afgelopen jaar* over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?
- Heeft u in *het afgelopen jaar* ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?
- Zou u, als het aan u lag, *over 5 jaar* nog bij dit bedrijf werken?

Ja	Nee	Weet niet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Wilt u *tot uw 65e levensjaar* werkzaam blijven?
- Denkt u in staat te zijn uw huidige werk *tot uw 65e levensjaar* voort te zetten?
- Zou lichter werk (lichamelijk en/of geestelijk) ertoe kunnen bijdragen dat u uw werk langer voortzet?

19 Tevredenheid

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Niet ontevreden/niet tevreden
- Tevreden
- Zeer tevreden

Mogelijk willen we u in de toekomst nog eens benaderen voor vergelijkbaar onderzoek. Vindt u dat goed?

- | Ja | Nee |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Onder de deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007 worden diverse prijzen verloot (kans 1 op 10). In plaats van deelname aan de verloting kunt u er ook voor kiezen om ons een bijdrage te laten doen aan een goed doel.

Wilt u meedoen aan de verloting? *(Kruis alstublieft één hokje aan)*

- Ja, ik wil kans maken op een Staatslot van € 25,-
- Ja, ik wil kans maken op een Irscheque van € 25,-
- Nee, maak € 2,50 over naar Amnesty International
- Nee, maak € 2,50 over naar KWF Kankerbestrijding
- Nee, maak € 2,50 over naar War Child
- Nee, maak € 2,50 over naar het Wereld Natuur Fonds

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Uw inlogcode voor het invullen via internet:

B.2 Begeleidende folder

2007

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



Vul de vragenlijst in over 'Arbeidsomstandigheden in Nederland'

- Invultijd: circa 25 minuten
- Doelgroep: werknemers
- Gegevens blijven anoniem
- Invullen via internet mogelijk: www.nea2007.tno.nl
- Meedoen kan tot 5 december 2007

Beloning voor deelname

- Kans op Staatslot of Irscheque t.w.v. € 25,- (kans 1 op 10).
- Óf een bedrag van € 2,50 naar een goed doel van uw keuze.

Hartelijk dank voor uw deelname!

TNO, CBS en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voeren dit jaar de vierde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit. Graag vragen wij uw medewerking voor dit belangrijke onderzoek.

Waarom is dit onderzoek nodig?
Het ministerie van SZW, TNO en CBS willen met deze enquête te weten komen hoe uw werkomstandigheden zijn en wat u daarvan vindt. Met behulp van uw antwoorden brengen we de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in kaart. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen gebruiken de resultaten van deze enquête om de arbeidsomstandigheden in Nederland te verbeteren.

Voor wie is de enquête bedoeld?
De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers. Zelfstandigen behoren niet tot de doelgroep van het onderzoek. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, wilt u dan de vragenlijst invullen met betrekking tot uw werk als werknemer?

De beloning voor het invullen
Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Als tegemoetkoming voor uw inspanning, verloten we Staatsloten en cadeaubonnen (Irscheques) ter waarde van € 25,-. In de vragenlijst kunt u aangeven waar uw keuze naar uit gaat. Onder iedere 10 deelnemers verloten we 1 prijs. Op het afscheurbare voorblad van uw vragenlijst vindt u een code. Deze code is uw lotnummer. Op 14 december worden de winnende codes bekendgemaakt via www.tns-nipo.com/nea. De winnaars krijgen hun prijs automatisch thuisgestuurd. In plaats van deelname aan de verloting kunt u ook kiezen voor een goed doel. Voor iedere ingevulde vragenlijst maken wij dan € 2,50 over naar het goede doel van uw keuze (KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child of Wereld Natuur Fonds).





Wat is de rol van TNO, CBS, TNS NIPO en het ministerie van SZW bij dit onderzoek?

Onderzoeksinstituut TNO coördineert het onderzoek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) selecteert de adressen van werknemers. De inhoud van de enquête wordt gezamenlijk bepaald door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Marktonderzoeker TNS NIPO organiseert de verzending van enquêtes, de verloting en de verzending van de prijzen. TNO en CBS ontvangen de anoniem gemaakte enquêtegegevens van TNS NIPO en zullen de resultaten van de enquête publiceren.



De enquête insturen of meedoen via internet

U kunt uw ingevulde vragenlijst in de bijgevoegde antwoord-envelop retourneren aan TNS NIPO, een postzegel is niet nodig. U kunt de vragenlijst ook invullen via internet. Ga dan naar www.nea2007.tno.nl. Vervolgens vult u daar uw inlogcode in, die u vindt op de vragenlijst. De rest wijst zich vanzelf.

Welke vragen willen we beantwoorden?

Voorbeelden van vragen die we u willen stellen zijn:

- > Hoe staat het met uw werkdruk?
- > Bent u tevreden met uw arbeidsvoorwaarden?
- > Heeft u te maken met agressie tijdens uw werk?
- > Bent u betrokken geweest bij een arbeidsongeval?
- > Welke maatregelen vindt u nodig om uw werk te verbeteren?

Wanneer worden de resultaten bekendgemaakt?

Vanaf mei 2008 zullen de resultaten van de enquête bekendgemaakt worden door TNO, CBS en het ministerie van SZW. Dit gebeurt door middel van rapporten, persberichten en webpublicaties.

