NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2019

15e EDITIE

TNO innovation for life

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
J.C.M. Knops (CBS)
L.M.C. van Dam (TNO)
E.M.M. de Vroome (TNO)
B.J.M. Janssen (CBS)
A.J.S.F. Pleijers (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

TNO | CBS-rapport

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019

Methodologie en globale resultaten

TNO innovation for life

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2019
METHODOLOGIE EN GLOBALE RESULTATEN

15e EDITIE

TNO
Work Health Technology
088 866 61 00
www.tno.nl

CBS
Inlichtingen
Tel. (088) 570 70 70
Fax (070) 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

Deze publicatie is gratis te downloaden via www.monitorarbeid.nl
en via www.cbs.nl

ISBN: 978-90-5986-501-3
© 2020 TNO | CBS Leiden, Heerlen

Auteurs:
W.E. Hooftman (TNO)
G.M.J. Mars (CBS)
J.C.M. Knops (CBS)
L.M.C. van Dam (TNO)
E.M.M. de Vroome (TNO)
B.J.M. Janssen (CBS)
A.J.S.F. Pleijers (CBS)
S.N.J. van den Bossche (TNO)

Met dank aan:
Het Ministerie van SZW: Paul van der Gaag, Piet Venema en Els van Ree.

Vormgeving:
Coek Design, Prinsenbeek

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO. Voorafgaande toestemming van het CBS is niet nodig, mits het CBS als bron wordt vermeld.

INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding 6
1.1 Doel en inhoud van dit rapport 7
1.2 Openbaarmaking NEA-resultaten 7

2 Verantwoording van de vragen 8
2.1 Overzicht van NEA-onderwerpen 8
2.2 Herkomst onderwerpen in de NEA 9
2.2.1 Demografische gegevens 9
2.2.2 Betaald werk 9
2.2.3 Onderwijs 9
2.2.4 Dienstverband 9
2.2.5 Uw bedrijf 11
2.2.6 Uw beroep 12
2.2.7 Uw werkomstandigheden 12
2.2.8 Klanten en collega's 13
2.2.9 Arbeidsongevallen 14
2.2.10 Arbo-maatregelen 15
2.2.11 Veilig en gezond werken 15
2.2.12 Uw gezondheid 15
2.2.13 Ziekteverzuim 16
2.2.14 De laatste keer dat u heeft verzuimd 16
2.2.15 Chronische ziekte of aandoening 16
2.2.16 Functioneren en inzetbaarheid 17
2.2.17 Arbeidsvoorwaarden 17
2.2.18 Opleiding en ontwikkeling 17
2.2.19 Werk en thuis 17
2.2.20 Uw verdere loopbaan 18
2.2.21 Tevredenheid 18
2.2.22 Werving 18
2.2.23 Regio en stedelijkheid 18

3 Dataverzameling en verwerking 23
3.1 Benaderontwerp 23
3.1.1 Verwachte respons 24
3.1.2 Veldwerkperiode 24
3.2 Steekproef 24
3.2.1 Steekproefkader en doelpopulatie 24
3.2.2 Verhuizingsstrategie 25
3.2.3 Steekproefontwerp 25
3.2.4 Steekproefbewerking 27
3.3 Veldwerk en respons 27
3.3.1 Aanpassingen onderzoeksopzet 27
3.3.2 Gerealiseerde respons en responsontwikkeling 27
3.3.3 Gewogen respons 29
3.3.4 Bruikbare respons 29
3.3.5 Bruikbare respons per bedrijfstak 30
3.3.6 Gerealiseerde vragenlijstduur 30

3.4 Dataverwerking 30
3.4.1 Inleiding 30
3.4.2 Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs 31
3.4.3 Verrijking met registerdata 31
3.5 Vergelijking respons met uitgezette steekproef 32
3.6 Weging 33
3.6.1 Het bepalen van de gewichten 34
3.6.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens 34
3.6.3 De gewichten 35
3.7 Bescherming persoonsgegevens 41

4 Kwaliteit 42
4.1 Item non-respons 42
4.2 Betrouwbaarheid van de schalen 44
4.3 Combinatiematen 45

5 Analysemogelijkheden en eerste resultaten 46
5.1 Analysemogelijkheden 46
5.1.1 Trends 46
5.1.2 Deelpopulaties 47
5.2 Gebruik van de NEA door derden 48
5.3 Eerste resultaten 48

Literatuur 81

A Wijzigingenoverzicht en referenties 84
B NEA schermafdrukken internetvragenlijst 87
C Begeleidende folder, brief en rappelbrief 95
D Steekproef, verwachte respons en bruikbare respons 100

1 INLEIDING

In een context van demografische, economische, sociale en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. TNO en het CBS monitoren daarom de arbeidssituatie van werkenden in Nederland door middel van een aantal enquêtes. Allereerst met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die al vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd wordt onder werknemers in Nederland. Naast werknemers maken zelfstandigen een belangrijk – en groeiend – deel uit van de werkzame beroepsbevolking. De arbeidssituatie van zelfstandig ondernemers monitoren TNO en het CBS tweejaarlijks in de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) (Van der Torre e.a., 2019). De NEA en ZEA spelen daarmee een belangrijke rol in de informatievoorziening over de arbeidssituatie van werkend Nederland. Waar de eerste jaargangen van de NEA primair bedoeld waren om arbeidsomstandigheden in Nederland te monitoren, hebben de NEA en de ZEA tegenwoordig een brede focus op arbeid. Hiermee vormen zij een belangrijke aanvulling op de periodieke meting van de arbeidspositie van de Nederlandse bevolking in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Als aanvulling hierop monitort TNO tweejaarlijks de visie van werkgevers op de arbeidssituatie in de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) (van Emmerik e.a., 2017).

De NEA volgt inmiddels al vijftien jaar de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland en de gevolgen ervan voor hun gezondheid, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en innovatiekracht. Arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die in de NEA worden bevraagd. Tevens wordt aandacht besteed aan verzuim, de algemene gezondheidstoestand, functioneren, opleiding, ontwikkeling en de balans tussen werk en privé. De NEA signaleert trends, brengt risicogroepen in kaart en vormt een nationaal referentiebestand voor onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De resultaten worden gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek maar ook door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers en HRM- en arboprofessionals.

Het CBS gebruikt de NEA onder meer als primaire bron voor de EU statistiek over arbeidsongevallen in Nederland. Hiermee voldoet Nederland aan de zogeheten ESAW verordening (European Statistics on Accidents at Work; Commissieverordeningnummer 349/2011) van de Europese Commissie. Voor TNO maakt de NEA deel uit van het Meerjarenprogramma (2018-2021). Dit programma richt zich op kennisontwikkeling op middellange termijn door het monitoren van de kwaliteit van de arbeid en risicogroepen daarin en het doen van verdiepend onderzoek naar relaties tussen enerzijds werk en werkomstandigheden en anderzijds gezondheid en inzetbaarheid. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is regievoerder van het TNO meerjarenprogramma en levert hiernaast een directe financiële bijdrage aan het veldwerk van de NEA.

Het CBS en TNO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van de NEA. In 2019 voerden TNO en het CBS de vijftiende NEA uit. De steekproeftrekking en onderzoeksprocedure zijn niet gewijzigd ten opzichte van 2018. Al met al hebben ruim 58 duizend personen de vragenlijst ingevuld.

1.1 DOEL EN INHOUD VAN DIT RAPPORT

Dit rapport is bedoeld als methodologische verantwoording van de NEA 2019. Tevens presenteren we de globale resultaten. In hoofdstuk twee beschrijven we de herkomst van de verschillende vragen. In hoofdstuk drie wordt verslag gedaan van de dataverzameling en verwerking. Hoofdstuk vier gaat in op de kwaliteit en betrouwbaarheid van de NEA 2019-gegevens. Hoofdstuk vijf beschrijft ten slotte analysemogelijkheden en geeft de globale resultaten van de NEA 2019 in tabelvorm. De bijlagen bevatten een overzicht van de wijzigingen in de vragenlijst ten opzichte van eerdere jaren – inclusief verwijzingen naar eerdere methodologie rapporten –, screenshots van de vragenlijst, de begeleidende folders en brieven en een vergelijking tussen respons en steekproef.

1.2 OPENBAARMAKING NEA-RESULTATEN

De NEA-resultaten worden via verschillende media publiek gemaakt. In de eerste plaats zijn de uitkomsten te raadplegen via dit rapport, via de benchmarktool van TNO (www.monitorarbeid.nl) en via StatLine, de elektronische databank van het CBS (www.cbs.nl/statline). StatLine is ook als app en als Open data beschikbaar.

Ten tweede zullen het CBS en TNO diverse publicaties uitgeven op basis van de NEA, zoals wetenschappelijke artikelen, pers- en nieuwsberichten, rapporten naar aanleiding van secundaire analyses, achtergrondartikelen, maatwerktabellen, tweets, videoboodschappen, etc. Een overzicht van de TNO-publicaties is te vinden op www.monitorarbeid.nl. Een overzicht van de CBS-publicaties is te vinden op www.cbs.nl (zoekterm ‘NEA’). Gezamenlijke publicaties, zoals dit rapport, zijn op beide websites terug te vinden.

2 VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN

De NEA volgt veranderingen van werk en de werkomstandigheden van Nederlandse werknemers en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid om zo tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de overheid, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, etc. Om trends te kunnen volgen en monitoren is het nodig om de diverse aspecten van de arbeid periodiek uit te vragen. Daarnaast dient de NEA als primaire bron voor de jaarlijkse EU-statistiek over niet-dodelijke arbeidsongevallen. De gegevens die het CBS hiertoe aan Eurostat levert moeten dus jaarlijks verzameld worden. Om deze reden, gecombineerd met het kunnen volgen van trends, is de inhoud van de NEA ieder jaar grotendeels identiek. Dit houdt in dat een groot deel van de vragen ieder jaar gesteld wordt, dit kan gezien worden als de basis/kern van de NEA. Verschillende andere – bestaande – onderwerpen worden als aanvulling op deze basis om het jaar uitgevraagd. Maatschappelijke of technologische ontwikkelingen kunnen daarnaast rechtvaardigen dat nieuwe onderwerpen worden opgenomen of bestaande onderwerpen worden verwijderd. In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de onderwerpen die zijn opgenomen in de NEA 2019, hun herkomst en operationalisatie. De keuze van onderwerpen is gezamenlijk bepaald door TNO, het CBS en het ministerie van SZW.

2.1 OVERZICHT VAN NEA-ONDERWERPEN

De NEA 2019 bestaat uit maar liefst 22 modules waarin vragen rondom een specifiek thema worden gesteld. De meeste van deze modules waren ook in de NEA 2018 opgenomen. Uitzonderingen zijn de module Veilig en gezond werken en de module Chronische aandoeningen. Deze modules worden beiden tweejaarlijks opgenomen en werden niet in 2018 maar wel in 2017 (en 2015) gesteld. De module Chronische aandoeningen wordt daarbij afgewisseld met een module rond Beroepsziekten die juist niet in 2019 maar wel in 2018 (en 2016 en 2014) is opgenomen. Een belangrijke reden om deze modules niet tegelijkertijd op te nemen is om de invulduur van de NEA te beperken. Ook diverse onderwerpen binnen andere modules worden daarom tweejaarlijks uitgevraagd. In tabel 2.1 (op pagina 19-22) geven we een gedetailleerd overzicht van de onderwerpen die in de modules aan bod komen en van welke onderzoeken de vragen in de modules zijn afgeleid. In Bijlage A staan in een overzicht alle wijzigingen ten opzichte van de NEA 2018 beschreven.

Aangezien de NEA 2019 via internet wordt ingevuld is er gebruik gemaakt van routing. Door de routing hoeven respondenten niet alle vragen in te vullen. Dit speelt met name bij de vragen rond opleiding, bedrijf, beroep en arbeidsongevallen. De geschatte gemiddelde invulduur van de gehele NEA vragenlijst is 30 minuten. In Bijlage B zijn enkele schermafdrukken van de

vragenlijst opgenomen, evenals een link naar de volledige documentatie van vraagteksten en routing.

2.2 HERKOMST ONDERWERPEN IN DE NEA

In deze paragraaf bespreken we de herkomst van de vragen uit de NEA 2019 in detail.

2.2.1 Demografische gegevens

Aan het begin van de internetvragenlijst wordt vastgesteld of de vragenlijst door de juiste persoon wordt ingevuld. Dit wordt gedaan door het geslacht en de geboortedatum uit de steekproefgegevens – afkomstig uit de Basis Registratie Personen (BRP) – te verifiëren. Het betreft een vraagstelling die het CBS standaard toepast in persoonsenquêtes. Respondenten kunnen de gegevens aanpassen als deze niet kloppen. Respondenten die geen geboortedatum willen invullen, kunnen volstaan met de leeftijd. Voor de overige respondenten wordt de leeftijd afgeleid uit de geboortedatum en de datum van invullen.

Naast bovengenoemde kenmerken uit de vragenlijst is informatie over andere demografische kenmerken van de respondenten uit registraties bij het CBS beschikbaar, zodat deze gegevens niet in de vragenlijst vastgesteld hoeven te worden. Het databestand wordt bij oplevering verrijkt met de volgende demografische gegevens: 1) migratieachtergrond, 2) leeftijd van het jongste kind, 3) samenstelling van het huishouden en 4) positie in het huishouden. Meer informatie over de verrijking is te vinden in paragraaf 3.4.3.

2.2.2 Betaald werk

Naast de controle op geslacht en leeftijd wordt geverifieerd of de respondent op het moment van invullen betaald werk als werknemer heeft. Dit is een standaard vraagstelling van het CBS, met een kleine aanpassing. De vraag is bedoeld om personen die geen werknemer zijn – en de lijst ten onrechte zouden invullen – te kunnen identificeren en te excluderen. In dat geval worden respondenten de vragenlijst uit geleid.

2.2.3 Onderwijs

Het hoogst behaalde onderwijsniveau wordt vastgesteld met behulp van een standaard onderwijsvraagstelling van het CBS en wordt automatisch getypeerd (zie paragraaf 3.4.2). Er wordt niet alleen naar behaalde opleidingen gevraagd, maar ook naar gevolgde, omdat deze in bepaalde gevallen niveau verhogend zijn. Het behaalde onderwijsniveau wordt gemeten in vijf categorieën:

- basisonderwijs;
- vmbo, havo, vwo onderbouw, mbo1;
- havo, vwo, mbo2-4;
- hbo-, wo- bachelor;
- hbo-, wo- master, doctor.

De standaard onderwijsvraagstelling wordt verder gebruikt om te meten of op het moment van enquêteren onderwijs wordt gevolgd. Dit is met name relevant bij de beschrijving van jonge werknemers.

2.2.4 Dienstverband

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

- het hebben van meerdere banen;
- positie in de werkkring (aard van de arbeidsrelatie);

- arbeidsduur;
- aantal dagen werkzaam in de week;
- werken buiten kantoortijden;
- overwerk;
- thuiswerk;
- telewerk;
- anciënniteit (aantal jaren werkzaam in huidige functie of bij huidige werkgever).

De onderwerpen zijn dezelfde als in 2018. Voor een aantal onderwerpen sluiten de concrete vraagstellingen aan op de standaard uitvraag in andere CBS onderzoeken. De vraag naar het aantal betaalde banen dat iemand heeft, is een standaard vraagstelling van het CBS en is voor de NEA toegespitst op werknemers. De vraag is opgenomen om werknemers met één betaalde baan te kunnen vergelijken met werknemers die meerdere betaalde banen hebben (als werknemer of zelfstandige). Als respondenten meerdere betaalde banen hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden is om meerdere banen te hebben. De keuze van antwoordcategorieën voor deze vraag is mede gebaseerd op Hipple (2010).

De opbouw van de NEA staat niet toe dat vragen over de arbeidssituatie betrekking hebben op meer dan één dienstverband. Nadat de vragen over meerdere banen beantwoord zijn, wordt respondenten daarom gevraagd om alle verdere vragen in de enquête alleen te beantwoorden met betrekking tot de werknemersbaan waaraan men gemiddeld de meeste tijd besteedt.

De vragen naar de positie in de werkkring (aard van de arbeidsrelatie) zijn overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB; CBS, 2019). Op basis hiervan kan onderscheid gemaakt worden tussen vaste en flexibele arbeidsrelaties. Flexibele arbeidsrelaties worden verder onderverdeeld in:

- werknemer tijdelijk, uitzicht op vast
- werknemer tijdelijk >=1 jaar
- werknemer tijdelijk <1 jaar
- oproep/-invalkracht
- uitzendkracht
- werknemer vast, geen vaste uren
- werknemer tijdelijk, geen vaste uren.

Ook wordt vastgesteld of men werkzaam is via de Wet Sociale Werkvoorziening of Participatiewet.

Aan respondenten die een flexibele arbeidsrelatie hebben, wordt gevraagd wat de belangrijkste reden daarvoor is. Niet alle respondenten met een flexibele arbeidsrelatie krijgen echter deze vervolgvraag. Een arbeidsrelatie kan flexibel zijn vanwege een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf vanwege een flexibel aantal uren per week. Respondenten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een flexibel aantal uren hebben weliswaar een flexibele arbeidsrelatie maar krijgen geen vervolgvraag (tenzij zij oproep-/invalkracht zijn). Deze aanpak maakt het mogelijk om de antwoorden te vergelijken met de NEA 2013, toen de vraag naar de reden om flexibel te werken specifiek voor de NEA is ontwikkeld. Respondenten met een vast contract en flexibele uren vielen in de toenmalige vraagstelling (die nog niet aansloot op de EBB) onder de categorie ‘vast dienstverband’ en kregen daarom geen vervolgvraag.

In de vragenlijst sluit de formulering van de vraag naar de belangrijkste reden om een flexibele arbeidsrelatie te hebben aan op de specifieke situatie van respondenten. Respondenten die werkzaam zijn als uitzendkracht of

als oproep-/invalkracht, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is om werkzaam te zijn als uitzendkracht c.q. oproep-/invalkracht. Respondenten die niet werkzaam zijn als uitzendkracht of oproep-/invalkracht en geen vast dienstverband hebben, krijgen de vraag wat de belangrijkste reden is dat zij geen vast dienstverband hebben.

De vraag naar de arbeidsduur per week sluit aan op de vraagstelling in de EBB. De vraag naar het aantal dagen waarover men de arbeidsuren verspreidt, is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De vragen naar werken buiten kantoortijden sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Bovendien is voor de NEA een vraag ontwikkeld naar oproepdiensten. Deze is door het vragenlab van het CBS getest. De eerste vraag naar overwerk is afkomstig uit de EBB en de tweede uit de Monitor Arboconvenanten.

De vragen naar thuiswerk sluiten aan op de EBB. De vraag naar telewerken is in 2014 ontwikkeld voor de NEA en sluit aan op de definitie van telewerken in het CBS onderzoek 'ICT gebruik bedrijven'. De vraagstelling is getest door het vragenlab van het CBS. Anciënniteit wordt, net als in eerdere edities van de NEA, in twee opzichten in kaart gebracht, namelijk bij de huidige werkgever en in de huidige functie. De vraagstelling sluit aan op de EBB.

2.2.5 Uw bedrijf

Voor alle respondenten is vastgesteld in welke bedrijfstak of branche zij werken. In het merendeel van de gevallen is dit gedaan op basis van registerinformatie (uit de Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is dit echter uitgevraagd en vervolgens getypeerd, bijvoorbeeld bij uitzendkrachten. Zij behoren volgens de registerinformatie tot de zakelijke dienstverlening, maar voor de arbeidsomstandigheden is het relevant te weten naar welke bedrijfstak zij zijn uitgezonden (zie paragraaf 3.4.2.). Het soort bedrijf is uitgevraagd met een standaardvraagstelling, die betrekking heeft op het bedrijf waar men op het moment van invullen werkt c.q. naartoe is uitgezonden of gedetacheerd, en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen.

Het CBS hanteert voor de indeling van bedrijven naar voornaamste activiteit de zogenoemde Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008). De SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten en is gebaseerd op de indeling van de Europese Unie (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne, afgekort: NACE) en op die van de Verenigde Naties (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, afgekort: ISIC). De SBI 2008 kent meerdere niveaus die aangegeven worden door maximaal vijf cijfers. De indeling naar voornaamste activiteit (hoofdactiviteit) betekent dat er bijvoorbeeld in de categorie bouwnijverheid bedrijven kunnen voorkomen die naast bouwactiviteiten ook andere activiteiten (nevenactiviteiten) uitoefenen. Meer informatie over de indeling, in het bijzonder een overzicht van de activiteiten die op de verschillende niveaus worden onderscheiden, is beschikbaar op de website van het CBS.

Naast de voornaamste activiteit worden twee andere kenmerken gemeten van het bedrijf waar de respondent werkt, namelijk de vestigingsgrootte en veranderingen in het bedrijf. De vraag over vestigingsgrootte is ontleend aan de Monitor Arboconvenanten. De antwoordcategorieën zijn iets gedetailleerder omdat Eurostat deze informatie vraagt in het kader van de ESAW verordening (zie hiervoor paragraaf 2.2.9). De vraag naar veranderingen in het bedrijf die in de voorafgaande twaalf maanden hebben plaatsgevonden, betreft een bewerking van internationaal veel gebruikte vragen, zoals die in Nederland onder meer door de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-

onderzoek (OSA) zijn gehanteerd. Dit zijn drie vragen uit de telefonische ronde van het Arbeidsvraagpanel 2005-2006 van de OSA (tegenwoordig van het Sociaal Cultureel Planbureau [SCP]) waarin gevraagd werd of organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, wat de veranderingen inhielden en waartoe ze hebben geleid.

2.2.6 Uw beroep

De inhoud van de module beroep sluit aan op de standaard uitvraag van het CBS en bestaat uit een combinatie van gesloten en open vragen. Het CBS heeft de antwoorden deels automatisch en deels handmatig getypeerd. Zie paragraaf 3.4.2 voor meer informatie over het typeerproces. Beroep wordt geclassificeerd volgens de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008). Dit is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organization (ILO), die beroepen hiërarchisch classificeert volgens de belangrijkste taken en activiteiten. Uit de ISCO 2008 wordt tevens de Beroepenindeling ROA CBS 2014 (kortweg BRC 2014) afgeleid. Meer informatie over de beroepenclassificaties, waaronder de categorieën die op de verschillende niveaus worden onderscheiden, is beschikbaar op de website van het CBS.

De BRC wordt gebruikt voor nationale analyses en statistieken en de ISCO voor internationale.

2.2.7 Uw werkomstandigheden

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

- gevaarlijk werk;
- kracht zetten;
- trillingen;
- ongemakkelijke werkhouding;
- herhalende bewegingen;
- geluid;
- gevaarlijke stoffen;
- autonomie;
- taakeisen (‘werkdruk’);
- emotionele belasting;
- cognitieve belasting;
- beeldschermwerk;
- sedentair gedrag (zitten).

Met twee vragen wordt vastgesteld hoe vaak een werknemer, naar eigen zeggen, diverse soorten gevaarlijk werk verricht. Deze vraag is in 2018 gewijzigd ten opzichte van eerdere jaren om zo beter zicht te krijgen op de frequentie waarmee werknemers, naar eigen zeggen, worden blootgesteld aan de verschillende soorten gevaarlijk werk. In 2019 is gebruik gemaakt van deze – in 2018 – gewijzigde vraag. De eerste vraag brengt in kaart aan welke gevaren een werknemer, naar eigen zeggen, wordt blootgesteld. Binnen de NEA is een keuze gemaakt voor enkele clusters van gevaarsituaties, zoals deze ook vaak in risico-inventarisaties en -evaluaties worden onderscheiden. De tweede vraag gaat in op de frequentie van de blootstelling.

Er zijn verschillende aspecten van fysiek belastend werk die onderscheiden en bevraagd worden binnen de NEA. 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.

Blootstelling aan geluid is gemeten met de vraag of de werknemer zijn stem moet verheffen om zich verstaanbaar te maken op het werk, als indicatie voor een kritiek geluidsniveau van 80 dB(A). De vraag is afgeleid van het voormalige Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) en de EBB van het CBS.

Vier vragen zijn opgenomen over gevaarlijke stoffen. Het betreft een vraag naar het werken met water of waterige oplossingen, vragen naar huidcontact met en het inademen van stoffen, en een vraag naar contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal. De vragen zijn afgeleid van de uitgebreide NEA 2006-module over gevaarlijke stoffen. De eerste drie vragen zijn voor de NEA ontwikkeld. De vierde vraag, over contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal is afgeleid van de Arbomonitor van de Inspectie SZW.

Autonomie – oftewel zelfstandigheid – verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. Vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). Hieraan is in 2011 een nieuwe vraag toegevoegd die meer inzicht geeft in de autonomie over werktijden. Deze vraag is ontwikkeld voor de NEA.

In de NEA zijn drie vragen opgenomen over kwantitatieve taakeisen ('werkdruk'). Deze vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998) en zijn ook in de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS; Smulders e.a., 2001) gebruikt.

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 cognitieve belasting (ofwel de 'complexiteit van het werk') is gemeten met behulp van drie vragen die zijn afgeleid van de JCQ van Karasek (1985, 1998). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, d.w.z. het beslag dat het werk geestelijk legt op de werknemer. Ook deze vragen maakten deel uit van de TAS.

Beeldschermwerk wordt door middel van één vraag uitgevraagd. De vraag betreft de gemiddelde duur per dag van werkgerelateerd beeldschermwerk. Deze vraag is afkomstig uit de Monitor Arboconvenanten. Sinds 2014 is de toelichting van de vraag uitgebreid om zo ook de nieuwe apparaten als tablets en smartphones te omvatten.

De laatste vragen in de module gaan over sedentair gedrag. Met behulp van drie vragen wordt in kaart gebracht hoeveel uur werknemers zittend doorbrengen op een gemiddelde werkdag. Hierbij wordt werknemers gevraagd om een inschatting te maken van het aantal uur dat zij tijdens het werk, tijdens het woon-werk verkeer en in de vrije tijd zittend doorbrengen. Deze vragen zijn ontwikkeld voor de NEA 2017 met als vertrekpunt de vragen over sedentair gedrag in de Leefstijl Monitor (LSM; CBS, RIVM en VeiligheidNL, 2015).

2.2.8 Klanten en collega's

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

- sociale steun door leidinggevende;
- sociale steun door collega's;

– ongewenst gedrag;
– discriminatie.

De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support' en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. Sinds de NEA 2014 wordt gebruik gemaakt van een ingekorte schaal waarin twee van de oorspronkelijke vier vragen zijn opgenomen. De vragen waren ook opgenomen in de TAS.

De 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. Ook voor deze schaal wordt sinds 2014 een ten opzichte van eerdere NEA jaren ingekorte versie met twee items gebruikt.

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 bij elke vorm een onderscheid gemaakt tussen interne agressie (door leidinggevenden 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 & Merllié, 2001) en zijn eerder gebruikt in de TAS. De twee vragen over pesten zijn in 2005 toegevoegd aan de NEA.

Als laatste sluit de module Klanten en collega's af met de vraag of men in het afgelopen jaar persoonlijk is gediscrimineerd op het werk. Deze vraag is in 2011 ontwikkeld voor de NEA en wordt tweejaarlijks uitgevraagd.

2.2.9 Arbeidsongevallen

Sinds 2011 levert het CBS onder de zogenoemde ESAW-verordening (European Statistics on Accidents at Work, Commissieverordening nr. 349/2011) jaarlijks microgegevens over arbeidsongevallen aan Eurostat. Daarvoor werd dit op basis van harmonisatieafspraken gedaan door TNO. Voor niet-dodelijke ongevallen met verzuim gebeurt dat op basis van de NEA. Vanaf het verslagjaar 2014 is de ESAW-levering uitgebreid met een aantal variabelen met zeer gedetailleerde classificaties. Om hierin te kunnen voorzien, is de module over arbeidsongevallen in 2014 aanzienlijk uitgebreid in vergelijking tot de vorige edities van de NEA. De oude module bevatte alleen vragen over het meest recente arbeidsongeval. Eurostat vraagt echter gedetailleerde informatie over alle arbeidsongevallen met een verzuimduur van minimaal vier dagen (Eurostat, 2001; 2012). De module is in 2014 door het vragenlab van het CBS getest.

Het aandeel werknemers met een arbeidsongeval met een verzuimduur van minimaal één dag is een kernindicator voor het ministerie van SZW. Om aan zowel de informatiebehoefte van SZW als die van Eurostat te kunnen voldoen, is in de vragenlijst het meest recente arbeidsongeval altijd uitgevraagd, ongeacht de verzuimduur van dit ongeval. Aanvullend wordt nog over maximaal twee eerdere ongevallen met minstens vier dagen verzuim informatie uitgevraagd. De detaillering van de uitvraag verschilt. Het meest recente ongeval dat leidde tot minstens vier dagen verzuim is zeer gedetailleerd bevraagd. De uitvraag over andere ongevallen met minstens vier dagen verzuim is minder gedetailleerd om respondenten niet te veel te belasten.

In de definitie van een arbeidsongeval worden zowel ongevallen met lichamelijk letsel als met geestelijke schade betrokken, maar ongevallen tijdens woon-werkverkeer niet. Verder is expliciet aangegeven dat ongevallen met

uitsluitend een natuurlijke oorzaak niet meetellen. Arbeidsongevallen die langer dan twaalf maanden geleden hebben plaatsgevonden, tellen ook niet mee. Deze referentieperiode is in de vraagstelling opgenomen. Als in de verwerking blijkt dat het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden op een datum buiten de referentieperiode (de datum van het meest recente arbeidsongeval wordt gevraagd), dan wordt dit niet meegeteld.

2.2.10 Arbo-maatregelen

De mate waarin werknemers het wenselijk achten dat hun werkgever maatregelen treft, wordt nagevraagd ten aanzien van tien arborisico's. Deze vraag is in 2003 nieuw geformuleerd ten behoeve van de NEA. Er is gekozen om die arborisico's op te nemen die volgens het ministerie van SZW de meeste beleidsrelevantie hebben. In 2008 is besloten de vraagstelling iets aan te passen zodat deze eenduidiger geïnterpreteerd zal worden. Tevens is het aantal antwoordcategorieën uitgebreid van drie naar vier. Hierdoor wordt niet alleen inzicht verkregen in de vraag of maatregelen zijn genomen, maar ook in de vraag of maatregelen wenselijk zijn.

2.2.11 Veilig en gezond werken

De module veilig en gezond werken bestaat uit een vijftal vragen rondom de informatievoorziening rond veilig en gezond werken en de aanspreekcultuur op het werk. Daarnaast bevat de module een enkele vraag om vast te stellen of respondenten op het werk een aanspreekpunt hebben rond veilig en gezond werken. De module is ten bate van de NEA 2015 ontwikkeld en heeft raakvlakken met de in eerdere jaren opgenomen module Bedrijfsveiligheid.

2.2.12 Uw gezondheid

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

- algemene gezondheidstoestand;
- klachten aan het bewegingsapparaat;
- burn-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk);
- preventief onderzoek;
- aanpassingen aan het werk;
- contact met bedrijfsarts.

De algemene gezondheidstoestand van werknemers wordt in kaart gebracht met één vraag. Deze vraag is ontleend aan de Gezondheidsenquête van het CBS.

Klachten aan het bewegingsapparaat worden uitgevraagd met behulp van zes vragen. De eerste vier vragen geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten in de voorafgaande 12 maanden. Deze vragen zijn afkomstig uit TAS en gebaseerd op werk van Blatter (2000). In 2008 zijn hier twee vragen naar klachten aan de rug en aan heupen/benen/knieën/voeten aan toegevoegd. Deze vragen naar klachten aan het bewegingsapparaat worden tweejaarlijks uitgevraagd en waren daardoor niet opgenomen in NEA 2018, maar wel in eerdere NEA jaren.

Burn-outklachten, oftewel 'werkgerelateerde psychische vermoeidheid', worden gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS. De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (de UBOS van Schaufeli & van Dierendonck, 2000).

Na het in kaart brengen van de gezondheid wordt net als in de NEA 2018 gevraagd of respondenten het afgelopen jaar in de gelegenheid zijn gesteld om deel te nemen aan een preventief onderzoek rond gezondheid of vitaliteit.

De module bevat tevens de vraag of er in verband met de gezondheidstoestand (verdere) aanpassingen in de werkplek nodig zijn. Deze vraag wordt sinds 2015 tweejaarlijks in de NEA gesteld. In eerdere jaren werd de vraag gesteld in de module 'Chronische aandoeningen'.

De module sluit af met een vijftal vragen over contact met de bedrijfsarts. De eerste drie vragen gaan in op of werknemers de mogelijkheid hebben om een bedrijfsarts te raadplegen en of zij dat ooit gedaan hebben. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA en waren ook in eerdere NEA jaren opgenomen. Net als in de NEA 2018 is gevraagd of werknemers zelf kunnen beslissen of ze een bedrijfsarts raadplegen. In 2019 zijn twee vragen toegevoegd over de mogelijkheid tot een second opinion. Deze vragen gaan over het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts en de behoefte daaraan. Deze vragen zijn specifiek ontwikkeld voor de NEA 2019.

2.2.13 Ziekteverzuim

Met een drietal vragen wordt het verzuimverleden van de werknemer in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête nagegaan. Daarbij wordt voorafgaand aan deze vragen een definitie van verzuim gegeven. In de eerste plaats wordt nagegaan of er sprake was van verzuim. Indien sprake was van verzuim worden ook vragen gesteld over het aantal keren verzuim (de verzuimfrequentie) en de totale verzuimduur (in werkdagen). De vragen zijn een bewerking van vragen uit de TAS en de Monitor Arboconvenanten.

2.2.14 De laatste keer dat u heeft verzuimd

Zeven vragen zijn opgenomen over het laatste verzuimgeval van werknemers. Dit laatste verzuimgeval kan eventueel langer dan twaalf maanden geleden zijn, zodat ook een antwoord gegeven kan worden door werknemers die niet in de afgelopen twaalf maanden, maar wel daarvoor hebben verzuimd. Als eerste wordt gevraagd naar het soort klachten waarmee men de laatste keer heeft verzuimd. Vervolgens wordt nagegaan wat de duur van het verzuim was, of de klachten aan werk gerelateerd waren en welke aspecten van het werk hebben bijgedragen aan het ontstaan van de klachten.

Ten slotte wordt gevraagd of er tijdens de laatste verzuimperiode verzuimcontrole plaats heeft gevonden en of men contact heeft gehad met de huisarts of een specialist. Daarbij wordt bekeken of de huisarts en/of specialist aandacht had(den) voor de mogelijke werkgebondenheid van het verzuim. De vraag naar de duur van het laatste verzuim is door TNO opgesteld in 2003. De andere 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.

2.2.15 Chronische ziekte of aandoening

Deze module rond Chronische ziekte of aandoening wordt tweejaarlijks uitgevraagd en was dus niet opgenomen in NEA 2018, maar wel in eerdere NEA jaren. In de 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. Als laatste wordt gevraagd of de ziekte, aandoening of handicap het gevolg is van het werk dat men deed. Deze vraag is in 2012 nieuw toegevoegd ter vervanging van de minder werkgerichte vraag 'Waardoor is de ziekte of aandoening veroorzaakt?'.

De vragen uit deze module zijn, met uitzondering van de derde vraag, afgeleid van de module Arbeidsgehandicapten in de EBB.

Sinds 2015 is de oorspronkelijke vervolgvraag rond de behoefte aan (verdere) werkaanpassingen in de afgelopen 12 maanden komen te vervallen. Deze vraag is verplaatst naar de module Gezondheid.

2.2.16 Functioneren en inzetbaarheid

Deze module bestaat uit vijf vragen over het functioneren en de inzetbaarheid. Allereerst worden twee vragen over het werkvermogen, oftewel de fysieke en psychische geschiktheid voor de huidige baan, gesteld. Vervolgens twee vragen over 'loopbaan self efficacy', namelijk het gemak waarmee een nieuwe baan/functie verkregen kan worden. Deze vragen zijn in 2010 nieuw ontwikkeld voor de NEA. Het vijfde item is in 2013 specifiek voor de NEA ontwikkeld en vraagt naar de geneigdheid om bij de huidige werkgever te blijven werken.

2.2.17 Arbeidsvoorwaarden

De module Arbeidsvoorwaarden vraagt naar het belang van en de tevredenheid met een dertiental aspecten van een baan. In de module wordt allereerst de vraag gesteld naar het belang van deze aspecten. Omwille van ruimtegebrek worden de vragen over het belang van deze aspecten sinds 2018 niet meer jaarlijks gesteld. Deze laatstgenoemde vragen zijn ten opzichte van de vorige meting dus weer opgenomen. Volgend op de vragen naar het belang wordt gevraagd in hoeverre men tevreden is met de genoemde aspecten in de huidige baan. De vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. In 2016 is de module uitgebreid met vragen naar het belang en de tevredenheid met de pensioenregeling. De module sluit af met een vraag over de aanwezigheid van een vorm van personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf en de vraag naar vakbondslidmaatschap (cf. AVON; Sloten e.a., 2005) en, indien ontkennend wordt geantwoord, naar de redenen om geen lid te zijn (in 2007 opgesteld ten behoeve van de NEA).

2.2.18 Opleiding en ontwikkeling

Deze module omvat allereerst twee vragen over functieverandering, één vraag over promotie en één vraag over teruggaan in functieniveau. Bij deze vragen wordt de voorafgaande twee jaar als referentieperiode genomen. De vragen over functieverandering en promotie zijn afkomstig uit de TAS en zijn oorspronkelijk ontleend aan Verboon e.a. (1999). De vraag naar teruggaan in functieniveau is in 2012 toegevoegd aan de NEA en is afkomstig uit het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). Vervolgens is sinds 2010 een vraag opgenomen over de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk dat men doet. Deze vraag is gebaseerd op overeenkomstige items in de 2008 vragenlijst voor werkenden van het Arbeidsaanbodpanel van de OSA (tegenwoordig van het SCP).

In deze module wordt ook gevraagd naar de mate waarin de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert en of een opleiding of cursus is gevolgd voor het werk. Deze vragen zijn een ingekorte versie van de in 2012 voor de NEA ontwikkelde module Opleiding. Vervolgens is voor respondenten die in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd een vraag opgenomen over het doel hiervan. Als laatste wordt ingegaan op de behoefte aan een opleiding of cursus.

2.2.19 Werk en thuis

De module Werk en thuis bevat een tweetal vragen over de wederzijdse beïnvloeding van de werk- en thuissituatie. De thuis-werk-interferentie en

werk-thuis-interferentie zijn ontleend aan de TAS, maar zijn oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999).

2.2.20 Uw verdere loopbaan

Ten aanzien van de verdere loopbaan zijn vragen over de volgende onderwerpen opgenomen:
- werkzekerheid;
- vertrekwens;
- doorwerkleeftijd;
- omstandigheden rondom langer doorwerken.

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 vertrekwens 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 aspecifieke tevredenheidvraag, namelijk naar de wenselijkheid om over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken. De vragen over werkzekerheid en vertrekwens zijn afkomstig uit TAS. De vragen over werkzekerheid en de eerste twee vragen over vertrekwens 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).

Ten slotte zijn, sinds NEA 2011, twee vragen opgenomen over de leeftijd tot waarop men wil doorwerken en de leeftijd tot waarop men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes e.a., 2011b). De tweede vraag is nieuw geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek. Daarnaast worden twee vragen gesteld over determinanten van willen en kunnen doorwerken. Deze vragen zijn in 2010 ontwikkeld voor de NEA en zijn ook in de NEA 2010 tot en met 2013, 2015 en 2017 gesteld.

2.2.21 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.

2.2.22 Werving

De laatste vraag die aan respondenten wordt gesteld is of TNO en CBS hen in de toekomst voor vergelijkbaar onderzoek mogen benaderen. Indien respondenten hier bevestigend op antwoorden wordt hen gevraagd het e-mail adres te vermelden.

2.2.23 Regio en stedelijkheid

In de vragenlijst wordt niet vastgesteld in welke plaats respondenten werken. Wel wordt het databestand bij oplevering verrijkt met gegevens over de plaats waar respondenten wonen, namelijk met: 1) gemeente 2) COROP-regio 3) provincie en 4) stedelijkheid. Zie voor meer informatie over de verrijking paragraaf 3.4.3.

TABEL 2.1 Overzicht onderwerpen NEA 2019

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
01 Demografische gegevens	Geslacht	CBS huishoudbox[a]
	Leeftijd	CBS huishoudbox[a]
	Migratieachtergrond	CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
	Generatie	CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
	Leeftijd van het jongste kind	CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
	Samenstelling huishouden	CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
	Positie in het huishouden	CBS-registraties (zie par. 3.4.4)
02 Betaald werk	Baan als werknemer	CBS standaard vraagstelling[a]
03 Onderwijs	Gevolgde en actuele opleiding	CBS standaard vraagstelling
04 Uw dienstverband	Meerdere banen	CBS standaard vraagstelling[a], NEA
	Positie in de werkkring (aard dienstverband)	EBB[a]
	Reden flexibel dienstverband	NEA
	Arbeidsduur	EBB
	Dagen werk in de week	MA
	Werken buiten kantoortijden	EBB, NEA
	Overwerk	EBB, NEA
	Thuiswerk	EBB[a]
	Telewerk	NEA
	Duur bij huidige werkgever	EBB[a]
	Duur in huidige functie	EBB/NEA[a]
05 Uw Bedrijf	Soort bedrijf	CBS standaard vraagstelling
	Bedrijfsgrootte	EBB[a]
	Veranderingen in het bedrijf	OSA-vraagpanel 2005-2006[a]
06 Uw Beroep	Beroep	CBS standaard vraagstelling
	Leidinggeven	CBS standaard vraagstelling
07 Uw werkomstandigheden	Gevaarlijk werk	NEA
	Kracht zetten	POLS/EBB
	Trillingen	EBB
	Ongemakkelijke werkhouding	EBB[a]

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
Vervolg *07 Uw werkomstandigheden*	Herhalende bewegingen Geluid Gevaarlijke stoffen Besmettelijke personen, dieren of materiaal Autonomie Taakeisen ('werkdruk') Emotionele belasting Cognitieve belasting Beeldschermwerk Sedentair gedrag (zitten)	EBB[a] POLS/EBB NEA[a] Arbeidsinspectie: Arbomonitor 2002[a] POLS/EBB (vraag 1-5); NEA (vraag 6) TAS TAS TAS MA NEA[b], op basis van LSM
08 Klanten en collega's	Sociale steun door leidinggevende Sociale steun door collega's Ongewenst gedrag Discriminatie	TAS[a] TAS TAS NEA[b]
09 Arbeidsongevallen	Optreden arbeidsongeval Aantal arbeidsongevallen Meest recente ongeval: Verzuimduur Datum Soort letsel Ontstaan letsel Medische hulp Ongevallen met minimaal 4 dagen verzuim bovendien: Verzuimduur in dagen Datum Locatie Vaste of tijdelijke werkplek Soort locatie Verwond deel van het lichaam Specifieke fysieke activiteit	ESAW/NEA[a] OBiN/Gezondheidsenquête[a] (ontstaan letsel) Gezondheidsenquête (verwond deel lichaam)
10 Arbo-maatregelen	Benodigde Arbo-maatregelen	NEA

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
11 Veilig en gezond werken	Veilig en gezond werken Aanspreekpunt veilig en gezond werken	NEA[b] NEA[b]
12 Uw gezondheid	Algemene gezondheidstoestand Bewegingsapparaat klachten Burn-out klachten (werkgerelateerde psychische vermoeidheid) Preventief onderzoek Aanpassingen aan het werk Contact bedrijfsarts	Gezondheidsenquête TAS (vraag 1-4); NEA (vraag 5-6)[b] POLS/UBOS[a] NEA EBB[b] NEA (vraag 1-3); NEA[d] (vraag 4-5)
13 Ziekteverzuim	Ziekteverzuim	NEA
14 Laatste verzuimgeval	Soort klacht Verzuimduur Werkgebondenheid Verzuimcontrole	MA[a] NEA MA (vraag 1); MA[a] (vraag 2) MA[a]
15 Chronische ziekte of aandoening	Chronische aandoening	EBB[a,b] (vraag 1); EBB[a,b] (vraag 2), NEA[b] (vraag 3).
16 Functioneren en inzetbaarheid	Werkgeschiktheid Loopbaan self efficacy Blijfgeneigdheid	NEA NEA NEA
17 Arbeidsvoorwaarden	Belang arbeidsvoorwaarden Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden Aanwezigheid PVT Vakbondslidmaatschap	NEA[b] NEA Avon NEA[b]
18 Opleiding en ontwikkeling	Functieverandering Promotie Demotie Aansluiting kennis en vaardigheden bij werk Opleiding	TAS TAS NEA-cohortonderzoek SCP panel (voormalig OSA panel) 2008, werkenden[a] NEA
19 Werk en thuis	Werk-thuisrelatie	TAS

MODULE	ONDERWERPEN	HERKOMST
20 Uw verdere loopbaan	Werkzekerheid Vertrekwens Doorwerkleeftijd Omstandigheden langer doorwerken	TAS TAS NEA-cohortonderzoek (vraag 1)[a]; (vraag 2) NEA[b]
21 Tevredenheid	Tevredenheid arbeidsomstandigheden Tevredenheid werk	NEA TAS
22 Werving	Toestemming nogmaals benaderen	CBS standaard, aangepast voor NEA
23 Regio en stedelijkheid	Gemeentecode COROP-regio Provincie Stedelijkheid	CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4) CBS-registraties (zie par. 3.4.4)

a aangepast t.o.v. originele vraagstelling;
b vraag niet in NEA 2018, wel in een of meer eerdere NEA-edities;
c nieuw in NEA 2019, onderwerp is in andere NEA jaren anders uitgevraagd;
d nieuw in NEA 2019.