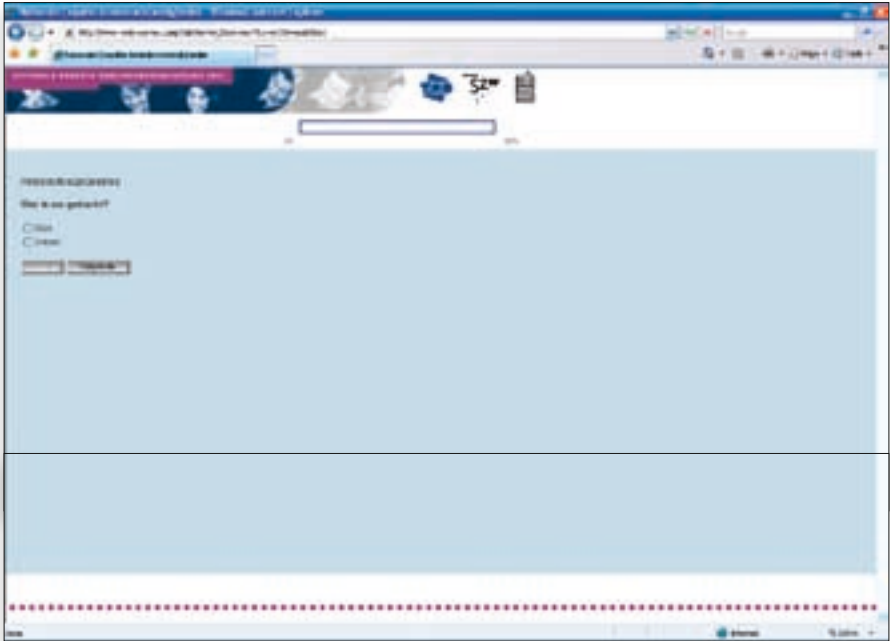
Uw privacy is gewaarborgd

Waarborging van uw privacy is een verplichting voor TNO, CBS en TNS NIPO, die in de Wet bescherming persoonsgegevens is vastgelegd. Naam- en adresgegevens van deelnemers worden direct na de verzending van de beloningen vernietigd. In publicaties en CBS-statistieken over de enquête zijn de antwoorden van individuele deelnemers op geen enkele wijze herkenbaar. Het CBS maakt statistieken door uw gegevens te combineren met die van andere mensen en met gegevens uit andere bronnen, zoals bijvoorbeeld de bevolkingsadministraties. Om uw gegevens te beveiligen, zijn tal van maatregelen getroffen. De gegevens worden verwerkt met goed beveiligde computersystemen waartoe onbevoegden geen toegang hebben. De wet garandeert dat uw gegevens alleen voor statistische doeleinden worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang opeisen tot de verzamelde gegevens.

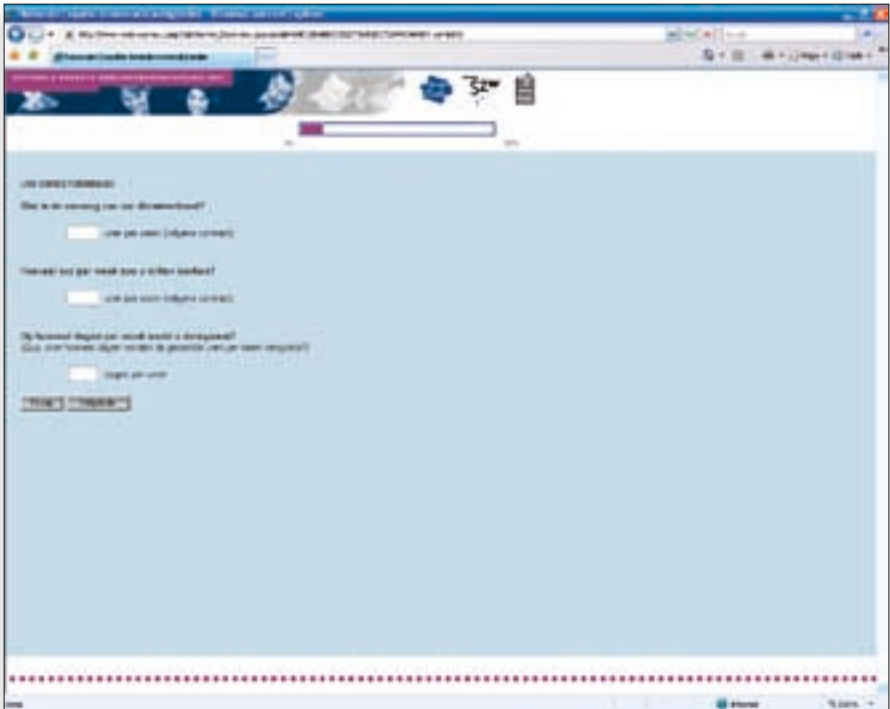
Meer informatie?

Mocht u verdere vragen hebben, kijk dan op www.tns-nipo.com/nea. U kunt tevens bellen naar het speciale informatienummer van TNS NIPO, telefoon: (0800) 020 09 78. Dit nummer is bereikbaar op werkdagen van 9.30-17.30 uur en van 20.00-21.00 uur. E-mailen mag uiteraard ook: nea@tns-nipo.com.

B.3 Screenshots web-enquête



A screenshot of a web browser displaying a survey question. The browser address bar shows 'http://www.verspreiden.nl/...'. The page header features a blue banner with icons for a person, a document, a gear, and a mobile phone. Below the banner is a search bar. The main content area has a light blue background and contains the following text: 'Hoe vaak werkt u?', 'Wat is uw functie?', 'C100', 'C101', and two buttons labeled 'Vorige' and 'Volgende'. At the bottom of the page, there is a red dashed line.



A screenshot of a web browser displaying three survey questions. The browser address bar shows 'http://www.verspreiden.nl/...'. The page header features a blue banner with icons for a person, a document, a gear, and a mobile phone. Below the banner is a search bar. The main content area has a light blue background and contains the following text: 'Uit hoeveel uren werkt u?', 'Wat is de verhouding van uw dienstverband?', 'Hoeveel bed het aantal uren u werkt per week?', 'Op hoeveel dagen per week wordt u dienstgesteld?', 'Wat is de verhouding van uw dienstverband?', 'C100', 'C101', and two buttons labeled 'Vorige' and 'Volgende'. At the bottom of the page, there is a red dashed line.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Arbeidsomstandigheden 2007

Uw arbeidsomstandigheden

Waar u erg ontevreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar u heel tevreden bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar u niet tevreden bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waar u heel tevreden bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niet
 Slecht
 Goed
 Heel

Hoeveel van uw werk is in overeenstemming met de volgende aspecten?
 In de werk- of dienstomstandigheden?
 Hoeveel aanpak van de werkgever?

Niet
 Slecht
 Goed
 Heel

[Terug](#) [Volgende](#)

Arbeidsomstandigheden 2007

Uw arbeidsomstandigheden

Hoeveel van uw werk is in overeenstemming met de volgende aspecten?
 Hoeveel aanpak van de werkgever?

- Niet
- In tegenstelling tot andere
- In overeenstemming met andere
- In tegenstelling tot andere
- In tegenstelling tot andere
- In tegenstelling tot andere
- In tegenstelling tot andere
- In tegenstelling tot andere

Niet
 Slecht
 Goed
 Heel

[Terug](#) [Volgende](#)

C Reminders

C.1 Reminderkaart

2007

Doe mee aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden



Beloning voor uw deelname
Met uw deelname kunt u een goed doel steunen of kans maken op een Staatslot of Irischeque ter waarde van € 25,-. Onder iedere 10 deelnemers verloten we een prijs.


In plaats van deelname aan de verloting kunt u ook kiezen voor een goed doel. Wij maken dan € 2,50 over naar het goede doel van uw keuze:
KWF Kankerbestrijding, Amnesty International, War Child of Wereld Natuur Fonds.

De winnende codes worden op 14 december bekendgemaakt op www.tns-nipo.com/nea. Winnaars krijgen hun prijs automatisch thuisgestuurd.