Avon: Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau;
EBB: Enquête Beroepsbevolking;
ESAW: European Statistics on Accidents at Work;
LSM: Leefstijl Monitor;
MA: Monitor Arboconvenanten;
NEA: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden;
OBiN: Ongevallen en Bewegen in Nederland;
OSA: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;
POLS: Permanent Onderzoek Leefsituatie;
PVT: Personeelsvertegenwoordiging;
SCP: Sociaal Cultureel Planbureau;
TAS: TNO Arbeidssituatie Survey;
UBOS: Utrechtse Burnout Schaal.

3 DATAVERZAMELING EN VERWERKING

3.1 BENADERONTWERP

Personen uit de steekproef kunnen via internet (computer assisted web interviewing, cawi) deelnemen aan het onderzoek. Het CBS voert het veldwerk uit waarbij de volgende strategie wordt gehanteerd:

- Steekproefpersonen ontvangen een aanschrijfbrief met daarin 1) het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek en 2) de bijbehorende inloggegevens. Bij de aanschrijfbrief wordt een folder gevoegd die specifiek is samengesteld voor de NEA (zie bijlage C).
- In principe wordt twee weken daarna aan steekproefpersonen een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren. Soms wordt de rappelbrief pas na drie weken verstuurd, omdat rekening wordt gehouden met de herfstvakantie: er wordt vermeden dat brieven in het eerste weekend van de vakantie aankomen.
- In principe wordt drie (maar soms twee) weken na de eerste rappelbrief (rekening houdend met de herfstvakantie en verzending eerste rappelbrief) een tweede rappelbrief verstuurd.
- Twee weken na de tweede rappelbrief wordt een derde rappelbrief verstuurd. In deze brief wordt tevens aangegeven tot wanneer de internetvragenlijst kan worden ingevuld.

Alle rappelbrieven worden alleen verstuurd aan steekproefpersonen waarvan op het moment van selecteren geen respons is ontvangen en die niet via het Contact Center Inbound (CCI) hebben aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek.

In de aanschrijfbrief en de drie rappelbrieven wordt opgenomen dat respondenten kans maken op een conditionele beloning ter waarde van €250 in de vorm van cadeaukaarten. Daarnaast hanteert het CBS het beleid dat aan personen van 12 tot en met 15 jaar toestemming wordt gevraagd aan de ouders / verzorgers om deel te mogen nemen aan het onderzoek. Vanaf 16 jaar wordt dit niet meer gedaan. Steekproefpersonen van 15 jaar ontvangen daarom een variant van de aanschrijf- en rappelbrieven die gericht is aan de ouders of verzorgers.

De brieven waarin de mogelijkheid tot het winnen van 250 euro wordt genoemd, vermelden de volgende zaken:

- Indien een steekproefpersoon respondeert weet hij of zij meteen na afloop of de beloning gewonnen is.
- In de vragenlijst kan een mogelijke winnaar aangeven geen aanspraak te willen maken op de beloning, de zogenoemde opt-out optie.

De brieven worden alleen door het CBS ondertekend en richting respondenten wordt enkel het CBS logo gehanteerd. Bij vragen kunnen respondenten per e-mail, telefoon (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur) of via internet contact opnemen met het CBS. De bereikbaarheidsgegevens staan vermeld in de brief. Aan personen uit de steekproef wordt meegedeeld dat het om een gezamenlijk onderzoek van TNO, SZW en CBS gaat en dat het CBS de verzamelde gegevens aanvult met reeds bij het CBS aanwezige gege-

vens. Er wordt een formulering voor deze zogenoemde “informed consent” in de brieven opgenomen.

3.1.1 Verwachte respons

Het CBS en TNO willen in totaal 30,5% respons realiseren. Het benaderontwerp van de NEA 2019 is gelijk aan dat van de NEA 2018, evenals de randvoorwaarden voor het steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3). In 2018 is hiermee een hogere respons gerealiseerd, namelijk 38,5%. Het steekproefontwerp van de NEA 2019 rekent met de responsrealisatie van de NEA 2018, om precies te zijn met de gerealiseerde bruikbare responsen. Een deel van de responsen blijkt namelijk uiteindelijk niet bruikbaar voor publicatiedoeleinden te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. In 2018 zijn 62.602 bruikbare responsen gerealiseerd bij een steekproefuitzet van 172.614 personen. Op basis van het benader- en steekproefontwerp (zie paragraaf 3.2.3) en de realisatie van de NEA 2018 is de verwachting dat 63.007 bruikbare responsen gerealiseerd worden.

3.1.2 Veldwerkperiode

De steekproef voor de NEA wordt in zeven porties uitgezet. De uitzending van de aanschrijfbrieven voor de eerste portie gebeurt op 24 september 2019, voor de zevende portie op 29 oktober 2019.
De aanschrijfbrieven worden op dinsdag verstuurd met 72-uurs post, zodat deze naar verwachting vlak voor het weekend in de bus vallen. De rappelbrieven worden op donderdag verstuurd met 48-uurs post.
De internetwaarneming wordt voor de eerste portie afgesloten op 24 november 2019 en voor de zevende portie op 5 januari 2020.

3.2 STEEKPROEF

3.2.1 Steekproefkader en doelpopulatie

De doelpopulatie bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken. De operationalisatie van de doelpopulatie voor de NEA 2019 is als volgt: ten behoeve van de steekproeftrekking wordt op 14 juni 2019 een steekproefkader afgeleid uit de meest recente Polisadministratie, dat is die van 29 maart 2019. Alle personen met de volgende eigenschappen komen in het steekproefkader:

1. is volgens de afleiding van het CBS op basis van data uit de Polisadministratie op 29 maart 2019 een werknemer,
2. is minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar op 1 oktober 2019,
3. is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) ten tijde van de steekproeftrekking,
4. behoort tot een particulier huishouden op 15 mei 2019.

Het steekproefkader van de NEA 2019 bevat 7,6 miljoen personen.

Aan de basis van het steekproefkader voor de steekproef staat de Basisregistratie Personen (BRP). Door de BRP te koppelen aan de Polisadministratie, kan een selectie worden gemaakt van personen in de BRP die betaald werk in loondienst verrichten. De Polisadministratie, in beheer van het UWV, bevat gegevens over alle banen van werknemers die verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en voor wie loonbelasting verschuldigd is. Voor de NEA 2019 is de Polisadministratie van 29 maart 2019 gebruikt als steekproefkader.

Een nadeel van het gebruik van een bestand met een peildatum die vóór het eigenlijke veldwerk ligt, is dat mensen die na deze peildatum zijn begon-

nen met werken in dit bestand ontbreken. Deze instroom van werknemers bestaat voornamelijk uit jongeren die hun opleiding net hebben afgerond. Jongeren die op de peildatum naast hun studie een vakantie- of bijbaantje hadden zijn overigens wel vertegenwoordigd in de Polisadministratie. Anderzijds bevat de Polisadministratie personen die na de peildatum zijn uitgestroomd uit een werknemersbaan. Daardoor is een deel niet langer werknemer ten tijde van de enquêtering en zal ten onrechte in de steekproef terecht komen. Dit betreft personen die de overstap van werknemer naar zelfstandige hebben gemaakt, ouderen die met (vervroegd) pensioen zijn gegaan, mensen die werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden en personen die om een andere reden met werken zijn gestopt. Ondanks deze beperkingen vormt de Polisadministratie een goede benadering van de populatie werknemers in 2019.

Werknemers die tevens als zelfstandige werkzaam zijn, komen ook in het steekproefkader terecht. Personen die uitsluitend als zelfstandige werkzaam zijn behoren niet tot het steekproefkader.

3.2.2 Verhuizingsstrategie

Hoewel steekproeven zo kort mogelijk voor aanvang van de waarneemperiode worden getrokken, is niet te voorkomen dat het adres in de BRP niet juist blijkt te zijn omdat de steekproefpersoon is verhuisd. De NAW-gegevens worden vlak voor de uitzet gecontroleerd. Tijdens de waarneemperiode worden verhuizers niet herbenaderd.

3.2.3 Steekproefontwerp

Voor de NEA 2019 wordt uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp. Hierbij wordt gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. Een overzicht van de bedrijfsklassen is gegeven in tabel D1 van Bijlage D. Bedrijfsklasse 34 is verder onderverdeeld in substrata omwille van een uitbreiding van de steekproef in deze bedrijfsklasse. Een overzicht van de substrata is ook gegeven in tabel D1. Uitgangspunt voor het ontwerp zijn de volgende randvoorwaarden:

1. Personen van ten hoogste 24 jaar op 1 oktober 2019 en personen met een niet-westerse migratieachtergrond worden oververtegenwoordigd in de steekproef. De trekkingskans van deze personen is anderhalf keer zo groot als die van de overige personen. Dit is om te compenseren voor de verwachte lagere responskans voor jongeren en personen met een niet-westerse migratieachtergrond.
2. De standaardfout voor het percentage werknemers met een arbeidsongeval (volgens de EU-definitie) is per SBI 40 bedrijfsklasse maximaal 1%. Uitzondering hierop vormt SBI-klasse 40 (Huishoudens als werkgever).
3. Het verwachte aantal responsen is per SBI 40 bedrijfsklasse minstens 210 m.u.v. SBI-klasse 40 (Huishoudens als werkgever).
4. Het aantal te benaderen steekproefpersonen is 158.500. Dit is exclusief de uitbreiding onder werknemers in het primair en speciaal onderwijs en werknemers in het algemeen vormend voortgezet onderwijs. Hiervoor worden aanvullende steekproeven getrokken, zie voorwaarden 6 en 7.
5. Gegeven bovenstaande info moet de precisie van de uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk zijn.

Op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt de reguliere steekproef uitgebreid. Aanvullend gelden daarom voor het steekproefontwerp de volgende twee voorwaarden:

6. In substratum 41 (primair en speciaal onderwijs) worden ten minste 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd. Dit is inclusief de responsen die op basis van de steekproef van 158.500 van randvoorwaarde 4 worden gerealiseerd.
7. In substratum 42 (algemeen vormend voortgezet onderwijs) worden ten minste 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd. Dit is inclusief de responsen die op basis van de steekproef van 158.500 van randvoorwaarde 4 worden gerealiseerd.

Randvoorwaarde 2 en 3 beschrijven restricties op de volgende strata: {1, 2, 3, …, 34, 35, …, 40}. In het ontwerp wordt stratum 34 vervangen door de substrata 41, 42 en 43 en worden de restricties rechtstreeks toegepast op substrata 41, 42, 43. Dit lijkt op het eerste gezicht strenger dan de randvoorwaarden voorschrijven, echter leidt het tot dezelfde allocatie, omdat de restricties op de substrata bij lange na niet bindend zijn. In totaal wordt dus met 42 strata gerekend.

Om aan voorwaarde 5 te voldoen wordt gestart met een verdeling van 158.500 te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen en substrata van bedrijfsklasse 34, zodanig dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per bedrijfsklasse of substratum evenredig zijn aan de populatie-aantallen per bedrijfsklasse of substratum. De kans op bruikbare respons per bedrijfsklasse of substratum en de kans op een arbeidsongeval worden beide geschat op basis van de realisatiecijfers NEA 2018. Een bruikbare respons is een respons die wordt gebruikt voor publicatie bij de NEA.

Vervolgens is uitgezocht of met deze verdeling van de steekproef over de 42 strata is voldaan aan randvoorwaarden 2 en 3 van het steekproefontwerp 2019. De volgende strata voldoen nog niet aan beide randvoorwaarden: 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 25. Voor deze strata voegen we eenheden toe zodanig dat de verwachte bruikbare respons gelijk is aan 210.

In strata 2, 4, 6, 8, 11, 12, 16, 25 zijn in totaal 4.193 te benaderen steekproefpersonen nodig om aan randvoorwaarden 2 en 3 te voldoen. De overige 158.500 – 4.193 = 154.307 te benaderen steekproefpersonen zijn zodanig over de andere 34 (= 42 – 8) bedrijfsklassen en substrata van bedrijfsklasse 34 verdeeld dat de verwachte aantallen bruikbare respondenten per stratum evenredig zijn aan de populatie-aantallen per stratum. Daarna is gecontroleerd of hiermee ook in deze 34 bedrijfsklassen en substrata wordt voldaan aan randvoorwaarden 2 en 3. Dat is het geval, dus de omvangen van alle strata liggen nu in principe vast.

Echter, in strata 41 en 42 worden naar verwachting nog géén 4.000 bruikbare responsen gehaald. Om hier wel aan te voldoen komen er respectievelijk nog 5.806 en 6.368 eenheden bij. De totale cawi-uitzet komt daarmee op 170.674. Er is echter ruimte voor een omvang van 172.615. Omdat de respons bij NEA 2018 hoger was dan in eerdere jaren, is besloten het restant van 1.941 eenheden (= 172.615 – 170.674) te verdelen over strata 41 en 42, zodanig dat beide dezelfde verwachte bruikbare respons hebben. Daarbij zijn de responskansen wederom gebaseerd op de realisatiecijfers van NEA 2018. Daardoor komen er respectievelijk nog 986 en 955 eenheden bij. Mocht de respons achterblijven bij die van NEA 2018, dan vangt deze marge dat (deels) op.

De verdeling van de te benaderen steekproefpersonen over de bedrijfsklassen met bijbehorende verwachte responsaantallen zijn opgenomen in tabel D1 van Bijlage D.

3.2.4 Steekproefbewerking

Voordat de getrokken steekproef uitgezet wordt, wordt deze gescreend. Van de personen die zijn uitgeschreven uit de BRP, krijgt het CBS geen namen en adressen. Een aantal personen heeft bij de gemeente te kennen gegeven dat zij niet willen dat de gemeente hun persoonsgegevens aan derden levert. Deze personen worden verwijderd uit de steekproef, net zoals personen die wonen in een institutioneel huishouden of een asielzoekerscentrum. Ook worden personen verwijderd, die op een adres wonen dat de afgelopen twaalf maanden al is benaderd voor een CBS steekproefonderzoek. Ten slotte worden personen uit de steekproef verwijderd die in de steekproef van de NEA 2018 zaten. Om voor de uitval te compenseren wordt per SBI 25% extra getrokken met uitzondering van stratum 40 – daar worden 4 personen getrokken.

De na screening overgebleven steekproeven worden per stratum uitgedund tot de uit te zetten steekproeven (zoals beschreven in tabel D1 van bijlage D). De na screening overgebleven personen worden hierbij eerst per stratum gesorteerd op postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens wordt systematisch uitgedund. De na uitdunning overgebleven personen worden benaderd.

De totaal te benaderen steekproef wordt verdeeld in zeven porties die in omvang verschillend zijn. De porties hebben betrekking op verschillende schoolregio's en worden op momenten uitgezet zodat schoolvakanties zo veel mogelijk omzeild worden met de verwachting dat dit de respons ten goede komt. Portie 1 en 5 betreft schoolregio Zuid, portie 2 en 4 betreft schoolregio's Midden en Noord en portie 3, 6 en 7 betreft alle schoolregio's. Nadat de steekproef is verrijkt met de schoolregio (Noord, Midden of Zuid), wordt deze gesorteerd op schoolregio, bedrijfsklasse, substratum, postcode, huisnummer, huisletter, toevoeging en aanduiding. Vervolgens worden per schoolregio de bijbehorende steekproefelementen gelijkmatig verdeeld over de porties die bij de betreffende schoolregio horen, door de porties cyclisch toe te kennen aan de steekproefelementen. De personen uit de steekproef die aanspraak maken op de conditionele beloning worden willekeurig geselecteerd.

3.3 VELDWERK EN RESPONS

3.3.1 Aanpassingen onderzoeksopzet

De logistieke uitvoering van het onderzoek, te weten de verzending van de verschillende porties brieven, is conform planning verlopen. Tijdens de veldwerkperiode is er twee keer sprake geweest van serveruitval. Respondenten die op dat moment probeerden de vragenlijst in te vullen, kregen een foutmelding te zien. Inzet van een respons verhogende actie was niet nodig om de responsdoelen te realiseren.

3.3.2 Gerealiseerde respons en responsontwikkeling

Het gerealiseerde responspercentage is 35,9% en ligt daarmee 5,4 procentpunt hoger dan het responsdoel van 30,5%. Tabel 3.1 geeft de gerealiseerde responsresultaten per steekproefportie.

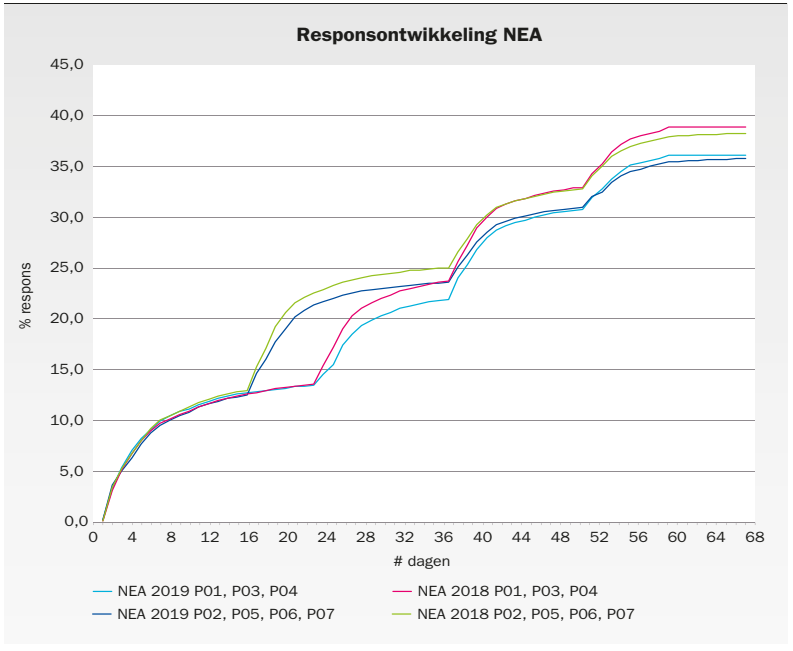
TABEL 3.1 Responsresultaten naar steekproefportie

STEEKPROEFPORTIE	RESPONSPERCENTAGE
1	39,1
2	35,8
3	35,6
4	35,6
5	38,2
6	35,0
7	35,9
Totale respons	**35,9**

De gerealiseerde responspercentages van porties 2,3,4,6 en 7 liggen dicht bij elkaar, tussen de 35,0% en 35,9%. De porties 1 en 5 laten een hoger responspercentage zien dan de eerdergenoemde porties, net als bij de NEA 2018. Porties 1 en 5 betreffen de schoolregio Zuid.

Figuur 3.1 geeft de responsontwikkeling (%) over de tijd (dagen) voor 2019 en ter vergelijking de responsontwikkeling voor 2018. Porties met dezelfde logistieke planning zijn samengenomen. Bij de start van het veldwerk verliep de responsvoortgang conform de voortgang van de NEA in 2018. Na ongeveer een maand bleef de respons achter bij die van 2018. Deels kwam dit doordat er twee keer sprake was van serveruitval en deels bleek de respons na rappel minder hard toe te nemen dan in 2018. Voor dit laatste is geen duidelijke verklaring gevonden.

FIGUUR 3.1 Responsontwikkeling (%) in de tijd (dagen), 2018-2019



Het aandeel steekproefpersonen dat inlogt als percentage van de uitgezette steekproef is 39,4% en ligt daarmee 2,5%-punt lager dan in 2018 (41,9%). Het aandeel afbrekers als percentage van de inloggers is 8,8% en ligt hiermee iets hoger dan in 2018 (8,1%). Het aandeel afbrekers op een smartphone is 13,9% en ligt ook iets hoger ten opzichte van 2018 (13,3%).

3.3.3. Gewogen respons

Na afloop van het onderzoek is een gewogen responspercentage uitgerekend. Daarbij wordt het responspercentage gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef. Dit betekent dat het responspercentage mag worden gewogen naar insluitkans, omdat de steekproef niet evenredig is getrokken. Het gewicht van een steekproefpersoon is gelijk aan 1 gedeeld door de kans waarmee die persoon is geselecteerd in de steekproef. Op deze manier tellen personen met een grotere insluitkans minder zwaar mee dan personen met een kleinere insluitkans. Omdat de insluitgewichten van alle personen in de steekproef optellen tot het populatietotaal, ziet het gewogen responspercentage er als volgt uit:

$$p = 100/N \times \sum_{k \in S} \frac{r_k}{\pi_k}$$

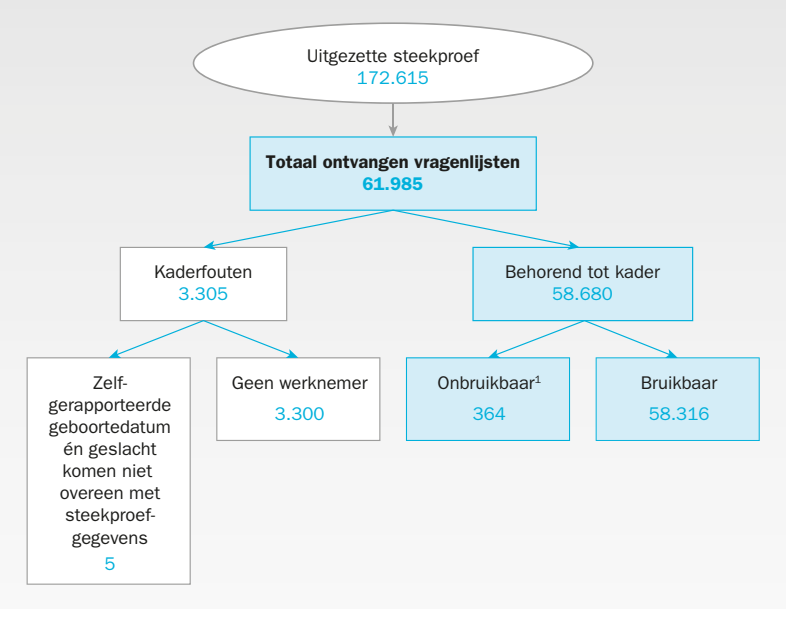
waarbij N de populatieomvang is, S de steekproefomvang, π_k de insluitkans van persoon k en r_k gelijk is aan 1 als persoon k heeft gerespondeerd en 0 als persoon k niet heeft gerespondeerd.

Gebruik makend van bovenstaande formule bedraagt het gewogen responspercentage 35,9%.

3.3.4 Bruikbare respons

Een deel van de responsen blijkt uiteindelijk niet bruikbaar te zijn. Er kan sprake zijn van uitval vanwege kaderfouten of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Kaderfouten betreffen responsen waarvoor geldt dat de door de respondent gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie en responsen waarvoor geldt dat de respondent antwoordt op het moment van invullen geen werknemer te zijn. Onvoldoende vulling betekent dat minder dan 75% van de vragen die altijd op de routing liggen met een geldig antwoord is gevuld. “Weet niet” is daarbij geen geldig antwoord, met uitzondering van enkele vragen.

FIGUUR 3.2 Bruikbare respons NEA 2019



1 Een respons is onbruikbaar als hierin minder dan 75 procent van de vragen die voor alle respondenten op de route liggen gevuld is met een geldig antwoord.

Van de 172.615 personen die een uitnodiging tot deelname aan de enquête hebben ontvangen, hebben er 61.985 gerespondeerd. Van deze 61.985 responsen zijn er 58.316 bruikbaar (zie Figuur 3.2). Het verschil zit vooral bij respondenten die geen werknemer zijn op het moment van invullen: 3.300 responsen vallen om deze reden af. Dat komt overeen met 5,3% van de responsen en ligt iets lager dan de steekproefvervuiling van 7 à 8 procent die eerder voor de NEA is geschat op basis van vergelijkingen met de Polisadministratie (Hooftman e.a., 2016, 2015).

3.3.5 Bruikbare respons per bedrijfstak

Volgens de derde randvoorwaarde aan het steekproefontwerp moet het verwachte aantal respondenten per bedrijfstak minimaal 210 zijn, behalve bij SBI 40 (zie paragraaf 3.2.3). Tabel D1 in Bijlage D geeft de bruikbare responsaantallen naar bedrijfstak. In 8 bedrijfstakken ligt de gerealiseerde bruikbare respons lager.

De randvoorwaarde is opgenomen omdat uitkomsten op StatLine gepubliceerd worden als ze gebaseerd zijn op minstens 200 waarnemingen. Voor publicatiedoeleinden behoort een respondent niet altijd tot dezelfde bedrijfstak als bij de steekproeftrekking. De bedrijfstak voor publicatiedoeleinden wordt namelijk in het verwerkingsproces getypeerd op basis van informatie uit de vragenlijst en registergegevens met een recentere peildatum dan de steekproefgegevens (zie paragraaf 3.4.2 en 3.4.3). Tabel D1 geeft ook de bruikbare respons per bedrijfstak voor publicatie. In één bedrijfstak, namelijk ‘Winning van delfstoffen’, zijn er minder dan 200 waarnemingen voor publicatie.

Volgens de zesde en zevende randvoorwaarde aan het steekproefontwerp moeten er minimaal 4.000 bruikbare responsen gerealiseerd worden in respectievelijk het primaire en het voortgezet onderwijs. Deze aantallen zijn gerealiseerd, zowel volgens de SBI bij steekproeftrekking als volgens de SBI voor publicatiedoeleinden.

3.3.6 Gerealiseerde vragenlijstduur

Gemiddeld genomen hebben respondenten 30,1 minuten gedaan over het invullen van de vragenlijsten. Daarmee is de gemiddelde vragenlijstduur 0,2 minuten toegenomen ten opzichte van 2018 en conform verwachting. De verwachte vragenlijstduur 2019 bedroeg circa 30 minuten. Bij de bepaling van de gemiddelde vragenlijstduur worden alle responsen uitgesloten waarvoor geldt dat de vragenlijst op een andere datum is gestart dan geëindigd. Bovendien worden vragenlijsten uitgesloten van personen die hebben aangegeven geen werknemer te zijn en van personen waarvoor de gerapporteerde geboortedatum en het geslacht beide afwijken van betreffende kenmerken in de registratie. De resterende vragenlijsten worden tenslotte oplopend gesorteerd op basis van vragenlijstduur. Van deze gesorteerde lijst wordt de onderste 2,5% (met de kortste vragenlijstduren) en de bovenste 2,5% (met de langste vragenlijstduren) buiten beschouwing gelaten.

3.4 DATAVERWERKING

3.4.1 Inleiding

De term dataverwerking verwijst naar de werkzaamheden die nodig zijn om plausibele statistische informatie te kunnen ontlenen aan de antwoorden die respondenten geven in de vragenlijst. De verwerking van de data is zoveel mogelijk geautomatiseerd. Daarbij is een aantal controles op ranges, routing en inconsistenties gedaan, conform de regels die door TNO en het CBS zijn opgesteld. Vervolgens zijn enkele afgeleide variabelen toe-

gevoegd. Voor variabelen die afkomstig zijn uit eerdere NEA's, zijn de afleidingen van eerdere jaren uit de programmatuur van TNO gevolgd. Voor variabelen afkomstig uit CBS onderzoeken, zijn de CBS-afleidingen gevolgd. Voor nieuwe variabelen zijn nieuwe afleidingspecificaties opgesteld. Verder zijn aan het bestand typeringen van bedrijf, beroep en behaald onderwijsniveau toegevoegd (zie paragraaf 3.4.2) en is het databestand verrijkt met enkele gegevens uit de Polisadministratie en BRP (zie paragraaf 3.4.3). TNO en het CBS hebben onafhankelijk van elkaar diverse plausibiliteitschecks uitgevoerd op het geanonimiseerde bestand met de bruikbare respons en vervolgens de bevindingen besproken. Bovendien hebben zij in overleg met elkaar verwerkingsregels en afleidingsspecificaties opgesteld voor nieuwe variabelen. Deze heeft het CBS opgenomen in het verwerkingsproces.

3.4.2 Typeren van bedrijf, beroep en onderwijs

Om vast te stellen welk onderwijsniveau respondenten behaald hebben, in welke bedrijfstak zij werken en welk beroep zij uitoefenen, heeft het CBS een standaard verwerkingsproces ontwikkeld om bedrijf, beroep en onderwijs te typeren. Dit sluit aan op de standaard vraagstellingen van het CBS voor bedrijf, beroep en onderwijs (zie paragraaf 2.2.3, 2.2.5 en 2.2.6). Het behaalde onderwijsniveau is volledig automatisch getypeerd. De bedrijfstak waarin respondenten werken is in het merendeel van de gevallen vastgesteld op basis van registerinformatie (Polisadministratie). Onder bepaalde voorwaarden is de bedrijfstak getypeerd (deels automatisch en deels handmatig), namelijk als de respondent uitzendkracht of gedetacheerd is of recent bij de huidige werkgever is komen werken. Als de respondent korter dan vier maanden geleden bij de huidige werkgever is komen werken, heeft de registerinformatie mogelijk nog betrekking op de bedrijfstak van de vorige werkgever. Uitzendkrachten en gedetacheerden behoren volgens de Polisadministratie tot de zakelijke dienstverlening. Het bedrijf waarnaartoe zij zijn uitgezonden, zal in de praktijk vaak in een andere bedrijfstak actief zijn. De standaardvraagstelling voor bedrijf vermeldt expliciet dat het gaat om het bedrijf waar naartoe men is uitgezonden. Het typeerproces levert een SBI 2008 code op. In de gevallen waarin geen bruikbare code is opgeleverd, is de SBI uit de steekproefgegevens gebruikt. Verder krijgen alle respondenten die in het blok Dienstverband antwoorden dat zij werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening, de bijbehorende SBI code. Voor alle respondenten is uiteindelijk een geldige SBI bekend. Deze wordt gebruikt voor publicatie. Nadat de bedrijfstak is getypeerd, is het beroep getypeerd. Dit gebeurt deels automatisch en deels handmatig. Het typeerproces maakt gebruik van de informatie die in het blok Beroep is verzameld, SBI en onderwijsniveau. Het typeerproces resulteert in een ISCO 2008 code, waarvan tevens een BRC 2014 code wordt afgeleid.

3.4.3 Verrijking met registerdata

Doordat het CBS bij de steekproeftrekking aan iedere respondent een uniek volgnummer toekent, is het mogelijk om aan de gegevens uit de enquête informatie uit andere bronnen (registraties) te koppelen.

Het databestand van de NEA wordt verrijkt met de volgende kenmerken: 1) geslacht, 2) leeftijd, 3) bedrijfstak, 4) migratieachtergrond, 5) leeftijd van het jongste kind, 6) samenstelling van het huishouden, 7) positie in het huishouden, 8) gemeentecode, 9) regio, 10) stedelijkheid, 11) CAO-sector, 12) wel of niet reguliere CAO van toepassing, 13) arbeidsongeschiktheid en 14) inkomen en welvaart.

De definitieve waarden voor geslacht, leeftijd en bedrijfstak in het bestand zijn overigens niet uitsluitend gebaseerd op registergegevens. Aan het begin van de vragenlijst worden namelijk het geslacht en de geboortedatum

uit de registratie geverifieerd. De respondent kan één van beide gegevens wijzigen, maar niet beide. Als de respondent aangeeft dat beide gegevens niet kloppen, eindigt de vragenlijst en betreft het geen bruikbare respons. Als de respondent één van beide gegevens wijzigt, worden de gegevens uit de vragenlijst overgenomen als definitieve gegevens voor weging en publicatie.

Ook voor bedrijfstak zijn er twee waarden per respondent beschikbaar in het verwerkingsproces. De bedrijfstak volgens typering (zie paragraaf 3.4.2) wordt gebruikt voor publicatie. De bedrijfstak volgens de steekproefgegevens, afkomstig uit de Polisadministratie, wordt gebruikt voor de weging. Aangezien het typeerproces gebruik maakt van gegevens uit de Polisadministratie, komen de twee waarden over het algemeen overeen. Het verschil tussen de twee variabelen is met name relevant voor de zakelijke dienstverlening en uitzendkrachten. In de Polisadministratie behoren uitzendkrachten tot de zakelijke dienstverlening. Bij de getypeerde variabele hebben uitzendkrachten de SBI van de bedrijfstak waarheen ze zijn uitgezonden. Dit zal in de praktijk vaak een andere bedrijfstak dan de zakelijke dienstverlening zijn.

3.5 VERGELIJKING RESPONS MET UITGEZETTE STEEKPROEF

Doordat verschillende groepen personen in de uitgezette steekproef meer of juist minder vaak responderen, is de respons minder representatief dan de steekproef. Vergelijken we de verdeling van een aantal achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, onderwijsniveau, bedrijfstak, stedelijkheid en regio) tussen de respondenten van de NEA en de uitgezette steekproef, dan wordt voor deze kenmerken duidelijk in welke richting en mate de representativiteit verstoord wordt. De conclusies van deze vergelijkingen staan hieronder beschreven. De bijbehorende tabellen D2 tot en met D8 zijn weergegeven in Bijlage D.

De verdeling van mannen en vrouwen in de NEA-respons en in de steekproef laat zien dat in verhouding meer vrouwen aan de NEA hebben meegedaan (51% in de respons) ten opzichte van de steekproef (49% in de steekproef) en minder mannen (49% in de respons tegenover 51% in de steekproef). Vergelijking van de procentuele omvang van leeftijdscategorieën tussen de respons en de steekproef laat zien dat mannen van 55 tot 65 jaar vaker responderen; het verschil bedraagt 8 procentpunt. De mannen in de leeftijdscategorie van 45 tot 55 jaar zijn door relatief lage nonrespons met 2 procentpunt oververtegenwoordigd in de respons. Mannen in de leeftijdscategorie van 15 tot 35 jaar responderen in de NEA juist minder goed. Net als bij de mannen blijkt ook bij de vrouwen de leeftijdscategorie van 45 tot 65 jaar beter te responderen. De 15 tot 35-jarigen zijn bij de vrouwen ondervertegenwoordigd in de respons.

Uit de samenstelling van de NEA-respons en de steekproef naar geslacht en migratieachtergrond blijkt dat personen met een Nederlandse achtergrond relatief vaak responderen, zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond responderen relatief minder dan personen met een westerse of Nederlandse achtergrond.

Voor de vergelijking van de verdeling van de respons naar onderwijsniveau is een iets andere procedure toegepast. In dit specifieke geval wordt de verdeling van de NEA-respons naar behaald onderwijsniveau – gecorrigeerd voor de verschillende trekkingskansen van respondenten – vergeleken met de Polisadministratie. Op deze laatste bron is de verdeling naar onderwijs-

niveau van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2018 toegepast. Dat wil zeggen dat voor iedere deelpopulatie in de Polisadministratie naar geslacht en leeftijd (zes 10-jaarsklassen) de samenstelling naar onderwijsniveau uit de EBB wordt overgenomen. De reden voor deze andere procedure voor onderwijsniveau is dat de Polisadministratie geen informatie over onderwijsniveau bevat. De betreffende vergelijking wijst uit dat in de NEA naar verhouding meer personen met een hogere beroepsopleiding responderen vergeleken met de samenstelling in de EBB. Ook werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau responderen in de NEA relatief vaker, al zijn de verschillen tussen de twee bronnen minder groot dan bij werknemers met een hogere beroepsopleiding. Bij werknemers met een lager onderwijsniveau dan een hogere beroepsopleiding is de responsbereidheid in de gewogen NEA-respons juist minder groot.

Tot slot is gekeken naar de samenstelling van de NEA-respons en de steekproef naar bedrijfstak, stedelijkheid en regio. De samenstelling van de NEA-respons naar bedrijfstak laat zien dat vrijwel alle 40 bedrijfstakken goed zijn vertegenwoordigd. Alleen werknemers in 1) verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening en 2) logiesverstrekking, eet- en drinkgelegenheden, responderen in de NEA minder vaak; ten opzichte van de steekproef ligt het aandeel in deze bedrijfstakken meer dan een procentpunt lager. Respondenten werkzaam in 1) algemeen vormend voortgezet onderwijs, 2) primair en speciaal onderwijs, 3) openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties en 4) gezondheidszorg responderen bovengemiddeld in de NEA.

Wat betreft stedelijkheid en provincie vormt de NEA-respons een goede afspiegeling van de steekproef. Een uitzondering hierop vormen de zeer stedelijke gebieden; het aandeel van deze gebieden ligt in de respons 4 procentpunt lager dan in de steekproef. Ook de aandelen van Amsterdam, Rotterdam en Den Haag in de regionale verdeling lopen in de respons achter, respectievelijk 2, 1 en 1 procentpunt.

3.6 WEGING

Verschillen tussen de doelpopulatie en de NEA-respons – bijvoorbeeld in de verdeling van mannen en vrouwen en van jonge en oudere werknemers – kunnen de representativiteit van NEA-bevindingen verminderen. Om de vertekening door selectiviteit van de respons tot een minimum te beperken, wordt de respons gewogen. Bij de steekproeftrekking werd al rekening gehouden met een lagere respons onder jongeren en onder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, door de steekproeffractie voor deze bevolkingsgroepen te verhogen (oversampling). Verder is de steekproef zo verdeeld, dat de verwachte respons per bedrijfstak evenredig is aan de omvang van de bedrijfstak en zijn enkele bedrijfstakken oversampled om preciezere schattingen te kunnen maken. Indien er ondanks, of juist als gevolg van, deze oversampling een ongelijke verdeling tussen respons en doelpopulatie bestaat wordt hiervoor door de weging gecorrigeerd.

Het toepassen van gewichten wordt ophogen genoemd als de gewichten optellen tot de populatieomvang (volgens het steekproefkader). Deze gewichten worden ophooggewichten genoemd. Bij analyses wordt ook vaak gewerkt met gewichten die zodanig genormeerd zijn dat het gemiddelde van de gewichten 1 is. In dat geval komt de som van de gewichten overeen met het aantal respondenten.

Het uitgangspunt voor het weegmodel van de NEA 2019 is het weegmodel van de NEA 2018 (Hooftman e.a., 2019). De volgende paragraaf beschrijft kort de toegepaste methode voor het bepalen van gewichten.

3.6.1 Het bepalen van de gewichten

Bij de NEA is er met ongelijke kansen getrokken en is er sprake van respons-verschillen. Hierdoor zal de samenstelling van de respons verschillen van de samenstelling van de populatie. De basistechniek die dit kan verhelpen, is poststratificatie. Bij poststratificatie wordt de populatie opgesplitst in strata, bijvoorbeeld leeftijdscategorieën. Aan elke persoon binnen een stratum wordt een gewicht toegekend, zodanig dat de som van de gewichten binnen het stratum gelijk is aan het populatietotaal binnen hetzelfde stratum.

Bij de NEA wordt een aantal stratificaties achtereenvolgens toegepast. Eerst wordt het gewicht voor het eerste stratum bepaald. Dit gewicht dient als uitgangspunt voor het volgende stratum. De gewichten worden indien nodig aangepast om uit te komen op het populatietotaal van het volgende stratum. Deze procedure wordt herhaald totdat alle stratificaties zijn doorlopen. Dit is het einde van de eerste iteratieslag. Daarna begint een tweede iteratieslag waarbij weer alle stratificaties worden doorlopen.

In het algemeen convergeren de gewichten naar eindgewichten waarbij de geschatte stratumtotalen voor alle stratificaties overeenkomen met het vooraf vastgestelde populatietotaal. Deze methode staat bekend onder de namen IPF (Iterative Proportional Fitting) en RR-estimation (Raking Ratio estimation). Deze methode kan worden toegepast met behulp van het weegprogramma BASCULA, een onderdeel van BLAISE, dat is ontwikkeld door het CBS.

3.6.2 De gebruikte stratificaties en achtergrondgegevens

De NEA-respons wordt gewogen naar de volgende variabelen:

1. geslacht
2. leeftijd in zes 10-jaarsklassen
3. bedrijfstak in 44 secties en subsecties van de standaardbedrijfsindeling (SBI2008)
4. migratieachtergrond in vijf klassen: personen met een Nederlandse achtergrond, en personen met een westerse en niet-westerse achtergrond, waarbij de laatste twee groepen zijn ingedeeld in eerste en tweede generatie
5. regio: de provincies en de vier grootste gemeenten apart
6. stedelijkheid in vijf klassen
7. behaald onderwijsniveau in vijf klassen.

De eerste zes variabelen zijn afkomstig uit het steekproefkader (de Polisadministratie). De stratumindeling komt dus rechtstreeks uit het steekproefkader. De variabelen geslacht en leeftijd zijn daarbij, net als in eerdere jaren, gecorrigeerd voor zelfrapportage. De variabele bedrijfstak is niet gecorrigeerd voor zelfrapportage (zie paragraaf 3.4.3).

De variabele behaald onderwijsniveau is niet afkomstig uit het steekproefkader. De Polisadministratie bevat namelijk geen informatie over onderwijsniveau. De stratumverdeling van de variabele onderwijsniveau is gebaseerd op de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 2018. Een beperking hiervan is dat zowel bij de NEA als bij de EBB het behaalde onderwijsniveau niet van alle respondenten bekend is. Deze personen worden voor de weging toegevoegd aan de categorie Basisonderwijs. Daar komt bij dat de EBB is gebaseerd op een steekproef uit de gehele bevolking en er een schatting wordt gemaakt van de verdeling van werknemers van 15 tot

75 jaar over categorieën van behaald onderwijsniveau. De NEA is daarentegen gebaseerd op een steekproef van werknemers die geregistreerd staan in de Polisadministratie. Door deze verschillen kan met de weging naar de verdeling van behaald onderwijsniveau uit de EBB een kleine afwijking geïntroduceerd worden.

Voor de bepaling van de weegcoëfficiënten zijn de volgende stratificaties toegepast:
1. geslacht x leeftijdsklasse x migratieachtergrond
2. bedrijfstak
3. regio x stedelijkheid
4. geslacht x leeftijdsklasse x behaald onderwijsniveau

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

3.6.3 De gewichten

Tabel 3.2 toont de eindgewichten van de zes leeftijdsklassen van mannen en vrouwen. Voor alle mannen samen geldt dat zij in de NEA niet zijn over- of ondervertegenwoordigd ten opzichte van het steekproefkader[1]. Ze hebben dus een weegcoëfficiënt ongeveer gelijk aan 1. Mannen en vrouwen van 55 tot 65 jaar zijn oververtegenwoordigd in de respons en hebben daarom een gewicht onder de 1. Mannen en vrouwen van 25 tot 35 jaar zijn van alle leeftijdsgroepen het meest ondervertegenwoordigd in de respons en hebben daarom gemiddeld de hoogste weegcoëfficiënten.

De eindgewichten van de indeling naar migratieachtergrond en geslacht staan in tabel 3.3. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen hebben de personen met een westerse migratieachtergrond van de eerste generatie en de personen met een niet-westerse achtergrond van de tweede generatie de hoogste gemiddelde weegcoëfficiënten. Zij zijn het sterkst ondervertegenwoordigd. Personen met een Nederlandse achtergrond hebben de laagste weegcoëfficiënt. Personen met een onbekende migratieachtergrond zijn voor de weging ingedeeld bij personen met een Nederlandse achtergrond.