Anonimiteit
Na verzending van de beloningen vernietigen we alle adresgegevens. We verwerken uw antwoorden volledig anoniem in de rapportage. De onderzoeksresultaten zijn niet te herleiden tot individuele deelnemers.

Vragen?
Mocht u verdere vragen hebben, kijk dan op www.tns-nipo.com/nea. U kunt ook bellen naar het informatienummer van TNS NIPO, (0800) 020 09 78. E-mailen mag uiteraard ook: nea@tns-nipo.com.






TNT Post
Port betaald

Ongeveer twee weken geleden heeft u van ons de vragenlijst **Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007** ontvangen. Heeft u de vragenlijst ingevuld en opgestuurd? Hartelijk dank! Heeft u de vragenlijst nog niet ingevuld, dan vragen wij u vriendelijk om dit alsnog te doen. Dit kan tot **5 december 2007**.

Met behulp van uw antwoorden wordt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in Nederland onderzocht. De overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties gebruiken de resultaten van deze enquête om arbeidsomstandigheden te verbeteren.


U kunt de vragenlijst die u eerder heeft ontvangen naar ons terugsturen, maar u kunt de enquête ook via internet invullen. Ga naar www.nea2007.tno.nl en log in met uw persoonlijke inlogcode:

Wij kijken uit naar uw reactie.
Namens TNO, SZW en CBS, met vriendelijke groet,




Seth van den Bossche, projectleider NEA

Herinnering



C.2 Reminder brief



Uw inlogcode: *E-mail* nea@tns-nipo.com
Ons kenmerk E8829 *Datum* 5 december 2007

Betreft Herinnering Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007
Geef alsnog uw mening!

Geachte heer/mevrouw,

Enige tijd geleden heeft u van ons de vragenlijst 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007' ontvangen. Heeft u de vragenlijst al ingevuld en opgestuurd? Hartelijk dank! Heeft u de vragenlijst nog niet ingevuld, dan vragen wij u vriendelijk om dit alsnog te doen. Hiervoor hebben wij speciaal de inlevertermijn verlengd. **U kunt de vragenlijst nog insturen tot en met 11 december.** Het is mogelijk dat de inzending van uw vragenlijst en de verzending van deze herinnering elkaar gekruist hebben. In dit geval hoeft u geen actie te ondernemen.

Beloning voor uw deelname

Met behulp van uw antwoorden wordt de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in Nederland onderzocht. Uw mening is dus van belang! Met uw deelname kunt u tevens een goed doel steunen of kans maken op een Staatslot of Irischeque ter waarde van 25,- euro. Onder iedere 10 deelnemers verloten we een prijs.

Invullen via internet is mogelijk via www.nea2007.tno.nl

U kunt de vragenlijst ook via internet invullen, dit kan via de website: **www.nea2007.tno.nl**. Uw persoonlijke inlogcode staat hierboven vermeld bij 'Uw inlogcode'. U kunt ook de vragenlijst die u eerder per post heeft ontvangen naar ons terugsturen. Wij kunnen u helaas niet nogmaals de vragenlijst toesturen, vandaar dat u ook de mogelijkheid heeft om de vragenlijst via internet in te vullen.

Vragen?

Bij vragen over het onderzoek kunt u contact opnemen via het telefoonnummer 0800-020 09 78. E-mailen mag uiteraard ook via: nea@tns-nipo.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking, namens TNO, SZW en CBS,
met vriendelijke groet,
TNS NIPO

D Bel protocol non-respons onderzoek

VRAAG 920

Goedenavond, u spreekt met ... van TNS NIPO. Kan ik spreken met <?> <?>

- 1 Er kan nu met het vraaggesprek begonnen worden
- 2 Er kan een afspraak gemaakt worden met de respondent
GA VERDER NAAR VRAAG 916
- 3 Gesprek kan geen doorgang vinden

VRAAG 921 *INDIEN [Q920 , 3]*

(ENQ. noteer soort weigering)

- 1 Weigering (te druk etc.)
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "09"
- 2 Weigering (principeel)
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "08"
- 3 Weigering (ziek\afwezig)
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "11"
- 4 Weigering (wel mondeling\schriftelijk)
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "10"
- 5 Weigering (geen toestemming)
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "12"
- 6 Respondent buiten doelgroep.
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "16"
- 7 Reeds ondervraagd
EINDE VAN INTERVIEW, SCHRIJF NON-RESPONSCODE "17"

VRAAG 1

Goede....., u spreekt met van TNS NIPO.

Wij hebben u ruim 1 maand geleden de vragenlijst 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007' gestuurd. Heeft u deze vragenlijst ontvangen?

Voor ENQ: Als iemand aarzelt met antwoorden of twijfelt: uitleggen hoe de vragenlijst eruit zag! Het was een blauw/lila-gekleurde vragenlijst met daarin allerlei vragen over uw werk en werkomstandigheden. Op de voorkant stond een foto van een vrouw die een grote stapel ordners droeg.

- 1 Ja
GA VERDER NAAR VRAAG 4
- 2 Nee
GA VERDER NAAR VRAAG 3

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

3 Weet niet\geen opgave

GA VERDER NAAR VRAAG 3

VRAAG 3

Het onderzoek was bedoeld voor werknemers. Bent u werknemer?

Voor ENQ: Het gaat om personen met een arbeidsovereenkomst/baan bij een werkgever en loon ontvangen voor het werk dat ze doen. Het kan een kleine baan zijn, al dan niet naast een van onderstaande categorieën.

(ENQ. niet oplezen!)

0 ja (eventueel naast uitkering, eigen bedrijf/zelfstandige, studie, etc)

GA VERDER NAAR VRAAG 5

1 nee, geen werknemer maar: WAO/WIA (arbeidsongeschikt)

2 nee, geen werknemer maar: (pre)pensioen/VUT/ FPU

3 nee, geen werknemer maar: WW (werkloos)

4 nee, geen werknemer maar: student

5 nee, geen werknemer maar: zelfstandige/ZZZP-er

6 nee, geen werknemer maar: anders (bijv. vrijwillig werkloos)

19 weet niet\geen opgave

INDIEN 1-19 GA VERDER NAAR VRAAG 999

VRAAG 4

Het onderzoek is inmiddels afgelopen. Wij bellen u om inzicht te krijgen in de redenen waarom mensen de vragenlijst niet hebben ingevuld.

Kunt u aangeven waarom u de vragenlijst niet heeft ingevuld?

(ENQ. niet oplezen!)

0 ik heb de vragenlijst WEL ingevuld en opgestuurd / ingevuld op internet

1 niet werkzaam in loondienst, WAO/ WIA (arbeidsongeschikt)

2 niet werkzaam in loondienst, (pre)pensioen/VUT/ FPU

3 niet werkzaam in loondienst, WW (werkloos)

4 niet werkzaam in loondienst, student

5 niet werkzaam in loondienst, zelfstandige/ZZZP-er

6 niet werkzaam in loondienst, anders (bijv. vrijwillig werkloos)

INDIEN 0-6 GA VERDER NAAR VRAAG 999

7 geen interesse

8 geen tijd/te druk

9 vragenlijst onduidelijk

10 anders, namelijk

19 weet niet\geen opgave

INDIEN 7-19 GA VERDER NAAR VRAAG 5

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

VRAAG 5 *INDIEN [Q3 , 0 of Q4, 7-19]*

Ik wil u nu nog 3 korte vragen stellen.

De eerste vraag is: In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?

(ENQ. antwoorden 1-5 oplezen)

- 1 zeer tevreden
- 2 tevreden
- 3 niet ontevreden\nniet tevreden
- 4 ontevreden
- 5 zeer ontevreden
- 9 weet niet\geen opgave

VRAAG 6 *INDIEN [Q3 , 0 of Q4, 7-19]*

Moet u onder hoge tijdsdruk werken?

(ENQ. antwoorden 1-3 oplezen)

- 1 ja, regelmatig
- 2 ja, soms
- 3 nee
- 9 weet niet\geen opgave

VRAAG 7 *INDIEN [Q3 , 0 of Q4, 7-19]*

En dan de laatste vraag: Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

(ENQ. antwoorden 1-8 oplezen indien nodig)

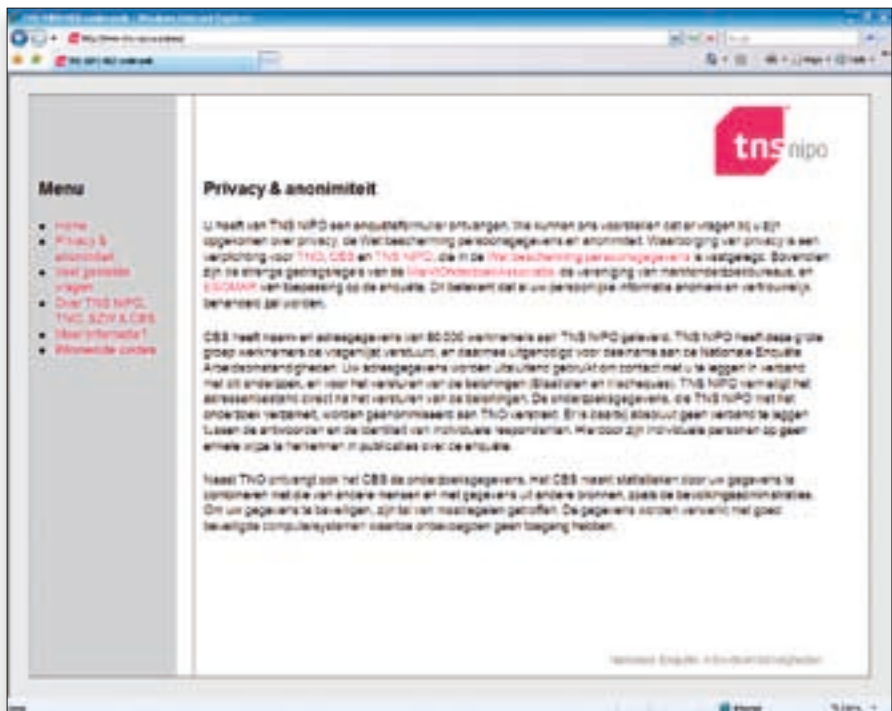
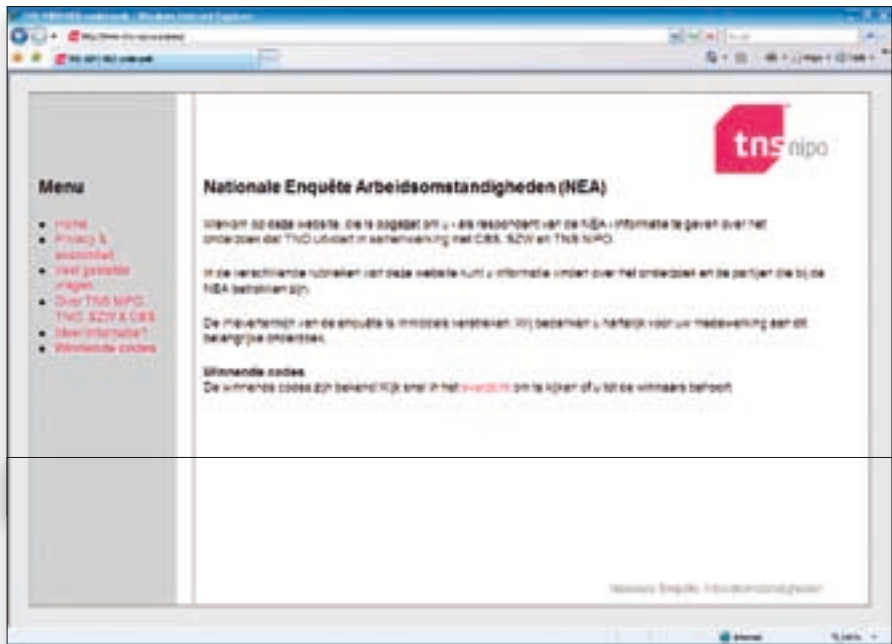
- 1 geen opleiding gevolgd/afgemaakt
- 2 basisonderwijs
- 3 MAVO
- 4 voorbereidend beroepsonderwijs
- 5 HAVO/VWO
- 6 middelbaar beroepsonderwijs
- 7 hoger beroepsonderwijs
- 8 Wetenschappelijk onderwijs
- 9 weet niet\geen opgave

VRAAG 999

Hartelijk dank voor uw medewerking!