Ten opzichte van de EBB zijn werknemers met basisonderwijs als hoogst behaalde onderwijsniveau ondervertegenwoordigd in de NEA, evenals (met name mannelijke) werknemers met een mavo/vmbo diploma (tabel 3.4). Zij hebben een weegcoëfficiënt die groter is dan 1. Onder de NEA-respondenten zijn werknemers met een hbo diploma en academici oververtegenwoordigd.

De meeste bedrijfstakken zijn ondervertegenwoordigd in de respons (tabel 3.5). In negen bedrijfstakken is daarentegen de weegcoëfficiënt kleiner dan 1. Dit zijn allemaal bedrijfstakken die oververtegenwoordigd zijn in het steekproefontwerp om voldoende respons voor publicatie te kunnen halen.

De landelijke dekking van de NEA blijkt goed te zijn. De weegcoëfficiënten van de indeling naar stedelijkheid (tabel 3.6) en regio (tabel 3.7) liggen dicht bij de 1. Het feit dat de vier grootste gemeenten gewichten groter dan 1 hebben, hangt samen met het feit dat jongeren en personen met een niet-westerse achtergrond zijn ondervertegenwoordigd in de respons. Deze twee groepen wonen namelijk vaker dan anderen in de grote steden.

1 Dit lijkt in tegenspraak met wat in paragraaf 3.5 is aangegeven, namelijk dat mannen in de respons zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van de getrokken steekproef. Dat mannen uiteindelijk niet ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van het steekproefkader komt omdat bij het trekken van de steekproef een geringe oververtegenwoordiging van mannen is ontstaan. Deze oververtegenwoordiging wordt teniet gedaan doordat mannen iets slechter responderen dan vrouwen.

Geconcludeerd wordt dat de NEA-respons wat betreft geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en bedrijfstak een redelijk goede afspiegeling vormt van het steekproefkader. Dit komt mede door de oversampling van groepen personen die relatief slecht responderen, zoals jongeren en personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Qua stedelijkheid en regio komt de NEA respons goed overeen met het steekproefkader. In het weegmodel van de NEA zijn demografische, sociaaleconomische en regionale kenmerken opgenomen. Deze kenmerken hangen samen met zowel de respons als de arbeidsomstandigheden in brede zin (het hoofdonderwerp van de NEA). De weging zorgt ervoor dat de verdeling van de weegvariabelen in de respons overeenkomt met de verdeling van diezelfde variabelen in het steekproefkader.

TABEL 3.2 Leeftijd naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem	stdev
Mannen			
15 tot 25 jaar	3.975	1,17	0,44
25 tot 35 jaar	4.525	1,41	0,51
35 tot 45 jaar	5.082	1,13	0,40
45 tot 55 jaar	6.362	1,06	0,33
55 tot 65 jaar	7.362	0,80	0,29
65 tot 75 jaar	1.173	0,91	0,29
Totaal mannen	**28.479**	**1,07**	**0,43**
Vrouwen			
15 tot 25 jaar	5.081	0,92	0,37
25 tot 35 jaar	5.497	1,12	0,50
35 tot 45 jaar	5.448	1,00	0,44
45 tot 55 jaar	6.620	0,95	0,38
55 tot 65 jaar	6.633	0,72	0,33
65 tot 75 jaar	558	0,92	0,50
Totaal vrouwen	**29.837**	**0,93**	**0,43**
Totaal mannen en vrouwen	**58.316**	**1,00**	**0,43**

TABEL 3.3 Migratieachtergrond (generatie) naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem	stdev
Mannen			
Nederland	24.001	1,00	0,36
Westers, 1e generatie	782	1,90	0,68
Westers, 2e generatie	1.247	1,16	0,43
Niet Westers, 1e generatie	1.601	1,35	0,42
Niet Westers, 2e generatie	847	1,61	0,56
Migratieachtergrond (generatie) onbekend	1	0,91	0,00
Totaal mannen	**28.479**	**1,07**	**0,43**
Vrouwen			
Nederland	25.062	0,87	0,38
Westers, 1e generatie	1.067	1,47	0,64
Westers, 2e generatie	1.329	1,00	0,38
Niet Westers, 1e generatie	1.342	1,25	0,45
Niet Westers, 2e generatie	1.036	1,39	0,44
Migratieachtergrond (generatie) onbekend	1	0,97	0,00
Totaal vrouwen	**29.837**	**0,93**	**0,43**
Totaal mannen en vrouwen	**58.316**	**1,00**	**0,43**

TABEL 3.4 Onderwijsniveau naar geslacht: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem	stdev
Mannen			
Basisonderwijs	1.420	1,50	0,47
Mavo/vmbo	4.148	1,24	0,41
Havo/vwo/mbo	11.517	1,08	0,38
Hbo	7.200	0,93	0,42
Wo	4.194	0,97	0,45
Totaal mannen	**28.479**	**1,07**	**0,43**
Vrouwen			
Basisonderwijs	1.039	1,49	0,45
Mavo/vmbo	3.875	1,08	0,34
Havo/vwo/mbo	11.180	1,00	0,33
Hbo	9.292	0,76	0,44
Wo	4.451	0,87	0,47
Totaal vrouwen	**29.837**	**0,93**	**0,43**
Totaal mannen en vrouwen	**58.316**	**1,00**	**0,43**

TABEL 3.5 SBI: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gemiddelden	standaarddeviaties
Landbouw, bosbouw en visserij	535	1,14	0,37
Winning van delfstoffen	177	0,33	0,08
Vervaardiging van voedingsmiddelen	892	1,09	0,33
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	181	0,59	0,14
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	285	1,23	0,33
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	209	0,20	0,07
Vervaardiging van chemische producten	304	1,10	0,36
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	183	0,56	0,12
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	355	1,12	0,32
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	650	1,20	0,29
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	205	0,97	0,32
Vervaardiging van elektrische apparatuur	200	0,77	0,27
Vervaardiging van overige machines en apparaten	565	1,14	0,36
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	264	1,16	0,36
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	980	1,18	0,30
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	209	0,97	0,25
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	220	1,19	0,30
Bouwnijverheid	2.114	1,12	0,27
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	697	1,23	0,30
Groothandel en handelsbemiddeling	3.116	1,16	0,34
Detailhandel (niet in auto's)	5.086	1,09	0,40
Vervoer en opslag	2.418	1,14	0,33
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	2.650	1,10	0,35
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	280	1,20	0,36
Telecommunicatie	201	1,05	0,32

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gemiddelden	standaarddeviaties
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	1.252	1,20	0,38
Financiële instellingen	1.646	1,16	0,26
Verhuur van en handel in onroerend goed	426	1,12	0,26
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.555	1,13	0,33
Speur- en ontwikkelingswerk	273	1,09	0,40
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	508	1,13	0,32
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5.580	1,14	0,32
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	3.255	1,15	0,30
Onderwijs			
Primair en speciaal onderwijs	*4.191*	*0,31*	*0,07*
Algemeen vormend voortgezet onderwijs	*4.205*	*0,22*	*0,06*
Overig onderwijs	*1.438*	*1,11*	*0,35*
Gezondheidszorg	3.473	1,14	0,30
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	3.026	1,14	0,27
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.884	1,17	0,28
Cultuur, sport en recreatie	769	1,13	0,32
Overige dienstverlening	859	1,10	0,29
Huishoudens als werkgever	0		
Totaal	**58.316**	**1,00**	**0,43**

TABEL 3.6 Stedelijkheid: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem	stdev
Zeer sterk stedelijk	12.658	1,12	0,49
Sterk stedelijk	17.929	1,00	0,43
Matig stedelijk	9.531	0,97	0,41
Weinig stedelijk	13.443	0,93	0,39
Niet stedelijk	4.755	0,94	0,39
Totaal	**58.316**	**1,00**	**0,43**

TABEL 3.7 Regio: aantallen in de respons (NEA), gemiddelden en standaarddeviaties van de weegcoëfficiënten

		WEEGCOËFFICIËNTEN	
	n (NEA)	gem	stdev
Amsterdam	2.198	1,34	0,53
Rotterdam	1.616	1,27	0,50
Den Haag	1.416	1,14	0,50
Utrecht (stad)	1.251	1,06	0,43
Groningen	1.929	0,97	0,42
Friesland	2.060	1,00	0,41
Drenthe	1.684	0,93	0,39
Overijssel	4.207	0,94	0,41
Flevoland	1.281	1,14	0,46
Gelderland	7.446	0,94	0,40
Utrecht (prov)	3.668	0,93	0,38
Noord-Holland	6.508	1,04	0,44
Zuid-Holland	8.741	0,99	0,44
Zeeland	1.264	0,95	0,43
Noord-Brabant	9.183	0,97	0,40
Limburg	3.864	0,93	0,39
Totaal	**58.316**	**1,00**	**0,43**

3.7 BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS

Het CBS verzorgt de gegevensverzameling van de NEA en verwerkt daarbij ook persoonsgegevens. Een persoonsgegeven is informatie die over iemand gaat of naar deze persoon te herleiden is. Bijvoorbeeld een naam, een huisadres of een inkomen. Ook een e-mailadres is een persoonsgegeven. Het CBS gaat zorgvuldig met de gegevens van respondenten om en beveiligt deze met technische en organisatorische maatregelen. De belangrijkste maatregelen zijn:

- De informatie die respondenten via internet invullen, wordt gecodeerd naar het CBS gestuurd. Bij het CBS komen de gegevens terecht in een beveiligde omgeving. Alleen geautoriseerde medewerkers hebben toegang tot deze gegevens.
- Zo vroeg mogelijk in het proces ontdoet het CBS de bestanden van direct identificerende persoonsgegevens. Dit betekent dat onderzoeksbestanden nooit gegevens zoals namen, adressen of Burgerservicenummers bevatten.
- Medewerkers van het CBS moeten zich houden aan de in de CBS-wet geregelde geheimhoudingsplicht. Alle medewerkers hebben een geheimhoudingsverklaring ondertekend.
- Het CBS gebruikt de gegevens alléén voor statistische en wetenschappelijke doeleinden. Gebruik voor fiscale, administratieve, controle en gerechtelijke doeleinden is wettelijk uitgesloten. Ook gebruikt het CBS de gegevens niet voor marketing.
- Het CBS heeft een eigen Functionaris Gegevensbescherming. Deze functionaris controleert of het CBS zorgvuldig met persoonsgegevens omgaat. Hij houdt een register bij met alle verwerkingen van persoonsgegevens. De NEA is in dit register opgenomen.
- Het CBS houdt zich aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Deze verordening dient om de privacy van burgers te beschermen. Het CBS houdt zich ook aan de privacy bepalingen in de CBS-wet, Europese statistische verordening (Statistical Law), de Praktijkcode voor Europese statistieken en de eigen gedragscode.
- De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens.

Potentiële respondenten zijn geïnformeerd over de waarborging van hun privacy in de aanschrijf- en rappelbrieven (zie bijlage C) en op de website van het CBS.

Naast het CBS beschikken uitsluitend TNO en SZW over het microdatabestand van de NEA. Ook TNO en SZW houden zich aan de privacy bepalingen in de CBS-wet en de AVG. Via de Remote Access omgeving bij het CBS stelt het CBS microdata onder strenge voorwaarden aan onderzoeksinstellingen ter beschikking. Het CBS controleert de output op herleidbaarheid. In publicaties op basis van de NEA zijn personen niet herkenbaar of herleidbaar.

4 KWALITEIT

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van de NEA 2019. Allereerst wordt ingegaan op non-respons per item, die mogelijk veroorzaakt wordt door onduidelijke formulering, onduidelijkheden in de lay-out, niet-optimale doorverwijzing (*routing*), of andere redenen. Daarnaast staan we stil bij de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen die uit meerdere items bestaan. Daarmee krijgen we tevens een indicatie van mogelijke verbeterpunten in de enquête.

4.1 ITEM NON-RESPONS

In de NEA zijn respondenten niet verplicht om vragen te beantwoorden. In het verleden werd de NEA (ook) op papier ingevuld en was het niet mogelijk om dit te verplichten. Nu uitsluitend via internet wordt gereageerd, wordt die verplichting niet ingevoerd, om mogelijke trendbreuken te voorkomen. Respondenten kunnen vragen op twee manieren onbeantwoord laten. Ten eerste kunnen respondenten in veel modules vragen leeg laten (overslaan). Ten tweede wordt bij de vragen naar achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, onderwijsniveau, dienstverband, bedrijf, beroep) en arbeidsongevallen de antwoordcategorie ‘geen antwoord’ aangeboden, zoals gebruikelijk in internetvragenlijsten van het CBS. Respondenten kunnen deze vragen dus niet leeg laten, maar zijn ook niet verplicht om inhoudelijk antwoord te geven. Door ‘geen antwoord’ aan te klikken, kunnen respondenten verder in de vragenlijst. Op deze manier is duidelijk dat de respondent de vraag bewust onbeantwoord laat.

De hoofdtabel in hoofdstuk vijf geeft de proportioneel gewogen bruikbare respons per item in absolute aantallen weer [*N*]. In die hoofdtabel zijn alle percentages en gemiddelden uitsluitend berekend op basis van de bij elk item behorende bruikbare respons. De respons op items kan lager zijn dan de totale bruikbare respons op de enquête (58.316) om drie redenen. *Ten eerste* zijn sommige (vervolg)vragen slechts aan een deel van de respondenten gesteld, namelijk als uit antwoorden op eerdere vragen bleek dat de vervolgvragen alleen op hen van toepassing waren. De overige respondenten zijn middels doorverwijzing (*routing*) om die vervolgvragen heen geleid. *Ten tweede* is bij een aantal vragen de antwoordcategorie ‘*Niet van toepassing*’ aangeboden. Deze antwoordcategorie is bij deze items niet meegeteld bij het berekenen van het non-responspercentage. *Ten derde* kan een antwoord ontbreken, terwijl de respondent dit wel ‘had moeten invullen’. Alleen in dit laatste geval spreken we van item non-respons. Bij de berekening van de non-respons wordt dus gekeken naar de non-respons van degenen die betrokken item ‘hadden moeten invullen’, gegeven hun voorgaande antwoorden. Respondenten waarvoor de vraag niet op de ‘routing’ ligt worden buiten beschouwing gelaten.

Over het algemeen is de item non-respons van de NEA laag. In tabel 4.1 zijn de tien items met het hoogste non-responspercentage te zien. De non-respons op deze items ligt tussen de 4,0% en de 9,5%. Alle andere NEA items zijn dus door meer dan 96% van de respondenten ingevuld.

TABEL 4.1 Non-responspercentage van de tien items met de hoogste non-respons in 2019

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				OPLEIDINGSNIVEAU		
		MAN	VROUW	15 - 24	25 - 54	55 - 64	65 - 74	LAAG (≤VMBO)	MIDDEN (HAVO-MBO)	HOOG (HBO-WO)
N: (gewogen)	58.316	30.467	27.849	9.318	36.757	10.664	1.576	12.100	23.676	21.637
%:	100%	52,2%	47,8%	16,0%	63,0%	18,3%	2,7%	21,1%	41,2%	37,7%
2g. Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [Subgroep: Géén vast dienstverband óf werkzaam als oproep-, inval- of uitzendkracht] [N=11.841]	9,5%	10,6%△	8,4%▽	9,7%	7,3%▽	13,9%△	24,2%▲	11,5%△	8,6%▽	7,8%▽
5k3. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw vrije tijd [excl. woon-werkverkeer]? [N=58.316]	9,1%	8,1%▽	10,1%△	7,0%▽	8,5%▽	11,8%△	16,8%▲	15,0%▲	9,2%△	5,1%▼
7b. Om hoeveel ongevallen ging het? [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [N=1.876]	8,5%	7,6%	10,0%	6,8%	8,0%	11,4%△	13,5%	10,4%△	6,8%	7,7%
11b. Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? Alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [N=45.785]	8,5%	8,2%▽	8,8%△	5,9%▽	7,0%▽	13,7%▲	22,7%▲	11,6%△	8,1%	7,1%▽
2t. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [Subgroep die (ook) thuis werkt] [N=21.149]	8,3%	7,7%▽	9,1%△	16,2%▲	8,0%▽	7,4%▽	12,3%△	17,7%▲	11,5%△	6,0%▼
5k2. Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw woon-werk verkeer? [N=58.316]	5,9%	4,8%▽	7,0%△	4,0%▽	5,5%▽	8,0%△	10,3%△	8,5%△	5,7%	4,2%▽
10b. Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [Waarbij niet verzuimd = 0 keer] [N=27.261]	5,5%	5,0%▽	6,1%△	2,15%▽	4,2%▽	12,0%▲	17,1%▲	6,9%△	5,7%	4,5%▽
2i. Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=58.316]	4,4%	5,1%△	3,6%▽	3,3%▽	3,5%▽	7,4%△	11,4%▲	6,6%△	4,4%	2,6%▽
14a11. Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [N=58.316]	4,3%	4,2%	4,4%	2,30%▽	3,3%▽	7,7%▲	15,4%▲	6,7%△	4,1%	3,0%▽
2w. Aantal jaren werkzaam in huidige functie [N=58.316]	4,1%	4,3%△	3,9%▽	6,2%△	3,4%▽	4,1%	7,5%△	7,4%▲	3,7%	1,80%▽
14a8. Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om thuis te werken [N=58.316]	4,1%	3,7%▽	4,4%△	2,14%▽	2,9%▽	8,2%▲	14,9%▲	8,1%▲	4,6%△	1,07%▼
14a13. Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [N=58.316]	4,0%	4,1%	3,9%	2,32%▽	3,1%▽	6,8%△	15,5%▲	6,2%△	4,0%	2,6%▽

Noot. Percentages zijn statistisch getoetst. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p<0{,}05$, significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's *d* is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's *d* is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

De vraag naar het aantal jaren werkzaam in de huidige functie komt voor het eerst in deze top tien voor. Dat heeft te maken met de hoogte van de non-respons op de overige items. Vergeleken met eerdere jaren is de non-respons op dit item namelijk niet opvallend hoger. In de voorgaande 5 jaar varieerde deze van 3,5% tot 4,6%.

De overige vragen in de top 10 werden in eerdere jaren ook gesteld en kenden toen ook een relatief hoge non-respons. Verklaringen hiervoor zijn divers. Soms vinden respondenten het lastig om een vraag te beantwoorden. Dit kan een rol spelen bij de vragen naar de exacte duur en frequentie van het verzuim. Bij de vragen rond thuiswerk speelt mogelijk een rol dat de betreffende vraag niet van toepassing was op de respondent, maar dat de respondent heeft verzuimd om '0' of 'Niet van toepassing' ook daadwerkelijk in te vullen. Non-respons op het aantal uur thuiswerken komt in dat geval eigenlijk neer op 'Nooit thuis werken'. Iets vergelijkbaars zou kunnen spelen bij de vragen naar de tevredenheid over vakbonden of personeelsvertegenwoordiging. Uit de vragen over het lidmaatschap van vakbonden blijkt dat een groot deel van de respondenten hier nooit over heeft nagedacht. Het niet invullen van de vraag over tevredenheid met de vertegenwoordiging zou samen kunnen hangen met deze beperkte interesse en er op duiden dat respondenten geen mening hebben over het betreffende item. De twee vragen over zitten tijdens de vrije tijd en woon-werkverkeer worden in de vragenlijst vooraf gegaan door een vraag over zitten tijdens het werk die géén hoge non-respons kent (1,1%). Het lijkt dus niet aan de formulering van de vragen te liggen. Mogelijk speelt een rol dat respondenten zitten op het werk makkelijker of relevanter vinden dan de overige twee vragen.

Als we de non-respons uitsplitsen naar geslacht, leeftijd en opleiding, dan komt er een zeer consistent verschilpatroon naar voren, namelijk dat de item non-respons beduidend hoger is bij oudere werknemers en werknemers met een opleiding tot en met vmbo niveau. Mogelijk hangt dit samen met de ervaren relevantie van de vragen. Uit eerdere NEA's blijkt bijvoorbeeld dat werknemers van 65 jaar en ouder de enquêtevragen niet altijd als relevant beschouwen omdat zij al met pensioen zijn, en 'toevallig nog een paar uurtjes' werken. Bij werknemers met een opleiding tot of op vmbo niveau is de non-respons vooral hoog op vragen rond thuiswerken, terwijl uit eerdere NEA's duidelijk is dat dit aanzienlijk minder vaak bij deze groep voorkomt in vergelijking met werknemers op HBO of WO niveau. Er is geen consistent verschil in item non-respons tussen mannen en vrouwen.

4.2 BETROUWBAARHEID VAN DE SCHALEN

De NEA-vragenlijst bevat diverse items die zijn beoogd om samengevoegd te worden tot een schaal. Op deze schalen zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd, waarbij gekeken is of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal pretendeert te meten. Indien een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan 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 ten minste 0,80 in het algemeen als 'goed' wordt beschouwd. 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 worden beschouwd.

Gegeven deze vuistregel is de betrouwbaarheid van de schalen *'Zelfstandigheid/autonomie'*, *'Sociale Steun collega's'* en '*Employability*' redelijk, en de betrouwbaarheid van de overige schalen goed (tabel 4.2). De betrouwbaarheid van de schalen is vrijwel identiek aan de betrouwbaarheid in eerdere jaren.

TABEL 4.2 Betrouwbaarheid van de NEA-concepten in 2019

CONCEPT	VRAAGITEMS	AANTAL ITEMS	CRONBACH'S ALFA
Zelfstandigheid/autonomie	5e.1-6	6	0,78
Kwantitatieve taakeisen	5f.1-3	3	0,86
Emotionele belasting	5g.1-3	3	0,84
Moeilijkheidsgraad	5h.1-3	3	0,80
Sociale steun leidinggevende	6a.1-2	2	0,85
Sociale steun collega's	6b.1-2	2	0,78
Veilig en gezond werken	8k.1-5	5	0,86
Burn-outklachten	9c.1-5	5	0,89
Employability	13a.1-4	4	0,72

4.3 COMBINATIEMATEN

Naast het vormen van schalen wordt in de NEA ook gebruik gemaakt van enkele combinatiematen voor risicofactoren. Dit wordt gedaan bij vragen waar blootstelling aan één van de gemeten risicofactoren al een ongewenste situatie of verhoogd risico oplevert. Combinatiematen geven aan of respondenten op één van de in de maat opgenomen subvragen een ongunstig antwoord hebben gegeven. Tabel 4.3 geeft een overzicht.

TABEL 4.3 Overzicht van de NEA combinatiematen in 2019

CONCEPT	VRAAGITEMS	AFKAPPUNT JA/NEE
Fysiek belastend werk	5c1 -4	ten minste één 'ja, regelmatig'
Stoffen	5d2-4	ten minste één 'vaak' of 'altijd'
Extern ongewenst gedrag	6c1, 6c3, 6c5, 6c7	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
Intern ongewenst gedrag	6c2, 6c4, 6c6, 6c8	ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker
RSI	10b1-4	ten minste één klacht 'langdurig' en/of 'meerdere keren'
Werk-privé en/of privé-werk disbalans	17a1-2	ten minste één 'ja (zeer) vaak'

5 ANALYSEMOGELIJKHEDEN EN EERSTE RESULTATEN

5.1 ANALYSEMOGELIJKHEDEN

De NEA is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. Door de grote steekproef kunnen niet alleen trends in de arbeid beschreven worden voor de gehele Nederlandse werknemerspopulatie, maar ook voor deelpopulaties. Daarnaast zijn de NEA data geschikt voor het leggen van relaties tussen variabelen. Middels koppeling van de NEA aan registratie-data (zie paragraaf 5.2) kunnen daarbij ook andere gegevens aan de NEA data worden toegevoegd of werknemers in de tijd worden gevolgd.

5.1.1 Trends

De NEA wordt sinds 2005 uitgevoerd en veel vragen worden al meerdere jaren gesteld. Dat maakt het mogelijk om de NEA te gebruiken om trends te beschrijven. Tot en met 2013 kan dat voor werknemers van 15 tot 65 jaar en vanaf 2014 voor werknemers van 15 tot 75 jaar.

Voor sommige vragen zijn de resultaten van verschillende jaren niet goed vergelijkbaar. De inhoud van de vragenlijst verandert namelijk elk jaar enigszins, waardoor sommige vragen die in meerdere jaren worden gesteld, niet in al die jaren door dezelfde vragen vooraf worden gegaan of gevolgd. Dit verschil in context (en ook veranderingen in layout e.d.) kan ertoe leiden dat respondenten anders antwoorden op vragen die qua vraagformulering identiek zijn. Een overzicht van de wijzigingen in de vragenlijst van 2019 is opgenomen in bijlage A. Bij twee onderwerpen met een gewijzigde context verschillen de uitkomsten in 2019 meer dan gebruikelijk van de voorgaande waarneming, namelijk bij ongewenst gedrag en bij het belang van arbeidsvoorwaarden.

In 2019 komen meerdere vormen van ongewenst gedrag meer voor dan in eerdere jaren. In voorgaande jaren werden voorafgaand aan de vragen over ongewenst gedrag drie vragen gesteld over conflicten op het werk. Deze drie vragen zijn in 2019 niet gesteld.

In 2018 is besloten om de vraag naar het belang van arbeidsvoorwaarden niet meer ieder jaar te stellen, maar tweejaarlijks, en de vraag over de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden jaarlijks te houden. Tot en met 2017 werd eerst naar het belang en dan naar de tevredenheid gevraagd. Vanaf 2018 is de volgorde omgekeerd. Het blok over arbeidsvoorwaarden start elk jaar met de vraag over tevredenheid, in oneven jaren gevolgd door de vraag over het belang. Zo worden beide onderwerpen steeds in dezelfde context uitgevraagd en zijn uitkomsten vergelijkbaar in de tijd. Deze contextwijziging werkt eenmalig door in de uitkomsten. De uitkomsten over het belang zijn niet vergelijkbaar tussen 2019 en 2017 en de uitkomsten over de tevredenheid niet tussen 2018 en 2017.

In 2014 is niet alleen de inhoud van de vragenlijst gewijzigd, maar zijn ook andere zaken veranderd in de wijze van gegevensverzameling, zoals de

benaderingsstrategie (zie Hooftman e.a., 2015). Deze veranderingen kunnen systematische effecten op de uitkomsten hebben wat gevolgen kan hebben voor het beschrijven van trends waarin zowel jaren vóór 2014 zijn opgenomen als de jaren 2014 en later. In hoeverre hiervan sprake is, en of de uitkomsten dan nog volgtijdelijk vergelijkbaar zijn, kan op verschillende manieren onderzocht worden. Het CBS en TNO hebben de volgtijdelijke vergelijkbaarheid van de NEA-uitkomsten onderzocht en daarbij, in overleg, ieder een andere methode en criteria toegepast (zie: Mars e.a. (2015), Mars e.a. (2016) en Hooftman e.a. (2016)). Deze analyses leiden deels, maar niet geheel tot dezelfde conclusies. Bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen waarin zowel gegevens uit de jaren vóór 2014 als gegevens uit 2014 en later worden gebruikt is het van belang om rekening te houden met deze mogelijke methodologische trendbreuken.

Ook in 2018 is de wijze van gegevensverzameling gewijzigd: de vragenlijst kan uitsluitend via internet en niet meer op papier ingevuld worden. Dit kan systematische effecten hebben op de uitkomsten. Bij het maken en interpreteren van trendbeschrijvingen waarin zowel gegevens uit de jaren vóór 2018 als gegevens uit 2018 en later worden gebruikt, is het van belang hier alert op te zijn. Op basis van verkennende analyses met de gegevens van de NEA 2016 (Roberts e.a., 2017) was de verwachting dat het weglaten van de schriftelijke respons zou zorgen voor een lichte verandering in de samenstelling van de respons, die niet of nauwelijks gevolgen zou hebben voor de uitkomsten op een aantal kernindicatoren. Deze verwachting gold zowel voor het totaal, als voor deelpopulaties naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en bedrijfstak. De resultaten van de NEA 2018 bevestigden deze aanname.

5.1.2 Deelpopulaties

De uitkomsten van de NEA kunnen niet alleen voor alle werknemers beschreven worden, maar ook voor deelpopulaties. Voor mannen en vrouwen, vier leeftijdsklassen en dertien bedrijfstakken staan de uitkomsten in de tabel in paragraaf 5.3. Meer uitsplitsingen zijn beschikbaar via de benchmarktool van TNO op www.monitorarbeid.nl en via StatLine, de elektronische databank van het CBS. TNO en het CBS kunnen op verzoek andere of meer gedetailleerde uitsplitsingen samenstellen. Geautoriseerde onderzoeksinstellingen kunnen dit ook zelf doen (zie paragraaf 5.2).

Een deel van de vragen en de meeste verrijkingsgegevens zijn specifiek in de NEA opgenomen om deelpopulaties te kunnen beschrijven. Het gaat daarbij om de modules over demografische gegevens, onderwijs, dienstverband (deels), bedrijf (deels), beroep, regio en stedelijkheid. Zie paragrafen 2.2.1 tot en met 2.2.6, paragraaf 2.2.23 en paragraaf 3.4.3 voor meer informatie hierover. NEA onderwerpen kunnen naar de kenmerken in deze modules uitgesplitst worden in meer of mindere mate van detail. Er kan bijvoorbeeld alleen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met een vaste en een flexibele arbeidsrelatie, of ook tussen verschillende soorten flexibele arbeidsrelaties. Het behaalde onderwijsniveau kan in drie of vijf categorieën verdeeld worden. Voor bedrijf en beroep zijn zeer gedetailleerde classificaties beschikbaar (5 respectievelijk 4 digit niveau), maar er kan ook gepubliceerd worden op het hoofdniveau van de indelingen. Het detailniveau tot waarop uitsplitsingen mogelijk zijn, hangt af van het onderliggende aantal responsen. TNO en het CBS kunnen desgevraagd nagaan of publicatie over een specifieke deelpopulatie mogelijk is.

Overigens wordt in de NEA naar achtergrondkenmerken gevraagd om NEA onderwerpen voor deelpopulaties te kunnen beschrijven en niet om de

omvang van deze deelpopulaties te beschrijven. Voor dit laatste doel kan beter gebruik gemaakt worden van de EBB. Zie hiervoor StatLine publicaties over arbeidsdeelname en de werkzame beroepsbevolking. Datzelfde geldt voor de omvang van de doelpopulatie. De NEA 'telt' immers niet 'zelf' hoeveel werknemers er in Nederland zijn (zie paragraaf 3.2.1).

5.2 GEBRUIK VAN DE NEA DOOR DERDEN

TNO en het CBS publiceren afzonderlijk, gezamenlijk en in samenwerking met derden op basis van de NEA. Daarnaast kunnen derden zelf statistisch onderzoek doen met de microdatabestanden. Vanaf april 2021 zullen de NEA 2019-data – onder voorwaarden – aan geautoriseerde instellingen toegankelijk worden gemaakt via CBS Microdata Services. Hierbij bestaat de mogelijkheid om de NEA-gegevens te koppelen aan andere databronnen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS. Meer informatie hierover is te vinden op de pagina 'Maatwerk en microdata' van het CBS.

5.3 EERSTE RESULTATEN

In deze paragraaf tonen we de eerste resultaten van de NEA. In de tabel staat de proportioneel gewogen frequentieverdeling van alle variabelen in de NEA, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (vier klassen) en bedrijfstak (dertien klassen). Tevens geven we de gemiddelde schaalscores en de scores op enkele afgeleide variabelen en indicatoren, zoals het verzuim- en ongevallenpercentage. De NEA-gegevens kunnen ook naar andere en meer gedetailleerde indelingen worden uitgesplitst. Vanwege de ruimte die additionele uitsplitsing op papier inneemt is daarvoor in dit rapport niet gekozen. Deze informatie is deels wel direct toegankelijk via de benchmarktool van TNO op www.monitorarbeid.nl en via StatLine.

In de resultatentabel is elk verschil tussen een onderscheiden groep enerzijds (bijvoorbeeld 'mannen' of de leeftijdscategorie '55-64 jaar') en alle andere cases anderzijds, getoetst op significantie. Een gemarkeerde groep is op het betrokken gegeven significant verschillend van alle andere cases op dezelfde regel. We gebruiken het teken '▲' (of '△') wanneer een groep significant *hoger* scoort dan het totaal, en het teken '▼' (of '▽') voor een significant *lager* scorende groep ($p < 0{,}05$). Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 toets; gemiddelden met de t-test.

Of er een gesloten ('▲') of een open (of '△') symbool wordt gebruikt, hangt af van de grootte van het corresponderende verschil, herberekend naar Cohen's *d* (Cohen, 1977). Bij verhoudingsgewijs grote verschillen tussen groepen (Cohen's $d \geq 0{,}20$) gebruiken we een gesloten symbool ('▲'); bij verhoudingsgewijs kleine verschillen (Cohen's $d < 0{,}20$) gebruiken we een open symbool ('△'). Er is daarmee náást het significantiecriterium ook een grootte-criterium in acht genomen. Cohen's *d* is namelijk de grootte van het verschil tussen groepen in verhouding tot de standaarddeviatie in de gemeten variabele. Dit extra criterium wordt toegepast, omdat door het grote aantal respondenten in de NEA ook relatief kleine verschillen al snel een *p*-waarde hebben die kleiner is dan 0,05. Door naast de *p*-waarde ook naar de effectgrootte te kijken, en dat weer te geven in het al dan niet gesloten zijn van het significantiesymbool, ontstaat een gedifferentieerder beeld.

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
N: (gewogen)	58.316	30.467	27.849	9.318	36.757	10.664	1.576	657	7.010	2.599	9.794	3.105	2.939	2.004	2.056	8.199	4.147	4.022	9.910	1.874
%:	100%	52,2%	47,8%	16,0%	63,0%	18,3%	2,7%	1,1%	12,0%	4,5%	16,8%	5,3%	5,0%	3,4%	3,5%	14,1%	7,1%	6,9%	17,0%	3,2%
DIENSTVERBAND*																				
Hebben uw betaalde werkzaamheden als werknemer betrekking op één baan? [N=58.316]																				
· 1 Eén baan als werknemer	93,6%	94,5%△	92,6%▽	86,0%▼	95,2%△	94,9%△	91,6%▽	89,3%▽	96,5%△	96,9%△	93,9%	94,7%△	88,3%▼	95,8%△	96,3%△	92,9%▽	96,0%△	92,2%▽	91,9%▽	89,1%▽
· 2 Meerdere banen als werknemer	6,4%	5,5%▽	7,4%△	14,0%▲	4,8%▽	5,1%▽	8,4%△	10,7%△	3,5%▽	3,1%▽	6,1%	5,3%▽	11,7%▲	4,2%▽	3,7%▽	7,1%△	4,0%▽	7,8%△	8,1%△	10,9%△
Bent u naast uw werk als werknemer ook werkzaam als zelfstandige? [N=56.397] [% ja]	5,4%	6,0%△	4,6%▽	3,0%▽	5,8%△	5,8%△	6,1%	4,8%	3,4%▽	4,1%▽	4,0%▽	5,8%	4,7%	9,1%△	6,8%△	6,0%△	5,0%	7,8%△	5,2%	9,4%△
Wat is de belangrijkste reden dat u meerdere banen heeft? [Subgroep met meerdere banen óf ook werkzaam als zelfstandige] [N=6.249]																				
· 1 De afwisseling in werkzaamheden of contacten	21,8%	21,4%	22,2%	13,2%▼	23,0%△	27,8%△	35,3%▲	#	17,2%▽	23,3%	15,6%▽	16,6%▽	15,1%▽	21,6%	30,5%▲	21,8%	27,8%△	27,9%△	27,1%△	19,9%
· 2 Meer uren kunnen maken om financieel rond te kunnen komen	15,0%	11,3%▼	18,7%▲	15,1%	14,9%	16,2%	8,9%▽	#	13,4%	9,2%▽	14,5%	16,2%	18,9%△	6,7%▼	6,3%▼	20,0%△	7,0%▼	13,2%	16,4%	19,1%△
· 3 Geld verdienen voor iets extra's	17,9%	20,4%△	15,3%▽	34,0%▲	13,9%▼	8,2%▼	14,7%	#	21,7%△	17,0%	25,9%▲	17,5%	26,0%▲	19,1%	11,6%▽	18,9%	16,5%	8,7%▼	12,9%▽	12,3%▽
· 4 Mezelf kunnen ontwikkelen op meerdere gebieden	24,0%	25,8%△	22,2%▽	24,5%	25,9%△	18,9%▽	14,3%▼	#	25,6%	23,7%	22,2%	24,5%	23,3%	35,0%▲	24,1%	19,5%▽	25,2%	28,7%△	24,6%	21,7%
· 5 Op de lange termijn aan het werk kunnen blijven	3,8%	4,0%	3,5%	1,6%▽	3,5%	7,1%▲	6,7%△	#	4,1%	8,9%▲	3,1%	3,5%	2,0%▽	2,2%	3,4%	3,4%	4,0%	4,8%	3,6%	5,8%△
· 6 Om de zekerheid van inkomen (uit loondienst) te behouden	7,9%	7,1%▽	8,7%△	4,7%▽	8,7%△	9,5%△	9,2%	#	6,2%	8,3%	9,2%	9,7%	7,4%	6,4%	9,5%	6,4%	7,5%	8,3%	7,3%	10,8%△
· 7 Anders	9,6%	10,0%	9,2%	6,9%▽	10,0%	12,2%△	10,8%	#	11,8%	9,5%	9,6%	12,1%	7,2%	9,0%	14,6%△	9,9%	12,0%	8,4%	8,1%▽	10,5%
Wat is de belangrijkste reden waarom u op dit moment geen vast dienstverband heeft? [Subgroep: Géén vast dienstverband óf werkzaam als oproep-, inval- of uitzendkracht] [N=10.720]																				
· 1 Ik heb behoefte aan flexibiliteit	34,4%	36,6%△	32,4%▽	56,9%▲	14,1%▼	21,8%▼	60,4%▲	51,4%▲	22,0%▼	20,1%▼	43,2%▲	27,6%▽	59,1%▲	21,9%▼	22,9%▼	34,2%	12,2%▼	20,7%▼	29,9%▽	29,8%▽
· 2 Ik heb geen behoefte aan zekerheid	5,4%	6,7%△	4,2%▽	7,9%△	1,9%▼	4,7%	23,9%▲	8,5%	3,0%▽	3,5%	7,4%△	5,9%	8,8%△	2,3%▽	6,9%	5,0%	4,2%	4,3%	2,6%▽	3,7%
· 3 Ik ben nieuw bij mijn huidige werkgever	42,9%	39,7%▽	46,0%△	26,1%▼	61,2%▲	39,8%	7,1%▼	18,4%▼	49,0%△	52,3%△	37,4%▽	44,2%	23,2%▼	55,4%▲	47,4%	39,6%▽	58,0%▲	56,7%▲	53,7%▲	50,6%△
· 4 Het lukt niet om een vaste baan te krijgen	17,2%	17,0%	17,4%	9,0%▼	22,8%▲	33,7%▲	8,6%▼	21,7%	26,0%▲	24,1%△	12,0%▽	22,3%△	9,0%▼	20,4%	22,8%△	21,1%△	25,6%▲	18,3%	13,9%▽	15,9%
Arbeidsduur in uren per week in huidige baan [Gemiddelde] [N=57.240] [Range: 0–95]	29,0	32,7▲	24,9▼	17,6▼	31,7▲	30,2△	22,8▼	28,1	33,5▲	36,2▲	25,9▼	32,6▲	20,3▼	34,1▲	33,8▲	30,2△	32,2▲	27,8▽	25,0▼	26,2▼
Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? [N=55.757]																				
· 0	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%△	0,0%▽	0,0%	0,2%△	0%	0,1%	0,1%	0,0%	0%	0,1%△	0%	0%	0,1%△	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
· 1	3,9%	3,3%▽	4,6%△	19,1%▲	0,7%▼	1,0%▽	8,5%▲	16,4%▲	2,0%▽	1,1%▽	6,6%△	2,3%▽	16,0%▲	0,8%▽	1,0%▽	3,7%	0,3%▼	2,2%▽	2,5%▽	6,9%△
· 2	7,3%	5,1%▽	9,7%△	25,8%▲	3,1%▼	4,3%▽	16,8%▲	6,4%	2,5%▼	2,0%▼	14,0%▲	4,8%▽	22,6%▲	2,3%▼	1,7%▼	5,8%▽	1,7%▼	7,3%	7,8%	7,0%
· 3	14,1%	5,3%▼	23,7%▲	18,1%△	12,6%▽	15,3%△	20,0%△	9,0%▽	6,0%▼	3,6%▼	16,8%△	6,6%▼	16,8%△	5,4%▼	7,7%▽	10,0%▽	9,9%▽	22,2%▲	26,1%▲	17,6%△
· 4	24,3%	16,3%▼	32,9%▲	14,0%▼	25,8%△	28,5%△	21,5%▽	10,4%▼	15,4%▼	9,8%▼	16,2%▼	16,6%▽	14,8%▼	17,1%▽	30,5%△	20,4%▽	40,5%▲	31,4%△	40,5%▲	31,3%△
· 5	47,5%	66,4%▲	27,2%▼	20,8%▼	55,0%▲	47,6%	29,9%▼	47,4%	71,0%▲	81,2%▲	44,6%▽	64,2%▲	27,2%▼	73,0%▲	55,7%△	57,0%▲	46,3%	36,0%▼	19,9%▼	31,9%▼
· 6	1,7%	2,4%△	1,0%▽	1,5%▽	1,8%	1,9%	1,6%	9,0%▲	2,1%△	1,3%	1,3%▽	3,6%△	1,6%	0,9%▽	2,7%△	2,2%△	0,6%▽	0,6%▽	1,1%▽	3,4%△
· 7	1,1%	1,1%	1,0%	0,6%▽	1,0%	1,5%△	1,5%	1,4%	1,0%	1,1%	0,5%▽	2,0%△	0,9%	0,5%▽	0,7%	0,8%▽	0,7%▽	0,4%▽	2,1%△	1,7%△
- Gemiddelde	4,13	4,49▲	3,75▼	2,98▼	4,41▲	4,29△	3,57▼	3,99▽	4,61▲	4,76▲	3,84▼	4,54▲	3,23▼	4,64▲	4,49▲	4,31△	4,35△	3,95▽	3,79▼	3,91▽

* Een gedeelte van de variabelen in het blok 'dienstverband' worden ook in de Enquête Beroepsbevolking gemeten. Om de verdeling van werknemers in Nederland te beschrijven naar deze kenmerken is die bron beter geschikt. Zie hiervoor StatLine.

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Werkt u in ploegendienst of wisseldienst? [N=57.531]																				
· 1 Ja, gewoonlijk	14,2%	13,3%▽	15,2%△	21,8%▲	12,9%▽	13,8%	6,6%▼	4,2%▼	17,8%△	2,4%▼	12,5%▽	27,4%▲	19,9%△	3,7%▼	1,5%▼	7,5%▼	9,4%▽	0,8%▼	29,8%▲	11,0%▽
· 2 Ja, soms	4,8%	4,8%	4,8%	10,0%▲	4,1%▽	3,2%▽	2,2%▽	5,6%	3,9%▽	3,0%▽	6,1%△	6,4%△	12,1%▲	2,4%▽	1,6%▽	4,4%▽	3,8%▽	0,7%▼	5,5%△	4,9%
· 3 Nee	81,0%	81,9%△	80,0%▽	68,1%▼	83,0%△	83,0%△	91,2%▲	90,2%▲	78,2%▽	94,6%▲	81,3%	66,2%▼	68,0%▼	93,9%▲	96,9%▲	88,2%▲	86,8%△	98,4%▲	64,7%▼	84,0%△
Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn? [N=58.018]																				
· 1 Ja, regelmatig	12,1%	14,2%△	9,8%▽	10,1%▽	12,9%△	11,3%▽	10,5%	12,9%	10,7%▽	13,0%	9,3%▽	16,1%△	12,0%	12,7%	10,5%▽	11,3%▽	15,8%△	4,4%▼	16,6%△	13,7%△
· 2 Ja, soms	18,5%	20,1%△	16,9%▽	23,4%△	18,1%▽	16,6%▽	14,7%▽	21,9%△	16,4%▽	17,5%	17,4%▽	21,2%△	27,7%▲	23,3%△	12,4%▽	17,6%▽	21,9%△	11,4%▽	20,2%△	19,3%
· 3 Nee	69,4%	65,7%▽	73,3%△	66,6%▽	69,0%▽	72,2%△	74,7%△	65,2%▽	72,9%△	69,6%	73,3%△	62,7%▽	60,3%▼	64,0%▽	77,2%△	71,1%△	62,3%▽	84,2%▲	63,3%▽	67,1%▽
Werkt u wel eens 's avonds, dat wil zeggen tussen 7 uur 's avonds en 12 uur 's nachts? [N=58.145]																				
· 1 Ja, regelmatig	24,8%	25,0%	24,5%	43,2%▲	21,5%▼	21,5%▽	13,9%▼	11,1%▼	19,9%▽	6,1%▼	24,8%	37,1%▲	56,5%▲	14,2%▼	12,7%▼	18,8%▽	17,8%▽	14,8%▼	35,9%▲	31,1%△
· 2 Ja, soms	28,1%	31,1%△	24,7%▽	23,3%▽	30,1%△	26,1%▽	22,4%▽	27,6%	22,5%▽	28,9%	26,1%▽	25,1%▽	21,1%▽	41,1%▲	35,2%△	29,1%△	35,6%△	43,3%▲	21,9%▽	31,1%△
· 3 Nee	47,2%	43,9%▽	50,8%△	33,5%▼	48,4%△	52,5%△	63,7%▲	61,4%▲	57,6%▲	65,0%▲	49,1%△	37,8%▽	22,3%▼	44,7%▽	52,0%△	52,1%△	46,6%	41,9%▽	42,2%▽	37,8%▽
Werkt u wel eens 's nachts, dat wil zeggen tussen 12 uur 's nachts en 6 uur 's morgens? [N=58.133]																				
· 1 Ja, regelmatig	6,9%	8,3%△	5,3%▽	5,5%▽	7,5%△	6,3%▽	3,4%▽	3,5%▽	11,5%▲	2,3%▽	2,2%▼	22,9%▲	7,6%	1,7%▼	0,5%▼	4,5%▽	7,1%	0,5%▼	11,5%▲	5,1%▽
· 2 Ja, soms	9,0%	11,9%▲	5,9%▼	9,9%△	9,5%△	7,2%▽	6,2%▽	13,6%△	8,0%▽	13,1%△	4,1%▼	17,9%▲	15,6%▲	11,9%△	5,1%▽	8,1%▽	12,2%△	3,4%▼	10,5%△	9,0%
· 3 Nee	84,1%	79,9%▼	88,8%▲	84,6%	83,0%▽	86,5%△	90,4%△	82,9%	80,5%▽	84,6%	93,7%▲	59,2%▼	76,8%▼	86,4%△	94,4%▲	87,4%△	80,8%▽	96,1%▲	78,0%▼	86,0%△
Werkt u wel eens op zaterdag? [N=58.144]																				
· 1 Ja, regelmatig	26,0%	23,3%▽	29,0%△	54,3%▲	20,7%▼	21,0%▽	15,6%▼	39,4%▲	15,6%▼	7,2%▼	36,8%▲	38,3%▲	62,8%▲	7,7%▼	8,8%▼	15,8%▼	12,3%▼	7,0%▼	38,6%▲	39,0%▲
· 2 Ja, soms	27,9%	33,8%▲	21,5%▼	22,6%▽	29,1%△	28,3%	27,9%	31,9%△	29,6%△	35,0%△	28,4%	29,6%△	22,7%▽	36,2%△	31,8%△	29,8%△	30,2%△	31,8%△	18,0%▼	30,3%△
· 3 Nee	46,1%	42,9%▽	49,6%△	23,0%▼	50,2%▲	50,7%△	56,5%▲	28,7%▼	54,8%△	57,8%▲	34,8%▼	32,1%▼	14,5%▼	56,1%▲	59,5%▲	54,4%△	57,6%▲	61,2%▲	43,4%▽	30,7%▼
Werkt u wel eens op zondag? [N=58.137]																				
· 1 Ja, regelmatig	19,0%	15,9%▽	22,3%△	35,2%▲	15,7%▼	17,3%▽	11,4%▽	8,8%▼	10,1%▼	3,7%▼	17,4%▽	27,2%▲	52,9%▲	6,5%▼	3,9%▼	11,4%▼	11,5%▼	7,3%▼	37,4%▲	25,3%△
· 2 Ja, soms	21,4%	24,9%△	17,6%▽	23,1%△	21,6%	19,9%▽	17,0%▽	24,8%△	17,2%▽	18,4%▽	24,6%△	20,4%	24,9%△	31,5%▲	24,2%△	21,8%	26,1%△	22,2%	14,7%▽	26,6%△
· 3 Nee	59,6%	59,2%▽	60,1%△	41,7%▼	62,8%△	62,8%△	71,6%▲	66,4%△	72,7%▲	77,9%▲	58,0%▽	52,4%▽	22,2%▼	62,0%△	71,9%▲	66,8%△	62,4%△	70,5%▲	47,9%▼	48,0%▼
Werkt u regelmatig of soms over? [N=57.626]																				
· 1 Ja, regelmatig	29,3%	30,3%△	28,1%▽	23,9%▽	31,2%△	28,4%▽	20,7%▽	35,7%△	26,8%▽	27,7%	26,6%▽	38,9%▲	30,9%	24,8%▽	25,4%▽	28,3%▽	21,7%▽	37,7%△	32,7%△	29,2%
· 2 Ja, soms	41,6%	41,6%	41,7%	38,7%▽	43,8%△	38,4%▽	29,6%▼	35,0%▽	42,8%△	42,6%	41,2%	34,5%▽	36,6%▽	47,0%△	43,0%	42,1%	45,2%△	37,8%▽	43,9%△	39,3%▽
· 3 Nee	29,1%	28,1%▽	30,1%△	37,4%▲	24,9%▼	33,1%△	49,7%▲	29,4%	30,4%△	29,8%	32,2%△	26,6%▽	32,5%△	28,2%	31,6%△	29,7%	33,1%△	24,5%▽	23,4%▽	31,5%△
Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? [Betaald en onbetaald; geen overwerk = 0 uur] [Gemiddelde] [N=56.503] [Range: 0–70]	3,18	3,69▲	2,63▼	2,07▼	3,48△	3,25	2,25▽	3,67△	3,20	3,54△	2,79▽	5,10▲	2,92▽	3,19	3,28	3,35△	2,46▽	3,68△	2,90▽	2,98
Waar werkt u doorgaans voor uw werkgever? [N=57.633]																				
· 1 Op mijn eigen woonadres	2,3%	2,5%△	2,2%▽	1,7%▽	2,3%	2,5%	6,7%▲	6,2%▲	1,9%▽	1,4%▽	2,2%	2,0%	2,0%	4,2%△	5,0%△	3,2%△	1,6%▽	3,3%△	1,2%▽	2,6%
· 2 Op een vast adres van uw werkgever	73,3%	67,5%▼	79,5%▲	84,0%▲	71,9%▽	70,3%▽	62,2%▼	72,5%	81,0%△	36,9%▼	85,1%▲	56,2%▼	89,9%▲	65,1%▽	69,6%▽	67,0%▽	69,2%▽	79,8%△	71,9%▽	77,5%△
· 3 Op verschillende plaatsen	24,4%	30,0%▲	18,2%▼	14,2%▼	25,9%△	27,2%△	31,1%△	21,3%	17,1%▽	61,8%▲	12,7%▼	41,8%▲	8,1%▼	30,8%△	25,3%	29,8%△	29,2%△	16,8%▽	26,9%△	19,9%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Thuiswerk [N=57.345]																				
· 1 Werkt doorgaans op eigen woonadres	2,4%	2,5%△	2,2%▽	1,8%▽	2,3%	2,5%	6,7%▲	6,2%▲	1,9%▽	1,4%▽	2,2%	2,0%	2,0%	4,2%△	5,1%△	3,2%△	1,6%▽	3,4%△	1,2%▽	2,7%
· 2 Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en ook thuis	22,7%	22,2%▽	23,2%△	5,0%▼	27,5%▲	22,5%	14,5%▽	7,3%▼	16,8%▽	13,7%▼	11,9%▼	12,4%▼	6,6%▼	40,6%▲	45,7%▲	24,9%△	41,1%▲	51,7%▲	18,2%▽	25,5%△
· 3 Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en ook thuis	11,9%	13,7%△	9,8%▽	2,5%▼	14,1%△	12,6%△	9,5%▽	3,6%▼	7,6%▽	11,1%	6,4%▼	6,6%▽	1,8%▼	27,2%▲	21,8%▲	15,4%△	20,8%▲	12,8%	13,1%△	12,8%
· 4 Werkt doorgaans op vast adres van werkgever en niet thuis	50,6%	45,3%▼	56,4%▲	79,0%▲	44,3%▼	47,7%▽	47,6%▽	65,2%▲	64,1%▲	23,0%▼	73,2%▲	43,7%▽	83,4%▲	24,3%▼	23,9%▼	42,0%▼	28,1%▼	28,0%▼	53,7%△	51,8%
· 5 Werkt doorgaans op verschillende plaatsen en niet thuis	12,6%	16,3%▲	8,4%▼	11,7%▽	11,8%▽	14,6%△	21,6%▲	17,7%△	9,5%▽	50,7%▲	6,3%▼	35,2%▲	6,1%▼	3,7%▼	3,5%▼	14,5%△	8,4%▽	4,1%▼	13,8%△	7,2%▽
Thuiswerk [N=57.345]																				
· 1 Ja, werkt ook of doorgaans thuis	36,9%	38,4%△	35,2%▽	9,3%▼	43,8%▲	37,7%	30,8%▽	17,1%▼	26,4%▼	26,2%▼	20,5%▼	21,0%▼	10,5%▼	72,0%▲	72,6%▲	43,6%△	63,4%▲	67,9%▲	32,5%▽	41,0%△
· 2 Nee	63,1%	61,6%▽	64,8%△	90,7%▲	56,2%▼	62,3%	69,2%△	82,9%▲	73,6%▲	73,8%▲	79,5%▲	79,0%▲	89,5%▲	28,0%▼	27,4%▼	56,4%▽	36,6%▼	32,1%▼	67,5%△	59,0%▽
Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week thuis voor uw werkgever? [Subgroep die (ook) thuis werkt] [Gemiddelde] [N=19.387] [Range: 0–80]	6,14	6,74▲	5,42▼	4,33▼	6,02▽	6,84△	7,29△	#	5,76▽	5,41▽	6,80△	5,34▽	5,08▽	8,20▲	7,79▲	6,70△	6,32	5,62▽	4,16▼	6,72△
Telewerker (werkt ten minste een halve dag per week buiten de bedrijfsvestiging met toegang tot het ICT-systeem van het bedrijf) [N=57.291] [% ja]	18,0%	20,8%△	14,8%▽	3,0%▼	21,5%▲	19,4%△	12,8%▽	5,5%▼	12,8%▽	16,0%▽	10,1%▼	11,1%▽	3,2%▼	41,6%▲	43,1%▲	23,5%△	37,7%▲	21,6%△	12,8%▽	17,7%
Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever [Gemiddelde] [N=56.797] [Range: 0–55]	9,57	10,1△	8,94▽	1,78▼	8,54▼	18,6▲	18,9▲	8,59▽	12,0▲	11,4△	7,68▼	10,3△	4,22▼	7,62▽	11,7▲	7,33▼	14,1▲	10,9△	10,2△	8,63▽
Aantal jaren werkzaam in huidige functie [Gemiddelde] [N=55.931] [Range: 0–54]	7,31	7,45△	7,16▽	1,51▼	6,42▼	14,1▲	15,9▲	7,50	8,31△	10,2▲	6,17▽	8,93△	3,92▼	4,90▼	6,81▽	5,88▽	7,00▽	9,34▲	8,58△	6,62▽
BEDRIJF																				
Vonden in de afgelopen 12 maanden één of meer van de volgende veranderingen plaats in uw bedrijf (vestiging/locatie)? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=57.527]																				
· 1. Een grote reorganisatie	10,7%	11,5%△	9,9%▽	6,3%▽	12,0%△	10,9%	6,9%▽	4,5%▼	11,8%△	4,9%▽	7,9%▽	8,7%▽	5,5%▽	16,4%△	27,4%▲	8,6%▽	22,7%▲	7,2%▽	10,9%	8,9%▽
· 2. Overname door een andere organisatie	4,2%	4,5%△	3,8%▽	3,2%▽	4,5%△	3,9%	4,1%	2,2%▽	7,1%△	3,0%▽	4,7%△	5,5%△	4,6%	9,2%▲	5,3%△	5,1%△	0,7%▽	0,9%▽	2,4%▽	3,2%▽
· 3. Overname van een andere organisatie	4,4%	5,4%△	3,4%▽	2,1%▽	5,3%△	3,6%▽	3,5%	2,8%▽	5,4%△	5,9%△	4,4%	7,7%△	2,0%▽	12,2%▲	9,0%▲	6,0%△	0,2%▼	0,9%▽	3,0%▽	1,8%▽
· 4. Inkrimping zonder gedwongen ontslagen	6,5%	6,3%	6,7%	4,5%▽	6,8%△	7,4%△	4,6%▽	3,4%▽	7,5%△	3,5%▽	4,8%▽	5,7%	4,3%▽	8,5%△	9,2%△	4,6%▽	8,5%△	9,3%△	7,8%△	6,6%
· 5. Inkrimping met gedwongen ontslagen	4,6%	5,0%△	4,1%▽	1,9%▽	5,2%△	4,8%	3,3%▽	0,9%▽	6,9%△	3,1%▽	4,0%▽	3,1%▽	1,9%▽	9,8%▲	17,2%▲	4,5%	1,9%▽	3,6%▽	3,5%▽	3,2%▽
· 6. Fusie met een ander bedrijf	3,7%	3,4%▽	3,9%△	1,8%▽	4,1%△	3,8%	3,6%	2,2%	2,7%▽	3,1%	2,4%▽	3,6%	1,3%▽	7,3%▲	3,4%	3,0%▽	2,1%▽	3,9%	7,0%▲	2,6%▽
· 7. Uitbesteding van ondersteunende diensten	6,5%	7,4%△	5,6%▽	3,0%▽	7,5%△	6,7%	5,0%▽	3,3%▽	8,4%△	5,9%	3,6%▽	5,7%▽	2,5%▽	10,0%△	18,2%▲	6,2%	8,7%△	4,6%▽	7,3%△	5,0%▽
· 8. Verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland	2,3%	3,2%△	1,4%▽	0,9%▽	2,8%△	2,0%▽	1,2%▽	1,4%	5,4%▲	1,7%▽	2,4%	2,4%	0,6%▽	7,4%▲	8,0%▲	2,9%△	0,3%▽	0,2%▽	0,1%▽	0,7%▽
· 9. Automatisering van bedrijfsactiviteiten	10,1%	11,9%△	8,2%▽	4,4%▼	11,8%△	9,9%	7,0%▽	7,3%▽	13,9%△	8,0%▽	8,2%▽	10,7%	2,7%▼	17,3%▲	31,2%▲	10,6%	13,0%△	5,1%▽	7,4%▽	6,3%▽
· 10. Geen van deze	66,7%	64,9%▽	68,7%△	79,1%▲	63,6%▽	65,6%▽	72,7%△	78,0%▲	59,2%▽	74,9%△	72,1%△	65,3%	81,6%▲	51,3%▼	41,9%▼	67,9%△	61,1%▽	73,4%△	65,5%▽	72,7%△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
BEROEP																				
Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? [N=57.151] [% ja]	26,1%	33,6%▲	18,0%▼	16,9%▼	29,0%△	25,0%▽	21,0%▽	31,9%△	28,8%△	43,4%▲	28,5%△	22,6%▽	32,7%△	28,6%△	25,9%	29,6%△	23,8%▽	18,9%▽	16,4%▼	29,1%△
Aan hoeveel personen geeft u leiding? [Subgroep leidinggevenden; 6-puntschaal; vanaf 2014] [N=14.764]																				
· 1 t/m 4 [1]	40,8%	39,6%▽	43,1%△	54,1%▲	39,6%▽	36,5%▽	49,7%△	46,0%	40,2%	47,4%△	45,0%△	32,0%▽	44,5%△	44,1%	32,5%▽	48,4%△	25,8%▼	36,4%▽	31,2%▼	42,7%
· 5 t/m 9 [2]	24,0%	24,9%△	22,2%▽	23,7%	24,0%	23,9%	25,0%	20,2%	26,6%△	22,0%	25,0%	26,0%	23,2%	25,5%	25,2%	22,6%	23,3%	23,0%	21,9%▽	25,7%
· 10 t/m 19 [3]	18,0%	18,1%	17,7%	12,9%▽	18,6%△	19,0%	13,7%▽	20,4%	20,0%△	18,0%	15,4%▽	19,4%	17,5%	18,2%	19,5%	13,7%▽	21,6%△	19,7%	22,5%△	16,0%
· 20 t/m 49 [4]	11,2%	10,9%	11,9%	6,6%▽	11,6%△	12,9%△	7,4%▽	10,4%	8,5%▽	8,4%▽	9,1%▽	13,4%	10,4%	7,5%▽	16,0%△	9,4%▽	19,7%▲	15,3%△	15,0%△	11,7%
· 50 t/m 99 [5]	3,3%	3,5%	3,0%	1,9%▽	3,4%	3,9%	1,8%	3,0%	2,5%▽	2,7%	3,0%	4,5%	2,9%	2,8%	3,3%	3,2%	4,3%	3,1%	5,4%△	1,8%
· 100 of meer [6]	2,7%	3,1%△	2,1%▽	0,8%▽	2,7%	3,9%△	2,4%	0%▽	2,2%	1,4%▽	2,4%	4,6%△	1,4%▽	2,0%	3,4%	2,7%	5,2%△	2,5%	3,9%△	2,1%
- Gemiddelde	2,21	2,23△	2,16▽	1,81▼	2,23△	2,36△	1,94▼	2,04	2,13▽	2,01▽	2,07▽	2,46▲	2,08▽	2,05▽	2,43△	2,05▽	2,69▲	2,33△	2,53▲	2,11
UW WERKOMSTANDIGHEDEN																				
Gevaarlijk werk index [10 items; ten minste één 'vaak' of 'altijd'] [N=57.393] [% ten minste één gevaar 'vaak' of 'altijd']	15,6%	20,7%▲	10,0%▼	19,1%△	15,3%▽	14,1%▽	13,2%▽	20,9%△	23,4%▲	29,7%▲	13,8%▽	34,2%▲	27,2%▲	2,0%▼	1,8%▼	11,6%▽	12,7%▽	3,9%▼	14,5%▽	11,1%▽
Moet u gevaarlijk werk doen? En zo ja, wat is of zijn dan de belangrijkste gevaren van uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=57.393]																				
· 1. N.v.t.: Geen gevaarlijk werk	68,8%	62,3%▼	75,9%▲	62,3%▽	69,8%△	70,0%△	74,2%△	57,7%▼	58,9%▼	47,0%▼	72,7%△	48,3%▼	52,9%▼	94,3%▲	95,2%▲	76,4%△	73,7%△	88,0%▲	61,1%▼	77,0%△
· 2. Vallen van hoogte	7,0%	12,0%▲	1,5%▼	5,5%▽	7,5%△	6,7%	5,5%▽	12,6%▲	12,9%▲	38,8%▲	5,2%▽	13,6%▲	2,0%▼	1,4%▼	1,2%▼	6,6%	6,5%	1,3%▼	0,9%▼	5,0%▽
· 3. Struikelen, uitglijden	13,9%	19,7%▲	7,5%▼	17,7%△	13,1%▽	13,8%	11,6%▽	24,9%▲	23,0%▲	40,6%▲	13,0%▽	24,7%▲	25,7%▲	2,1%▼	1,6%▼	11,6%▽	9,2%▽	3,0%▼	7,5%▼	11,4%▽
· 4. Bekneld raken	5,9%	10,4%▲	1,0%▼	5,2%▽	6,2%△	5,9%	4,3%▽	13,5%▲	15,3%▲	20,9%▲	5,4%▽	14,3%▲	1,3%▼	0,6%▼	0,7%▼	4,3%▽	4,6%▽	0,8%▼	0,7%▼	3,2%▽
· 5. Snijden, steken	10,4%	14,1%▲	6,3%▼	16,3%▲	9,8%▽	7,9%▽	5,5%▽	18,6%▲	19,0%▲	23,8%▲	12,1%△	7,3%▽	26,2%▲	1,0%▼	0,9%▼	7,5%▽	6,6%▽	2,2%▼	6,4%▽	7,0%▽
· 6. Botsen, aanrijdingen	7,7%	13,0%▲	1,8%▼	7,4%	7,5%	8,1%	10,6%△	16,0%▲	12,1%△	14,7%▲	8,0%	36,5%▲	4,6%▽	1,4%▼	1,3%▼	5,8%▽	7,9%	0,8%▼	1,5%▼	3,3%▽
· 7. Ongeluk met gevaarlijke stoffen	6,4%	9,6%▲	2,8%▼	4,7%▽	7,0%△	5,9%▽	4,1%▽	9,3%△	14,9%▲	11,5%▲	4,5%▽	12,3%▲	3,9%▽	0,6%▼	0,7%▼	5,9%▽	6,1%	2,4%▽	4,5%▽	3,3%▽
· 8. Confrontatie met geweld	8,7%	7,3%▽	10,3%△	6,9%▽	9,4%△	8,8%	4,6%▽	0,9%▼	2,1%▼	3,3%▼	3,7%▼	13,1%△	5,2%▽	1,4%▼	1,1%▼	4,3%▽	19,5%▲	5,9%▽	24,2%▲	6,0%▽
· 9. Verbranden	5,4%	7,6%▲	3,1%▼	9,7%▲	4,9%▽	3,8%▽	3,0%▽	1,7%▽	12,0%▲	10,2%▲	4,3%▽	4,0%▽	26,6%▲	0,5%▼	0,6%▼	3,6%▽	3,6%▽	1,4%▽	1,2%▼	4,2%▽
· 10. Verstikking	1,9%	3,2%▲	0,4%▼	1,4%▽	2,1%△	1,7%	1,2%	1,5%	5,5%▲	5,5%▲	0,7%▽	3,0%△	0,5%▽	0,4%▽	0,2%▽	1,5%▽	3,1%△	0,3%▽	0,9%▽	1,1%▽
· 11. Een ander gevaar	6,8%	7,8%△	5,8%▽	5,8%▽	7,3%△	6,5%	4,8%▽	8,0%	8,2%△	11,2%△	4,6%▽	8,5%△	3,9%▽	1,9%▼	1,1%▼	5,7%▽	8,7%△	2,8%▽	11,4%▲	5,7%▽
Hoe vaak moet u de volgende soorten van gevaarlijk werk doen? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=57.393]																				
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u kunt vallen van hoogte? [% 'vaak' of 'altijd']	2,1%	3,6%▲	0,4%▼	1,3%▽	2,3%△	2,1%	1,5%	2,3%	3,1%△	14,0%▲	1,4%▽	6,3%▲	0,4%▽	0,2%▽	0,2%▽	2,0%	1,1%▽	0,2%▽	0,2%▽	1,3%▽
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u kunt struikelen of uitglijden? [% 'vaak' of 'altijd']	5,8%	8,5%▲	2,7%▼	6,7%△	5,7%	5,5%	3,6%▽	9,7%△	9,8%△	19,2%▲	4,4%▽	12,2%▲	10,5%▲	0,4%▼	0,4%▼	5,1%▽	4,0%▽	1,1%▼	2,5%▽	5,1%
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u bekneld kunt raken? [% 'vaak' of 'altijd']	1,9%	3,2%▲	0,4%▼	1,6%▽	2,0%△	1,7%	1,2%▽	3,5%△	5,2%▲	5,3%▲	1,6%	5,8%▲	0,5%▽	0,2%▽	0%▽	1,3%▽	0,9%▽	0,2%▽	0,1%▽	1,4%
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u zich kunt snijden of steken? [% 'vaak' of 'altijd']	5,2%	6,8%△	3,4%▽	8,1%△	5,1%	3,5%▽	2,2%▽	8,9%△	9,7%▲	10,6%▲	6,4%△	3,6%▽	15,4%▲	0,5%▼	0,2%▼	3,2%▽	2,0%▽	1,0%▼	3,4%▽	3,7%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij botsingen of aanrijdingen kunnen voorkomen? [% 'vaak' of 'altijd']	4,6%	7,7%▲	1,1%▼	4,1%▽	4,5%	4,9%	6,6%△	6,5%△	6,3%△	7,6%△	4,6%	25,7%▲	3,2%▽	0,7%▽	0,9%▽	3,4%▽	4,4%	0,5%▼	0,9%▼	1,5%▽
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u een ongeluk kunt krijgen met gevaarlijke stoffen? [% 'vaak' of 'altijd']	2,2%	3,3%△	1,0%▽	1,8%▽	2,5%△	1,9%▽	1,3%▽	2,3%	5,6%▲	3,3%△	1,5%▽	4,7%△	1,5%▽	0,1%▽	0,1%▽	2,0%	1,8%▽	0,6%▽	1,8%▽	0,9%▽
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij er een confrontatie kan ontstaan met geweld? [% 'vaak' of 'altijd']	2,7%	2,6%	2,8%	2,1%▽	3,0%△	2,3%▽	1,2%▽	0,6%▽	0,6%▽	0,7%▽	1,0%▽	6,3%▲	1,4%▽	0,3%▽	0,2%▽	1,2%▽	7,9%▲	1,0%▽	6,6%▲	1,7%▽
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij u zich kunt verbranden? [% 'vaak' of 'altijd']	2,6%	3,5%△	1,7%▽	5,3%△	2,3%▽	1,6%▽	1,4%▽	0,7%▽	5,4%△	4,5%△	2,2%▽	1,5%▽	16,3%▲	0,2%▽	0,5%▽	1,6%▽	1,1%▽	0,6%▽	0,4%▽	2,3%
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij verstikking kan voorkomen? [% 'vaak' of 'altijd']	0,5%	0,7%△	0,2%▽	0,3%	0,5%△	0,3%▽	0,3%	0,4%	1,3%△	1,3%△	0,2%▽	0,7%△	0,2%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,3%	0,7%△	0,1%▽	0,3%▽	0%▽
Hoe vaak doet u gevaarlijk werk waarbij er een ander gevaar speelt? [% 'vaak' of 'altijd']	2,5%	2,9%△	2,0%▽	1,9%▽	2,8%△	2,1%▽	1,7%▽	3,3%	3,5%△	4,6%△	1,3%▽	3,6%△	1,0%▽	0,5%▽	0,3%▽	2,1%▽	3,3%△	0,9%▽	3,8%△	2,8%
· Geen van bovenstaande	84,4%	79,3%▼	90,0%▲	80,9%▽	84,7%△	85,9%△	86,8%△	79,1%▽	76,6%▼	70,3%▼	86,2%△	65,8%▼	72,8%▼	98,0%▲	98,2%▲	88,4%△	87,3%△	96,1%▲	85,5%△	88,9%△
Fysiek belastend/zwaar werk ['kracht', 'trilling', 'houding' en/of 'herhaling'] [N=58.290] [% ten minste één 'ja, regelmatig']	41,0%	41,9%△	40,0%▽	55,1%▲	37,7%▽	41,5%	30,7%▼	62,5%▲	47,6%△	51,4%▲	50,3%▲	55,2%▲	53,4%▲	21,5%▼	20,9%▼	34,6%▽	25,8%▼	15,5%▼	45,2%△	39,4%
Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? [N=57.645]																				
· 1 Ja, regelmatig	20,1%	22,1%△	17,8%▽	29,1%▲	18,3%▽	19,3%▽	12,1%▼	32,8%▲	24,9%△	34,3%▲	27,2%▲	27,5%△	24,9%△	1,9%▼	2,0%▼	12,8%▼	5,6%▼	4,5%▼	28,1%▲	15,4%▽
· 2 Ja, soms	20,2%	20,7%△	19,8%▽	32,9%▲	17,2%▼	19,3%▽	21,3%	33,6%▲	24,2%△	21,6%	27,9%▲	21,4%	37,7%▲	5,5%▼	3,0%▼	14,7%▽	9,2%▼	11,8%▼	22,2%△	19,9%
· 3 Nee	59,7%	57,2%▽	62,4%△	38,0%▼	64,5%▲	61,4%△	66,6%△	33,6%▼	50,9%▼	44,1%▼	44,9%▼	51,1%▽	37,4%▼	92,7%▲	95,0%▲	72,5%▲	85,2%▲	83,7%▲	49,8%▼	64,7%△
Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? [N=57.936]																				
· 1 Ja, regelmatig	8,6%	13,8%▲	2,9%▼	9,6%△	8,3%▽	8,9%	7,1%▽	20,7%▲	16,9%▲	27,6%▲	9,5%△	21,5%▲	5,0%▽	0,6%▼	0,9%▼	6,2%▽	4,0%▽	1,5%▼	3,5%▼	5,1%▽
· 2 Ja, soms	8,4%	12,5%▲	3,8%▼	10,6%△	7,8%▽	8,5%	8,6%	20,8%▲	15,5%▲	22,3%▲	9,7%△	11,3%△	9,4%△	1,7%▼	1,3%▼	6,9%▽	4,7%▽	3,1%▼	4,3%▽	6,9%▽
· 3 Nee	83,0%	73,7%▼	93,3%▲	79,8%▽	83,9%△	82,6%	84,3%	58,5%▼	67,6%▼	50,0%▼	80,8%▽	67,2%▼	85,6%△	97,7%▲	97,7%▲	86,9%△	91,4%▲	95,4%▲	92,2%▲	88,0%△
Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? [N=57.954]																				
· 1 Ja, regelmatig	10,6%	11,0%△	10,2%▽	9,2%▽	10,9%△	11,7%△	6,9%▽	15,3%△	12,7%△	23,3%▲	10,1%▽	11,6%	7,8%▽	2,1%▼	1,9%▼	7,2%▽	5,5%▽	4,0%▼	18,2%▲	8,9%▽
· 2 Ja, soms	25,5%	25,2%	25,7%	29,0%△	24,6%▽	26,2%	20,1%▽	38,4%▲	29,6%△	30,5%△	26,0%	27,5%△	26,5%	10,6%▼	8,6%▼	19,8%▽	14,9%▼	19,9%▽	36,8%▲	25,0%
· 3 Nee	63,9%	63,7%	64,1%	61,8%▽	64,5%△	62,1%▽	73,0%△	46,2%▼	57,7%▽	46,2%▼	64,0%	60,9%▽	65,7%△	87,3%▲	89,5%▲	72,9%▲	79,5%▲	76,0%▲	45,0%▼	66,1%△
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=57.960]																				
· 1 Ja, regelmatig	32,4%	32,2%	32,6%	44,2%▲	29,3%▽	33,8%△	24,8%▽	51,5%▲	37,4%△	38,7%△	40,3%▲	43,0%▲	46,0%▲	19,7%▼	19,5%▼	29,9%▽	21,8%▼	11,1%▼	31,0%▽	32,8%
· 2 Ja, soms	21,1%	22,2%△	19,9%▽	27,2%△	20,2%▽	19,5%▽	18,1%▽	24,2%△	23,6%△	26,0%△	23,6%△	21,3%	29,3%▲	16,1%▽	13,0%▼	17,2%▽	16,0%▽	16,3%▽	23,1%△	19,5%
· 3 Nee	46,5%	45,6%▽	47,5%△	28,6%▼	50,5%▲	46,7%	57,0%▲	24,3%▼	38,9%▽	35,3%▼	36,1%▼	35,7%▼	24,7%▼	64,2%▲	67,4%▲	52,9%△	62,2%▲	72,6%▲	45,9%	47,7%
Is er op uw werkplek zoveel lawaai, dat u hard moet praten om u verstaanbaar te maken? [N=58.049]																				
· 1 Ja, regelmatig	7,8%	10,9%▲	4,4%▼	7,6%	7,8%	8,6%△	5,4%▽	11,1%△	20,9%▲	16,2%▲	5,4%▽	11,9%△	9,4%△	1,8%▼	1,2%▼	6,3%▽	4,0%▽	5,9%▽	3,0%▼	8,3%
· 2 Ja, soms	18,3%	22,0%△	14,3%▽	21,0%△	17,6%▽	18,9%	15,5%▽	32,1%▲	25,4%▲	33,9%▲	16,6%▽	24,3%△	27,7%▲	8,2%▼	8,4%▼	14,3%▽	15,0%▽	21,0%△	13,5%▽	16,6%
· 3 Nee	73,8%	67,1%▼	81,2%▲	71,4%▽	74,6%△	72,5%▽	79,1%△	56,8%▼	53,6%▼	50,0%▼	77,9%△	63,9%▼	62,9%▼	90,0%▲	90,4%▲	79,4%△	81,0%△	73,0%	83,5%▲	75,1%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Werkt u met water of waterige oplossingen? [N=57.298]																				
· 1 Nooit	69,6%	70,4%△	68,7%▽	57,4%▼	72,3%△	70,2%	75,3%△	43,9%▼	65,2%▽	59,9%▼	72,0%△	82,1%▲	34,1%▼	95,3%▲	93,9%▲	75,0%△	89,0%▲	84,4%▲	53,2%▼	64,2%▽
· 2 Soms	15,0%	16,6%△	13,2%▽	22,4%▲	13,5%▽	14,1%▽	11,7%▽	36,4%▲	18,7%△	24,3%▲	18,4%△	10,9%▽	26,0%▲	1,5%▼	2,3%▼	10,0%▽	5,9%▼	9,4%▽	19,1%△	13,1%▽
· 3 Vaak	8,6%	7,5%▽	9,8%△	10,4%△	8,1%▽	8,9%	7,9%	14,0%△	9,3%△	10,8%△	6,0%▽	3,8%▽	20,8%▲	0,6%▼	0,7%▼	6,1%▽	2,4%▼	2,9%▼	17,6%▲	10,2%△
· 4 Altijd	6,8%	5,5%▽	8,3%△	9,7%△	6,2%▽	6,8%	5,1%▽	5,7%	6,8%	5,0%▽	3,6%▽	3,2%▽	19,0%▲	2,5%▽	3,1%▽	8,9%△	2,7%▽	3,2%▽	10,1%△	12,6%▲
- Gemiddelde	1,53	1,48▽	1,58△	1,72▲	1,48▽	1,52	1,43▽	1,82▲	1,58△	1,61△	1,41▽	1,28▼	2,25▲	1,10▼	1,13▼	1,49▽	1,19▼	1,25▼	1,85▲	1,71▲
Stoffen ('stoffen op huid', 'ademt stoffen in' en/of 'contact besmettelijke stoffen') [N=58.180] [% ten minste één 'vaak' of 'altijd']	16,4%	16,7%△	16,1%▽	18,7%△	16,4%	15,4%▽	11,1%▽	18,9%	21,6%△	23,4%△	12,6%▽	19,1%△	21,9%△	3,3%▼	3,9%▼	14,1%▽	7,5%▼	9,5%▼	25,7%▲	17,3%
Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? [N=57.838]																				
· 1 Nooit	70,6%	70,1%▽	71,2%△	61,3%▼	72,1%△	72,6%△	76,9%△	55,4%▼	61,9%▼	55,5%▼	71,4%	80,3%▲	51,8%▼	95,0%▲	94,0%▲	76,9%△	88,7%▲	82,2%▲	56,3%▼	69,9%
· 2 Soms	20,3%	21,1%△	19,5%▽	27,2%▲	18,9%▽	19,5%▽	17,6%▽	34,7%▲	26,5%△	30,3%▲	21,1%	15,1%▽	30,6%▲	2,1%▼	2,8%▼	13,6%▽	8,7%▼	13,3%▽	31,2%▲	18,8%
· 3 Vaak	5,4%	5,6%	5,2%	7,2%△	5,3%	4,7%▽	2,5%▽	6,6%	7,1%△	10,2%▲	5,0%	2,4%▽	11,1%▲	0,4%▼	0,3%▼	4,6%▽	1,1%▼	2,3%▽	8,1%△	6,9%△
· 4 Altijd	3,7%	3,3%▽	4,1%△	4,4%△	3,6%	3,2%▽	3,1%	3,3%	4,5%△	4,0%	2,6%▽	2,1%▽	6,5%△	2,5%▽	2,9%	4,9%△	1,5%▽	2,2%▽	4,4%△	4,4%
- Gemiddelde	1,42	1,42	1,42	1,55△	1,40▽	1,38▽	1,32▽	1,58▲	1,54△	1,63▲	1,39▽	1,26▼	1,72▲	1,10▼	1,12▼	1,37▽	1,15▼	1,25▼	1,61▲	1,46△
Ademt u tijdens het werk stoffen in? [N=57.932]																				
· 1 Nooit	75,2%	65,9%▼	85,3%▲	78,1%△	74,6%▽	74,2%▽	75,6%	52,0%▼	54,0%▼	43,0%▼	77,7%△	59,1%▼	77,4%△	94,0%▲	93,0%▲	77,4%△	83,2%▲	89,6%▲	83,2%▲	76,5%
· 2 Soms	16,5%	22,4%▲	10,1%▼	15,1%▽	16,6%	17,3%△	17,2%	38,0%▲	29,0%▲	37,2%▲	15,2%▽	24,9%▲	16,1%	3,0%▼	3,7%▼	14,7%▽	12,0%▽	7,2%▼	12,7%▽	14,5%▽
· 3 Vaak	4,9%	7,4%▲	2,1%▼	4,1%▽	5,1%△	5,0%	3,4%▽	7,6%△	10,6%▲	14,5%▲	4,5%	9,0%▲	3,7%▽	0,4%▼	0,5%▼	4,2%▽	2,8%▽	1,2%▽	2,2%▽	5,3%
· 4 Altijd	3,4%	4,4%△	2,4%▽	2,7%▽	3,6%△	3,4%	3,8%	2,4%	6,4%△	5,3%△	2,7%▽	7,0%▲	2,9%	2,6%▽	2,9%	3,7%	2,0%▽	2,0%▽	1,9%▽	3,7%
- Gemiddelde	1,37	1,50▲	1,22▼	1,31▽	1,38△	1,38	1,35	1,60▲	1,69▲	1,82▲	1,32▽	1,64▲	1,32▽	1,12▼	1,13▼	1,34▽	1,24▽	1,16▼	1,23▼	1,36
Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal? [N=58.017]																				
· 1 Nooit	73,7%	81,0%▲	65,7%▼	73,5%	74,1%△	71,8%▽	79,2%△	78,2%△	87,2%▲	84,4%▲	82,7%▲	77,0%△	79,1%△	94,1%▲	93,6%▲	84,7%▲	78,4%△	68,5%▽	32,5%▼	74,4%
· 2 Soms	19,8%	14,5%▼	25,6%▲	19,6%	19,2%▽	22,6%△	16,8%▽	16,3%▽	10,0%▼	12,8%▽	13,7%▽	17,8%▽	17,0%▽	3,4%▼	3,5%▼	10,7%▼	17,2%▽	25,0%△	49,6%▲	19,4%
· 3 Vaak	4,0%	2,4%▽	5,8%△	4,3%	4,2%△	3,6%▽	1,9%▽	3,3%	1,4%▽	1,8%▽	2,0%▽	2,7%▽	2,3%▽	0,1%▼	0,2%▼	2,1%▽	2,7%▽	3,8%	13,5%▲	3,3%
· 4 Altijd	2,4%	2,0%▽	2,9%△	2,7%	2,5%	2,0%▽	2,1%	2,1%	1,4%▽	1,0%▽	1,6%▽	2,5%	1,7%▽	2,4%	2,8%	2,5%	1,7%▽	2,7%	4,4%△	2,9%
- Gemiddelde	1,35	1,25▼	1,46▲	1,36	1,35	1,36	1,27▽	1,29▽	1,17▼	1,19▼	1,22▼	1,31▽	1,27▽	1,11▼	1,12▼	1,23▼	1,28▽	1,41△	1,90▲	1,35
Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 6 items; incl. 'Werktijden bepalen'] [Gemiddelde] [N=57.853] [Range: 1–3]	2,36	2,44▲	2,28▼	2,13▼	2,40▲	2,40△	2,47▲	2,30▽	2,40△	2,49▲	2,29▽	2,20▼	2,17▼	2,64▲	2,64▲	2,46▲	2,60▲	2,22▼	2,23▼	2,40△
Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'] [Gemiddelde] [N=57.854] [Range: 1–3]	2,47	2,55▲	2,39▼	2,20▼	2,52▲	2,53△	2,58▲	2,40▽	2,53△	2,66▲	2,40▽	2,32▼	2,25▼	2,72▲	2,71▲	2,56△	2,67▲	2,35▼	2,36▼	2,51△
Autonomie [>=2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'] [N=57.854] [% regelmatig]	56,8%	63,6%▲	49,4%▼	30,3%▼	61,4%▲	62,4%△	67,6%▲	50,5%▽	62,5%△	73,0%▲	50,6%▽	46,5%▼	35,5%▼	78,1%▲	79,2%▲	64,6%△	74,8%▲	45,6%▼	45,4%▼	61,0%△
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=57.750]																				
· 1 Ja, regelmatig	60,7%	66,6%▲	54,2%▼	34,7%▼	64,6%▲	68,2%△	72,4%▲	54,9%▽	63,8%△	74,7%▲	52,7%▽	54,7%▽	40,9%▼	77,5%▲	75,8%▲	65,4%△	73,4%▲	64,5%△	52,5%▼	65,9%△
· 2 Ja, soms	27,1%	23,8%▽	30,8%△	43,7%▲	25,5%▽	20,0%▽	15,9%▼	28,1%	24,2%▽	20,5%▽	31,0%△	24,3%▽	38,8%▲	18,7%▽	17,8%▼	23,9%▽	20,1%▽	28,1%	34,3%△	22,9%▽
· 3 Nee	12,2%	9,6%▽	15,0%△	21,6%▲	9,9%▽	11,8%	11,6%	17,0%△	12,1%	4,9%▼	16,3%△	21,0%▲	20,3%▲	3,8%▼	6,3%▽	10,7%▽	6,5%▽	7,4%▽	13,2%△	11,2%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? [N=57.743]																				
· 1 Ja, regelmatig	61,6%	64,7%△	58,2%▽	34,9%▼	66,1%▲	68,4%△	69,5%△	47,1%▼	64,1%△	72,1%▲	55,9%▽	46,7%▼	43,6%▼	77,2%▲	81,3%▲	68,0%△	76,2%▲	59,9%▽	54,9%▽	65,6%△
· 2 Ja, soms	24,1%	22,7%▽	25,7%△	37,9%▲	22,6%▽	18,7%▽	15,7%▼	25,7%	21,6%▽	21,2%▽	27,0%△	23,4%	33,4%▲	18,2%▽	13,2%▼	20,4%▽	16,7%▽	27,1%△	30,5%△	20,0%▽
· 3 Nee	14,2%	12,6%▽	16,0%△	27,2%▲	11,3%▼	13,0%▽	14,8%	27,2%▲	14,3%	6,7%▼	17,1%△	29,9%▲	23,0%▲	4,5%▼	5,5%▼	11,5%▽	7,1%▼	13,0%▽	14,5%	14,4%
Kunt u zelf uw werktempo regelen? [N=57.566]																				
· 1 Ja, regelmatig	56,8%	62,3%▲	50,7%▼	37,5%▼	59,2%△	63,3%△	72,1%▲	60,8%△	63,0%△	67,1%▲	54,8%▽	53,3%▽	38,2%▼	71,0%▲	74,1%▲	63,5%△	68,6%▲	48,7%▽	43,9%▼	58,9%
· 2 Ja, soms	28,5%	26,6%▽	30,6%△	40,3%▲	27,7%▽	22,8%▽	17,0%▼	27,8%	26,2%▽	25,2%▽	30,0%△	25,4%▽	37,2%▲	23,0%▽	18,9%▼	25,6%▽	23,9%▽	32,0%△	34,8%△	25,3%▽
· 3 Nee	14,7%	11,1%▼	18,6%▲	22,2%▲	13,1%▽	13,9%▽	10,9%▽	11,4%▽	10,9%▽	7,6%▼	15,2%	21,3%△	24,6%▲	5,9%▼	7,0%▼	10,9%▽	7,5%▼	19,3%△	21,3%▲	15,8%
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=57.670]																				
· 1 Ja, regelmatig	67,7%	72,0%△	63,0%▽	42,5%▼	73,4%▲	70,4%△	66,5%	54,1%▼	66,8%	78,5%▲	58,1%▼	57,9%▼	48,3%▼	86,8%▲	81,5%▲	69,6%△	79,8%▲	76,2%△	67,7%	68,3%
· 2 Ja, soms	27,5%	23,9%▽	31,4%△	46,3%▲	23,3%▼	25,6%▽	26,8%	33,7%△	26,8%	20,1%▽	34,2%△	33,9%△	43,1%▲	12,3%▼	16,6%▼	25,1%▽	18,5%▼	22,3%▽	29,6%△	27,2%
· 3 Nee	4,8%	4,0%▽	5,6%△	11,3%▲	3,3%▽	4,0%▽	6,6%△	12,2%▲	6,4%△	1,5%▽	7,6%△	8,1%△	8,6%△	0,9%▽	1,9%▽	5,2%△	1,8%▽	1,5%▽	2,7%▽	4,5%
Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? [N=57.756]																				
· 1 Ja, regelmatig	51,8%	58,4%▲	44,6%▼	45,8%▽	52,0%	54,2%△	65,9%▲	61,5%△	62,0%▲	63,0%▲	50,2%▽	45,8%▽	43,4%▽	68,7%▲	70,8%▲	60,5%▲	68,8%▲	21,5%▼	37,0%▼	54,4%△
· 2 Ja, soms	31,7%	30,0%▽	33,6%△	39,6%▲	31,6%	26,8%▽	20,3%▼	30,0%	28,6%▽	30,5%	36,0%△	34,7%△	41,1%▲	25,2%▽	23,5%▽	29,3%▽	23,4%▽	24,4%▽	37,7%△	32,0%
· 3 Nee	16,5%	11,7%▼	21,8%▲	14,6%▽	16,4%	19,0%△	13,8%▽	8,5%▼	9,3%▼	6,5%▼	13,8%▽	19,5%△	15,6%	6,1%▼	5,8%▼	10,2%▽	7,7%▼	54,1%▲	25,3%▲	13,6%▽
5e6. Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? [N=57.781]																				
· 1 Ja, regelmatig	27,0%	30,3%△	23,3%▽	25,7%▽	26,6%▽	27,8%△	38,7%▲	28,1%	24,6%▽	21,2%▽	21,4%▽	19,9%▽	25,4%▽	45,2%▲	49,4%▲	34,3%△	49,6%▲	16,6%▼	18,1%▼	29,4%△
· 2 Ja, soms	25,9%	25,7%	26,0%	29,0%△	26,7%△	21,0%▽	19,4%▽	20,4%▽	22,2%▽	21,8%▽	27,3%△	21,6%▽	31,0%△	32,4%△	30,8%△	28,8%△	26,6%	22,2%▽	24,3%▽	27,4%
· 3 Nee	47,2%	44,0%▽	50,7%△	45,3%▽	46,7%▽	51,2%△	41,8%▽	51,5%△	53,2%△	57,0%▲	51,3%△	58,5%▲	43,5%▽	22,4%▼	19,7%▼	36,9%▼	23,8%▼	61,2%▲	57,6%▲	43,1%▽
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [N=58.194] [Range: 1–4]	2,36	2,33▽	2,40△	2,24▼	2,41▲	2,35▽	2,01▼	2,26▽	2,29▽	2,34	2,33▽	2,25▽	2,49▲	2,32▽	2,39	2,36	2,32▽	2,48△	2,44△	2,27▽
Kwantitatieve taakeisen ('werkdruk') [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=58.194] [% vaak of altijd]	37,6%	35,1%▽	40,4%△	29,3%▼	40,6%△	36,8%	21,5%▼	34,2%	32,8%▽	36,1%	35,3%▽	30,6%▽	45,4%△	34,5%▽	39,9%△	37,4%	34,1%▽	46,4%△	42,9%△	33,1%▽
Moet u erg snel werken? [N=58.159]																				
· 1 Nooit	8,3%	8,6%△	7,8%▽	8,2%	7,4%▽	9,1%△	23,3%▲	10,2%	10,3%△	7,2%	8,6%	11,7%△	3,8%▽	8,6%	7,1%	8,8%	6,5%▽	9,0%	6,4%▽	11,0%△
· 2 Soms	56,3%	58,1%△	54,4%▽	58,1%△	55,8%▽	56,7%	55,2%	57,0%	58,5%△	59,1%△	55,8%	56,7%	43,1%▼	58,6%△	56,8%	55,3%▽	63,2%△	57,6%	54,8%▽	58,5%
· 3 Vaak	28,5%	26,7%▽	30,5%△	27,4%▽	29,5%△	27,5%▽	16,4%▼	24,7%▽	24,6%▽	27,8%	28,0%	24,5%▽	40,9%▲	26,7%	29,7%	27,4%▽	26,4%▽	28,1%	32,3%△	25,1%▽
· 4 Altijd	7,0%	6,6%▽	7,4%△	6,3%▽	7,3%△	6,8%	5,0%▽	8,2%	6,6%	5,9%▽	7,5%△	7,0%	12,3%▲	6,0%	6,4%	8,5%△	3,9%▽	5,3%▽	6,5%▽	5,4%▽
- Gemiddelde	2,34	2,31▽	2,37△	2,32▽	2,37△	2,32▽	2,03▼	2,31	2,27▽	2,32	2,34	2,27▽	2,62▲	2,30▽	2,35	2,36△	2,28▽	2,30▽	2,39△	2,25▽
Moet u heel veel werk doen? [N=58.092]																				
· 1 Nooit	6,3%	6,7%△	5,8%▽	9,9%△	4,8%▽	6,1%	20,9%▲	9,4%△	7,1%△	4,9%▽	7,5%△	9,3%△	6,0%	5,9%	6,3%	6,8%△	4,7%▽	4,6%▽	4,2%▽	8,5%△
· 2 Soms	48,1%	50,4%△	45,7%▽	57,0%▲	45,7%▽	48,2%	51,5%△	50,7%	50,6%△	48,6%	50,8%△	53,9%△	48,6%	52,7%△	46,3%	48,7%	50,7%△	37,6%▼	43,2%▽	50,5%△
· 3 Vaak	34,5%	32,5%▽	36,7%△	26,8%▽	37,1%△	34,5%	19,9%▼	31,2%	32,4%▽	37,0%△	31,7%▽	27,4%▽	35,0%	31,6%▽	34,6%	32,7%▽	35,9%	39,8%△	40,2%△	32,1%▽
· 4 Altijd	11,1%	10,4%▽	11,8%△	6,3%▽	12,5%△	11,1%	7,7%▽	8,8%	9,9%▽	9,5%▽	10,0%▽	9,5%▽	10,5%	9,8%	12,9%△	11,8%△	8,7%▽	18,0%▲	12,3%△	8,9%▽
- Gemiddelde	2,50	2,47▽	2,55△	2,29▼	2,57▲	2,51	2,14▼	2,39▽	2,45▽	2,51	2,44▽	2,37▽	2,50	2,45▽	2,54△	2,49	2,48	2,71▲	2,61△	2,41▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Moet u extra hard werken? [N=57.846]																				
· 1 Nooit	13,5%	14,2%△	12,9%▽	18,5%△	11,1%▽	14,4%△	35,7%▲	19,5%△	16,9%△	13,2%	15,7%△	18,5%△	9,0%▽	13,1%	13,1%	14,2%	11,7%▽	9,8%▽	9,9%▽	16,0%△
· 2 Soms	56,3%	58,2%△	54,1%▽	57,9%△	56,0%	57,0%	48,3%▽	57,3%	57,3%	60,0%△	56,2%	57,6%	54,5%	59,3%△	54,7%	56,2%	62,2%△	49,1%▽	54,3%▽	58,4%
· 3 Vaak	23,3%	21,3%▽	25,6%△	19,2%▽	25,3%△	22,0%▽	11,5%▼	18,4%▽	19,8%▽	21,1%▽	21,4%▽	17,7%▽	28,3%△	21,5%	25,0%	22,0%▽	21,6%▽	30,1%△	28,6%△	20,4%▽
· 4 Altijd	6,9%	6,4%▽	7,4%△	4,5%▽	7,6%△	6,7%	4,6%▽	4,7%▽	5,9%▽	5,7%▽	6,6%	6,2%	8,2%△	6,1%	7,2%	7,6%△	4,4%▽	11,0%△	7,2%	5,2%▽
- Gemiddelde	2,24	2,20▽	2,28△	2,10▼	2,29▲	2,21▽	1,85▼	2,08▽	2,15▽	2,19▽	2,19▽	2,12▽	2,36△	2,21	2,26	2,23	2,19▽	2,42▲	2,33△	2,15▽
Emotioneel zwaar werk [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [N=58.215] [Range: 1–4]	1,72	1,64▼	1,80▲	1,41▼	1,79▲	1,77△	1,57▼	1,46▼	1,57▼	1,53▼	1,52▼	1,60▽	1,51▼	1,64▽	1,68▽	1,64▽	1,80△	2,04▲	2,10▲	1,72
Emotioneel zwaar werk [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=58.215] [% vaak of altijd]	10,8%	9,0%▽	12,9%△	5,4%▼	12,2%△	11,4%△	7,4%▽	5,8%▽	6,5%▽	5,5%▽	5,9%▽	7,8%▽	6,3%▽	8,3%▽	7,7%▽	7,8%▽	11,5%	20,2%▲	22,6%▲	10,1%
Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? [N=58.129]																				
· 1 Nooit	45,8%	51,9%▲	39,0%▼	68,3%▲	40,9%▼	40,7%▽	59,1%▲	67,3%▲	56,3%▲	59,8%▲	59,7%▲	52,6%△	62,1%▲	53,4%△	47,8%	50,6%△	36,3%▼	24,6%▼	18,7%▼	46,9%
· 2 Soms	45,4%	40,6%▼	50,5%▲	26,9%▼	49,0%△	50,6%△	35,5%▼	28,6%▼	37,6%▽	35,7%▼	35,2%▼	40,7%▽	32,6%▼	40,8%▽	46,2%	42,8%▽	52,6%△	63,6%▲	62,4%▲	44,7%
· 3 Vaak	7,8%	6,4%▽	9,2%△	4,0%▽	8,8%△	8,0%	4,8%▽	3,3%▽	5,3%▽	3,7%▽	4,2%▽	5,7%▽	4,3%▽	4,9%▽	5,5%▽	5,5%▽	10,0%△	10,6%△	17,0%▲	7,2%
· 4 Altijd	1,1%	1,0%▽	1,2%△	0,8%▽	1,3%△	0,7%▽	0,6%▽	0,8%	0,8%▽	0,8%	0,8%▽	1,0%	1,1%	0,9%	0,6%▽	1,1%	1,1%	1,2%	1,8%△	1,2%
- Gemiddelde	1,64	1,57▼	1,73▲	1,37▼	1,71▲	1,69△	1,47▼	1,37▼	1,51▼	1,46▼	1,46▼	1,55▽	1,44▼	1,53▽	1,59▽	1,57▽	1,76△	1,89▲	2,02▲	1,63
Is uw werk emotioneel veeleisend? [N=58.150]																				
· 1 Nooit	46,3%	51,9%▲	40,1%▼	69,2%▲	41,6%▼	40,7%▽	57,3%▲	68,3%▲	58,2%▲	59,1%▲	62,5%▲	53,5%△	61,0%▲	54,4%△	46,7%	51,4%△	37,1%▽	23,0%▼	17,5%▼	46,9%
· 2 Soms	40,4%	37,4%▽	43,7%△	23,7%▼	43,6%△	44,9%△	33,6%▽	26,7%▼	34,6%▽	35,2%▽	31,2%▼	36,5%▽	31,3%▽	36,8%▽	44,0%△	39,8%	47,8%△	53,4%▲	51,8%▲	40,9%
· 3 Vaak	10,8%	8,7%▽	13,1%△	5,4%▼	12,0%△	12,1%△	7,4%▽	3,7%▼	6,0%▽	4,6%▼	5,2%▼	7,8%▽	6,2%▽	7,5%▽	7,7%▽	7,0%▽	12,8%△	19,4%▲	24,6%▲	9,8%
· 4 Altijd	2,5%	2,0%▽	3,1%△	1,7%▽	2,8%△	2,3%	1,7%▽	1,2%▽	1,2%▽	1,1%▽	1,2%▽	2,1%	1,4%▽	1,3%▽	1,5%▽	1,8%▽	2,3%	4,2%△	6,1%▲	2,4%
- Gemiddelde	1,70	1,61▼	1,79▲	1,40▼	1,76▲	1,76△	1,54▼	1,38▼	1,50▼	1,48▼	1,45▼	1,59▽	1,48▼	1,56▽	1,64▽	1,59▽	1,80△	2,05▲	2,19▲	1,68
Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? [N=58.130]																				
· 1 Nooit	36,5%	41,4%▲	31,1%▼	63,5%▲	30,7%▼	31,6%▽	44,7%△	53,3%▲	44,0%△	46,6%▲	49,8%▲	45,8%▲	52,5%▲	36,8%	34,4%▽	41,3%△	30,3%▽	15,8%▼	14,7%▼	33,2%▽
· 2 Soms	48,4%	44,6%▽	52,6%△	27,6%▼	52,4%▲	53,7%△	44,1%▽	34,0%▼	43,0%▽	42,1%▽	38,5%▼	43,8%▽	35,8%▼	46,4%	52,3%△	45,0%▽	57,3%△	56,1%△	65,0%▲	50,7%△
· 3 Vaak	12,1%	11,2%▽	13,1%△	7,0%▽	13,7%△	11,8%	7,8%▽	9,2%▽	10,5%▽	8,7%▽	9,3%▽	7,9%▽	9,0%▽	13,7%△	11,2%	10,8%▽	10,8%▽	21,6%▲	16,8%△	13,0%
· 4 Altijd	3,0%	2,8%▽	3,1%△	1,9%▽	3,3%△	2,9%	3,4%	3,5%	2,5%▽	2,5%	2,3%▽	2,5%	2,7%	3,2%	2,1%▽	2,8%	1,7%▽	6,6%▲	3,6%△	3,1%
- Gemiddelde	1,82	1,75▽	1,88△	1,47▼	1,89▲	1,86△	1,70▽	1,63▼	1,71▽	1,67▽	1,64▼	1,67▼	1,62▼	1,83	1,81	1,75▽	1,84△	2,19▲	2,09▲	1,86△
Moeilijkheidsgraad [schaal: 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [Gemiddelde] [N=58.266] [Range: 1–4]	2,97	3,01△	2,93▽	2,47▼	3,06▲	3,10▲	2,98	2,62▼	2,96	3,04△	2,70▼	3,03△	2,53▼	3,21▲	3,20▲	2,95▽	3,13▲	3,23▲	3,12▲	2,89▽
Moeilijkheidsgraad [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [N=58.266] [% vaak of altijd]	76,5%	78,5%△	74,3%▽	49,4%▼	81,3%▲	83,4%▲	77,3%	56,0%▼	76,6%	81,6%△	61,8%▼	79,7%△	52,7%▼	88,3%▲	89,1%▲	75,3%▽	87,3%▲	89,4%▲	83,6%▲	74,2%▽
Vereist uw werk intensief nadenken? [N=58.174]																				
· 1 Nooit	9,5%	7,7%▽	11,5%△	31,3%▲	5,1%▼	5,6%▽	10,2%	22,9%▲	8,2%▽	2,7%▼	18,8%▲	11,0%△	28,5%▲	1,9%▼	1,4%▼	9,9%	1,8%▼	2,4%▼	4,9%▽	11,3%△
· 2 Soms	34,0%	31,7%▽	36,5%△	43,7%▲	31,6%▽	32,9%▽	39,4%△	40,5%△	35,2%△	36,0%△	40,9%△	40,7%△	47,8%▲	17,7%▼	21,6%▼	32,1%▽	24,4%▼	26,0%▽	32,7%▽	40,2%△
· 3 Vaak	36,8%	38,7%△	34,7%▽	18,0%▼	40,9%▲	39,8%△	31,4%▽	25,1%▼	37,3%	41,7%△	27,7%▼	29,6%▽	16,9%▼	47,0%▲	46,6%▲	36,2%	49,4%▲	46,7%▲	40,6%△	34,2%▽
· 4 Altijd	19,7%	21,9%△	17,2%▽	7,1%▼	22,3%△	21,7%△	18,9%	11,5%▼	19,3%	19,6%	12,7%▼	18,7%	6,8%▼	33,4%▲	30,4%▲	21,8%△	24,4%△	24,9%△	21,7%△	14,3%▽
- Gemiddelde	2,67	2,75△	2,58▽	2,01▼	2,80▲	2,78△	2,59▽	2,25▼	2,68	2,78△	2,34▼	2,56▽	2,02▼	3,12▲	3,06▲	2,70△	2,96▲	2,94▲	2,79△	2,52▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? [N=58.197]																				
· 1 Nooit	3,4%	2,8%▽	4,0%△	9,9%▲	2,2%▽	2,0%▽	3,7%	7,4%▲	3,2%	1,7%▽	6,5%▲	3,0%	8,8%▲	1,0%▽	0,7%▽	4,1%△	0,7%▽	0,9%▽	1,7%▽	3,7%
· 2 Soms	13,2%	12,5%▽	14,0%△	24,2%▲	11,5%▽	9,6%▽	12,8%	24,0%▲	13,4%	9,8%▽	20,5%▲	9,5%▽	22,9%▲	10,0%▽	7,8%▽	14,0%△	8,4%▽	7,2%▽	9,7%▽	13,9%
· 3 Vaak	39,2%	40,4%△	37,9%▽	34,8%▽	41,3%△	37,5%▽	29,8%▽	35,4%▽	41,0%△	44,1%△	38,8%	28,9%▼	36,0%▽	42,8%△	44,2%△	40,2%△	47,4%△	38,2%	35,2%▽	43,2%△
· 4 Altijd	44,2%	44,3%	44,1%	31,2%▼	45,1%△	50,9%△	53,7%△	33,3%▼	42,4%▽	44,4%	34,2%▼	58,6%▲	32,3%▼	46,2%	47,2%△	41,6%▽	43,5%	53,7%▲	53,4%▲	39,2%▽
- Gemiddelde	3,24	3,26△	3,22▽	2,87▼	3,29△	3,37▲	3,34△	2,95▼	3,23	3,31△	3,01▼	3,43▲	2,92▼	3,34△	3,38△	3,19▽	3,34△	3,45▲	3,40▲	3,18▽
Vergt uw werk veel aandacht van u? [N=58.180]																				
· 1 Nooit	4,0%	3,5%▽	4,6%△	12,7%▲	2,3%▼	2,3%▽	5,0%△	9,3%▲	3,7%	2,0%▽	8,3%▲	3,4%	9,4%▲	1,4%▽	0,8%▽	4,3%	1,2%▽	1,1%▽	2,0%▽	4,0%
· 2 Soms	22,4%	21,9%▽	22,9%△	37,3%▲	19,9%▽	17,6%▽	23,9%	34,7%▲	23,2%	22,1%	31,0%▲	22,2%	35,2%▲	15,3%▽	14,8%▽	23,4%△	17,4%▽	11,0%▼	17,3%▽	23,7%
· 3 Vaak	43,3%	44,4%△	42,0%▽	33,2%▼	46,3%△	42,9%	35,1%▽	37,1%▽	44,5%△	47,9%△	38,7%▽	36,5%▽	35,9%▽	48,3%△	52,0%△	43,4%	52,6%▲	43,6%	43,2%	44,1%
· 4 Altijd	30,3%	30,2%	30,5%	16,8%▼	31,6%△	37,2%△	36,0%△	18,9%▼	28,6%▽	27,9%▽	22,0%▼	37,9%△	19,5%▼	35,1%△	32,4%△	28,9%▽	28,7%▽	44,3%▲	37,4%△	28,2%▽
- Gemiddelde	3,00	3,01△	2,98▽	2,54▼	3,07▲	3,15▲	3,02	2,66▼	2,98▽	3,02	2,74▼	3,09△	2,65▼	3,17▲	3,16▲	2,97▽	3,09△	3,31▲	3,16▲	2,96
Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk? [Desktop, laptop, notebook, tablet en/of smartphone] [Gemiddelde] [N=57.670] [Range: 0–13]	4,06	4,05	4,07	2,07▼	4,64▲	3,96▽	2,94▼	1,95▼	3,90▽	3,43▼	3,44▼	3,42▼	1,72▼	7,01▲	6,56▲	4,95▲	5,71▲	4,12	3,44▼	3,75▽
Beeldschermwerk [N=57.670] [% 6 uur per dag of meer]	39,3%	39,7%△	38,9%▽	15,8%▼	46,7%▲	36,2%▽	24,1%▼	16,2%▼	38,3%	35,0%▽	31,8%▽	33,6%▽	12,4%▼	86,7%▲	77,5%▲	55,0%▲	61,3%▲	29,4%▼	24,5%▼	35,2%▽
Totale aantal uren zitten op een werkdag [werk, woon-werk, vrije tijd] [Gemiddelde] [N=57.824] [Range: 0–24]	8,30	8,61△	7,95▽	5,99▼	8,83▲	8,54△	7,63▽	6,36▼	8,12▽	7,79▽	7,01▼	9,56▲	5,11▼	11,5▲	10,9▲	9,09▲	10,8▲	8,43△	7,60▽	7,97▽
Totale aantal uren zitten op een werkdag [werk, woon-werk, vrije tijd] [N=57.824] [% 10 uur of meer per dag]	42,2%	45,1%△	39,1%▽	22,0%▼	47,2%▲	43,9%△	34,0%▽	24,5%▼	40,0%▽	37,3%▽	30,9%▼	51,9%▲	15,0%▼	78,8%▲	73,2%▲	52,2%▲	68,6%▲	36,6%▽	32,1%▼	39,3%▽
Totale aantal uren zitten op een werkdag tijdens uw werk [incl. thuiswerk] [N=57.662] [% 8 uur of meer per dag]	21,0%	22,2%△	19,7%▽	8,7%▼	24,8%▲	19,5%▽	13,9%▽	13,4%▽	17,8%▽	19,7%	14,5%▽	34,8%▲	4,9%▼	49,4%▲	44,6%▲	30,8%▲	32,6%▲	12,1%▼	11,8%▼	16,1%▽
Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw werk [incl. thuiswerk]? [Gemiddelde] [N=57.662] [Range: 0–24]	4,40	4,57△	4,21▽	2,13▼	4,95▲	4,54△	3,95▽	3,08▼	4,27▽	3,89▽	3,31▼	5,52▲	1,39▼	7,03▲	6,87▲	5,18▲	6,39▲	4,48	3,78▼	4,06▽
Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw woon-werk verkeer? [Gemiddelde] [N=54.900] [Range: 0–24]	1,10	1,22△	0,97▽	0,70▼	1,17△	1,22△	1,22△	0,80▼	1,18△	1,51▲	0,94▽	1,38△	0,69▼	1,38△	1,22△	1,20△	1,23△	0,96▽	1,02▽	1,02▽
Hoeveel tijd brengt u gemiddeld zittend door op een werkdag tijdens uw vrije tijd [excl. woon-werkverkeer]? [Gemiddelde] [N=53.020] [Range: 0–24]	3,15	3,14	3,15	3,40△	3,05▽	3,25△	3,09	2,86▽	3,05▽	2,76▽	3,08▽	3,15	3,36△	3,37△	3,07	3,06▽	3,42△	3,25△	3,19△	3,24
KLANTEN EN COLLEGA'S																				
Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [Gemiddelde] [N=55.313] [Range: 1–4]	3,02	3,03	3,02	3,15▲	3,01▽	2,95▽	3,04	3,10△	2,98▽	3,03	3,00▽	2,87▼	3,06△	3,14△	3,17▲	3,07△	3,03	3,10△	2,98▽	3,07△
Sociale steun leidinggevende [>=2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=55.313] [% (zeer) veel]	86,0%	86,3%	85,8%	90,6%△	85,7%▽	83,1%▽	85,4%	88,2%	84,3%▽	87,9%△	85,1%▽	80,9%▽	86,6%	89,7%△	90,7%△	87,0%△	86,5%	88,7%△	85,0%▽	87,6%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers [N=55.849]																				
· 1 Helemaal mee oneens	4,6%	4,7%	4,4%	2,9%▽	4,8%△	5,0%△	5,7%△	4,8%	5,6%△	4,0%	5,5%△	6,7%△	5,0%	3,2%▽	3,2%▽	4,8%	3,4%▽	3,4%▽	3,8%▽	3,4%▽
· 2 Mee oneens	14,4%	13,8%▽	15,1%△	10,1%▽	14,9%△	16,8%△	12,5%▽	11,1%▽	15,2%	12,5%▽	14,0%	17,5%△	12,7%▽	12,7%▽	10,4%▽	13,5%▽	14,9%	13,6%	16,6%△	14,7%
· 3 Mee eens	56,3%	56,4%	56,2%	54,6%▽	56,3%	58,2%△	55,9%	53,0%	56,1%	59,6%△	56,2%	57,8%	52,3%▽	53,5%▽	55,7%	54,0%▽	58,6%△	54,7%▽	59,2%△	55,4%
· 4 Helemaal mee eens	24,7%	25,1%△	24,2%▽	32,5%▲	24,0%▽	20,0%▽	25,8%	31,1%△	23,2%▽	23,8%	24,3%	18,0%▽	30,0%△	30,6%△	30,8%△	27,6%△	23,0%▽	28,3%△	20,4%▽	26,6%
- Gemiddelde	3,01	3,02△	3,00▽	3,17▲	2,99▽	2,93▽	3,02	3,10△	2,97▽	3,03	2,99▽	2,87▽	3,07△	3,11△	3,14△	3,04△	3,01	3,08△	2,96▽	3,05△
Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg [N=55.924]																				
· 1 Helemaal mee oneens	3,8%	4,0%△	3,6%▽	2,9%▽	3,9%	4,2%△	4,4%	3,8%	4,8%△	3,3%	4,6%△	5,4%△	4,2%	2,7%▽	2,4%▽	4,1%	2,8%▽	2,7%▽	3,1%▽	3,3%
· 2 Mee oneens	14,0%	13,7%	14,3%	11,3%▽	14,1%	16,4%△	11,4%▽	11,1%▽	14,7%	12,9%	15,2%△	18,8%△	14,0%	11,0%▽	9,6%▽	11,6%▽	14,6%	12,0%▽	15,5%△	12,4%▽
· 3 Mee eens	57,2%	57,0%	57,4%	56,8%	56,9%▽	58,7%△	58,5%	57,8%	57,6%	61,3%△	56,3%▽	58,6%	55,6%	52,9%▽	54,6%▽	55,8%▽	57,8%	55,7%▽	60,0%△	56,1%
· 4 Helemaal mee eens	25,0%	25,2%	24,7%	29,1%△	25,1%	20,7%▽	25,7%	27,2%	22,9%▽	22,6%▽	24,0%▽	17,2%▽	26,1%	33,4%▲	33,4%▲	28,5%△	24,7%	29,7%△	21,4%▽	28,2%△
- Gemiddelde	3,03	3,03	3,03	3,12△	3,03	2,96▽	3,06	3,08	2,99▽	3,03	3,00▽	2,88▼	3,04	3,17△	3,19▲	3,09△	3,04	3,12△	3,00▽	3,09△
Sociale steun collega's [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items] [Gemiddelde] [N=55.891] [Range: 1–4]	3,30	3,27▽	3,34△	3,39△	3,31△	3,22▽	3,24▽	3,27	3,20▽	3,21▽	3,28▽	3,16▼	3,32	3,37△	3,37△	3,31	3,32△	3,40△	3,36△	3,38△
Sociale steun collega's [>=2.5 op schaal 1=weinig - 4=veel; 2 items] [N=55.891] [% (zeer) veel]	96,2%	95,9%▽	96,5%△	96,4%	96,2%	96,0%	95,2%	95,4%	95,0%▽	95,4%▽	95,7%▽	94,8%▽	95,0%▽	97,5%△	97,3%△	95,6%▽	97,3%△	97,8%△	97,0%△	97,5%△
Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me [N=56.136]																				
· 1 Helemaal mee oneens	2,0%	2,1%	1,9%	2,0%	1,9%	1,8%	2,8%△	3,3%△	2,3%△	1,7%	2,4%△	2,6%△	2,9%△	1,1%▽	1,4%	2,6%△	1,1%▽	1,0%▽	1,6%▽	1,0%▽
· 2 Mee oneens	7,8%	8,5%△	7,0%▽	6,5%▽	7,7%	9,3%△	6,7%	7,6%	10,3%△	8,9%△	8,6%△	11,3%△	7,7%	8,6%	5,1%▽	7,5%	6,7%▽	5,5%▽	6,0%▽	6,1%▽
· 3 Mee eens	58,2%	61,7%△	54,4%▽	54,7%▽	57,3%▽	63,8%△	63,1%△	58,6%	62,4%△	66,7%△	59,3%△	66,0%△	55,2%▽	55,6%▽	58,1%	56,5%▽	58,6%	54,1%▽	54,5%▽	55,6%▽
· 4 Helemaal mee eens	32,1%	27,8%▽	36,7%△	36,8%△	33,1%△	25,0%▽	27,4%▽	30,5%	25,0%▽	22,7%▼	29,7%▽	20,1%▼	34,2%△	34,7%△	35,4%△	33,4%△	33,6%△	39,4%△	37,9%△	37,3%△
- Gemiddelde	3,20	3,15▽	3,26△	3,26△	3,22△	3,12▽	3,15▽	3,16	3,10▽	3,10▽	3,16▽	3,04▼	3,21	3,24△	3,28△	3,21	3,25△	3,32△	3,29△	3,29△
Mijn collega's zijn vriendelijk [N=56.968]																				
· 1 Helemaal mee oneens	1,3%	1,3%	1,2%	1,6%△	1,3%	1,0%▽	2,0%△	3,2%△	1,6%△	1,4%	1,5%△	1,3%	2,1%△	1,2%	0,6%▽	1,6%△	0,6%▽	0,8%▽	0,9%▽	0,8%▽
· 2 Mee oneens	2,8%	3,0%△	2,7%▽	2,0%▽	3,0%△	3,0%	2,9%	2,8%	4,4%△	3,5%△	2,9%	3,7%△	3,2%	1,8%▽	2,2%	2,7%	2,1%▽	1,6%▽	2,4%▽	2,2%
· 3 Mee eens	51,0%	52,6%△	49,2%▽	40,7%▼	50,9%	59,6%▲	56,4%△	48,5%	56,8%△	58,4%△	50,7%	62,0%▲	44,5%▽	44,6%▽	47,4%▽	49,0%▽	53,9%△	45,4%▽	49,5%▽	46,2%▽
· 4 Helemaal mee eens	44,9%	43,1%▽	46,9%△	55,7%▲	44,9%	36,3%▼	38,7%▽	45,5%	37,3%▽	36,7%▽	44,9%	33,0%▼	50,2%△	52,4%△	49,8%△	46,7%△	43,4%▽	52,1%△	47,2%△	50,8%△
- Gemiddelde	3,40	3,38▽	3,42△	3,51▲	3,39	3,31▽	3,32▽	3,36	3,30▽	3,30▽	3,39	3,27▼	3,43△	3,48△	3,46△	3,41	3,40	3,49△	3,43△	3,47△
Extern ongewenst gedrag [4 items] [N=58.290] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	28,9%	21,7%▼	36,7%▲	34,2%△	27,9%▽	29,1%	20,4%▽	8,6%▼	11,5%▼	16,1%▼	28,7%	27,7%	36,6%△	13,4%▼	19,5%▼	21,4%▽	29,6%	34,1%△	53,2%▲	27,7%
Intern ongewenst gedrag [4 items] [N=58.291] [% ten minste één 'ja, een enkele keer' of vaker]	19,3%	18,8%▽	19,8%△	16,0%▽	19,9%△	21,3%△	12,3%▽	13,1%▽	22,6%△	16,8%▽	18,6%	21,7%△	20,9%△	18,5%	14,4%▽	17,0%▽	23,7%△	18,3%	19,3%	18,9%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=58.219]																				
· 1 Nee, nooit	91,6%	96,9%▲	85,8%▼	85,2%▼	92,3%△	94,0%△	96,9%△	98,3%▲	97,4%▲	98,9%▲	92,2%△	94,9%△	83,6%▼	98,1%▲	97,8%▲	94,9%△	95,2%△	96,2%△	77,0%▼	91,4%
· 2 Ja, een enkele keer	7,8%	2,8%▼	13,3%▲	13,3%▲	7,2%▽	5,8%▽	2,9%▽	1,5%▼	2,3%▼	1,0%▼	7,2%▽	4,4%▽	15,1%▲	1,8%▼	2,0%▼	4,6%▽	4,3%▽	3,6%▽	21,6%▲	7,6%
· 3 Ja, vaak	0,5%	0,2%▽	0,8%△	1,3%△	0,5%▽	0,2%▽	0,1%▽	0,2%	0,2%▽	0,1%▽	0,5%	0,5%	1,0%△	0,0%▽	0,1%▽	0,4%	0,4%	0,1%▽	1,2%△	0,9%△
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%▽	0,1%△	0,2%△	0,1%	0,0%▽	0,1%	0%	0,1%	0%	0,0%▽	0,1%	0,3%△	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%△	0,1%
- Gemiddelde	1,09	1,03▼	1,15▲	1,16▲	1,08▽	1,06▽	1,03▽	1,02▼	1,03▼	1,01▼	1,08▽	1,06▽	1,18▲	1,02▼	1,02▼	1,06▽	1,05▽	1,04▽	1,25▲	1,10
Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's [N=58.174]																				
· 1 Nee, nooit	96,9%	98,3%△	95,3%▽	95,3%▽	96,7%▽	98,4%△	99,4%△	97,3%	97,0%	98,6%△	97,1%	96,8%	92,7%▼	97,4%	97,8%△	96,6%	95,5%▽	97,2%	97,7%△	96,3%
· 2 Ja, een enkele keer	2,8%	1,5%▽	4,3%△	4,0%△	3,0%△	1,5%▽	0,5%▽	2,7%	2,3%▽	1,2%▽	2,6%	2,9%	6,3%▲	2,5%	2,1%▽	3,0%	4,2%△	2,7%	2,2%▽	3,5%
· 3 Ja, vaak	0,2%	0,2%▽	0,3%△	0,5%△	0,2%	0,1%▽	0,1%	0%	0,4%△	0,2%	0,3%	0,2%	0,8%△	0%▽	0%▽	0,3%△	0,1%	0,1%▽	0,1%▽	0,1%
· 4 Ja, zeer vaak	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%▽	0%	0%	0,2%△	0%	0,0%	0,1%	0,2%△	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%▽	0,1%
- Gemiddelde	1,04	1,02▽	1,05△	1,05△	1,04△	1,02▽	1,01▽	1,03	1,04	1,02▽	1,03	1,04	1,08▲	1,03	1,02▽	1,04	1,05△	1,03▽	1,02▽	1,04
Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=58.198]																				
· 1 Nee, nooit	76,4%	81,5%▲	70,8%▼	73,7%▽	77,2%△	75,0%▽	82,8%△	92,9%▲	91,6%▲	86,6%▲	75,6%▽	75,8%	72,8%▽	88,5%▲	82,5%△	82,3%△	73,4%▽	71,9%▽	58,2%▼	77,0%
· 2 Ja, een enkele keer	21,0%	16,4%▼	26,1%▲	23,6%△	20,1%▽	22,7%△	15,8%▽	7,0%▼	7,2%▼	12,8%▼	22,2%△	21,0%	24,7%△	10,6%▼	16,2%▽	16,2%▽	22,1%	26,2%△	36,2%▲	21,1%
· 3 Ja, vaak	2,2%	1,8%▽	2,7%△	2,3%	2,3%	2,0%	1,4%▽	0,2%▽	1,0%▽	0,5%▽	1,9%▽	2,6%	2,1%	0,8%▽	1,1%▽	1,4%▽	3,7%△	1,7%▽	4,9%▲	1,8%
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0%▽	0%	0,1%▽	0,0%▽	0,3%	0,6%△	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%▽	0,7%△	0,2%	0,7%△	0,2%
- Gemiddelde	1,26	1,21▼	1,33▲	1,29△	1,26▽	1,28△	1,19▽	1,07▼	1,10▼	1,14▼	1,27	1,28	1,30△	1,13▼	1,19▽	1,19▽	1,32△	1,30△	1,48▲	1,25
Intimidatie door leidinggevenden of collega's [N=58.189]																				
· 1 Nee, nooit	86,8%	86,5%▽	87,1%△	91,1%△	86,5%▽	83,3%▽	90,5%△	90,7%△	84,3%▽	88,0%	87,6%△	84,1%▽	88,4%△	89,5%△	90,3%△	89,2%△	83,4%▽	86,9%	85,6%▽	87,0%
· 2 Ja, een enkele keer	11,6%	11,9%△	11,4%▽	7,6%▽	11,8%	15,1%△	8,5%▽	8,5%▽	13,4%△	10,7%	10,7%▽	14,1%△	9,5%▽	9,2%▽	8,7%▽	9,4%▽	14,9%△	11,8%	13,1%△	11,7%
· 3 Ja, vaak	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%▽	1,3%	1,3%	0,9%	0,8%	1,8%△	1,1%	1,4%	1,4%	1,6%	1,0%	0,9%	1,1%	1,3%	1,1%	1,1%	1,1%
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%▽	0,4%△	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0%	0,5%△	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%△	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
- Gemiddelde	1,15	1,15	1,15	1,11▽	1,15△	1,19△	1,11▽	1,10▽	1,19△	1,13▽	1,14	1,18△	1,14	1,12▽	1,11▽	1,13▽	1,19△	1,15	1,16△	1,14
Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=58.134]																				
· 1 Nee, nooit	92,7%	95,2%▲	89,9%▼	93,2%△	92,7%	92,0%▽	95,0%△	98,5%▲	98,6%▲	98,8%▲	97,0%△	93,9%△	95,1%△	99,6%▲	98,6%▲	97,4%▲	91,4%▽	90,5%▽	75,6%▼	96,2%△
· 2 Ja, een enkele keer	6,3%	4,1%▽	8,7%△	5,6%▽	6,3%	7,3%△	4,6%▽	1,5%▼	1,2%▼	1,1%▼	2,8%▽	5,6%	4,3%▽	0,4%▼	1,4%▼	2,3%▽	6,8%	9,0%△	20,7%▲	3,5%▽
· 3 Ja, vaak	0,8%	0,5%▽	1,1%△	0,9%	0,8%	0,6%▽	0,4%	0%▽	0,2%▽	0,1%▽	0,1%▽	0,5%▽	0,4%▽	0%▽	0,1%▽	0,2%▽	1,5%△	0,4%▽	3,1%▲	0,2%▽
· 4 Ja, zeer vaak	0,2%	0,1%▽	0,2%△	0,3%△	0,2%	0,1%	0%	0%	0,0%▽	0%▽	0,1%▽	0,1%	0,1%	0%▽	0%▽	0,0%▽	0,4%△	0,1%	0,7%△	0,1%
- Gemiddelde	1,08	1,06▽	1,12△	1,08	1,09	1,09	1,05▽	1,02▼	1,02▼	1,01▼	1,03▽	1,07▽	1,06▽	1,00▼	1,01▼	1,03▼	1,11△	1,10△	1,29▲	1,04▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's [N=58.191]																				
· 1 Nee, nooit	99,2%	98,9%▽	99,5%△	98,6%▽	99,2%	99,5%△	99,9%△	99,2%	98,5%▽	99,1%	99,2%	99,0%	97,9%▽	99,8%△	99,9%△	99,2%	99,3%	99,7%△	99,6%△	99,4%
· 2 Ja, een enkele keer	0,6%	0,9%△	0,4%▽	0,9%△	0,7%	0,4%▽	0,1%▽	0,6%	1,3%△	0,8%	0,6%	0,9%	1,5%△	0,2%▽	0,1%▽	0,6%	0,6%	0,3%▽	0,3%▽	0,5%
· 3 Ja, vaak	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%△	0,1%▽	0,0%▽	0%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%△	0%	0%	0,2%	0,0%	0,0%	0%▽	0,0%
· 4 Ja, zeer vaak	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%△	0,0%▽	0,0%	0%	0%	0,1%△	0,0%	0,1%	0%	0,1%△	0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
- Gemiddelde	1,01	1,01△	1,01▽	1,02△	1,01▽	1,01▽	1,00▽	1,01	1,02△	1,01	1,01	1,01	1,03△	1,00▽	1,00▽	1,01	1,01	1,00▽	1,00▽	1,01
Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.) [N=58.148]																				
· 1 Nee, nooit	92,1%	92,9%△	91,2%▽	90,7%▽	92,3%△	92,1%	94,5%△	98,1%▲	95,8%△	95,1%△	92,2%	88,4%▽	87,5%▽	96,0%△	95,7%△	94,2%△	91,2%▽	88,4%▽	88,9%▽	93,8%△
· 2 Ja, een enkele keer	7,0%	6,2%▽	8,0%△	8,1%△	6,8%▽	7,0%	5,1%▽	1,9%▼	3,6%▽	4,4%▽	7,2%	9,7%△	10,9%△	3,8%▽	3,9%▽	5,2%▽	7,4%	10,4%△	9,9%△	5,6%▽
· 3 Ja, vaak	0,7%	0,7%	0,7%	0,9%△	0,7%	0,7%	0,4%	0%▽	0,4%▽	0,4%▽	0,6%▽	1,6%△	1,2%△	0,2%▽	0,2%▽	0,4%▽	1,3%△	1,0%	1,0%△	0,5%
· 4 Ja, zeer vaak	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0%	0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,3%△	0,3%△	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,0%
- Gemiddelde	1,09	1,08▽	1,10△	1,11△	1,09▽	1,09	1,06▽	1,02▼	1,05▽	1,05▽	1,09	1,14△	1,14△	1,04▽	1,05▽	1,06▽	1,10△	1,13△	1,12△	1,07▽
Pesten door leidinggevenden of collega's [N=58.139]																				
· 1 Nee, nooit	89,9%	89,6%▽	90,2%△	92,6%△	89,2%▽	89,5%	92,8%△	92,3%△	86,7%▽	90,4%	90,0%	88,5%▽	88,8%▽	89,6%	92,4%△	90,7%△	88,4%▽	91,9%△	91,0%△	90,3%
· 2 Ja, een enkele keer	8,8%	9,1%△	8,4%▽	6,6%▽	9,2%△	9,4%△	6,4%▽	7,2%	11,1%△	8,2%	8,7%	10,0%△	9,6%	9,2%	6,9%▽	8,0%▽	10,1%△	7,2%▽	7,8%▽	8,5%
· 3 Ja, vaak	1,0%	1,0%	1,1%	0,6%▽	1,2%△	0,8%▽	0,7%	0,5%	1,6%△	1,0%	1,0%	1,1%	1,3%	0,7%	0,6%▽	1,0%	1,3%	0,8%	0,9%	0,9%
· 4 Ja, zeer vaak	0,3%	0,3%	0,4%	0,2%▽	0,4%△	0,3%	0,0%▽	0%	0,6%△	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%▽	0,3%	0,3%
- Gemiddelde	1,12	1,12	1,12	1,08▽	1,13△	1,12	1,08▽	1,08▽	1,16△	1,11	1,12	1,13△	1,13	1,12	1,08▽	1,11▽	1,13△	1,09▽	1,10▽	1,11
Bent u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op uw werk? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=58.067]																				
· 1. Nee, in de afgelopen 12 maanden niet persoonlijk gediscrimineerd op mijn werk	92,4%	93,2%△	91,6%▽	92,4%	92,1%▽	93,3%△	94,3%△	96,7%△	91,9%	94,5%△	92,5%	90,8%▽	91,4%▽	92,8%	94,1%△	92,3%	91,5%▽	93,5%△	92,3%	91,9%
· 2. Ja, vanwege mijn geslacht	1,3%	0,4%▽	2,2%△	1,3%	1,6%△	0,4%▽	0,1%▽	0%▽	1,0%▽	0,5%▽	1,3%	1,2%	1,2%	1,7%	1,7%	1,6%△	1,8%△	1,3%	1,1%▽	2,1%△
· 3. Ja, vanwege mijn huidskleur	1,4%	1,6%△	1,1%▽	1,4%	1,6%△	0,8%▽	0,2%▽	0%▽	1,3%	1,6%	1,5%	1,7%	2,5%△	1,3%	0,9%	1,4%	1,4%	0,7%▽	1,2%	1,2%
· 4. Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging	0,8%	0,9%△	0,7%▽	1,0%	1,0%△	0,3%▽	0,0%▽	0,9%	0,8%	0,6%	0,9%	1,4%△	0,6%	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%	0,6%	0,7%	0,6%
· 5. Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	0,4%	0,5%△	0,2%▽	0,5%△	0,4%	0,3%▽	0,1%	0,4%	0,4%	0,1%▽	0,3%	0,6%△	0,7%△	0,5%	0,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%
· 6. Ja, vanwege mijn leeftijd	2,2%	1,9%▽	2,5%△	3,1%△	1,5%▽	3,5%△	4,7%△	0,6%▽	2,0%	1,5%▽	2,1%	2,3%	2,4%	2,0%	1,6%	2,3%	2,8%△	2,2%	2,4%	2,8%
· 7. Ja, vanwege een andere reden	3,0%	2,7%▽	3,3%△	1,7%▽	3,6%△	2,5%▽	0,8%▽	1,9%	4,0%△	2,0%▽	2,7%▽	4,1%△	2,7%	2,6%	2,4%	3,1%	3,2%	2,4%▽	3,1%	2,6%
ARBEIDSONGEVALLEN																				
Bent u in de afgelopen 12 maanden betrokken geweest bij een arbeidsongeval? [N=57.468]																				
· 1 Slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	3,3%	3,8%△	2,7%▽	4,0%△	3,1%▽	3,5%	1,9%▽	4,5%	3,9%△	4,5%△	3,1%	5,1%△	5,7%△	0,8%▽	0,8%▽	2,5%▽	2,3%▽	2,0%▽	4,0%△	2,6%
· 2 Geen slachtoffer geworden van een arbeidsongeval	96,7%	96,2%▽	97,3%△	96,0%▽	96,9%△	96,5%	98,1%△	95,5%	96,1%▽	95,5%▽	96,9%	94,9%▽	94,3%▽	99,2%△	99,2%△	97,5%△	97,7%△	98,0%△	96,0%▽	97,4%
Om hoeveel ongevallen ging het? [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [Gemiddelde] [N=1.716] [Range: 1–50]	1,73	1,61	1,92	1,87	1,77	1,51	#	#	1,29▽	1,23	1,74	1,36	2,25	#	#	1,70	#	#	2,20△	#