- 1 (Einde gesprek)

E Screenshots NEA website



tns-nipo

Menu

- Home
- Privacy & account
- Veelgestelde vragen
- Over TNS-NIPO, TNS-SZVA CBS
- Nieuw informatie 1
- Winnende codes

Veelgestelde vragen (FAQ)

• **Waarom is de enquête bezocht?**
De vragen in de enquête zijn zo opgesteld dat zij uitsluitend van toepassing zijn op werknemers

Is het...	Enquête voor werknemers?
Uitsluitend	Ja
Uitsluitend als zelfstandig ondernemer	Ja
Vrijwillig	Ja
Gedachtelid Arbeidsomstandigheden	Ja
Uitsluitend	Ja
Uitsluitend werknemers	Neen
Uitsluitend (voor)	Neen
Uitsluitend werknemers (toepassing)	Neen
Uitsluitend geproefd	Neen
Uitsluitend 10 of ouder dan 17 jaar	Neen
Uitsluitend 18 of ouder dan 18 jaar	Neen

- Is het mogelijk met meerdere? Mag ik de enquête laten invullen voor iemand anders (bijvoorbeeld door mijn huisgenoot of partner)?
- Is het invullen verplicht?
- Hoe kan ik aangeven dat ik niet kan of wil meewerken?
- Wat is de beloning als legemeelidening voor het invullen?
- Wat betekent het inschrijven op de enquête?
- Hoe kan het dat TNS-NIPO via het CBS over mijn adresgegevens beschikt?
- De enquête is anoniem, hoe kan het dan gebeuren dat ik een prijs krijg (budgetsurveys)?
- Is het mijn vraaglijst en/of adresomstandigheden? Hoe kan ik het niet meer doen?
- Ik heb omringel mijn vraaglijst opgeleverd en nu krijg ik een herinnering
- Wat gebeurt er met de resultaten?

tns-nipo

Menu

- Home
- Privacy & account
- Veelgestelde vragen
- Over TNS-NIPO, TNS-SZVA CBS
- Nieuw informatie 1
- Winnende codes

Winnende codes

De winnende codes zijn bekend. Ook de winnende codes van de tweede trekking zijn aan het overbrengen toegevoegd. Hieronder kunt u zien of u in de prijzen bent gevallen.

Als u tot de winnaars behoort van deze gelukkigheids trekking of budgetsurvey!

Alle winnaars krijgen hun prijs automatisch budgetsurvey. U hoeft hiervoor dus geen contact met ons op te nemen.

Er zijn een veel respondenten die gesloten hebben voor een screening aan een goed doel. Wij selecteren de volgende belangrijke thema's u aan de goede doelen:

- Amnesty International € 1.500,-
- KOPK Arbeidsbescherming € 10.000,-
- TNA CBS € 5.000,-
- Wereld Natuur Fonds € 3.500,-

TNS, CBS, SZV en TNS-NIPO samen u helpen voor uw medewerking aan dit belangrijke project!

DF	ME	KJ	GB	OP	SD	WS	YS
D0220500	+62227176	+62227192	G2221176	Q2220504	X2227289	X2224452	Y2220839
D0220504	+62227195	+62226796	G2225496	Q2220505	X2224532	X2223572	Y2225747
D0244614	+62271039	+62274035	G2264776	Q2220949	X2224636	X2223972	Y2227432
D0244619	+62280439	+62281736	G2288759	Q2220952	X2225077	X2223878	Y2227331
D0257747	+62290546	+62294079	G2292946	Q2221049	X2225569	X2224738	Y2228407
LN222900	+62209920	+62207229	G2207292	Q2244713	X2244639	X2244649	Y2244692
LN229933	+62242999	+62243497	G2249946	Q2247947	X2244674	X2244677	Y2244441
LN223942	+62264302	+62261947	G2267976	Q2269949	X2268774	X2268423	Y2268394
LN243933	+62262077	+62269866	G2263495	Q2263253	X2268742	X2267929	Y2268747
LN244639	+62263429	+62267727	G2269396	Q2263253	X2268742	X2269960	Y2268339
LN258975	+62273291	+62282296	G2282992	Q2277939	X2280049	X2284346	Y2282939
LN254593	+62244724	+62242823	G2259887	Q2279925	X2254484	X2246832	Y2277121

F Vergelijking tussen respons en steekproefkader

Tabel F.1 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (Enquête Beroepsbevolking EBB 2006): opleiding naar geslacht

	NEA		EBB		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Mannen					
Geen opleiding gevolgd	171	2	23.035	1	1
Basis	467	4	234.359	6	-2
Mavo/vmbo	2.081	19	816.610	22	-3
Havo/vwo/mbo	4.363	39	1.578.642	43	-3
Hbo	2.714	25	649.903	18	7
Wo	1.272	11	400.727	11	1
TOTAAL MANNEN	11.068	100	3.703.276	100	
Vrouwen					
Geen opleiding gevolgd	117	1	12.985	0	1
Basis	352	3	145.669	4	-1
Mavo/vmbo	1.858	16	649.940	20	-4
Havo/vwo/mbo	4.835	42	1.471.458	45	-3
Hbo	3.221	28	652.485	20	8
Wo	1.134	10	313.693	10	0
TOTAAL VROUWEN	11.517	100	3.246.228	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de eerdergenoemde percentages.

Tabel F.2 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand): bedrijfstak

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Landbouw, jacht en bosbouw	254	1,1	111.136	1,6	-0,5
Visserij	5	0,0	1.140	0,0	0,0
Winning van energie-houdende delfstoffen	32	0,1	6.252	0,1	0,0

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Winning van niet-energiehoudende delfstoffen	7	0,0	2.284	0,0	0,0
Vervaardiging van voedings- en genotmiddelen	394	1,7	124.646	1,8	-0,1
Vervaardiging van textiel en textielproducten	29	0,1	15.706	0,2	-0,1
Vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)	7	0,0	1.836	0,0	0,0
Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)	42	0,2	17.005	0,2	-0,1
Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren; uitgeverijen en drukkerijen e.d.	301	1,3	98.061	1,4	-0,1
Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie; bewerking van splijt- en kweekstoffen	29	0,1	5.878	0,1	0,0
Vervaardiging van chemische producten	262	1,2	64.778	0,9	0,2
Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	81	0,4	32.456	0,5	-0,1
Vervaardiging van glas, aardewerk, cement-, kalk- en gipsproducten	92	0,4	26.651	0,4	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en van producten van metaal	339	1,5	106.618	1,6	-0,1
Vervaardiging van machines en apparaten	320	1,4	82.688	1,2	0,2
Vervaardiging van elektrische en optische apparaten en instrumenten	281	1,2	75.646	1,1	0,1
Vervaardiging van transportmiddelen	141	0,6	44.574	0,6	0,0
Vervaardiging van meubels; vervaardiging van overige goederen niet eerder genoemd	340	1,5	138.258	2,0	-0,5
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en water	124	0,5	26.889	0,4	0,2
Bouwnijverheid	1.112	4,9	366.837	5,3	-0,5
Reparatie van consumentenartikelen en handel	2.887	12,7	1.133.495	16,5	-3,8

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Horeca	504	2,2	244.219	3,6	-1,3
Vervoer, opslag en communicatie	1.391	6,1	409.067	6,0	0,2
Financiële instellingen	858	3,8	261.120	3,8	0,0
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening	3.033	13,3	1.162.647	16,9	-3,6
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	2.165	9,5	504.042	7,3	2,2
Onderwijs	2.045	9,0	446.306	6,5	2,5
Gezondheids- en welzijnszorg	4.854	21,3	1.045.748	15,2	6,1
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	830	3,6	254.245	3,7	-0,1
Onbekend		0,0	59.306	0,9	-0,9
TOTAAL mannen en vrouwen	22.759	100	6.869.534	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 0,1 procentpunt afwijken van de eerdergenoemde percentages.