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Verzuimduur in drie categorieën van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [N=1.815]																				
· 0 dagen verzuim	53,4%	50,7%▽	57,5%△	59,1%△	54,3%	45,0%▼	#	#	52,6%	41,8%▼	52,0%	36,1%▼	60,7%	#	#	53,2%	#	#	65,2%▲	#
· 1, 2 of 3 dagen verzuim	12,3%	13,4%	10,7%	16,9%△	11,7%	10,2%	#	#	12,1%	16,4%	13,3%	12,5%	17,9%△	#	#	13,7%	#	#	7,3%▽	#
· 4 of meer dagen verzuim	34,3%	35,9%	31,8%	24,0%▼	34,1%	44,8%▲	#	#	35,3%	41,8%	34,7%	51,4%▲	21,3%▼	#	#	33,1%	#	#	27,6%▽	#
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim? [N=57.408]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met één of meer dagen verzuim	1,5%	1,9%△	1,1%▽	1,6%	1,4%▽	1,9%△	0,9%▽	2,4%	1,8%	2,7%△	1,5%	3,2%△	2,2%△	0,3%▽	0,4%▽	1,1%▽	1,3%	0,9%▽	1,4%	1,5%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met één of meer dagen verzuim	98,5%	98,1%▽	98,9%△	98,4%	98,6%△	98,1%▽	99,1%△	97,6%	98,2%	97,3%▽	98,5%	96,8%▽	97,8%▽	99,7%△	99,6%△	98,9%△	98,7%	99,1%△	98,6%	98,5%
In de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim? [N=57.408]																				
· 1 Slachtoffer geworden van één of meer arbeidsongevallen met vier of meer dagen verzuim	1,1%	1,4%△	0,8%▽	0,9%	1,1%	1,5%△	0,8%	1,1%	1,4%△	1,9%△	1,0%	2,6%△	1,2%	0,1%▽	0,3%▽	0,8%▽	1,0%	0,8%▽	1,1%	1,2%
· 2 Geen arbeidsongeval gehad met vier of meer dagen verzuim	98,9%	98,6%▽	99,2%△	99,1%	98,9%	98,5%▽	99,2%	98,9%	98,6%▽	98,1%▽	99,0%	97,4%▽	98,8%	99,9%△	99,7%△	99,2%△	99,0%	99,2%△	98,9%	98,8%
Het soort letsel dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [N=1.792]																				
· 1 Een open wond of oppervlakkige verwonding, zoals snij-, prik-, steek- of schaafwonden	30,7%	32,9%△	27,4%▽	43,2%▲	29,5%	22,6%▼	#	#	30,3%	37,9%	37,3%△	20,8%▼	43,2%▲	#	#	28,8%	#	#	32,2%	#
· 2 Brandwonden of letsel door chemische verbranding	5,4%	5,3%	5,6%	11,5%▲	4,7%	1,4%▼	#	#	5,7%	3,6%	3,6%	0,9%▼	22,2%▲	#	#	8,1%	#	#	2,6%▽	#
· 3 Botbreuk(en)	4,9%	5,7%	3,8%	1,6%▽	5,4%	6,2%	#	#	6,3%	8,9%	3,5%	9,5%▲	2,7%	#	#	1,5%▽	#	#	3,3%	#
· 4 Het uit de kom schieten van gewrichten of lichaamsdelen	1,5%	1,5%	1,4%	2,4%	0,9%▽	2,5%	#	#	1,2%	2,3%	1,6%	1,1%	3,2%	#	#	0,5%	#	#	1,0%	#
· 5 Verstuiking of verrekking van spieren, banden of lichaamsdelen	25,1%	26,9%△	22,2%▽	16,3%▼	25,6%	31,8%△	#	#	29,0%	30,6%	20,3%▽	39,6%▲	13,6%▼	#	#	27,2%	#	#	20,9%▽	#
· 6 Verlies van één of meerdere lichaamsdelen, ogen of oren	0,5%	0,8%△	0%▽	0%	0,7%	0,2%	#	#	0%	1,2%	1,9%▲	0,5%	0%	#	#	0%	#	#	0%	#
· 7 Vergiftiging of infectie	0,8%	0,7%	0,9%	0,5%	0,7%	1,4%	#	#	0,5%	1,4%	1,0%	0,6%	0%	#	#	1,3%	#	#	0,3%	#
· 8 Een inwendige verwonding of hersenschudding	2,5%	1,9%	3,4%	3,5%	2,5%	1,5%	#	#	1,5%	2,7%	3,0%	1,7%	1,8%	#	#	2,7%	#	#	3,1%	#
· 9 Letsel door een tijdelijk tekort aan lucht, verstikking	0,2%	0%▽	0,4%△	0,4%	0%▽	0,3%	#	#	0%	0%	0,5%	0%	0%	#	#	0%	#	#	0,3%	#
· 10 Letsel door onderdompeling of ergens onder worden bedolven	0,3%	0,4%	0,2%	0,5%	0,2%	0,6%	#	#	0,4%	0%	0,4%	0%	0%	#	#	1,0%	#	#	0%	#
· 11 Letsel door lawaai, trillingen of verschillen in druk	0,5%	0,5%	0,5%	1,4%△	0,2%▽	0,5%	#	#	0,3%	0%	0,7%	0,6%	0%	#	#	0,4%	#	#	0,2%	#
· 12 Letsel door te hoge of te lage temperaturen, bijvoorbeeld zonnesteek, bevriezing of onderkoeling	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	0,2%	0%	#	#	0,4%	0%	0,4%	0,9%	0%	#	#	0%	#	#	0,2%	#
· 13 Letsel door een elektrische schok	0,2%	0,3%	0%	0%	0,2%	0,3%	#	#	0%	0%	0%	0%	0%	#	#	1,3%▲	#	#	0%	#