Tabel F.3 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand): stedelijkheid

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Zeer sterk stedelijk	3.462	15	1.203.108	18	-2
Sterk stedelijk	6.515	29	1.928.299	28	1
Matig stedelijk	4.955	22	1.462.034	21	0
Weinig stedelijk	5.032	22	1.463.829	21	1
Niet stedelijk	2.795	12	812.264	12	0
TOTAAL mannen en vrouwen	22.759	100	6.869.534	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de eerdergenoemde percentages.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

Tabel F.4 Samenstelling van de respons (NEA) en het steekproefkader (banenbestand): de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA		BANENBESTAND		VERSCHIL
	N	%	N	%	%*
Amsterdam	797	4	303.753	4	-1
Rotterdam	591	3	226.374	3	-1
Den Haag	512	2	189.510	3	-1
Utrecht (stad)	418	2	130.709	2	0
Drenthe	615	3	191.620	3	0
Flevoland	532	2	161.269	2	0
Friesland	859	4	253.638	4	0
Gelderland	2.834	12	830.949	12	0
Groningen	803	4	230.223	3	0
Limburg	1666	7	451.177	7	1
Noord-Brabant	3554	16	1.043.122	15	0
Noord-Holland	2.624	12	797.654	12	0
Overijssel	1.551	7	462.774	7	0
Utrecht (provincie)	1.326	6	394.144	6	0
Zuid-Holland	3.572	16	1.051.492	15	0
Zeeland	505	2	151.126	2	0
TOTAAL mannen en vrouwen	22.759	100	6.869.534	100	

* Procentpunten. Door afrondingsverschillen kunnen deze verschillen maximaal 1 procentpunt afwijken van de eerdergenoemde percentages.

G Frequentieverdeling per vraag

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
V01A	22759	1	2	1,46	,50
V01B	22759	1943	1992	1966,72	11,87
Leef tijd	22759	15	64	40,28	11,87
Leefcat3	22759	1	3	2,02	,51
Leefcat5	22759	1	5	3,07	1,23
V01C	22636	1	8	5,56	1,70
V01cn	22636	1	3	2,04	,75
V01D	22662	1	5	2,29	1,26
V01E	21797	0	16	2,79	2,44
V01F	22676	2	3	2,05	,22
V01G	21930	1	3	1,57	,83
V02A	22553	1	6	1,35	,92
V02B	22462	0	98	31,78	10,38
V02C	21680	0	96	30,91	9,86
V02D	22494	0	7	4,35	1,11
V02E_A	21928	1	3	2,73	,66
V02E_B	21344	1	3	2,26	,81
V02E_C	21433	1	3	2,19	,84
V02F	22430	1	3	1,99	,74
V02G	21718	0	93	5,93	11,19
V02H	21899	0	240	41,68	23,66
V02I	22137	0	240	55,60	44,15
V02J	20063	0	60	1,52	4,44
V02K_J	22138	0	50	10,22	9,78
V02L_J	22155	0	50	7,55	8,23
V02M	22226	1	7	4,15	1,67
V02N	22430	1	6	1,56	1,05
V02O_a	21966	0	1	,16	,37
V02O_b	21966	0	1	,06	,25
V02O_c	21966	0	1	,05	,22
V02O_d	21966	0	1	,08	,27
V02O_e	21966	0	1	,04	,21
V02O_f	21966	0	1	,08	,27
V02O_g	21966	0	1	,08	,28
V02O_h	21966	0	1	,03	,17
V02O_i	21966	0	1	,09	,29

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
V020_J	21966	0	1	,57	,50
V03	22426	1	45	24,23	12,51
v03h	22426	1	11	5,16	3,06
V04a	22243	1000	99000		
V04B	22052	1	42	22,81	12,56
v04bn	22052	1	14	6,44	3,99
V05A	22470	1	3	2,75	,51
V05B	22364	1	3	2,41	,78
V05C_A	21925	1	3	2,71	,63
V05C_B	21696	1	3	2,51	,68
V05C_C	21897	1	3	2,07	,88
V05D	22523	1	3	2,63	,66
V05E	22481	1	3	2,67	,61
V05F	7114	1	3	2,01	,89
Autonomi	22522	1	3	2,52	,49
V05G_A	22509	1	3	1,44	,67
V05G_B	22470	1	3	1,45	,70
V05G_C	22378	1	3	1,48	,70
V05G_D	22335	1	3	1,38	,57
V05G_E	22448	1	3	1,61	,76
Tijdsdruk	22362	1	3	2,20	,65
V05H_A	22518	1	3	1,73	,69
V05H_B	22411	1	3	1,88	,73
Taakleisen	22518	1	4	2,32	,62
V05I_A	22531	1	4	2,31	,70
V05I_B	22515	1	4	2,45	,75
V05I_C	22490	1	4	2,16	,73
V05I_D	22468	1	4	2,37	,80
Emotie	22529	1	4	1,71	,60
V05J_A	22530	1	4	1,64	,64
V05J_B	22501	1	4	1,68	,73
V05J_C	22495	1	4	1,81	,73
Moelijkheidsgraad	22535	1	4	3,05	,67
V05K_A	22537	1	4	2,73	,84
V05K_B	22524	1	4	3,32	,75
V05K_C	22484	1	4	3,10	,79
Innovatie	22449	1	4	2,25	,70
V05L_A	22474	1	4	2,54	,86
V05L_B	22451	1	4	2,26	,87
V05L_C	22402	1	4	2,00	,87
V05L_D	22372	1	4	2,19	,87