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
· 15 In shock raken door een verwonding of letsel	0,1%	0%	0,3%	0%	0,1%	0,3%	#	#	0%	0%	0%	0%	0,6%	#	#	0,7%△	#	#	0%	#
· 16 In shock raken door een traumatische ervaring	0,8%	0,3%▽	1,6%△	1,4%	0,9%	0,1%	#	#	0,2%	0%	0,8%	1,1%	1,0%	#	#	0%	#	#	1,7%△	#
· 17 Psychische schade	15,7%	12,1%▼	21,3%▲	7,9%▼	17,1%△	19,6%△	#	#	9,2%▼	2,7%▼	17,6%	10,9%	4,0%▼	#	#	17,0%	#	#	22,1%▲	#
· 18 Meerdere even ernstige letsels	1,0%	1,1%	0,8%	0,9%	1,3%	0,3%	#	#	1,6%	0%	0,7%	2,0%	2,3%	#	#	0%	#	#	0,9%	#
· 19 Anders	9,5%	9,2%	10,1%	7,7%	9,9%	10,5%	#	#	13,5%△	8,7%	6,6%	9,7%	5,4%	#	#	9,7%	#	#	11,3%	#
Het soort letsel (lichamelijk of geestelijk) dat het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden tot gevolg heeft gehad [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [N=1.792]																				
· 1 Lichamelijk	72,9%	77,2%▲	66,2%▼	82,2%▲	70,8%▽	69,6%	#	#	75,6%	88,6%▲	74,3%	76,3%	87,3%▲	#	#	73,3%	#	#	64,1%▼	#
· 2 Geestelijk	16,5%	12,4%▼	22,9%▲	9,2%▼	18,0%△	19,7%	#	#	9,3%▼	2,7%▼	18,4%	12,0%	5,1%▼	#	#	17,0%	#	#	23,7%▲	#
· 3 Ongeval gehad, maar onderscheid lichamelijk of geestelijk is niet te maken	10,5%	10,3%	10,9%	8,6%	11,2%	10,8%	#	#	15,1%△	8,7%	7,3%	11,7%	7,7%	#	#	9,7%	#	#	12,2%	#
Hoe ontstond het letsel; belangrijkste oorzaak van het meest recente arbeidsongeval in de afgelopen 12 maanden [Subgroep 'Slachtoffer geweest van een arbeidsongeval'] [N=1.801]																				
· 1 Ergens aan gesneden, gestoten	15,5%	18,2%△	11,3%▽	26,5%▲	13,4%▽	11,9%▽	#	#	18,6%	22,7%▲	23,3%▲	5,2%▼	29,8%▲	#	#	18,3%	#	#	5,5%▼	#
· 2 Door een voorwerp geraakt	10,3%	12,4%△	7,1%▽	14,1%△	10,2%	7,4%	#	#	17,4%▲	19,3%▲	13,4%	7,5%	10,3%	#	#	9,7%	#	#	3,9%▼	#
· 3 Een beknelling	5,3%	5,7%	4,5%	6,1%	5,5%	3,8%	#	#	8,6%△	3,6%	8,7%△	8,4%	1,2%▼	#	#	5,5%	#	#	3,5%	#
· 4 Val van hoogte (trap, ladder, steiger, e.d.)	3,7%	4,5%△	2,5%▽	1,8%▽	3,8%	4,8%	#	#	3,5%	11,1%▲	4,4%	6,7%△	2,7%	#	#	1,9%	#	#	1,1%▽	#
· 5 Uitglijden, struikelen of andere val	11,9%	12,2%	11,4%	6,8%▽	11,1%	17,7%▲	#	#	15,7%△	17,1%	8,5%	18,8%▲	12,0%	#	#	9,7%	#	#	8,0%▽	#
· 6 Bedreigd, gebeten, geschopt door mens of dier	8,3%	4,7%▼	14,0%▲	6,9%	9,3%△	6,7%	#	#	0%▼	0%▼	1,9%▼	3,4%▽	1,3%▼	#	#	4,5%▽	#	#	27,6%▲	#
· 7 Contact met stroom, hitte, kou, gevaarlijke stoffen, lawaai	5,3%	5,7%	4,8%	7,6%△	5,1%	3,4%	#	#	6,9%	3,9%	3,7%	2,4%	14,9%▲	#	#	7,8%	#	#	2,5%▽	#
· 8 Fysieke overbelasting, bijv. zwaar tillen, verkeerde beweging	9,6%	10,0%	8,9%	5,5%▽	10,4%	11,3%	#	#	7,4%	9,8%	7,7%	13,7%	7,1%	#	#	10,7%	#	#	12,6%△	#
· 9 Psychische overbelasting, bijv. door intimidatie of stress	13,9%	9,6%▼	20,6%▲	4,6%▼	15,9%△	17,1%△	#	#	9,1%▽	0,8%▼	15,2%	5,4%▼	3,8%▼	#	#	14,7%	#	#	19,9%▲	#
· 10 Verkeersongeval op de openbare weg	4,0%	5,3%△	2,0%▽	6,7%△	3,5%	2,8%	#	#	2,7%	2,3%	2,8%	12,7%▲	9,2%▲	#	#	6,3%	#	#	1,1%▽	#
· 11 Anders	12,1%	11,6%	13,0%	13,2%	11,7%	13,0%	#	#	10,1%	9,4%	10,3%	16,0%	7,8%	#	#	11,0%	#	#	14,3%	#
Medische hulp als gevolg van het meest recente arbeidsongeval? [Subgroep 'slachtoffer geweest bij een arbeidsongeval'] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=1.779]																				
· 1. Medische hulp op het werk	22,4%	24,7%△	18,8%▽	37,0%▲	19,7%▽	17,5%▽	#	#	25,6%	18,9%	22,3%	15,8%▽	34,2%▲	#	#	25,6%	#	#	16,5%▽	#
· 2. Medische hulp op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis	13,4%	16,6%▲	8,2%▼	15,4%	12,6%	12,4%	#	#	18,6%△	30,6%▲	11,8%	17,7%	17,4%	#	#	6,5%▼	#	#	6,4%▼	#
· 3. Medische hulp in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven	11,5%	13,8%△	8,0%▽	13,2%	10,9%	11,8%	#	#	13,9%	15,2%	11,1%	18,4%▲	13,8%	#	#	13,7%	#	#	5,4%▼	#
· 4. Medische hulp in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef	1,6%	2,0%	1,1%	1,1%	1,8%	1,4%	#	#	1,6%	3,8%	1,8%	5,6%▲	0%	#	#	0,5%	#	#	0,9%	#
· 5. Ergens anders medische hulp gehad	22,5%	21,7%	23,6%	13,0%▼	24,1%△	28,4%△	#	#	23,1%	27,0%	26,7%	20,9%	10,4%▼	#	#	19,1%	#	#	21,6%	#
· 6. Geen medische hulp gehad	37,1%	31,7%▼	45,8%▲	34,2%	38,2%	36,3%	#	#	30,2%▽	15,5%▼	34,2%	32,8%	34,8%	#	#	38,2%	#	#	54,0%▲	#

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
ARBO-MAATREGELEN																				
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van werkdruk, werkstress? [N=57.847]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	19,6%	20,6%△	18,4%▽	37,7%▲	14,8%▼	17,2%▽	38,7%▲	42,0%▲	19,5%	20,6%	30,7%▲	22,0%△	30,1%▲	16,3%▽	15,3%▽	23,1%△	9,6%▼	7,9%▼	9,4%▼	25,2%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	36,2%	39,3%△	32,8%▽	35,3%▽	36,5%	36,3%	35,1%	37,4%	40,2%△	45,3%△	33,3%▽	37,9%△	37,1%	41,6%△	44,3%△	38,1%△	38,6%△	26,5%▼	32,3%▽	32,7%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	32,8%	29,6%▽	36,3%△	19,9%▼	36,0%△	35,1%△	20,0%▼	13,8%▼	29,4%▽	24,1%▽	24,4%▼	29,6%▽	23,1%▼	29,9%▽	30,6%▽	28,0%▽	40,8%△	53,0%▲	45,0%▲	30,3%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	11,4%	10,4%▽	12,5%△	7,1%▽	12,8%△	11,4%	6,1%▽	6,8%▽	11,0%	10,0%▽	11,6%	10,5%	9,7%▽	12,2%	9,8%▽	10,8%	11,0%	12,6%△	13,2%△	11,8%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van emotioneel zwaar werk? [N=57.544]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	46,9%	49,9%△	43,6%▽	67,8%▲	42,5%▼	42,3%▽	56,8%▲	70,5%▲	53,0%△	53,8%△	63,8%▲	51,9%△	65,1%▲	55,7%△	50,1%△	54,6%△	32,9%▼	26,3%▼	19,4%▼	54,5%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	34,7%	33,9%▽	35,5%△	23,3%▼	37,0%△	37,1%△	30,0%▽	22,8%▼	31,3%▽	33,6%	23,9%▼	31,9%▽	23,4%▼	31,3%▽	37,5%△	30,9%▽	45,7%▲	42,3%△	49,4%▲	29,8%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	14,4%	12,8%▽	16,2%△	7,0%▼	16,0%△	16,2%△	10,4%▽	5,9%▼	12,2%▽	9,7%▽	8,9%▽	12,7%▽	8,5%▽	9,3%▽	9,8%▽	10,8%▽	17,8%△	25,2%▲	25,1%▲	12,1%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	4,0%	3,5%▽	4,7%△	1,9%▽	4,6%△	4,4%	2,8%▽	0,8%▽	3,5%▽	2,9%▽	3,4%▽	3,5%	3,1%▽	3,6%	2,7%▽	3,6%▽	3,6%	6,3%△	6,1%△	3,6%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van langdurig beeldschermwerk (desktop, laptop, tablet en/of smartphone)? [N=57.792]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	41,5%	41,0%▽	42,1%△	71,4%▲	33,7%▼	39,9%▽	57,9%▲	74,9%▲	42,1%	50,2%△	54,5%▲	54,9%▲	80,2%▲	8,6%▼	10,6%▼	34,4%▽	11,2%▼	35,1%▽	41,2%	48,7%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	32,3%	34,0%△	30,6%▽	17,1%▼	34,9%△	37,4%△	29,8%▽	19,3%▼	35,0%△	30,1%▽	26,3%▽	25,8%▽	13,4%▼	42,2%▲	44,7%▲	32,4%	44,4%▲	37,8%△	34,7%△	26,4%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	16,8%	16,7%	16,9%	6,4%▼	20,0%▲	15,9%▽	8,7%▼	4,4%▼	15,4%▽	11,9%▽	11,1%▽	11,9%▽	4,0%▼	29,2%▲	30,0%▲	20,2%△	31,1%▲	18,1%△	16,5%	15,5%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	9,3%	8,4%▽	10,4%△	5,0%▽	11,4%△	6,8%▽	3,5%▼	1,4%▼	7,5%▽	7,8%▽	8,0%▽	7,3%▽	2,4%▼	20,0%▲	14,7%△	13,0%△	13,2%△	9,0%	7,7%▽	9,4%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van lichamelijk zwaar werk? [N=58.048]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	53,3%	50,2%▽	56,6%△	43,2%▼	55,5%△	52,9%	63,2%▲	32,2%▼	38,0%▼	33,5%▼	46,4%▽	42,4%▼	39,8%▼	87,9%▲	88,4%▲	67,5%▲	73,0%▲	76,4%▲	40,3%▼	57,2%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	30,6%	34,0%△	27,0%▽	38,1%△	29,0%▽	30,3%	27,7%▽	49,2%▲	40,9%▲	46,3%▲	35,4%△	34,8%△	37,8%△	10,3%▼	9,9%▼	21,3%▼	20,6%▼	18,1%▼	36,0%△	27,4%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	12,6%	12,3%▽	12,9%△	14,8%△	12,1%▽	13,1%	6,8%▽	14,6%	17,2%△	15,3%△	13,1%	18,1%△	16,1%△	1,2%▼	1,4%▼	8,5%▽	5,5%▼	4,0%▼	20,0%▲	11,3%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	3,5%	3,5%	3,5%	3,9%△	3,4%	3,6%	2,3%▽	3,9%	3,9%	4,9%△	5,1%△	4,7%△	6,2%△	0,5%▽	0,3%▽	2,7%▽	0,9%▽	1,4%▽	3,8%	4,2%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van geluid? [N=57.839]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	60,9%	52,3%▼	70,3%▲	67,9%△	59,8%▽	57,6%▽	66,6%△	45,5%▼	35,3%▼	34,7%▼	67,9%△	52,3%▽	63,4%△	69,9%△	71,6%▲	67,9%△	56,7%▽	66,7%△	70,3%▲	65,8%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,3%	34,3%▲	19,8%▼	25,6%▽	27,6%	28,5%△	24,9%▽	41,7%▲	46,0%▲	53,6%▲	24,0%▽	31,0%△	27,5%	17,4%▼	16,6%▼	22,1%▽	25,5%▽	22,1%▽	21,1%▽	21,6%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	9,1%	10,5%△	7,7%▽	5,2%▽	9,8%△	10,9%△	6,8%▽	10,2%	14,8%▲	9,6%	6,0%▽	13,3%△	6,7%▽	9,6%	8,8%	7,8%▽	14,5%△	8,4%	6,6%▽	9,2%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	2,6%	2,9%△	2,3%▽	1,4%▽	2,9%△	3,0%△	1,7%▽	2,6%	3,9%△	2,1%	2,1%▽	3,5%△	2,4%	3,1%	2,9%	2,3%▽	3,4%△	2,7%	1,9%▽	3,4%△
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? [N=57.916]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	65,1%	70,7%▲	58,9%▼	67,6%△	64,5%▽	63,9%▽	71,9%△	88,5%▲	77,9%▲	79,2%▲	71,3%△	65,3%	66,5%	83,0%▲	76,2%▲	76,4%▲	52,7%▼	54,0%▼	37,6%▼	70,4%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,1%	23,6%▽	31,0%△	25,8%▽	27,3%	28,2%△	23,5%▽	10,6%▼	18,9%▼	18,0%▼	22,7%▽	25,3%▽	27,5%	14,3%▼	20,0%▽	19,0%▼	36,6%▲	34,5%△	45,9%▲	22,9%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,5%	4,8%▽	8,4%△	5,3%▽	6,9%△	6,7%	3,9%▽	0,8%▼	2,5%▽	2,2%▽	4,6%▽	7,9%△	4,5%▽	2,3%▽	3,2%▽	3,4%▽	9,4%△	10,0%△	14,6%▲	5,3%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,3%	0,9%▽	1,7%△	1,3%	1,3%	1,1%	0,7%▽	0%▽	0,7%▽	0,6%▽	1,4%	1,5%	1,4%	0,4%▽	0,6%▽	1,1%	1,3%	1,5%	2,0%△	1,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door leidinggevende(n) of collega's? [N=58.035]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	76,1%	75,5%▽	76,7%△	83,2%△	74,6%▽	74,3%▽	80,3%△	86,1%▲	73,0%▽	79,8%△	80,6%△	73,1%▽	79,9%△	80,9%△	78,7%△	81,2%△	62,6%▼	74,8%▽	71,7%▽	80,3%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	18,3%	19,3%△	17,1%▽	13,6%▽	19,1%△	19,8%△	16,6%	11,6%▽	20,4%△	16,5%▽	14,3%▽	20,3%△	15,3%▽	15,1%▽	17,1%	14,1%▽	29,0%▲	18,7%	22,3%△	13,9%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	4,2%	4,0%▽	4,5%△	2,4%▽	4,7%△	4,4%	2,3%▽	1,9%▽	4,9%△	2,7%▽	3,5%▽	5,1%△	3,1%▽	3,1%▽	3,0%▽	3,4%▽	7,0%△	5,0%△	4,7%△	4,5%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,4%	1,3%▽	1,6%△	0,9%▽	1,6%△	1,4%	0,7%▽	0,4%▽	1,7%△	1,0%▽	1,7%△	1,6%	1,7%	0,8%▽	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,4%	1,3%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van gevaarlijke stoffen? [N=58.019]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	72,5%	65,8%▼	79,8%▲	78,0%△	71,2%▽	71,6%▽	74,9%△	53,3%▼	47,5%▼	51,5%▼	76,5%△	64,9%▽	76,5%△	94,0%▲	94,4%▲	78,3%△	79,1%△	88,0%▲	70,1%▽	78,4%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	22,8%	27,7%▲	17,5%▼	18,5%▽	23,6%△	24,0%△	22,0%	38,1%▲	41,0%▲	40,9%▲	19,5%▽	28,5%△	19,2%▽	5,4%▼	5,0%▼	17,3%▽	17,3%▽	10,4%▼	27,0%△	18,0%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	3,9%	5,4%△	2,2%▽	2,8%▽	4,2%△	3,7%	2,4%▽	7,0%△	9,7%▲	6,7%△	3,2%▽	5,5%△	3,4%	0,5%▽	0,3%▽	3,4%▽	3,2%▽	1,3%▽	2,3%▽	2,9%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	0,8%	1,1%△	0,5%▽	0,7%	0,9%△	0,7%	0,7%	1,6%△	1,8%△	1,0%	0,8%	1,1%	0,9%	0,1%▽	0,2%▽	1,0%△	0,4%▽	0,3%▽	0,5%▽	0,7%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van veiligheid, bedrijfsongevallen? [N=57.968]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	54,2%	47,3%▼	61,8%▲	53,8%	54,1%	54,0%	61,4%△	40,0%▼	31,4%▼	30,3%▼	53,1%▽	40,5%▼	51,3%▽	82,1%▲	80,3%▲	63,8%▲	62,3%△	74,3%▲	51,9%▽	62,1%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	37,7%	42,8%▲	32,1%▼	38,8%△	37,5%	38,0%	34,3%▽	51,3%▲	53,7%▲	58,2%▲	38,3%	47,2%▲	38,8%	16,0%▼	18,2%▼	29,3%▼	31,8%▽	22,0%▼	41,6%△	31,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,8%	8,4%△	5,1%▽	6,2%▽	7,1%△	6,8%	3,5%▽	7,1%	12,7%▲	10,3%△	7,0%	10,3%△	8,2%△	1,5%▼	1,2%▼	5,7%▽	5,3%▽	2,9%▽	5,8%▽	5,6%▽
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,2%	1,4%△	1,0%▽	1,2%	1,3%	1,2%	0,7%	1,6%	2,2%△	1,2%	1,7%△	2,1%△	1,8%△	0,3%▽	0,3%▽	1,2%	0,6%▽	0,7%▽	0,8%▽	1,0%
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van virussen, bacteriën, schimmels? [N=57.904]																				
· 1 Niet nodig, want het speelt hier niet	64,8%	68,7%△	60,5%▽	66,6%△	65,1%△	61,4%▽	69,0%△	56,4%▽	63,9%	73,3%△	74,9%▲	67,0%△	59,9%▽	88,2%▲	87,7%▲	75,8%▲	68,0%△	70,0%△	31,5%▼	70,2%△
· 2 Niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen	27,7%	24,6%▽	31,0%△	27,0%	27,1%▽	30,3%△	25,8%	35,9%△	29,0%△	21,8%▽	19,5%▼	23,2%▽	31,9%△	8,6%▼	9,1%▼	17,7%▼	23,3%▽	21,7%▽	56,9%▲	23,3%▽
· 3 Wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende	6,0%	5,2%▽	6,9%△	5,4%▽	6,1%	6,6%△	4,0%▽	6,1%	5,6%	3,7%▽	4,3%▽	7,8%△	6,8%	2,6%▽	2,4%▽	4,9%▽	7,1%△	6,4%	9,8%△	5,2%
· 4 Wel nodig, er zijn nog geen maatregelen genomen	1,5%	1,5%	1,6%	1,0%▽	1,7%△	1,7%	1,1%	1,5%	1,6%	1,1%	1,4%	2,0%	1,4%	0,6%▽	0,8%▽	1,6%	1,6%	1,9%△	1,9%△	1,3%
VEILIG EN GEZOND WERKEN																				
Veilig en gezond werken [schaal: 1=laag - 5=hoog; 5 items] [Gemiddelde] [N=58.090] [Range: 1–5]	3,62	3,69△	3,55▽	3,64△	3,59▽	3,69△	3,85▲	3,83▲	3,83▲	3,93▲	3,61	3,64	3,75△	3,36▼	3,55▽	3,61	3,48▽	3,31▼	3,63	3,53▽
Veilig en gezond werken [>=3.5 op schaal 1=laag - 5=hoog; 5 items] [N=58.090] [% (zeer) hoog]	59,8%	63,8%△	55,3%▽	61,2%△	58,0%▽	62,7%△	71,8%▲	71,8%▲	71,1%▲	76,3%▲	59,8%	60,4%	67,2%△	43,9%▼	53,9%▽	58,3%▽	52,1%▽	40,0%▼	62,0%△	54,3%▽
Op mijn werk krijgen medewerkers infor-matie over hoe veilig en gezond te werken [N=58.122]																				
· 1 Helemaal mee eens	20,5%	23,4%△	17,3%▽	19,5%▽	19,8%▽	22,7%△	27,0%△	28,3%△	30,5%▲	34,9%▲	18,8%▽	22,8%△	21,6%	12,8%▽	21,4%	22,2%△	14,5%▽	8,7%▼	17,6%▽	16,6%▽
· 2 Mee eens	44,8%	45,0%	44,6%	43,5%▽	44,4%▽	46,9%△	47,9%△	43,2%	45,3%	47,3%△	43,0%▽	45,6%	43,2%	36,3%▽	45,4%	39,5%▽	52,7%△	35,4%▼	53,3%▲	39,7%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	20,0%	18,1%▽	22,1%△	21,5%△	20,2%	18,6%▽	16,3%▽	17,4%	14,1%▽	10,3%▼	21,2%△	18,6%▽	19,4%	26,8%△	21,1%	21,1%△	20,9%	30,8%▲	18,2%▽	24,9%△
· 4 Niet mee eens	10,4%	9,4%▽	11,6%△	10,5%	11,2%△	8,5%▽	5,9%▽	7,6%▽	7,3%▽	5,9%▽	11,3%△	9,1%▽	11,1%	15,3%△	8,7%▽	11,5%△	9,1%▽	18,3%▲	8,6%▽	13,7%△
· 5 Helemaal niet mee eens	4,3%	4,1%▽	4,5%△	5,1%△	4,4%	3,3%▽	3,0%▽	3,5%	2,9%▽	1,7%▽	5,7%△	3,9%	4,8%	8,8%▲	3,4%▽	5,6%△	2,7%▽	6,8%△	2,2%▽	5,1%
- Gemiddelde	2,33	2,26▽	2,41△	2,38△	2,36△	2,23▽	2,10▼	2,15▽	2,07▼	1,92▼	2,42△	2,26▽	2,34	2,71▲	2,27▽	2,39△	2,33	2,79▲	2,24▽	2,51△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken [N=58.052]																				
· 1 Helemaal mee eens	16,2%	18,4%△	13,7%▽	17,8%△	14,9%▽	17,7%△	25,5%▲	23,7%▲	22,3%△	22,5%△	16,5%	17,4%	21,6%△	12,3%▽	17,2%	18,8%△	9,4%▽	7,8%▼	12,2%▽	14,8%
· 2 Mee eens	46,6%	47,3%△	45,8%▽	50,2%△	45,6%▽	46,6%	48,0%	49,6%	45,8%	49,3%△	47,5%△	45,2%	50,0%△	44,9%	47,7%	45,2%▽	45,3%	41,2%▽	49,0%△	45,1%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	26,0%	23,5%▽	28,9%△	22,7%▽	27,3%△	25,4%	19,9%▽	18,2%▽	21,1%▽	19,7%▽	24,6%▽	25,2%	19,5%▽	31,3%△	26,2%	24,9%▽	33,3%△	37,2%▲	27,2%△	28,6%△
· 4 Niet mee eens	9,0%	8,5%▽	9,6%△	7,4%▽	9,8%△	8,4%▽	5,3%▽	7,2%	8,7%	7,1%▽	8,6%	9,5%	6,9%▽	8,5%	6,6%▽	8,4%▽	10,5%△	11,1%△	10,3%△	9,6%
· 5 Helemaal niet mee eens	2,2%	2,3%△	2,1%▽	1,8%▽	2,4%△	1,9%▽	1,3%▽	1,3%	2,1%	1,4%▽	2,8%△	2,6%	2,1%	2,9%△	2,3%	2,7%△	1,6%▽	2,6%△	1,4%▽	1,9%
- Gemiddelde	2,35	2,29▽	2,40△	2,25▽	2,39△	2,30▽	2,09▼	2,13▼	2,22▽	2,15▼	2,34	2,35	2,18▽	2,45△	2,29▽	2,31▽	2,50△	2,60▲	2,40△	2,39△
Mijn leidinggevende(n) doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen [N=58.004]																				
· 1 Helemaal mee eens	16,6%	18,6%△	14,4%▽	19,6%△	15,1%▽	17,8%△	25,9%▲	25,5%▲	22,7%△	24,1%▲	17,9%△	16,9%	22,8%△	12,5%▽	16,6%	19,0%△	9,5%▼	9,3%▼	11,9%▽	14,1%▽
· 2 Mee eens	41,6%	42,4%△	40,6%▽	44,8%△	40,5%▽	41,9%	45,2%△	43,1%	43,2%△	46,9%△	42,9%△	40,6%	44,3%△	35,4%▽	37,5%▽	40,1%▽	40,7%	36,0%▽	42,9%△	41,5%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	28,0%	25,6%▽	30,6%△	24,3%▽	29,1%△	28,4%	20,1%▽	21,7%▽	21,4%▽	19,3%▼	25,3%▽	26,9%	20,9%▽	35,6%△	33,5%△	27,7%	35,4%△	37,3%▲	30,8%△	29,5%
· 4 Niet mee eens	10,9%	10,3%▽	11,5%△	8,7%▽	12,0%△	9,5%▽	6,6%▽	7,6%▽	10,0%▽	8,1%▽	10,5%	11,7%	8,6%▽	12,3%△	10,1%	10,0%▽	11,5%	14,2%△	12,1%△	11,5%
· 5 Helemaal niet mee eens	3,0%	3,0%	2,9%	2,7%	3,2%△	2,4%▽	2,3%	2,1%	2,6%	1,7%▽	3,5%△	4,0%△	3,5%	4,2%△	2,3%	3,2%	2,8%	3,2%	2,2%▽	3,4%
- Gemiddelde	2,42	2,37▽	2,48△	2,30▽	2,48△	2,37▽	2,14▼	2,18▼	2,27▽	2,16▼	2,39▽	2,45	2,26▽	2,60△	2,44	2,38▽	2,57△	2,66▲	2,50△	2,49△
Ik spreek collega's er op aan als ze onveilig of ongezond werken [N=57.985]																				
· 1 Helemaal mee eens	16,2%	20,0%▲	11,9%▼	14,4%▽	15,6%▽	18,4%△	23,3%△	21,8%△	25,3%▲	28,2%▲	16,3%	18,6%△	21,4%△	10,1%▽	12,3%▽	17,6%△	9,6%▽	7,3%▼	11,5%▽	12,6%▽
· 2 Mee eens	49,2%	50,0%△	48,4%▽	43,4%▽	49,9%△	51,8%△	50,6%	50,9%	51,7%△	54,5%△	48,4%	48,3%	49,1%	40,4%▽	38,0%▼	44,6%▽	46,6%▽	42,2%▽	58,8%▲	50,6%
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	24,4%	20,9%▽	28,1%△	27,7%△	24,3%	22,5%▽	19,0%▽	20,1%▽	16,4%▼	13,1%▼	24,6%	23,6%	20,8%▽	32,6%△	34,7%▲	26,0%△	30,7%△	35,3%▲	21,8%▽	25,7%
· 4 Niet mee eens	7,9%	6,8%▽	9,1%△	10,6%△	8,0%	5,5%▽	4,5%▽	5,2%▽	4,9%▽	3,0%▽	8,1%	6,8%▽	6,9%▽	12,2%△	11,3%△	8,8%△	10,7%△	12,0%△	6,6%▽	8,3%
· 5 Helemaal niet mee eens	2,4%	2,3%	2,5%	3,9%△	2,2%▽	1,8%▽	2,6%	2,0%	1,7%▽	1,2%▽	2,6%	2,7%	1,9%	4,7%△	3,7%△	3,1%△	2,4%	3,2%△	1,3%▽	2,8%
- Gemiddelde	2,31	2,21▼	2,42▲	2,46△	2,31	2,20▽	2,13▼	2,15▽	2,06▼	1,95▼	2,32	2,27▽	2,19▽	2,61▲	2,56▲	2,35△	2,50▲	2,61▲	2,27▽	2,38△
Ik krijg het te horen wanneer ik zelf onveilig of ongezond werk [N=57.965]																				
· 1 Helemaal mee eens	13,2%	15,7%△	10,5%▽	15,5%△	12,1%▽	14,1%△	20,3%▲	20,3%▲	20,8%▲	21,6%▲	13,8%	14,3%	18,8%△	8,7%▽	10,6%▽	14,4%△	6,4%▼	6,2%▼	9,3%▽	10,4%▽
· 2 Mee eens	44,4%	45,3%△	43,4%▽	46,7%△	43,7%▽	44,7%	45,8%	49,2%△	50,1%△	52,0%△	44,3%	44,9%	47,8%△	31,2%▼	33,6%▼	40,5%▽	38,6%▽	33,8%▼	52,5%△	41,7%▽
· 3 Niet mee eens, niet mee oneens	27,3%	25,2%▽	29,7%△	23,8%▽	28,5%△	27,3%	21,7%▽	19,6%▽	18,8%▼	17,7%▼	26,2%▽	25,9%	21,3%▽	35,4%△	37,1%▲	28,8%△	36,5%▲	38,3%▲	26,0%▽	30,4%△
· 4 Niet mee eens	11,4%	10,3%▽	12,6%△	10,2%▽	12,2%△	10,4%▽	8,2%▽	7,5%▽	7,8%▽	6,8%▽	11,5%	10,0%▽	9,3%▽	17,8%▲	14,6%△	12,0%	14,8%△	16,9%△	10,0%▽	13,3%△
· 5 Helemaal niet mee eens	3,6%	3,5%	3,8%	3,8%	3,6%	3,5%	4,1%	3,3%	2,5%▽	1,9%▽	4,2%△	4,8%△	2,9%▽	6,9%△	4,2%	4,4%△	3,7%	4,7%△	2,2%▽	4,3%
- Gemiddelde	2,48	2,41▽	2,56△	2,40▽	2,52△	2,45▽	2,30▽	2,24▼	2,21▼	2,15▼	2,48	2,46	2,30▽	2,83▲	2,68▲	2,52△	2,71▲	2,80▲	2,43▽	2,59△
Is er op uw werk iemand die u kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk? [N=58.218]																				
· 1 Ja	77,8%	80,3%△	75,2%▽	73,0%▽	77,8%	82,0%△	80,3%△	82,9%△	85,8%▲	86,8%▲	74,6%▽	79,2%	75,7%▽	69,5%▼	72,7%▽	75,6%▽	78,7%	70,4%▽	80,8%△	74,9%▽
· 2 Nee	8,8%	8,7%	8,8%	8,7%	8,7%	8,6%	11,7%△	9,2%	6,7%▽	7,0%▽	11,1%△	9,0%	11,0%△	10,3%△	10,5%△	10,4%△	5,5%▽	9,0%	6,5%▽	10,4%△
· 3 Weet niet	13,4%	11,0%▽	16,0%△	18,3%△	13,5%	9,5%▽	7,9%▽	7,9%▽	7,5%▽	6,2%▼	14,2%△	11,8%▽	13,3%	20,1%▲	16,8%△	14,0%	15,8%△	20,6%▲	12,7%▽	14,7%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
UW GEZONDHEID																				
Hoe is over het algemeen uw gezondheid? [N=58.065]																				
· 1 Zeer goed	21,0%	22,9%△	18,9%▽	32,2%▲	20,3%▽	14,0%▼	18,6%▽	26,7%△	18,7%▽	18,1%▽	23,5%△	19,5%▽	28,7%△	25,4%△	24,4%△	22,8%△	18,4%▽	18,2%▽	17,8%▽	21,4%
· 2 Goed	58,2%	57,2%▽	59,3%△	53,6%▽	59,2%△	58,3%	60,9%△	56,1%	56,4%▽	58,5%	57,6%	58,5%	53,5%▽	56,3%	59,3%	57,3%	60,4%△	59,0%	61,2%△	58,0%
· 3 Gaat wel	18,4%	17,5%▽	19,4%△	12,8%▽	18,1%▽	24,2%△	18,1%	15,7%	21,0%△	21,6%△	16,7%▽	19,5%	15,5%▽	15,6%▽	14,8%▽	17,5%▽	18,7%	20,4%△	19,0%	19,0%
· 4 Slecht	2,0%	2,1%	2,0%	1,3%▽	2,0%	3,0%△	1,8%	1,0%	3,1%△	1,5%▽	1,9%	1,9%	1,9%	2,4%	1,4%▽	2,1%	2,2%	2,1%	1,7%▽	1,4%
· 5 Zeer slecht	0,4%	0,4%	0,3%	0,1%▽	0,4%	0,5%△	0,6%	0,5%	0,7%△	0,3%	0,3%	0,6%△	0,4%	0,2%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%▽	0,1%
- Gemiddelde	2,03	2,00▽	2,06△	1,83▼	2,03	2,18▲	2,05	1,92▽	2,11△	2,07△	1,98▽	2,06△	1,92▽	1,96▽	1,93▽	2,00▽	2,06△	2,07△	2,05△	2,01
Algemene gezondheidstoestand [N=58.065] [% goed of zeer goed]	79,2%	80,1%△	78,3%▽	85,8%△	79,5%△	72,3%▼	79,5%	82,8%△	75,1%▽	76,6%▽	81,1%△	78,0%	82,2%△	81,7%△	83,7%△	80,0%	78,8%	77,2%▽	79,1%	79,4%
SI [4 items; ten minste één klacht 'langdurig' en/of 'meerdere keren'; aan 'nek', 'schouders', 'armen/ ellebogen' en/of 'polsen/handen'] [N=57.739] [% ten minste één klacht 'langdurig' en/of 'meerdere keren']	40,3%	33,4%▼	47,8%▲	33,7%▽	41,5%△	43,3%△	29,1%▼	32,2%▽	38,9%▽	36,3%▽	37,5%▽	37,0%▽	38,3%▽	40,1%	36,9%▽	40,1%	43,1%△	42,1%△	45,5%△	43,5%△
Nek [N=56.938]																				
· 1 Nee, nooit	39,2%	46,4%▲	31,5%▼	45,1%△	37,1%▽	39,6%	53,5%▲	50,1%▲	43,7%△	43,9%△	42,2%△	42,7%△	43,2%△	36,6%▽	38,3%	39,3%	34,5%▽	35,3%▽	33,6%▽	37,5%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	34,6%	34,1%▽	35,0%△	33,5%▽	35,1%△	34,4%	28,7%▽	31,7%	32,9%▽	34,5%	33,7%▽	34,8%	34,2%	35,2%	36,0%	34,7%	36,1%△	34,8%	35,9%△	33,5%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,6%	3,2%▽	4,2%△	3,7%	3,7%	3,7%	2,6%▽	2,9%	3,3%	3,3%	3,9%	3,6%	4,1%	2,9%	3,2%	3,6%	4,0%	3,9%	3,8%	3,3%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	14,2%	11,1%▽	17,5%△	12,2%▽	15,2%△	13,3%▽	7,6%▽	11,0%▽	12,4%▽	11,7%▽	12,7%▽	12,4%▽	12,0%▽	18,0%△	14,7%	14,1%	15,4%△	15,7%△	16,6%△	15,5%
· 5 Meerdere keren, langdurig	8,4%	5,2%▼	11,9%▲	5,5%▽	9,0%△	9,1%△	7,6%	4,3%▽	7,7%▽	6,7%▽	7,5%▽	6,5%▽	6,5%▽	7,3%	7,9%	8,3%	10,0%△	10,3%△	10,2%△	10,3%△
Schouders [N=56.917]																				
· 1 Nee, nooit	40,0%	48,0%▲	31,4%▼	50,9%▲	37,5%▽	37,4%▽	52,8%▲	45,6%△	43,8%△	43,7%△	44,1%△	41,6%	44,4%△	40,6%	41,9%	39,8%	35,8%▽	37,9%▽	33,3%▽	36,8%▽
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	31,2%	30,1%▽	32,3%△	27,1%▽	32,1%△	32,0%△	27,6%▽	32,6%	29,9%▽	32,9%	29,5%▽	32,3%	29,9%	30,3%	30,3%	31,4%	32,4%	30,0%	33,3%△	31,8%
· 3 Een enkele keer, langdurig	5,3%	4,9%▽	5,6%△	4,3%▽	5,4%	5,9%△	3,7%▽	4,1%	5,4%	4,5%	5,0%	5,4%	5,3%	4,9%	4,8%	5,3%	6,0%△	5,7%	5,3%	5,1%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	13,6%	10,6%▽	17,0%△	11,4%▽	14,6%△	13,0%	8,1%▽	10,7%▽	11,9%▽	11,1%▽	12,5%▽	12,3%▽	12,3%▽	15,6%△	14,2%	13,9%	13,9%	15,1%△	16,0%△	14,6%
· 5 Meerdere keren, langdurig	9,9%	6,4%▼	13,7%▲	6,2%▽	10,4%△	11,6%△	7,8%▽	7,1%▽	9,0%▽	7,8%▽	8,9%▽	8,3%▽	8,1%▽	8,6%	8,8%	9,7%	11,8%△	11,3%△	12,1%△	11,7%△
Armen/ellebogen [N=56.288]																				
· 1 Nee, nooit	67,3%	68,3%△	66,2%▽	77,2%▲	67,3%	58,3%▼	68,2%	67,7%	62,7%▽	61,3%▽	68,9%△	63,3%▽	67,4%	71,3%△	72,8%△	67,7%	65,9%▽	72,9%△	68,1%	66,4%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	19,1%	19,8%△	18,4%▽	16,1%▽	19,0%	22,3%△	19,7%	20,9%	21,1%△	23,5%△	19,3%	22,0%△	21,2%△	18,2%	16,2%▽	18,5%	19,0%	15,1%▽	18,2%▽	17,7%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,7%	3,8%	3,6%	2,1%▽	3,7%	4,9%△	3,7%	3,2%	4,8%△	3,4%	3,0%▽	3,8%	3,4%	3,3%	3,1%	3,6%	4,7%△	3,6%	3,3%	4,4%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	5,8%	5,1%▽	6,7%△	3,6%▽	5,9%	7,8%△	4,3%▽	5,2%	6,6%△	7,7%△	5,1%▽	6,5%	5,8%	4,8%▽	5,1%	6,0%	5,6%	4,7%▽	6,1%	6,4%
· 5 Meerdere keren, langdurig	4,0%	3,0%▽	5,2%△	1,1%▽	4,0%	6,7%△	4,0%	3,0%	4,8%△	4,1%	3,7%	4,4%	2,3%▽	2,5%▽	2,8%▽	4,2%	4,9%△	3,7%	4,3%	5,0%△
Polsen/handen [N=56.393]																				
· 1 Nee, nooit	60,9%	64,1%△	57,4%▽	65,0%△	61,1%	55,1%▽	67,6%△	61,4%	59,1%▽	57,8%▽	61,9%△	62,3%	57,0%▽	61,7%	67,1%△	61,3%	60,7%	67,3%△	58,8%▽	58,0%▽
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	23,2%	22,9%	23,5%	22,6%	23,4%	23,7%	18,8%▽	26,2%	23,8%	26,0%△	23,3%	22,4%	25,7%△	25,4%△	20,5%▽	22,5%	23,3%	19,0%▽	23,3%	24,1%
· 3 Een enkele keer, langdurig	3,5%	3,4%	3,6%	3,4%	3,4%	3,9%△	2,7%	2,3%	3,7%	3,7%	3,5%	3,5%	4,0%	3,0%	2,5%▽	3,5%	3,5%	3,0%	3,6%	3,9%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	7,7%	6,4%▽	9,1%△	7,0%▽	7,7%	9,1%△	5,7%▽	7,0%	8,0%	8,4%	7,4%	7,0%	9,5%△	6,7%	6,2%▽	7,8%	7,2%	6,0%▽	8,6%△	8,5%
· 5 Meerdere keren, langdurig	4,7%	3,2%▽	6,4%△	2,0%▽	4,4%▽	8,2%△	5,3%	3,2%	5,3%△	4,1%	3,9%▽	4,9%	3,9%▽	3,3%▽	3,7%▽	4,9%	5,3%	4,8%	5,7%△	5,6%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Rug [N=57.365]																				
· 1 Nee, nooit	28,3%	31,3%△	25,0%▽	29,8%△	27,6%▽	27,7%	38,9%▲	31,1%	27,8%	25,7%▽	27,8%	27,5%	30,1%△	35,2%△	32,2%△	31,1%△	28,3%	29,7%△	24,0%▽	28,3%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	36,3%	37,5%△	34,9%▽	33,6%▽	36,4%	38,0%△	37,1%	37,3%	37,4%△	39,3%△	36,0%	37,5%	32,1%▽	35,0%	36,9%	35,2%▽	35,9%	35,2%	37,5%△	35,4%
· 3 Een enkele keer, langdurig	6,3%	6,5%△	6,0%▽	6,5%	6,2%	6,5%	4,8%▽	6,0%	7,1%△	6,8%	6,3%	7,1%	7,1%	5,6%	4,8%▽	5,9%	6,5%	5,9%	5,9%	5,3%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	17,6%	15,5%▽	19,8%△	19,4%△	18,0%△	15,6%▽	10,0%▼	15,2%	16,0%▽	16,9%	18,0%	16,9%	18,2%	16,3%	16,2%	17,1%	16,8%	17,2%	19,8%△	18,3%
· 5 Meerdere keren, langdurig	11,7%	9,2%▽	14,3%△	10,8%▽	11,8%	12,2%	9,2%▽	10,5%	11,7%	11,4%	11,8%	11,0%	12,5%	7,9%▽	9,9%▽	10,7%▽	12,5%	12,1%	12,8%△	12,7%
Heupen/benen/knieën/voeten [N=57.326]																				
· 1 Nee, nooit	45,2%	47,7%△	42,5%▽	48,0%△	47,2%△	36,2%▼	41,6%▽	44,8%	42,0%▽	41,5%▽	45,3%	42,6%▽	37,0%▽	56,3%▲	56,0%▲	49,1%△	46,1%	47,2%△	42,8%▽	44,3%
· 2 Een enkele keer, maar van korte duur	27,6%	28,3%△	26,8%▽	27,3%	27,1%▽	29,0%△	31,5%△	32,7%△	28,6%△	29,7%△	27,1%	29,1%	30,5%△	23,5%▽	24,9%▽	26,3%▽	27,1%	26,0%▽	28,2%	27,8%
· 3 Een enkele keer, langdurig	5,8%	5,6%	5,9%	5,5%	5,6%▽	6,6%△	6,0%	3,9%▽	6,4%△	5,8%	5,7%	5,8%	6,4%	5,7%	3,9%▽	5,6%	5,9%	5,7%	5,9%	5,1%
· 4 Meerdere keren, maar steeds van korte duur	11,8%	10,5%▽	13,3%△	12,5%△	11,3%▽	13,6%△	8,7%▽	10,2%	12,4%	12,3%	12,7%△	12,2%	15,4%△	9,6%▽	8,4%▽	10,8%▽	10,2%▽	11,3%	12,3%	12,1%
· 5 Meerdere keren, langdurig	9,6%	7,9%▽	11,5%△	6,7%▽	8,9%▽	14,6%▲	12,1%△	8,5%	10,6%△	10,7%	9,2%	10,3%	10,6%	4,9%▽	6,8%▽	8,2%▽	10,6%△	9,8%	10,8%△	10,8%
Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [Gemiddelde] [N=58.189] [Range: 1–7]	2,19	2,14▽	2,24△	1,93▼	2,27△	2,20	1,69▼	1,83▼	2,21	2,08▽	2,07▽	2,09▽	2,06▽	2,22	2,13▽	2,16	2,22	2,50▲	2,30△	2,09▽
Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=58.189] [% ja]	17,0%	16,0%▽	18,2%△	12,1%▽	18,3%△	17,9%△	9,4%▼	8,7%▼	17,7%	14,6%▽	15,0%▽	16,4%	15,6%▽	16,3%	15,4%▽	16,9%	17,4%	23,5%△	18,6%△	14,7%▽
Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk [N=58.131]																				
· 1 Nooit	44,3%	48,8%△	39,5%▽	64,7%▲	38,6%▼	43,2%▽	65,8%▲	62,7%▲	48,3%△	53,0%△	54,2%▲	52,9%△	55,9%▲	39,3%▽	41,1%▽	45,8%△	39,3%▽	26,8%▼	31,7%▼	44,8%
· 2 Enkele keren per jaar	35,6%	33,6%▽	37,7%△	22,6%▼	39,0%△	36,8%△	23,4%▼	27,2%▽	32,6%▽	31,1%▽	29,5%▽	29,7%▽	27,3%▽	39,6%△	39,3%△	35,1%	39,6%△	43,9%△	43,1%△	37,1%
· 3 Maandelijks	4,0%	3,6%▽	4,4%△	3,4%▽	4,6%△	2,7%▽	1,0%▽	2,7%	3,5%▽	2,4%▽	2,9%▽	3,0%▽	3,9%	4,8%	4,4%	4,0%	3,7%	5,8%△	5,4%△	3,3%
· 4 Enkele keren per maand	8,1%	6,9%▽	9,4%△	5,0%▽	9,0%△	8,4%	3,5%▽	3,6%▽	7,5%	6,4%▽	6,6%▽	7,0%▽	6,0%▽	9,0%	7,3%	7,3%▽	9,1%△	11,6%△	10,6%△	7,2%
· 5 Elke week	2,9%	2,6%▽	3,3%△	1,9%▽	3,3%△	2,7%	2,5%	1,7%	2,8%	2,2%▽	2,0%▽	2,7%	2,9%	2,7%	2,9%	2,9%	3,1%	5,2%△	3,4%△	2,7%
· 6 Enkele keren per week	3,1%	2,7%▽	3,5%△	1,6%▽	3,3%△	3,8%△	2,5%	1,3%▽	2,6%▽	3,1%	2,6%▽	3,0%	2,6%	3,3%	3,1%	2,9%	3,5%	4,4%△	3,8%△	2,9%
· 7 Elke dag	2,0%	1,8%▽	2,3%△	0,8%▽	2,2%△	2,4%△	1,2%▽	0,9%▽	2,7%△	1,8%	2,1%	1,7%	1,4%▽	1,4%▽	1,9%	2,0%	1,8%	2,2%	2,1%	1,9%
- Gemiddelde	2,07	1,96▽	2,19△	1,65▼	2,18▲	2,12△	1,66▼	1,62▼	2,03▽	1,90▽	1,89▽	1,93▽	1,86▽	2,11	2,08	2,03▽	2,15△	2,46▲	2,31△	2,02
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg [N=58.085]																				
· 1 Nooit	28,3%	28,0%	28,6%	43,5%▲	23,9%▼	26,5%▽	51,3%▲	39,8%▲	28,5%	27,5%	35,0%△	32,3%△	38,5%▲	22,8%▽	24,5%▽	29,9%△	21,6%▽	17,9%▼	23,7%▽	30,2%
· 2 Enkele keren per jaar	34,0%	34,6%△	33,4%▽	27,2%▽	35,8%△	34,9%△	26,7%▽	30,7%	32,8%▽	35,5%	32,0%▽	32,2%▽	28,9%▽	36,1%△	39,3%△	33,4%	40,0%△	33,1%	35,2%△	36,6%△
· 3 Maandelijks	6,7%	6,9%△	6,5%▽	6,7%	7,4%△	5,0%▽	2,8%▽	7,2%	6,1%▽	5,6%▽	5,7%▽	5,8%▽	6,5%	8,7%△	6,5%	6,6%	7,2%	8,4%△	7,6%△	6,1%
· 4 Enkele keren per maand	13,2%	12,9%▽	13,6%△	10,3%▽	14,1%△	13,7%	6,7%▽	11,0%	12,8%	13,0%	11,1%▽	11,8%▽	11,5%▽	15,3%△	13,9%	13,0%	13,5%	16,3%△	15,1%△	12,6%
· 5 Elke week	6,1%	5,8%▽	6,4%△	4,9%▽	6,8%△	5,4%▽	2,8%▽	3,5%▽	6,0%	6,0%	5,0%▽	5,8%	5,4%	6,5%	6,0%	6,0%	6,5%	9,1%△	6,7%△	5,2%
· 6 Enkele keren per week	7,0%	7,3%△	6,7%▽	4,3%▽	7,4%△	8,3%△	5,9%	5,6%	7,7%△	7,9%	6,2%▽	6,8%	4,7%▽	7,4%	6,3%	6,9%	7,2%	9,7%△	7,3%	5,5%▽
· 7 Elke dag	4,6%	4,5%	4,8%	3,2%▽	4,6%	6,2%△	3,9%	2,1%▽	6,1%△	4,4%	5,0%	5,2%	4,4%	3,2%▽	3,6%▽	4,1%▽	3,9%▽	5,5%△	4,4%	3,9%
- Gemiddelde	2,75	2,74	2,75	2,31▼	2,85△	2,86△	2,16▼	2,33▼	2,82△	2,76	2,58▽	2,68▽	2,48▽	2,82	2,71	2,69▽	2,80△	3,17▲	2,86△	2,58▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk [N=58.078]																				
· 1 Nooit	44,8%	46,4%△	43,0%▽	52,9%△	40,4%▼	48,6%△	73,5%▲	52,8%△	45,2%	49,6%△	48,7%△	51,0%△	53,9%△	38,2%▽	44,4%	44,8%	40,5%▽	36,8%▽	40,6%▽	45,5%
· 2 Enkele keren per jaar	29,5%	28,7%▽	30,3%△	22,2%▽	32,2%△	28,5%▽	15,8%▼	29,1%	28,7%	28,1%	26,8%▽	24,6%▽	22,3%▽	34,6%△	31,0%	28,7%	33,8%△	33,0%△	32,6%△	31,3%
· 3 Maandelijks	5,1%	5,1%	5,2%	5,7%△	5,6%△	3,4%▽	1,4%▽	3,8%	4,9%	3,8%▽	4,9%	4,7%	4,0%▽	6,2%△	4,9%	5,0%	4,9%	6,3%△	5,9%△	5,6%
· 4 Enkele keren per maand	9,0%	8,6%▽	9,5%△	7,8%▽	9,6%△	8,7%	4,1%▽	7,8%	8,5%	8,5%	7,9%▽	8,4%	8,1%	9,9%	9,6%	9,1%	9,4%	11,3%△	9,8%△	7,7%
· 5 Elke week	3,8%	3,6%▽	4,1%△	4,5%△	4,0%△	3,0%▽	1,3%▽	2,5%	3,6%	2,7%▽	3,5%	3,2%	4,3%	4,1%	3,2%	4,1%	3,4%	5,1%△	4,1%	3,7%
· 6 Enkele keren per week	4,3%	4,3%	4,3%	3,4%▽	4,5%△	4,4%	2,2%▽	2,2%▽	4,7%	4,3%	3,8%▽	5,0%	3,7%	4,2%	4,0%	4,7%△	4,6%	4,4%	4,2%	3,2%▽
· 7 Elke dag	3,5%	3,4%▽	3,7%△	3,5%	3,6%△	3,4%	1,7%▽	1,8%▽	4,5%△	3,0%	4,3%△	3,1%	3,7%	2,8%	2,8%	3,6%	3,3%	3,2%	2,9%▽	3,0%
- Gemiddelde	2,24	2,20▽	2,29△	2,13▽	2,33△	2,16▽	1,57▼	1,92▼	2,29△	2,12▽	2,19▽	2,16▽	2,12▽	2,31	2,20	2,28	2,29	2,41△	2,28△	2,15▽
Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken [N=58.033]																				
· 1 Nooit	60,0%	62,7%△	57,0%▽	67,1%△	57,0%▽	61,5%△	78,0%▲	70,6%▲	64,5%△	70,2%▲	66,4%△	68,3%△	63,4%△	57,0%▽	61,2%	62,7%△	55,6%▽	44,1%▼	50,0%▼	59,2%
· 2 Enkele keren per jaar	22,1%	20,7%▽	23,5%△	17,5%▽	23,8%△	21,5%	13,0%▼	19,1%	19,2%▽	17,5%▽	18,6%▽	17,7%▽	19,1%▽	23,7%	21,9%	20,5%▽	25,3%△	28,4%△	27,9%△	24,0%△
· 3 Maandelijks	4,0%	3,8%▽	4,3%△	4,4%△	4,3%△	3,1%▽	0,9%▽	3,1%	3,6%▽	2,4%▽	3,4%▽	2,8%▽	4,3%	5,0%△	4,2%	3,8%	4,2%	5,5%△	5,1%△	4,3%
· 4 Enkele keren per maand	6,2%	5,6%▽	6,8%△	5,3%▽	6,6%△	5,9%	3,8%▽	4,4%	5,6%▽	4,9%▽	5,1%▽	4,5%▽	6,3%	6,2%	5,9%	5,6%▽	6,4%	9,0%△	7,8%△	6,2%
· 5 Elke week	2,9%	2,8%▽	3,1%△	2,3%▽	3,2%△	2,7%	1,3%▽	0,5%▽	2,3%▽	1,5%▽	2,2%▽	2,4%	2,4%	3,3%	2,7%	2,8%	3,6%△	5,3%△	3,8%△	2,5%
· 6 Enkele keren per week	2,6%	2,3%▽	2,8%△	1,8%▽	2,7%△	2,8%	1,7%▽	0,8%▽	2,1%▽	1,9%▽	2,3%	2,1%	2,3%	2,5%	2,9%	2,5%	2,9%	4,1%△	2,9%△	2,0%
· 7 Elke dag	2,3%	2,1%▽	2,5%△	1,7%▽	2,4%△	2,5%	1,4%▽	1,5%	2,6%△	1,5%▽	2,1%	2,3%	2,3%	2,2%	1,1%▽	2,3%	2,0%	3,4%△	2,5%	1,7%
- Gemiddelde	1,87	1,80▽	1,94△	1,70▽	1,93△	1,85	1,48▼	1,54▼	1,79▽	1,62▽	1,73▽	1,70▽	1,81▽	1,92	1,80▽	1,82▽	1,94△	2,29▲	2,06△	1,82
Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk [N=58.081]																				
· 1 Nooit	51,7%	53,0%△	50,3%▽	57,4%△	48,7%▽	53,7%△	74,0%▲	56,3%△	50,6%▽	52,1%	54,1%△	54,1%△	51,1%	48,9%▽	55,8%△	52,8%△	54,0%△	44,1%▽	49,4%▽	54,6%△
· 2 Enkele keren per jaar	28,9%	28,1%▽	29,7%△	24,0%▽	31,2%△	27,0%▽	14,6%▼	30,2%	27,6%▽	29,1%	27,3%▽	25,5%▽	26,8%▽	33,3%△	27,5%	27,9%▽	29,0%	33,5%△	31,0%△	28,9%
· 3 Maandelijks	4,0%	3,9%	4,1%	4,9%△	4,2%△	2,7%▽	1,2%▽	4,7%	3,7%	3,5%	3,7%	4,0%	5,8%△	4,3%	4,0%	3,9%	3,0%▽	4,9%△	4,1%	3,5%
· 4 Enkele keren per maand	6,9%	6,9%	7,1%	6,6%	7,1%	7,2%	4,3%▽	5,5%	7,9%△	6,6%	6,5%	7,6%	7,3%	6,4%	6,3%	6,8%	6,6%	7,4%	7,2%	6,0%
· 5 Elke week	2,8%	2,7%	2,9%	3,0%	2,9%	2,5%▽	1,7%▽	1,1%▽	3,1%	2,7%	2,7%	2,8%	3,7%△	2,2%	2,2%	2,7%	2,2%▽	3,8%△	2,9%	2,4%
· 6 Enkele keren per week	3,2%	3,1%	3,3%	2,3%▽	3,3%	3,7%△	2,7%	0,6%▽	3,8%△	3,4%	3,0%	3,6%	2,9%	3,2%	2,3%▽	3,2%	2,9%	3,8%△	3,1%	2,7%
· 7 Elke dag	2,5%	2,3%▽	2,7%△	1,7%▽	2,6%	3,2%△	1,4%▽	1,5%	3,3%△	2,6%	2,8%	2,3%	2,3%	1,6%▽	1,8%	2,7%	2,3%	2,4%	2,3%	2,0%
- Gemiddelde	2,00	1,97▽	2,03△	1,87▽	2,04△	2,02	1,59▼	1,73▽	2,10△	1,99	1,96▽	2,00	2,04	1,96	1,86▽	1,99	1,92▽	2,15△	2,02	1,89▽
Heeft uw werkgever u in de afgelopen 12 maanden in de gelegenheid gesteld mee te doen aan een preventief onderzoek naar uw gezondheid of uw vitaliteit? [N=58.172]																				
· 1 Nee	79,0%	75,5%▽	82,8%△	91,6%▲	76,8%▽	75,1%▽	82,2%△	83,6%△	69,4%▼	64,2%▼	87,3%▲	77,1%▽	93,1%▲	81,2%△	60,1%▼	81,9%△	65,7%▼	80,9%△	82,1%△	86,1%△
· 2 Ja, maar ik heb daaraan niet meegedaan	10,5%	12,0%△	8,9%▽	5,1%▼	11,4%△	12,3%△	9,7%	7,5%▽	12,6%△	15,8%△	6,5%▽	12,7%△	3,8%▼	9,6%	20,8%▲	8,7%▽	17,9%▲	11,0%	10,1%	6,8%▽
· 3 Ja, en ik heb daaraan meegedaan	10,5%	12,5%△	8,3%▽	3,3%▼	11,8%△	12,6%△	8,1%▽	8,9%	18,0%▲	20,0%▲	6,2%▽	10,2%	3,2%▼	9,1%▽	19,1%▲	9,3%▽	16,4%▲	8,1%▽	7,9%▽	7,1%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Zijn er volgens u (verdere) aanpassingen nodig in uw werkplek of uw werkzaamheden in verband met uw gezondheid? [Zónder voorloopvraag: 'Zijn er aanpassingen verricht'] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=58.130]																				
· 1. Geen (verdere) aanpassingen nodig	55,8%	58,3%△	53,2%▽	73,2%▲	50,9%▼	54,7%▽	77,1%▲	71,5%▲	55,1%	61,7%△	63,4%△	55,9%	68,8%▲	54,8%	59,9%△	58,4%△	49,5%▽	45,2%▼	46,6%▼	56,2%
· 2. Aanpassingen in hulpmiddelen of meubilair nodig	19,5%	18,7%▽	20,4%△	10,7%▼	22,3%△	18,9%	9,5%▼	10,4%▼	20,5%△	16,0%▽	16,5%▽	19,5%	10,0%▼	25,6%△	21,6%△	19,6%	25,4%△	19,9%	21,6%△	20,4%
· 3. Aanpassingen in werktijden nodig	9,8%	9,9%	9,7%	7,4%▽	10,4%△	10,7%△	4,9%▽	7,5%▽	9,1%▽	8,5%▽	8,6%▽	17,3%▲	11,2%△	8,5%	6,2%▽	9,5%	7,1%▽	9,9%	11,7%△	8,5%▽
· 4. Aanpassingen in hoeveelheid werk nodig	17,7%	15,8%▽	19,9%△	9,5%▼	20,1%△	18,1%	8,1%▼	9,8%▼	15,6%▽	13,9%▽	13,8%▽	13,7%▽	12,1%▽	14,7%▽	15,0%▽	15,7%▽	18,9%△	30,8%▲	24,9%▲	16,7%
· 5. Aanpassingen in functie of takenpakket nodig	10,1%	9,6%▽	10,6%△	4,3%▼	12,0%△	9,6%▽	3,9%▼	6,3%▽	9,5%	9,3%	7,9%▽	7,4%▽	5,7%▽	9,1%	6,9%▽	7,8%▽	11,9%△	18,3%▲	14,0%△	9,7%
· 6. Aanpassingen in opleiding of omscholing nodig	5,5%	5,8%△	5,0%▽	2,7%▽	7,1%▲	2,7%▽	1,0%▼	1,9%▽	6,4%△	5,9%	4,6%▽	5,2%	3,8%▽	7,6%△	3,3%▽	5,7%	5,5%	4,6%▽	6,5%△	5,6%
· 7. Aanpassingen in toegankelijkheid tot het gebouw nodig	1,1%	1,2%	1,0%	0,6%▽	1,3%△	1,0%	0,6%	0,3%▽	1,1%	0,8%	0,8%▽	1,6%△	1,2%	0,9%	0,8%	1,0%	1,5%△	1,4%△	1,3%△	0,6%▽
· 8. Andere aanpassingen nodig	8,4%	7,8%▽	9,2%△	4,6%▽	9,2%△	9,5%△	5,4%▽	6,8%	9,8%△	6,7%▽	6,4%▽	8,6%	6,0%▽	6,9%▽	7,4%	7,2%▽	11,8%△	10,2%△	10,0%△	9,1%
Heeft u de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen? [N=58.236]																				
· 1 Ja	63,9%	63,1%▽	64,7%△	30,9%▼	69,7%▲	73,7%▲	58,3%▽	43,7%▼	69,1%△	65,6%	46,3%▼	66,8%△	29,5%▼	55,8%▽	74,0%▲	55,1%▼	90,2%▲	78,0%▲	78,8%▲	58,0%▽
· 2 Nee	10,7%	12,1%△	9,2%▽	19,5%▲	8,6%▽	9,0%▽	19,7%▲	20,6%▲	10,1%	10,6%	15,2%△	10,1%	25,7%▲	12,2%△	9,5%	15,1%△	1,9%▼	4,0%▼	4,0%▼	12,4%△
· 3 Weet ik niet	25,4%	24,9%▽	26,1%△	49,6%▲	21,8%▼	17,4%▼	22,1%▽	35,7%▲	20,8%▽	23,7%▽	38,5%▲	23,2%▽	44,8%▲	31,9%△	16,4%▼	29,7%△	7,9%▼	18,0%▽	17,2%▼	29,5%△
Kunt u zelf beslissen of u de bedrijfsarts raadpleegt? [Subgroep 'Mogelijkheid bedrijfsarts' = 'Ja'] [N=37.028]																				
· 1 Ja	62,5%	69,9%▲	54,6%▼	52,5%▼	60,5%▽	71,3%▲	73,7%▲	67,7%	71,1%▲	72,5%▲	57,4%▽	64,9%△	52,0%▼	61,6%	71,3%△	61,9%	72,2%▲	58,4%▽	54,3%▼	59,6%
· 2 Nee, dat beslist mijn leidinggevende of werkgever	11,9%	9,4%▽	14,6%△	12,3%	12,1%	11,1%▽	12,3%	7,2%▽	10,5%▽	7,8%▽	15,2%△	11,4%	17,5%△	7,6%▽	7,4%▽	12,5%	8,5%▽	9,2%▽	15,4%△	11,7%
· 3 Weet ik niet	25,6%	20,7%▼	30,8%▲	35,2%▲	27,4%△	17,6%▼	14,0%▼	25,1%	18,4%▽	19,7%▽	27,4%△	23,7%▽	30,5%△	30,8%△	21,3%▽	25,6%	19,3%▽	32,5%△	30,3%△	28,6%△
Heeft u ooit vanwege uw gezondheid contact gehad met een bedrijfsarts? [N=57.966]																				
· 1 Ja, in de afgelopen 12 maanden	10,6%	9,2%▽	12,1%△	3,5%▼	11,0%△	15,3%△	10,7%	7,2%▽	14,0%△	10,1%	7,4%▽	12,0%△	5,2%▽	6,3%▽	8,4%▽	8,7%▽	15,9%△	11,0%	13,3%△	10,0%
· 2 Ja, langer dan een jaar geleden	23,6%	21,5%▽	25,8%△	2,0%▼	25,0%△	37,2%▲	27,8%△	17,1%▽	26,0%△	25,7%△	16,4%▼	25,3%△	9,7%▼	18,8%▽	22,1%	18,9%▽	34,1%▲	31,2%△	29,9%△	24,9%
· 3 Nee	65,8%	69,3%△	62,1%▽	94,6%▲	64,0%▽	47,5%▼	61,5%▽	75,7%▲	60,0%▽	64,1%	76,2%▲	62,7%▽	85,2%▲	74,9%△	69,5%△	72,4%△	50,0%▼	57,8%▽	56,8%▼	65,0%
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een second opinion aangevraagd bij een andere bedrijfsarts? [Subgroep 'Ooit contact bedrijfsarts' = 'Ja'] [N=6.116] [% ja]	3,9%	4,0%	3,8%	9,7%▲	3,8%	2,9%▽	4,5%	#	4,1%	3,7%	4,6%	3,4%	9,6%▲	4,9%	3,5%	5,5%△	3,1%	2,0%▽	3,3%	1,0%▽
Had u wel behoefte aan een second opinion? [Subgroep 'Second opinion andere bedrijfsarts' = 'Nee'] [N=5.807] [% ja]	7,6%	8,1%	7,2%	3,8%▽	8,2%△	7,4%	3,0%▽	#	7,9%	7,8%	10,3%△	8,4%	11,0%	6,9%	7,8%	6,8%	6,0%	8,2%	6,9%	4,5%
ZIEKTEVERZUIM																				
Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd? [N=58.213] [% ja]	46,8%	44,4%▽	49,5%△	42,1%▽	48,8%△	46,7%	31,0%▼	34,2%▼	47,7%	43,5%▽	44,7%▽	41,9%▽	39,4%▽	50,6%△	43,5%▽	44,7%▽	53,8%△	51,1%△	50,7%△	47,1%
Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden verzuimd? [Waarbij niet verzuimd = 0 keer] [Gemiddelde] [N=56.706] [Range: 0–40]	1,22	1,09▽	1,37△	1,19	1,23	1,23	1,00▽	0,93▽	1,26	1,04▽	1,11▽	1,07▽	1,22	1,26	1,01▽	1,18	1,22	1,52△	1,36△	1,26