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
GeveerdWerk • 5m a/b/c Geveerd werk (schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items)	22558	1	4	2,72	,69
V05M_A Is uw werk geveerd?	22513	1	4	2,91	,82
V05M_B Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?	22480	1	4	2,52	,84
V05M_C Vereist uw baan creativiteit?	22506	1	4	2,73	,89
V06A_A Hoe vaak contact met collega's van eigen team	22509	1	5	4,73	,74
V06A_B Hoe vaak contact met collega's van andere teams, afdelingen of vestigingen	22266	1	5	3,85	1,34
V06A_C Hoe vaak contact met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)	22334	1	5	4,01	1,42
V06A_D Hoe vaak contact met toeleveranciers, onderaannemers	22143	1	5	2,68	1,54
SocSteuuLeiding • 6b a-d Sociale steun leidinggevende (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items)	21415	1	4	2,84	,67
V06B_A Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers	21723	1	4	2,94	,78
V06B_B Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg	21749	1	4	2,97	,73
V06B_C Mijn leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen	21008	1	4	2,73	,83
V06B_D Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samenwerken	20842	1	4	2,72	,79
SocSteunOoL • 6c a-d Sociale steun collega's (schaal: 1=weinig - 4=veel steun; 4 items)	21838	1	4	3,24	,50
V06C_A Mijn collega's helpen om het werk, gedaan te krijgen	21521	1	4	3,23	,66
V06C_B Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	21733	1	4	3,19	,65
V06C_C Mijn collega's zijn vriendelijk	21964	1	4	3,35	,56
V06C_D Mijn collega's zijn goed in hun werk	21811	1	4	3,20	,58
V06D_A Afgelopen 12 maanden conflict gehad met een of meer directe collega's?	22481	1	3	1,30	,50
V06D_B Afgelopen 12 maanden conflict gehad met direct leidinggevende?	22435	1	3	1,23	,48
V06D_C Afgelopen 12 maanden conflict gehad met werkgever?	22412	1	3	1,13	,40
V06E_A Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)?	22528	1	4	1,05	,23
V06E_B Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's?	22525	1	4	1,02	,16
V06E_C Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)?	22495	1	4	1,22	,49
V06E_D Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	22502	1	4	1,13	,39
V06E_E Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)?	22440	1	4	1,07	,30
V06E_F Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's?	22470	1	4	1,01	,09
V06E_G Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)?	22440	1	4	1,08	,32
V06E_H Pesten door leidinggevenden of collega's?	22453	1	4	1,10	,36
V06F_A Laatste jaar door agressie in werk; Wel eens verzuimd van uw werk	22545	1	2	1,03	,16
V06F_B Laatste jaar door agressie in werk; Wel eens langer dan vier weken verzuimd van uw werk	22513	1	2	1,01	,10
V06F_C Laatste jaar door agressie in werk; Wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk	22518	1	2	1,11	,32
V06F_D Laatste jaar door agressie in werk; Wel eens langer dan vier weken minder goed gefunctioneerd	22463	1	2	1,03	,16
V07A Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?	21434	0	19	3,71	3,08
V07B Bent u tevelinker?	22392	1	2	1,89	,32
V08A Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?	22578	1	3	2,87	,47
V08AN Specificatie aantal arbeidsongevallen in de afgelopen 12 maanden	287	2	50	5,20	6,84
V08B Werk soort letsel heeft u hierbij opgelopen? (meest recente ongeval)	1567	1	3	1,35	,62
V08C Heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval?	1566	1	3	2,43	,63
V08D Hoe lang heeft u verzuimd als gevolg van dit ongeval/voorval? (totaal aantal dagen)	775	1	7	4,35	1,69

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
Ongeval_MA Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade met verzuim (definitie monitor arbeidsongevallen)	22552	0	1	,03	,18
Ongeval_ES Arbeidsongeval met lichamelijk letsel en/of geestelijke schade, én minimaal 4 dagen verzuim (definitie Eurostat)	22552	0	1	,03	,16
V08E_a Niet behandeld	1541	0	1	,27	,45
V08E_b Behandeld door bedrijfshuisverlener, EHBO'er op het werk	1541	0	1	,11	,31
V08E_c Behandeld door bedrijfsarts	1541	0	1	,12	,32
V08E_d Behandeld door huisarts/huisartsenpost	1541	0	1	,33	,47
V08E_e Behandeld op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van een ziekenhuis	1541	0	1	,18	,38
V08E_f In een ziekenhuis opgenomen	1541	0	1	,04	,21
V08E_g Behandeld door specialist, verbonden aan een ziekenhuis (afpraak op de polikliniek)	1541	0	1	,13	,33
V08E_h Op andere wijze behandeld	1541	0	1	,16	,37
V08F Arbeidsongeval - Hoe ontstond het letsel?	1535	1	10	5,83	3,60
V09_A Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. verdrinking, werkstress?	22585	1	3	2,21	,75
V09_B Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. emotioneel zwaar werk?	22481	1	3	2,67	,59
V09_C Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. RSI?	22214	1	3	2,54	,66
V09_D Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. lichamelijk zwaar werk?	22488	1	3	2,62	,64
V09_E Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. geluid?	22405	1	3	2,74	,55
V09_F Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. roken door collega's of klanten?	22426	1	3	2,77	,54
V09_G Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers e.d.)?	22381	1	3	2,79	,50
V09_H Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. intimidatie, agressie of geweld door collega's?	22316	1	3	2,87	,42
V09_I Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. gevaarlijke stoffen?	22428	1	3	2,81	,49
V09_J Aanvallende maatregelen wenselijk t.a.v. veiligheid, bedrijfsongevallen?	22419	1	3	2,68	,59
V10A Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?	22700	1	5	2,56	,84
V10B_A Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw nek?	22307	1	5	2,10	1,33
V10B_B Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw schouders?	22308	1	5	2,10	1,35
V10B_C Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw armen/ellebogen?	21984	1	5	1,63	1,13
V10B_D Afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van uw polsen/handen?	21986	1	5	1,67	1,15
V10C_A Hingen uw nekklachten samen met uw werk?	21898	1	3	1,88	,89
V10C_B Hingen uw schouderklachten samen met uw werk?	21848	1	3	1,87	,90
V10C_C Hingen uw arm/elleboogklachten samen met uw werk?	21413	1	3	1,52	,82
V10C_D Hingen uw pols/handklachten samen met uw werk?	21379	1	3	1,58	,84
Burnout • 10d a-e Burnout (schaal: 1= nooit - 7 = elke dag; 5 items)	22664	1	7	1,95	1,13
V10D_A Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	22646	1	7	1,86	1,28
V10D_B Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	22613	1	7	2,60	1,73
V10D_C Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk	22622	1	7	1,93	1,45
V10D_D Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken	22550	1	7	1,57	1,22
V10D_E Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	22602	1	7	1,76	1,33
V11A Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd?	22736	1	2	1,50	,50
V11B Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd?	22256	0	40	1,12	2,61
V11C Hoeveel werkdagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd	22331	0	215	7,65	23,10
V11D Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de afdienst, of een andere organisatie voor verzuimbegleiding?	11648	1	2	1,72	,45

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
TelWerkenDagen	22603	43	215	184,48	44,20
VerzuimPerc_D1	22273	0	100	4,18	12,41
V12A	22568	1	16	9,97	4,97
V12B	18830	1	999	14,13	44,14
V12C	19173	1	4	2,72	,70
V12D	4453	1	11	4,25	3,64
V12E	18634	1	2	1,64	,48
angeh2	21983	0	1	,18	,38
V13A_a	21962	0	1	,65	,48
V13A_b	21962	0	1	,05	,23
V13A_c	21962	0	1	,04	,20
V13A_d	21962	0	1	,10	,30
V13A_e	21962	0	1	,06	,23
V13A_f	21962	0	1	,03	,16
V13A_g	21962	0	1	,05	,22
V13A_h	21962	0	1	,03	,18
V13A_i	21962	0	1	,02	,14
V13A_j	21962	0	1	,01	,09
V13A_k	21962	0	1	,02	,15
V13A_l	21962	0	1	,02	,15
V13A_m	21962	0	1	,00	,06
V13A_n	21962	0	1	,01	,08
V13A_o	21962	0	1	,02	,14
V13A_p	21962	0	1	,06	,23
V13B	7784	1	3	1,58	,63
V13C	7657	1	6	4,69	1,79
V13D_a	21977	0	1	,86	,35
V13D_b	21977	0	1	,07	,25
V13D_c	21977	0	1	,03	,17
V13D_d	21977	0	1	,02	,14
V13D_e	21977	0	1	,03	,16
V13D_f	21977	0	1	,01	,08
V13D_g	21977	0	1	,00	,04
V13D_h	21977	0	1	,02	,15
V13E_a	21840	0	1	,76	,43
V13E_b	21840	0	1	,09	,29
V13E_c	21840	0	1	,04	,19
V13E_d	21840	0	1	,07	,26
V13E_e	21840	0	1	,04	,19
V13E_f	21840	0	1	,02	,14
V13E_g	21840	0	1	,00	,06

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
V13E_h	21840	0	1	,05	,23
V14A_a	22556	0	1	,71	,45
V14A_b	22556	0	1	,36	,48
V14A_c	22556	0	1	,13	,34
V14A_d	22556	0	1	,08	,27
V14A_e	22556	0	1	,12	,33
V14A_f	22556	0	1	,07	,26
V14A_g	22556	0	1	,04	,20
V14A_h	20844	1	5	2,52	,74
V14A_i	22444	1	5	4,42	,57
V14A_j	22443	1	5	1,72	,74
V14A_k	22429	1	5	1,52	,63
V14A_l	22438	1	5	1,51	,61
V14A_m	22267	1	3	1,53	,58
V15A_a	22562	0	1	,34	,47
V15A_b	22562	0	1	,02	,14
V15A_c	22562	0	1	,05	,21
V15A_d	22562	0	1	,13	,34
V15A_e	22562	0	1	,11	,32
V15A_f	22562	0	1	,14	,34
V15A_g	22562	0	1	,17	,37
V15A_h	22562	0	1	,01	,11
V15A_i	22562	0	1	,30	,46
V15A_j	22562	0	1	,07	,25
V15A_k	22562	0	1	,07	,25
V15A_l	22562	0	1	,58	,49
V15A_m	22562	0	1	,03	,17
V15A_n	22562	0	1	,34	,47
V15A_o	22562	0	1	,25	,43
V15A_p	22562	0	1	,18	,39
V15B_A	22518	1	10	6,37	1,96
V15B_B	17612	1	10	5,29	2,38
V15B_C	19527	1	10	6,58	1,93
V15B_D	15873	1	10	5,90	2,51
V15B_E	15182	1	10	5,19	2,36
V15B_F	19570	1	10	5,72	2,30
V15B_G	18620	1	10	5,61	2,31
V15B_H	19484	1	10	6,36	2,22
V15B_I	17338	1	10	6,73	2,39
V15B_J	18048	1	10	6,69	2,40
V15B_K	10026	1	10	5,14	2,77

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007

	N	MIN.	MAX.	GEMIDDELDE	SD
V15B_L	21588	1	10	7,22	1,95
V15B_M	21376	1	10	7,06	1,92
V15C_A	20929	1	10	7,11	2,33
V15C_B	20497	1	10	7,33	2,07
V15C_C	21789	1	10	8,07	1,86
V15D	22641	1	2	1,74	,44
V15E	15991	1	5	2,81	1,36
V15F	22297	1	3	1,42	,64
V15G	22277	1	3	1,26	,57
V15H	16888	1	10	6,59	1,57
V15I_A	17179	1	10	6,04	1,90
V15I_B	20774	1	10	6,61	1,94
V15I_C	14360	1	10	6,28	1,77
V15I_D	10848	1	10	6,18	2,01
V16_A	22643	1	2	1,43	,50
V16_B	22566	1	2	1,57	,50
V16_C	22550	1	2	1,79	,41
V16_D	22572	1	2	1,55	,50
V16_E	22523	1	2	1,84	,37
V17_A	22637	1	4	1,64	,71
V17_B	22547	1	4	1,31	,52
V18A_A	22566	1	2	1,83	,37
V18A_B	22610	1	2	1,84	,37
V18A_C	22617	1	2	1,49	,50
V18A_D	22581	1	2	1,74	,44
V18A_E	22260	1	2	1,38	,48
V18B_A	22693	1	3	1,92	,77
V18B_B	22573	1	3	1,80	,77
V18B_C	22613	1	3	1,82	,76
V19A	22728	1	5	3,73	,80
V19B	22668	1	5	3,84	,80

Eind 2007 voerden TNO en CBS de vierde Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Circa 23.000 werknemers deden mee aan het onderzoek, dat deel uitmaakt van het meerjaren-programma Innovatie van Arbeid (2007-2010) van TNO. De NEA wordt financieel ondersteund door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Terwijl eerdere edities van de NEA zich hoofdzakelijk richtten op het thema arbeidsomstandigheden, stond in 2007 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat meer aandacht is geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Ook zijn enkele nieuwe thema's zoals innovatief werkgedrag, functioneren, inzetbaarheid en de balans tussen werk en privé geïntroduceerd.

De omvang en representativiteit van de NEA maken het mogelijk om diverse branches te profileren op uiteenlopende arbeidsrisico's, zoals werkdruk, agressie en fysieke belasting. Ook bevat de NEA informatie overmaatregelen die werkgevers treffen en over mogelijke effecten van arbeid, zoals werkstress, verzuim en ongevallen.

De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoeken op bedrijfs- of sector-niveau. De data zijn -onder voorwaarden- toegankelijk via het Centrum voor Beleidsstatistiek en zijn koppelbaar aan statistieken uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. De resultaten zijn van belang voor beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede voor onderzoekers, HRM- en arboprofessionals.

Deze publicatie vormt de methodologische verantwoording bij de vierde meting van de NEA en biedt een overzicht van de eerste resultaten.