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? [Waarbij niet verzuimd = 0 dagen] [Gemiddelde] [N=57.170] [Range: 0–215]	7,84	7,15▽	8,60△	2,97▼	7,91	11,6△	9,59△	5,37▽	9,50△	8,67	6,17▽	9,71△	4,50▽	6,00▽	6,22▽	6,71▽	9,76△	7,79	9,74△	6,75
Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [N=57.069] [Range: 0–100]	4,48	3,71▽	5,32△	2,41▽	4,36▽	6,50△	5,91△	3,05▽	4,88△	4,24	3,65▽	5,24△	3,25▽	3,09▽	3,34▽	3,69▽	5,43△	4,72	6,03△	4,05
DE LAATSTE KEER DAT U HEEFT VERZUIMD																				
Met wat voor soort klachten heeft u de laatste keer verzuimd, eventueel langer dan een jaar geleden? [N=58.004]																				
· 1 Rugklachten	5,2%	6,2%△	4,0%▽	3,2%▽	5,1%	6,9%△	6,6%△	5,9%	6,8%△	9,0%△	5,0%	7,2%△	5,3%	3,4%▽	3,6%▽	4,6%▽	5,2%	3,6%▽	4,6%▽	3,5%▽
· 2 Klachten nek, schouders, armen, polsen, handen	3,9%	3,9%	3,9%	1,9%▽	3,7%▽	6,1%△	4,8%	4,9%	5,4%△	5,7%△	3,5%▽	5,3%△	3,5%	2,1%▽	2,3%▽	3,7%	3,3%▽	2,1%▽	4,0%	4,5%
· 3 Klachten heup, benen, knieën, voeten	4,0%	4,7%△	3,3%▽	3,0%▽	3,4%▽	6,5%△	7,4%△	6,2%△	5,1%△	6,0%△	4,0%	6,4%△	5,1%△	1,9%▽	1,7%▽	3,4%▽	3,6%	2,4%▽	3,9%	3,5%
· 4 Klachten hart- en vaatstelsel	1,1%	1,5%△	0,6%▽	0,2%▽	0,7%▽	2,9%▲	3,7%▲	1,1%	1,4%△	1,7%△	0,8%▽	1,9%△	0,7%▽	0,8%	1,0%	1,0%	1,6%△	1,1%	0,8%▽	0,8%
· 5 Psychische klachten, overspannenheid, burn-out	5,8%	4,7%▽	6,9%△	2,4%▽	6,8%△	5,8%	2,2%▽	2,1%▽	5,5%	5,0%	4,6%▽	4,1%▽	3,3%▽	5,9%	5,7%	5,3%▽	6,7%△	8,2%△	7,7%△	6,0%
· 6 Vermoeidheid of concentratieproblemen	1,6%	1,5%▽	1,8%△	1,7%	1,7%	1,5%	0,9%▽	0,5%▽	1,4%	1,0%▽	1,4%	1,8%	1,2%	2,1%	1,8%	1,4%	2,2%△	2,6%△	1,7%	1,6%
· 7 Conflict op het werk	0,5%	0,5%	0,6%	0,3%▽	0,5%	0,8%△	0,6%	0,2%	0,5%	0,5%	0,6%	0,2%▽	0,8%△	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,8%△	0,5%	0,6%
· 8 Klachten luchtwegen	1,8%	1,6%▽	2,0%△	1,0%▽	1,7%▽	2,7%△	2,4%	1,4%	1,9%	1,5%	1,4%▽	1,9%	1,5%	1,8%	1,5%	1,5%▽	1,9%	2,0%	2,6%△	1,3%
· 9 Klachten buik, maag of darmen	5,9%	5,2%▽	6,6%△	5,2%▽	6,3%△	5,4%▽	3,9%▽	4,0%▽	5,9%	5,0%▽	5,6%	5,2%	5,3%	6,7%	5,5%	5,4%▽	6,0%	6,0%	7,5%△	5,2%
· 10 Huidklachten	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,8%	0,4%	0,4%	0,3%▽	0,4%	0,7%△	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,5%	0,7%
· 11 Klachten oren of ogen	0,9%	0,9%	0,8%	0,4%▽	0,8%	1,3%△	1,2%	1,2%	0,9%	1,3%△	0,8%	1,1%	0,7%	0,6%	0,7%	0,9%	1,0%	0,9%	0,8%	1,2%
· 12 Griep of verkoudheid	34,7%	36,4%△	32,8%▽	29,7%▽	38,2%△	29,2%▽	20,0%▼	27,3%▽	34,9%	32,7%▽	33,6%▽	27,5%▽	25,7%▽	45,2%▲	42,5%△	35,3%	42,8%△	39,4%△	31,9%▽	34,6%
· 13 Hoofdpijn	3,5%	2,7%▽	4,4%△	4,5%△	3,7%△	2,5%▽	1,1%▽	3,2%	3,1%▽	2,3%▽	3,5%	1,8%▽	3,7%	4,8%△	3,4%	3,7%	3,7%	4,3%△	3,7%	4,3%
· 14 Klachten in verband met zwangerschap	1,3%	0%▼	2,7%▲	0,2%▽	2,0%△	0,0%▽	0,0%▽	0,8%	0,6%▽	0,4%▽	0,8%▽	0,7%▽	0,7%▽	0,3%▽	0,9%	1,1%	0,7%▽	2,0%△	3,3%▲	1,8%△
· 15 Overige klachten	8,4%	7,2%▽	9,7%△	5,7%▽	8,0%▽	11,8%△	9,2%	7,8%	7,7%▽	7,5%	7,9%	10,5%△	5,8%▽	6,6%▽	6,9%▽	7,5%▽	8,7%	8,7%	10,6%△	9,6%
· 16 N.v.t., nog nooit verzuimd	21,1%	22,5%△	19,5%▽	40,1%▲	17,0%▼	16,2%▽	35,4%▲	32,7%▲	18,4%▽	20,0%	26,3%△	23,9%△	35,9%▲	17,2%▽	21,6%	24,4%△	11,8%▼	15,5%▽	16,1%▽	20,8%
Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd? Alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [Gemiddelde] [N=41.895] [Range: 1–999]	15,1	14,2▽	15,9△	4,09▼	14,6▽	23,1▲	26,7▲	11,8	16,4△	18,1△	12,1▽	21,4△	8,97▽	11,2▽	13,7	13,1▽	16,3	14,2	18,2△	14,3
Heeft u de indruk dat de klachten waarmee u de laatste keer heeft verzuimd het gevolg waren van het werk dat u deed? [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [N=45.503]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	9,2%	9,9%△	8,5%▽	5,0%▽	9,4%	11,4%△	8,4%	7,6%	10,4%△	14,2%△	8,6%▽	11,7%△	8,9%	5,6%▽	6,4%▽	8,4%▽	7,9%▽	9,5%	9,6%	9,1%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	15,0%	14,2%▽	15,9%△	11,5%▽	15,6%△	15,7%△	11,2%▽	15,4%	14,9%	15,8%	12,5%▽	17,4%△	14,4%	14,3%	11,2%▽	14,3%	13,7%▽	17,8%△	17,7%△	13,8%
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	69,5%	69,0%▽	70,0%△	75,8%△	69,3%	66,2%▽	71,3%	67,0%	66,8%▽	62,9%▽	71,8%△	63,4%▽	67,0%▽	75,8%△	78,5%▲	71,1%△	73,2%△	68,2%	67,8%▽	71,8%
· 4 Weet niet	6,2%	6,9%△	5,6%▽	7,8%△	5,7%▽	6,7%△	9,2%△	10,1%△	7,9%△	7,1%	7,1%△	7,4%△	9,7%△	4,3%▽	4,0%▽	6,3%	5,3%▽	4,5%▽	4,9%▽	5,4%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten? [Subgroep: 'Ooit verzuimd én deels of hoofdzakelijk gevolg van werk'] [N=11.001]																				
· 1 Werkdruk, werkstress	36,9%	34,4%▽	39,5%△	27,1%▼	39,9%▲	31,6%▽	28,1%▽	17,8%▼	26,5%▼	23,5%▼	33,9%▽	26,7%▼	29,9%▽	52,2%▲	58,6%▲	41,2%△	42,8%△	54,2%▲	37,5%	37,8%
· 2 Emotioneel te zwaar	3,3%	2,7%▽	4,0%△	4,7%△	3,4%	2,7%▽	3,0%	0%	2,7%	1,5%▽	2,2%▽	2,0%▽	1,8%	4,9%	0,8%▽	3,3%	4,5%	5,0%△	4,6%△	4,8%
· 3 Lichamelijk te zwaar	17,5%	19,4%△	15,7%▽	22,6%△	15,2%▽	22,4%△	26,1%▲	32,6%▲	23,2%△	34,4%▲	22,1%△	23,3%△	28,5%▲	1,1%▼	2,2%▼	12,3%▽	6,8%▼	4,3%▼	18,7%	16,5%
· 4 Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter computer werken	10,2%	10,7%△	9,6%▽	10,0%	9,9%	11,0%	10,9%	17,5%▲	13,1%△	11,5%	11,1%	11,6%	6,7%▽	10,2%	15,9%△	12,9%△	12,6%△	6,1%▽	5,8%▽	9,8%
· 5 Te moeilijk werk	0,4%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%	0,2%	1,1%	0%	0,2%	0,2%	0,7%	0%	0,7%	0,7%	0%	0,6%	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%
· 6 Problemen met leiding, werkgever	6,7%	6,7%	6,8%	3,1%▽	6,8%	7,7%△	7,5%	1,0%▼	8,0%△	3,6%▽	8,2%△	4,7%▽	4,4%	7,9%	7,3%	7,1%	9,1%△	6,6%	5,3%▽	11,0%△
· 7 Problemen met collega's of ondergeschikten	2,3%	1,6%▽	3,0%△	2,8%	2,3%	2,0%	1,9%	0%	2,3%	1,4%	1,5%▽	1,1%▽	3,3%	1,4%	3,7%	2,3%	4,3%△	2,2%	2,7%	1,1%
· 8 Problemen met klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)	0,8%	0,7%	0,8%	1,0%	0,8%	0,7%	0,7%	0%	0,5%	0%▽	0,2%▽	0,7%	0,8%	0%	0,5%	0,5%	0,9%	1,7%△	1,6%△	0%
· 9 Gevaarlijk werk/bedrijfsongeval	2,2%	3,3%△	1,0%▽	3,7%△	2,0%	2,0%	3,3%	3,3%	3,2%△	4,3%△	2,1%	5,1%▲	4,3%△	0%▽	0%▽	2,0%	2,9%	0,8%▽	0,8%▽	0,5%▽
· 10 Gevaarlijke stoffen	0,7%	1,0%△	0,3%▽	0,9%	0,7%	0,6%	0%	3,0%▲	1,1%	1,7%△	0,4%	0,4%	0,5%	0%	0%	1,4%△	0,2%	0,2%	0,3%▽	1,5%
· 11 Iets anders	19,1%	19,0%	19,1%	23,9%△	18,6%▽	19,0%	17,5%	24,8%	19,3%	18,1%	17,6%	24,4%△	19,1%	21,6%	11,0%▼	16,3%▽	15,7%▽	18,8%	22,3%△	16,8%
Heeft er, de laatste keer dat u verzuimde, verzuimcontrole plaatsgevonden door uw werkgever, arbodienst of andere organisatie? [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [N=45.441] [% ja]	24,9%	22,7%▽	27,3%△	14,3%▼	23,9%▽	34,1%▲	35,3%▲	27,0%	29,9%△	27,7%△	22,8%▽	31,6%△	20,3%▽	16,8%▽	17,7%▽	22,6%▽	20,6%▽	23,0%▽	29,0%△	25,7%
Heeft u, tijdens uw laatste verzuim, contact gehad met uw huisarts of een specialist? [Exclusief subgroep 'Nog nooit verzuimd'] [N=45.523] [% ja]	45,0%	43,4%▽	46,8%△	28,9%▼	43,3%▽	59,0%▲	66,2%▲	48,1%	49,5%△	53,4%△	42,6%▽	56,8%▲	40,9%▽	33,7%▼	36,4%▽	42,3%▽	41,5%▽	41,2%▽	48,9%△	43,4%
Vroeg de huisarts of specialist of uw verzuim misschien te maken had met uw werk? [Subgroep: 'Ooit verzuimd én contact huisarts en/of specialist'] [N=20.465] [% ja]	37,2%	40,8%△	33,6%▽	27,7%▼	39,1%△	35,9%▽	31,2%▽	37,0%	40,4%△	46,1%△	35,2%▽	39,1%	36,7%	33,4%	33,4%	37,4%	35,0%	38,0%	35,1%▽	36,2%
CHRONISCHE ZIEKTE OF AANDOENING																				
Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=56.437]																				
· 1. Geen chronische aandoening	63,4%	66,0%△	60,5%▽	75,7%▲	65,2%△	48,1%▼	53,8%▼	72,5%△	59,2%▽	63,1%	68,0%△	61,7%	70,1%△	67,0%△	68,7%△	66,3%△	58,6%▽	59,4%▽	59,3%▽	62,6%
· 2. Problemen met armen of handen (ook artritis, reuma, RSI)	5,8%	4,7%▽	7,1%△	1,3%▼	5,0%▽	12,3%▲	8,9%△	3,3%▽	7,1%△	6,3%	4,5%▽	6,3%	3,7%▽	4,5%▽	4,6%▽	5,3%▽	7,3%△	5,9%	6,9%△	6,9%△
· 3. Problemen met benen of voeten (ook artritis, reuma)	6,0%	5,6%▽	6,4%△	2,6%▽	4,9%▽	12,2%▲	10,6%△	4,6%	7,7%△	7,6%△	5,4%▽	7,5%△	4,8%▽	4,2%▽	3,7%▽	4,8%▽	6,9%△	6,3%	6,5%△	5,5%
· 4. Problemen met rug en nek (ook artritis, reuma, RSI)	9,5%	8,3%▽	10,8%△	3,3%▼	9,1%▽	15,9%▲	12,0%△	5,0%▽	12,0%△	11,3%△	8,1%▽	9,7%	5,2%▽	5,8%▽	8,2%	8,1%▽	12,2%△	10,2%	10,9%△	8,8%
· 5. Migraine of ernstige hoofdpijn	5,5%	3,1%▼	8,2%▲	4,9%▽	6,1%△	4,4%▽	2,2%▽	3,1%▽	5,0%	3,1%▽	4,7%▽	3,8%▽	5,5%	5,1%	5,0%	5,6%	5,9%	7,0%△	7,2%△	5,6%
· 6. Hart- of vaatziekte	3,1%	4,1%△	2,1%▽	0,7%▽	1,9%▽	8,3%▲	10,1%▲	2,5%	4,6%△	4,2%△	2,3%▽	4,5%△	1,4%▽	2,7%	2,7%	2,6%▽	4,2%△	3,4%	2,8%▽	2,9%
· 7. Astma, bronchitis, emfyseem	4,4%	4,0%▽	4,8%△	4,4%	4,2%▽	5,1%△	4,1%	2,2%▽	4,4%	4,2%	4,1%	4,8%	3,9%	4,1%	3,9%	4,1%	5,0%△	5,3%△	4,7%	4,6%
· 8. Maag- of darmstoornissen	3,8%	3,2%▽	4,5%△	2,5%▽	4,0%△	4,1%	3,6%	3,9%	4,2%	2,6%▽	3,3%▽	3,6%	2,9%▽	4,2%	3,1%	3,6%	4,8%△	4,2%	4,4%△	3,8%
· 9. Suikerziekte	2,0%	2,5%△	1,5%▽	0,5%▽	1,3%▽	4,9%▲	6,5%▲	1,3%	3,0%△	2,3%	1,5%▽	3,4%△	1,0%▽	1,7%	1,6%	1,7%	2,8%△	1,7%	1,8%	2,0%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
· 10. Ernstige huidziekten	0,7%	0,7%	0,8%	0,4%▽	0,7%	1,0%△	1,3%△	0,3%	0,9%	0,6%	0,5%▽	0,8%	0,8%	0,6%	0,5%	0,6%	1,1%△	0,8%	0,7%	1,1%
· 11. Psychische klachten/aandoeningen	4,5%	3,8%▽	5,2%△	3,5%▽	4,9%△	4,2%	2,1%▽	1,4%▽	5,4%△	3,3%▽	3,8%▽	3,6%▽	3,6%▽	5,2%	3,5%▽	4,6%	5,0%	5,4%△	4,9%△	4,8%
· 12. Gehoorproblemen	2,5%	3,1%△	1,8%▽	0,8%▽	2,0%▽	5,2%▲	5,1%△	2,8%	3,9%△	4,4%△	1,6%▽	2,6%	1,4%▽	2,6%	1,5%▽	2,2%	3,3%△	2,9%	2,0%▽	2,1%
· 13. Epilepsie	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0%	0,6%△	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,2%	0,4%	0,4%	0,2%▽	0,5%△	0,6%
· 14. Levensbedreigende ziekten (bijv. kanker, AIDS)	1,0%	0,9%▽	1,1%△	0,1%▽	0,7%▽	2,5%△	3,7%▲	1,0%	1,1%	0,8%	0,8%▽	1,5%△	0,3%▽	0,6%	1,2%	0,9%	1,3%	1,2%	1,2%△	1,2%
· 15. Problemen met zien	2,3%	2,6%△	2,0%▽	1,9%▽	2,1%▽	3,3%△	2,7%	2,4%	2,8%△	2,6%	1,8%▽	2,3%	1,8%	3,4%△	1,9%	2,3%	3,0%△	2,6%	1,8%▽	2,7%
· 16. Andere chronische aandoening	6,7%	5,9%▽	7,7%△	5,3%▽	6,6%	8,5%△	6,8%	4,1%▽	7,2%	5,9%	6,4%	7,4%	5,8%	5,6%▽	5,2%▽	5,9%▽	5,9%▽	7,3%	8,4%△	7,2%
Wordt u door uw ziekte, aandoening of handicap belemmerd bij het uitvoeren van uw werk? [N=20.534]																				
· 1 Niet belemmerd	46,2%	48,9%△	43,7%▽	51,1%△	46,1%	43,6%▽	52,4%△	48,0%	44,4%▽	44,2%	47,4%	48,8%	48,1%	55,6%△	51,8%△	49,1%△	48,3%	41,9%▽	42,4%▽	44,0%
· 2 Licht belemmerd	43,7%	41,3%▽	46,0%△	42,5%	44,1%	44,3%	36,6%▽	40,4%	44,0%	44,6%	42,7%	40,3%▽	41,5%	37,8%▽	41,9%	41,6%▽	42,3%	48,7%△	46,5%△	46,4%
· 3 Sterk belemmerd	10,1%	9,8%	10,3%	6,4%▽	9,8%	12,1%△	11,0%	11,5%	11,6%△	11,2%	9,9%	10,9%	10,3%	6,5%▽	6,3%▽	9,2%	9,4%	9,4%	11,0%△	9,6%
Belemmerd bij het uitvoeren van het werk door langdurige ziekte, aandoening of handicap [N=56.317]																				
· 0 Niet belemmerd	80,4%	82,7%△	77,8%▽	88,2%▲	81,3%△	70,8%▼	78,1%▽	86,0%△	77,4%▽	79,4%	83,2%△	80,6%	84,6%△	85,4%△	85,0%△	83,0%△	78,7%▽	76,5%▽	76,6%▽	79,1%
· 1 Licht belemmerd	15,9%	14,0%▽	18,1%△	10,3%▽	15,3%▽	23,0%▲	16,8%	10,9%▽	17,9%△	16,4%	13,6%▽	15,3%	12,3%▽	12,5%▽	13,1%▽	13,9%▽	17,4%△	19,7%△	18,9%△	17,3%
· 2 Sterk belemmerd	3,7%	3,3%▽	4,1%△	1,6%▽	3,4%▽	6,2%△	5,0%△	3,1%	4,7%△	4,1%	3,1%▽	4,1%	3,1%	2,2%▽	2,0%▽	3,1%▽	3,9%	3,8%	4,5%△	3,6%
Is uw ziekte, aandoening of handicap het gevolg van het werk dat u deed? [N=20.547]																				
· 1 Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk	7,2%	9,1%△	5,4%▽	1,6%▼	7,1%	9,7%△	7,4%	8,5%	9,3%△	14,3%▲	6,7%	9,3%△	5,9%	5,2%▽	5,0%▽	7,1%	7,8%	4,4%▽	5,6%▽	7,7%
· 2 Ja, voor een deel gevolg van mijn werk	17,6%	18,2%△	17,1%▽	8,8%▼	18,2%△	20,1%△	16,0%	14,1%	19,4%△	22,4%△	15,5%▽	19,2%	16,8%	14,2%▽	15,9%	17,0%	18,3%	16,5%	18,4%	16,2%
· 3 Nee, geen gevolg van mijn werk	66,0%	62,8%▽	69,0%△	81,8%▲	66,3%	59,1%▽	65,1%	64,8%	60,4%▽	52,2%▼	68,4%△	61,8%▽	65,7%	72,4%△	71,5%△	66,2%	65,2%	71,6%△	68,4%△	67,1%
· 4 Weet niet	9,2%	9,9%△	8,5%▽	7,8%▽	8,5%▽	11,1%△	11,5%△	12,5%	10,9%△	11,1%△	9,4%	9,6%	11,6%△	8,2%	7,5%	9,7%	8,7%	7,5%▽	7,6%▽	9,1%
FUNCTIONEREN EN INZETBAARHEID																				
Employability [schaal: 1=laag - 4=hoog; 4 items] [Gemiddelde] [N=57.950] [Range: 1–4]	2,99	3,02△	2,95▽	3,14▲	3,04▲	2,73▼	2,71▼	2,97	2,90▽	2,95▽	3,00	2,93▽	3,05△	3,20▲	3,14▲	3,04△	3,00	2,98	2,94▽	2,95▽
Employability [>=2.5 op schaal 1=laag - 4=hoog; 4 items] [N=57.950] [% (zeer) hoog [>=2.5]]	87,9%	88,2%△	87,6%▽	94,5%▲	90,2%△	76,0%▼	75,2%▼	87,7%	83,7%▽	86,6%▽	88,5%△	85,4%▽	89,5%△	93,4%△	91,3%△	89,4%△	88,4%	88,1%	87,9%	87,2%
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt [N=58.103]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	2,6%	2,9%△	2,4%▽	2,6%	2,3%▽	3,4%△	7,0%▲	4,4%△	3,2%△	4,0%△	2,9%	3,5%△	3,4%△	1,5%▽	2,1%	2,8%	2,3%	1,5%▽	1,8%▽	2,4%
· 2 Niet mee eens	7,7%	7,1%▽	8,3%△	4,8%▽	6,8%▽	12,9%▲	9,0%△	9,9%△	10,5%△	10,1%△	7,5%	8,9%△	8,2%	2,1%▼	2,7%▽	5,8%▽	5,9%▽	5,8%▽	10,0%△	6,9%
· 3 Mee eens	45,5%	42,5%▽	48,8%△	45,2%	44,2%▽	50,2%△	47,0%	49,5%△	47,1%△	51,6%△	47,4%△	47,9%△	47,1%	30,9%▼	32,4%▼	41,4%▽	41,7%▽	42,6%▽	51,7%△	43,5%
· 4 Helemaal mee eens	44,2%	47,5%△	40,4%▽	47,5%△	46,7%△	33,6%▼	37,0%▽	36,2%▽	39,2%▽	34,3%▼	42,2%▽	39,7%▽	41,3%▽	65,4%▲	62,7%▲	49,9%△	50,2%△	50,1%△	36,5%▽	47,2%△
- Gemiddelde	3,31	3,35△	3,27▽	3,38△	3,35△	3,14▼	3,14▼	3,17▽	3,22▽	3,16▼	3,29▽	3,24▽	3,26▽	3,60▲	3,56▲	3,38△	3,40△	3,41△	3,23▽	3,35△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt [N=57.950]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	2,5%	2,8%△	2,2%▽	2,5%	2,2%▽	2,9%△	6,3%▲	4,2%△	3,4%△	3,1%	2,7%	3,3%△	2,9%	1,4%▽	2,4%	2,9%△	1,9%▽	1,9%▽	1,6%▽	2,4%
· 2 Niet mee eens	7,6%	6,9%▽	8,3%△	4,5%▽	7,8%△	9,8%△	5,6%▽	5,8%	8,1%	6,9%	6,1%▽	6,6%▽	6,8%	5,5%▽	5,2%▽	6,8%▽	7,8%	11,2%△	9,7%△	6,4%
· 3 Mee eens	53,6%	51,0%▽	56,5%△	46,5%▽	54,4%△	57,5%△	49,9%▽	49,9%	55,2%△	59,3%△	51,5%▽	51,6%▽	48,3%▽	44,6%▽	45,8%▽	50,6%▽	52,8%	55,4%△	61,5%△	50,7%▽
· 4 Helemaal mee eens	36,3%	39,3%△	33,0%▽	46,4%▲	35,6%▽	29,8%▽	38,2%	40,1%△	33,3%▽	30,8%▽	39,6%△	38,6%△	42,0%△	48,5%▲	46,6%▲	39,7%△	37,5%	31,5%▽	27,2%▼	40,5%△
- Gemiddelde	3,24	3,27△	3,20▽	3,37▲	3,23	3,14▽	3,20▽	3,26	3,18▽	3,18▽	3,28△	3,25	3,30△	3,40▲	3,37△	3,27△	3,26△	3,17▽	3,14▽	3,29△
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [N=57.735]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	12,7%	12,5%	13,0%	8,4%▽	11,6%▽	18,7%▲	23,7%▲	14,7%	13,6%△	13,5%	13,3%	15,4%△	12,1%	9,7%▽	10,3%▽	13,7%△	8,4%▽	13,6%	11,4%▽	17,2%△
· 2 Niet mee eens	33,6%	32,5%▽	34,8%△	29,0%▽	32,8%▽	40,3%△	35,2%	31,1%	36,3%△	33,9%	33,6%	35,3%△	30,2%▽	31,0%▽	27,3%▽	31,8%▽	28,9%▽	37,1%△	35,3%△	38,4%△
· 3 Mee eens	39,6%	39,9%	39,3%	45,6%△	40,6%△	32,6%▽	28,8%▼	38,6%	38,7%	40,4%	39,3%	36,5%▽	41,0%	39,1%	41,9%△	38,5%▽	47,0%△	35,6%▽	41,3%△	32,9%▽
· 4 Helemaal mee eens	14,0%	15,2%△	12,8%▽	17,0%△	15,0%△	8,4%▽	12,4%	15,6%	11,3%▽	12,2%▽	13,7%	12,8%▽	16,8%△	20,2%△	20,4%△	16,1%△	15,7%△	13,8%	11,9%▽	11,5%▽
- Gemiddelde	2,55	2,58△	2,52▽	2,71▲	2,59△	2,31▼	2,30▼	2,55	2,48▽	2,51▽	2,54	2,47▽	2,62△	2,70△	2,72▲	2,57△	2,70△	2,49▽	2,54	2,39▽
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [N=57.656]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	7,5%	7,8%△	7,2%▽	3,2%▽	4,7%▼	18,4%▲	28,0%▲	7,1%	10,6%△	6,7%	6,9%▽	10,2%△	5,6%▽	5,0%▽	7,5%	6,9%▽	8,7%△	7,4%	6,2%▽	9,4%△
· 2 Niet mee eens	21,5%	20,1%▽	23,1%△	11,5%▼	18,0%▼	40,8%▲	34,8%▲	16,8%▽	25,3%△	18,6%▽	19,2%▽	23,5%△	14,9%▽	14,6%▽	20,9%	19,6%▽	30,4%▲	22,5%	21,9%	25,1%△
· 3 Mee eens	48,9%	47,1%▽	51,0%△	56,6%△	52,7%▲	32,3%▼	26,9%▼	57,3%△	45,7%▽	48,7%	52,7%△	44,6%▽	52,5%△	45,5%▽	46,2%▽	47,9%▽	46,4%▽	46,4%▽	51,9%△	46,7%
· 4 Helemaal mee eens	22,0%	25,0%△	18,7%▽	28,7%△	24,6%△	8,5%▼	10,3%▼	18,8%▽	18,4%▽	26,0%△	21,2%▽	21,7%	27,1%△	34,8%▲	25,4%△	25,7%△	14,4%▽	23,6%△	19,9%▽	18,8%▽
- Gemiddelde	2,85	2,89△	2,81▽	3,11▲	2,97▲	2,31▼	2,20▼	2,88	2,72▽	2,94△	2,88△	2,78▽	3,01△	3,10▲	2,89△	2,92△	2,67▼	2,86	2,86	2,75▽
Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen [N=57.893]																				
· 1 Helemaal niet mee eens	6,9%	6,9%	6,9%	6,7%	6,7%▽	7,4%△	9,7%△	5,8%	8,0%△	5,9%▽	8,3%△	8,3%△	8,5%△	6,4%	6,7%	7,7%△	5,4%▽	4,8%▽	5,1%▽	7,1%
· 2 Niet mee eens	14,7%	14,0%▽	15,5%△	13,6%▽	15,6%△	13,5%▽	8,6%▽	13,8%	15,5%△	11,0%▽	14,9%	13,4%▽	14,3%	15,3%	12,7%▽	14,8%	16,5%△	14,9%	14,9%	14,5%
· 3 Mee eens	45,6%	44,0%▽	47,4%△	43,5%▽	45,5%	48,0%△	42,6%▽	42,4%	46,1%	45,9%	43,5%▽	43,3%▽	42,0%▽	42,0%▽	41,8%▽	42,2%▽	47,7%△	47,3%△	52,5%△	43,2%▽
· 4 Helemaal mee eens	32,8%	35,2%△	30,2%▽	36,2%△	32,2%▽	31,0%▽	39,1%△	38,0%△	30,4%▽	37,2%△	33,3%	35,1%△	35,2%△	36,2%△	38,9%△	35,4%△	30,4%▽	33,0%	27,5%▽	35,2%△
- Gemiddelde	3,04	3,07△	3,01▽	3,09△	3,03▽	3,03▽	3,11△	3,13△	2,99▽	3,14△	3,02▽	3,05	3,04	3,08△	3,13△	3,05	3,03	3,08△	3,02▽	3,07
ARBEIDSVOORWAARDEN																				
Hoe tevreden bent u over: Interessant werk [N=57.977]																				
· 1 Niet tevreden	8,6%	8,5%	8,7%	16,4%▲	7,7%▽	5,5%▽	2,9%▼	12,8%△	8,4%	5,3%▽	14,5%▲	9,3%	13,7%△	7,4%	7,3%▽	9,6%△	6,2%▽	3,9%▽	4,5%▽	6,4%▽
· 2 Tevreden	58,3%	56,9%▽	59,8%△	59,7%△	56,5%▽	63,2%△	60,0%	60,8%	61,6%△	63,6%△	62,6%△	63,2%△	65,2%△	48,5%▼	50,1%▽	56,3%▽	51,8%▽	51,3%▽	57,8%	56,3%
· 3 Heel tevreden	33,1%	34,6%△	31,6%▽	23,9%▼	35,8%△	31,3%▽	37,0%△	26,4%▽	30,0%▽	31,1%▽	22,9%▼	27,5%▽	21,1%▼	44,0%▲	42,7%▲	34,1%△	42,0%▲	44,8%▲	37,6%△	37,3%△
Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om te leren [N=57.772]																				
· 1 Niet tevreden	17,0%	16,6%▽	17,4%△	22,2%△	17,1%	13,2%▽	8,8%▼	22,3%△	18,0%△	13,8%▽	23,9%▲	21,6%△	25,5%▲	13,6%▽	6,6%▼	18,3%△	11,1%▽	9,0%▼	13,1%▽	18,8%△
· 2 Tevreden	57,3%	57,3%	57,3%	51,8%▽	54,9%▽	68,7%▲	69,8%▲	57,5%	60,5%△	63,6%△	57,9%	61,1%△	54,6%▽	48,9%▽	52,1%▽	53,1%▽	59,0%△	55,4%▽	59,0%△	55,6%
· 3 Heel tevreden	25,7%	26,1%△	25,3%▽	26,0%	28,0%△	18,1%▼	21,4%▽	20,2%▽	21,6%▽	22,6%▽	18,1%▼	17,2%▼	19,9%▽	37,5%▲	41,3%▲	28,6%△	29,9%△	35,6%▲	27,9%△	25,6%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Hoe tevreden bent u over: Goede leidinggevenden [N=57.877]																				
· 1 Niet tevreden	19,9%	19,7%	20,2%	11,5%▼	21,5%△	22,6%△	14,1%▽	15,0%▽	21,5%△	16,4%▽	19,4%	21,4%△	17,1%▽	21,4%	16,1%▽	18,6%▽	24,1%△	19,0%	21,1%△	21,0%
· 2 Tevreden	57,7%	57,8%	57,5%	57,3%	56,8%▽	60,4%△	61,8%△	61,8%△	58,3%	64,3%△	58,7%△	62,0%△	56,8%	51,2%▽	53,5%▽	56,1%▽	56,8%	54,6%▽	58,8%△	55,0%▽
· 3 Heel tevreden	22,4%	22,5%	22,3%	31,2%▲	21,6%▽	17,0%▽	24,1%	23,2%	20,2%▽	19,3%▽	21,9%	16,6%▽	26,1%△	27,4%△	30,4%▲	25,3%△	19,1%▽	26,4%△	20,2%▽	23,9%
Hoe tevreden bent u over: Goed salaris [N=58.062]																				
· 1 Niet tevreden	27,2%	24,0%▽	30,7%△	26,0%▽	28,0%△	26,4%▽	22,6%▽	19,5%▽	21,4%▽	20,4%▽	29,6%△	27,0%	36,8%▲	20,8%▽	11,6%▼	26,8%	17,3%▼	33,4%△	34,0%△	32,8%△
· 2 Tevreden	56,9%	58,0%△	55,7%▽	55,2%▽	56,6%▽	59,0%△	60,9%△	64,4%△	60,5%△	66,7%▲	57,0%	56,7%	49,1%▽	56,9%	52,3%▽	55,0%▽	62,9%△	54,3%▽	55,7%▽	51,7%▽
· 3 Heel tevreden	15,9%	17,9%△	13,6%▽	18,8%△	15,4%▽	14,6%▽	16,4%	16,0%	18,1%△	12,9%▽	13,4%▽	16,3%	14,1%▽	22,4%△	36,1%▲	18,1%△	19,7%△	12,4%▽	10,3%▽	15,5%
Hoe tevreden bent u over: Goede werkzekerheid [N=58.014]																				
· 1 Niet tevreden	10,5%	9,9%▽	11,2%△	10,6%	10,8%△	10,1%	7,6%▽	7,0%▽	11,4%△	6,6%▽	10,4%	12,3%△	12,9%△	13,4%△	14,0%△	12,5%△	6,9%▽	8,9%▽	9,1%▽	11,7%
· 2 Tevreden	62,1%	61,2%▽	63,0%△	61,8%	60,5%▽	67,2%△	67,1%△	66,0%△	64,8%△	66,5%△	67,3%△	64,1%△	61,6%	53,2%▽	52,2%▼	60,6%▽	52,6%▼	53,5%▽	65,5%△	62,7%
· 3 Heel tevreden	27,4%	28,8%△	25,8%▽	27,6%	28,8%△	22,7%▽	25,4%	27,0%	23,8%▽	26,9%	22,3%▽	23,6%▽	25,5%▽	33,3%△	33,8%△	26,8%	40,5%▲	37,6%▲	25,4%▽	25,5%
Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=57.531]																				
· 1 Niet tevreden	16,5%	22,0%▲	10,6%▼	12,1%▽	18,3%△	15,4%▽	9,2%▼	20,7%△	26,5%▲	29,1%▲	20,3%△	22,5%△	15,1%▽	17,7%	12,7%▽	17,4%△	8,2%▼	8,2%▼	8,8%▼	11,5%▽
· 2 Tevreden	60,3%	58,8%▽	61,9%△	60,1%	59,2%▽	63,9%△	64,6%△	61,4%	58,5%▽	58,1%▽	61,4%△	59,4%	60,3%	56,1%▽	57,8%▽	58,2%▽	59,8%	57,0%▽	66,1%△	59,4%
· 3 Heel tevreden	23,2%	19,1%▼	27,5%▲	27,8%△	22,6%▽	20,7%▽	26,2%△	18,0%▽	15,0%▼	12,8%▼	18,3%▽	18,0%▽	24,6%	26,2%△	29,5%△	24,4%△	32,0%▲	34,8%▲	25,2%△	29,1%△
Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=57.590]																				
· 1 Niet tevreden	26,0%	24,7%▽	27,4%△	22,4%▽	27,2%△	26,7%	16,3%▼	22,3%▽	30,0%△	28,4%△	28,0%△	35,5%▲	24,5%	14,8%▼	11,5%▼	20,2%▽	13,3%▼	32,7%△	32,2%△	20,2%▽
· 2 Tevreden	50,8%	50,1%▽	51,6%△	52,7%△	49,3%▽	53,6%△	58,0%△	53,3%	50,3%	54,3%△	54,4%△	49,1%	51,9%	46,3%▽	45,9%▽	50,2%	49,2%▽	48,0%▽	51,0%	51,6%
· 3 Heel tevreden	23,2%	25,1%△	21,0%▽	25,0%△	23,6%△	19,8%▽	25,7%△	24,4%	19,7%▽	17,3%▽	17,6%▽	15,4%▽	23,6%	39,0%▲	42,6%▲	29,6%△	37,5%▲	19,3%▽	16,8%▽	28,2%△
Hoe tevreden bent u over: Mogelijkheid om thuis te werken [N=55.935]																				
· 1 Niet tevreden	36,5%	34,6%▽	38,6%△	48,9%▲	34,4%▽	33,9%▽	26,5%▼	39,4%	42,4%△	37,4%	46,1%▲	48,4%▲	49,6%▲	15,6%▼	13,3%▼	31,2%▽	19,0%▼	29,4%▽	40,3%△	31,5%▽
· 2 Tevreden	44,8%	44,7%	45,0%	40,8%▽	44,6%	48,4%△	52,8%△	47,8%	42,8%▽	48,5%△	41,5%▽	41,1%▽	41,4%▽	43,1%	43,2%	44,5%	45,9%	54,3%▲	46,9%△	46,3%
· 3 Heel tevreden	18,7%	20,7%△	16,4%▽	10,3%▼	21,0%△	17,6%▽	20,7%	12,8%▽	14,8%▽	14,1%▽	12,4%▽	10,5%▼	9,0%▼	41,3%▲	43,5%▲	24,4%△	35,2%▲	16,2%▽	12,7%▽	22,2%△
Hoe tevreden bent u over: Reistijd/afstand naar het werk [N=57.843]																				
· 1 Niet tevreden	11,6%	12,6%△	10,6%▽	6,2%▼	13,1%△	11,9%	7,7%▽	7,1%▽	12,2%	14,6%△	9,1%▽	10,5%▽	7,2%▽	18,6%▲	15,0%△	14,1%△	14,4%△	10,3%▽	10,2%▽	12,0%
· 2 Tevreden	51,7%	51,6%	51,7%	48,0%▽	50,8%▽	56,8%△	60,8%△	51,9%	54,0%△	59,0%△	50,0%▽	60,3%△	51,3%	43,9%▽	44,3%▽	50,7%▽	48,1%▽	47,6%▽	55,3%△	46,2%▽
· 3 Heel tevreden	36,7%	35,8%▽	37,7%△	45,8%▲	36,1%▽	31,3%▽	31,5%▽	41,0%△	33,8%▽	26,4%▼	40,9%△	29,3%▽	41,5%△	37,5%	40,7%△	35,3%▽	37,5%	42,0%△	34,5%▽	41,9%△
Hoe tevreden bent u over: Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [N=57.756]																				
· 1 Niet tevreden	7,4%	6,7%▽	8,3%△	9,3%△	7,7%△	5,1%▽	4,6%▽	6,0%	7,2%	5,2%▽	7,3%	8,7%△	10,4%△	5,6%▽	4,9%▽	9,2%△	6,0%▽	8,3%△	6,5%▽	8,9%△
· 2 Tevreden	49,4%	48,1%▽	50,9%△	59,1%▲	45,4%▼	53,5%△	58,4%△	54,1%△	50,1%	54,6%△	55,7%△	51,0%	58,9%△	36,7%▼	34,9%▼	46,6%▽	39,7%▼	40,8%▽	53,7%△	47,3%
· 3 Heel tevreden	43,1%	45,3%△	40,8%▽	31,6%▼	46,8%▲	41,4%▽	37,0%▽	39,9%	42,7%	40,3%▽	37,0%▽	40,2%▽	30,8%▼	57,7%▲	60,2%▲	44,1%△	54,3%▲	50,9%△	39,8%▽	43,8%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden [N=55.809]																				
· 1 Niet tevreden	24,0%	26,5%△	21,3%▽	17,6%▽	25,2%△	25,8%△	24,4%	20,9%	24,1%	22,3%▽	26,3%△	29,7%△	25,6%△	33,4%▲	22,3%	30,4%△	17,5%▽	20,2%▽	16,9%▼	28,3%△
· 2 Tevreden	66,1%	62,8%▽	69,6%△	71,4%△	65,3%▽	64,4%▽	63,2%▽	69,7%	65,2%	68,1%△	65,9%	59,9%▽	65,5%	57,4%▽	62,3%▽	59,5%▽	69,5%△	67,7%△	74,6%▲	62,4%▽
· 3 Heel tevreden	9,9%	10,6%△	9,1%▽	11,1%△	9,5%▽	9,8%	12,4%△	9,3%	10,7%△	9,6%	7,8%▽	10,4%	8,8%	9,2%	15,4%△	10,1%	13,0%△	12,1%△	8,5%▽	9,3%
Hoe tevreden bent u over: De CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) voor uw bedrijf [N=56.833]																				
· 1 Niet tevreden	24,3%	24,3%	24,2%	15,6%▼	26,5%△	24,7%	20,4%▽	15,8%▽	19,8%▽	17,4%▽	24,7%	26,0%△	29,7%△	31,4%△	19,2%▽	28,4%△	15,8%▼	25,6%△	25,9%△	27,4%△
· 2 Tevreden	63,4%	62,1%▽	64,9%△	70,3%△	61,5%▽	63,7%	65,7%	68,9%△	65,7%△	70,4%△	65,3%△	62,1%	60,0%▽	56,9%▽	58,4%▽	58,9%▽	66,9%△	60,9%▽	65,6%△	60,0%▽
· 3 Heel tevreden	12,3%	13,6%△	10,9%▽	14,0%△	12,0%▽	11,6%▽	14,0%	15,2%△	14,5%△	12,2%	10,1%▽	11,9%	10,4%▽	11,7%	22,4%▲	12,7%	17,3%△	13,5%△	8,5%▽	12,5%
Hoe tevreden bent u over: Vertegenwoordiging van uw belangen door personeelsvertegenwoordiging (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [N=55.983]																				
· 1 Niet tevreden	24,5%	26,1%△	22,7%▽	17,0%▼	25,7%△	26,9%△	24,4%	23,4%	26,0%△	25,4%	28,8%△	29,6%△	28,1%△	29,6%△	19,9%▽	29,4%△	16,3%▼	16,5%▽	18,5%▽	28,4%△
· 2 Tevreden	65,1%	62,6%▽	67,9%△	71,6%△	64,0%▽	63,6%▽	63,0%	65,5%	62,9%▽	65,3%	62,9%▽	61,1%▽	62,8%▽	57,4%▽	62,4%▽	59,1%▽	70,3%△	71,7%△	73,7%▲	60,6%▽
· 3 Heel tevreden	10,4%	11,3%△	9,4%▽	11,4%△	10,3%	9,5%▽	12,6%△	11,1%	11,1%△	9,3%	8,3%▽	9,3%	9,1%▽	12,9%△	17,6%▲	11,6%△	13,4%△	11,7%△	7,8%▽	10,9%
Hoe tevreden bent u over: Uw pensioenregeling [N=56.974]																				
· 1 Niet tevreden	21,6%	23,5%△	19,5%▽	18,0%▽	21,8%	24,3%△	20,5%	19,1%	21,9%	25,2%△	21,8%	23,0%	24,9%△	25,7%△	17,5%▽	25,3%△	19,7%▽	17,4%▽	18,2%▽	23,9%△
· 2 Tevreden	67,0%	63,2%▽	71,2%△	71,9%△	66,9%	63,6%▽	62,1%▽	70,7%△	65,4%▽	64,3%▽	69,1%△	64,5%▽	66,9%	59,4%▽	56,3%▼	62,0%▽	65,8%	71,7%△	74,2%△	65,2%
· 3 Heel tevreden	11,4%	13,3%△	9,3%▽	10,0%▽	11,3%	12,1%△	17,4%△	10,2%	12,7%△	10,5%	9,1%▽	12,5%△	8,2%▽	14,9%△	26,2%▲	12,7%△	14,6%△	10,9%	7,7%▽	10,9%
Interessant werk [belangrijkheid] [N=57.720]																				
· 1 Niet belangrijk	2,5%	2,5%	2,5%	3,9%△	1,7%▽	3,5%△	6,7%▲	6,1%▲	2,9%△	1,7%▽	4,0%△	4,3%△	4,6%△	0,6%▽	1,4%▽	2,9%△	0,6%▽	0,7%▽	1,3%▽	2,8%
· 2 Belangrijk	43,8%	43,4%	44,2%	45,4%△	40,3%▽	52,9%▲	52,6%△	52,3%△	48,7%△	53,5%▲	51,9%△	54,8%▲	53,5%▲	25,1%▼	31,1%▼	41,2%▽	34,1%▼	31,6%▼	41,2%▽	39,3%▽
· 3 Heel belangrijk	53,7%	54,1%	53,4%	50,7%▽	58,0%▲	43,6%▼	40,6%▼	41,6%▼	48,4%▽	44,8%▽	44,1%▼	40,8%▼	41,8%▼	74,3%▲	67,5%▲	56,0%△	65,3%▲	67,7%▲	57,5%△	57,9%△
14b2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid] [N=57.656]																				
· 1 Niet belangrijk	8,9%	9,2%△	8,6%▽	6,5%▽	6,6%▼	17,1%▲	23,1%▲	14,4%△	10,6%△	10,8%△	11,6%△	16,3%▲	10,1%△	4,6%▽	5,7%▽	8,4%	5,1%▽	5,3%▽	6,3%▽	9,3%
· 2 Belangrijk	51,9%	53,6%△	50,0%▽	45,9%▽	50,8%▽	60,9%▲	53,7%	56,9%△	56,5%△	59,7%△	54,6%△	58,0%△	50,0%▽	41,7%▼	44,8%▽	48,1%▽	51,3%	48,4%▽	50,7%▽	52,1%
· 3 Heel belangrijk	39,2%	37,2%▽	41,4%△	47,5%▲	42,7%△	22,0%▼	23,2%▼	28,6%▼	32,8%▽	29,4%▼	33,8%▽	25,7%▼	39,9%	53,7%▲	49,5%▲	43,5%△	43,6%△	46,3%△	43,0%△	38,6%
Goede leidinggevenden [belangrijkheid] [N=57.726]																				
· 1 Niet belangrijk	2,2%	2,8%△	1,4%▽	1,3%▽	1,9%▽	3,2%△	7,0%▲	2,1%	2,4%	2,5%	2,1%	3,3%△	2,3%	2,3%	3,3%△	2,7%△	1,8%	1,2%▽	1,4%▽	2,4%
· 2 Belangrijk	48,0%	51,6%△	44,0%▽	40,1%▽	47,5%▽	55,1%△	57,5%△	57,7%△	52,7%△	57,9%▲	46,3%▽	55,2%△	42,7%▽	44,9%▽	44,3%▽	47,8%	49,8%△	40,0%▽	46,4%▽	47,4%
· 3 Heel belangrijk	49,9%	45,6%▽	54,5%△	58,6%▲	50,6%△	41,8%▽	35,5%▼	40,3%▽	44,9%▽	39,5%▼	51,6%△	41,4%▽	55,0%△	52,7%△	52,4%△	49,5%	48,4%	58,9%△	52,2%△	50,2%
Goed salaris [belangrijkheid] [N=57.874]																				
· 1 Niet belangrijk	2,1%	2,1%	2,0%	2,1%	1,8%▽	2,2%	6,1%▲	2,6%	1,8%	0,8%▽	2,1%	1,6%	2,6%△	1,7%	1,9%	2,4%△	1,7%	2,8%△	1,9%	3,4%△
· 2 Belangrijk	52,0%	49,8%▽	54,3%△	41,7%▼	51,3%▽	61,5%▲	62,9%▲	54,3%	53,4%△	52,2%	48,2%▽	48,8%▽	43,9%▽	48,0%▽	48,4%▽	50,5%▽	57,6%△	57,7%△	54,9%△	56,9%△
· 3 Heel belangrijk	46,0%	48,1%△	43,7%▽	56,2%▲	46,8%△	36,3%▼	31,0%▼	43,1%	44,8%▽	47,0%	49,7%△	49,6%△	53,5%△	50,3%△	49,7%△	47,1%△	40,6%▽	39,5%▽	43,3%▽	39,6%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Goede werkzekerheid [belangrijkheid] [N=57.773]																				
· 1 Niet belangrijk	2,5%	2,9%△	2,0%▽	2,5%	2,4%	1,9%▽	7,3%▲	2,1%	2,3%	1,8%▽	2,2%	1,8%▽	3,0%△	2,9%	4,5%△	3,5%△	2,2%	2,5%	1,7%▽	3,0%
· 2 Belangrijk	49,4%	49,0%▽	49,9%△	45,6%▽	48,3%▽	55,4%△	58,2%△	55,5%△	49,5%	51,7%△	48,8%	46,6%▽	46,7%▽	47,3%▽	50,0%	49,7%	48,3%	50,1%	50,3%△	53,0%△
· 3 Heel belangrijk	48,1%	48,2%	48,1%	51,9%△	49,3%△	42,6%▽	34,5%▼	42,4%▽	48,2%	46,5%	49,0%△	51,6%△	50,3%△	49,9%	45,5%▽	46,8%▽	49,5%	47,4%	48,0%	43,9%▽
Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid] [N=57.581]																				
· 1 Niet belangrijk	23,4%	33,3%▲	12,6%▼	24,0%	23,9%△	21,1%▽	22,9%	32,1%▲	33,7%▲	38,4%▲	26,0%△	29,2%△	23,7%	26,1%△	23,3%	23,7%	18,9%▽	14,2%▼	12,6%▼	21,2%▽
· 2 Belangrijk	49,8%	48,4%▽	51,4%△	53,0%△	47,9%▽	53,4%△	53,9%△	47,6%	48,4%▽	46,5%▽	51,4%△	50,0%	52,3%△	46,0%▽	47,5%▽	48,9%	50,6%	47,5%▽	52,1%△	50,7%
· 3 Heel belangrijk	26,8%	18,3%▼	36,0%▲	23,0%▽	28,2%△	25,5%▽	23,2%▽	20,3%▽	17,9%▼	15,1%▼	22,7%▽	20,8%▽	24,0%▽	27,9%	29,2%△	27,4%	30,5%△	38,3%▲	35,3%▲	28,1%
Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid] [N=57.574]																				
· 1 Niet belangrijk	20,2%	23,2%△	17,0%▽	21,2%△	19,8%▽	20,8%	21,3%	29,5%▲	28,4%▲	32,6%▲	21,7%△	27,6%△	20,2%	11,5%▼	10,0%▼	16,7%▽	11,3%▼	21,2%	17,4%▽	19,2%
· 2 Belangrijk	52,8%	51,6%▽	54,1%△	52,2%	52,0%▽	55,8%△	56,5%△	51,4%	50,8%▽	49,9%▽	54,4%△	51,3%	52,6%	50,0%▽	50,1%▽	51,5%▽	50,2%▽	54,1%	56,9%△	52,3%
· 3 Heel belangrijk	26,9%	25,1%▽	28,9%△	26,6%	28,2%△	23,5%▽	22,2%▽	19,1%▽	20,8%▽	17,5%▼	24,0%▽	21,0%▽	27,2%	38,6%▲	39,9%▲	31,9%△	38,4%▲	24,7%▽	25,7%▽	28,5%
Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid] [N=57.172]																				
· 1 Niet belangrijk	48,3%	47,9%	48,7%	62,9%▲	43,7%▼	50,8%△	54,0%△	64,7%▲	55,3%△	56,2%△	57,1%▲	62,3%▲	65,3%▲	19,5%▼	19,9%▼	39,0%▼	26,1%▼	37,2%▼	55,9%△	47,8%
· 2 Belangrijk	34,3%	34,5%	34,1%	28,3%▽	36,1%△	33,7%	32,1%	27,0%▽	31,5%▽	32,5%▽	30,1%▽	27,1%▽	26,7%▽	43,2%△	44,8%▲	37,7%△	42,5%△	43,9%▲	31,8%▽	33,9%
· 3 Heel belangrijk	17,4%	17,6%	17,2%	8,8%▼	20,2%▲	15,5%▽	14,0%▽	8,3%▼	13,2%▽	11,4%▽	12,8%▽	10,6%▽	8,0%▼	37,3%▲	35,2%▲	23,3%△	31,4%▲	18,9%△	12,3%▽	18,3%
Reistijd/afstand naar het werk [belangrijkheid] [N=57.738]																				
· 1 Niet belangrijk	7,7%	9,6%△	5,6%▽	9,7%△	6,6%▽	8,5%△	15,7%▲	12,3%△	8,6%△	10,8%△	9,0%△	12,2%△	10,5%△	4,4%▽	5,1%▽	6,9%▽	5,0%▽	5,9%▽	6,1%▽	7,9%
· 2 Belangrijk	60,3%	59,8%▽	61,0%△	64,9%△	58,9%▽	61,2%△	61,3%	62,8%	61,2%	62,4%△	61,8%△	60,2%	63,8%△	52,9%▽	52,4%▽	57,9%▽	55,4%▽	60,6%	63,8%△	60,2%
· 3 Heel belangrijk	32,0%	30,6%▽	33,4%△	25,4%▽	34,5%△	30,3%▽	23,0%▽	24,9%▽	30,2%▽	26,7%▽	29,2%▽	27,6%▽	25,8%▽	42,8%▲	42,5%▲	35,2%△	39,6%△	33,6%△	30,1%▽	31,8%
Een vast contract [belangrijkheid] [N=57.770]																				
· 1 Niet belangrijk	7,2%	7,7%△	6,6%▽	16,5%▲	5,4%▽	3,8%▽	17,6%▲	11,4%△	4,4%▽	4,6%▽	8,8%△	5,1%▽	16,6%▲	7,3%	9,3%△	10,0%△	4,4%▽	5,6%▽	4,6%▽	8,4%△
· 2 Belangrijk	41,9%	40,7%▽	43,3%△	47,4%△	40,1%▽	43,4%△	43,0%	48,9%△	39,8%▽	42,3%	44,0%△	38,3%▽	44,6%△	40,5%	42,0%	43,1%△	40,1%▽	39,6%▽	41,9%	43,9%
· 3 Heel belangrijk	50,9%	51,6%△	50,0%▽	36,1%▼	54,5%△	52,8%△	39,4%▼	39,7%▼	55,7%△	53,2%△	47,2%▽	56,7%△	38,8%▼	52,2%	48,7%▽	46,9%▽	55,5%△	54,7%△	53,5%△	47,7%▽
Het bestaan van vakbonden [belangrijkheid] [N=57.293]																				
· 1 Niet belangrijk	29,3%	33,3%△	24,8%▽	25,8%▽	31,4%△	24,5%▽	32,2%△	34,2%△	27,4%▽	26,2%▽	30,2%△	24,5%▽	27,9%	52,2%▲	45,9%▲	39,5%▲	26,9%▽	24,8%▽	18,1%▼	31,2%
· 2 Belangrijk	52,2%	48,3%▽	56,4%△	56,1%△	51,3%▽	52,6%	46,8%▽	53,5%	51,4%	54,6%△	53,1%△	52,4%	52,5%	36,8%▼	42,6%▼	45,2%▽	55,2%△	54,3%△	60,0%△	51,2%
· 3 Heel belangrijk	18,5%	18,3%	18,7%	18,1%	17,3%▽	22,9%△	21,0%△	12,3%▽	21,2%△	19,3%	16,7%▽	23,2%△	19,6%	10,9%▼	11,5%▽	15,4%▽	17,9%	20,9%△	22,0%△	17,5%
Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereen-komsten) [belangrijkheid] [N=57.419]																				
· 1 Niet belangrijk	12,5%	15,5%△	9,3%▽	11,2%▽	14,1%△	8,0%▽	13,6%	12,0%	10,7%▽	8,5%▽	12,9%	8,8%▽	12,1%	37,0%▲	24,1%▲	22,3%▲	8,3%▽	7,3%▽	4,4%▼	13,0%
· 2 Belangrijk	53,6%	51,9%▽	55,4%△	56,5%△	53,1%▽	52,7%	53,0%	62,9%△	53,5%	56,4%△	56,1%△	51,8%	54,9%	44,0%▽	50,2%▽	51,0%▽	56,8%△	54,3%	53,0%	53,8%
· 3 Heel belangrijk	33,9%	32,6%▽	35,3%△	32,2%▽	32,8%▽	39,3%△	33,4%	25,1%▽	35,8%△	35,1%	31,1%▽	39,4%△	33,0%	19,0%▼	25,7%▽	26,7%▽	34,9%	38,4%△	42,7%▲	33,1%

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) [belangrijkheid] [N=57.217]																				
· 1 Niet belangrijk	21,0%	24,0%△	17,8%▽	22,1%△	22,4%△	15,1%▽	21,0%	33,3%▲	18,0%▽	23,4%△	24,2%△	17,2%▽	24,9%△	34,9%▲	30,8%▲	28,5%▲	16,3%▽	14,5%▽	12,0%▼	23,0%△
· 2 Belangrijk	57,8%	55,5%▽	60,5%△	60,1%△	57,7%	56,7%▽	54,8%▽	56,2%	58,4%	58,7%	58,0%	57,8%	56,6%	48,2%▼	51,4%▽	53,5%▽	60,6%△	60,8%△	62,3%△	56,6%
· 3 Heel belangrijk	21,1%	20,6%▽	21,8%△	17,8%▽	19,9%▽	28,2%▲	24,1%△	10,4%▼	23,7%△	17,9%▽	17,8%▽	25,0%△	18,5%▽	16,9%▽	17,8%▽	18,0%▽	23,1%△	24,7%△	25,7%△	20,4%
Het bestaan van een pensioenregeling [belangrijkheid] [N=57.513]																				
· 1 Niet belangrijk	5,2%	5,8%△	4,4%▽	11,7%▲	4,2%▽	2,4%▽	8,0%△	7,9%△	3,5%▽	3,7%▽	6,6%△	3,5%▽	10,5%▲	8,7%△	8,2%△	6,9%△	3,0%▽	3,8%▽	2,6%▽	6,1%△
· 2 Belangrijk	43,4%	41,4%▽	45,6%△	49,3%△	44,1%△	36,4%▽	39,2%▽	52,9%△	41,5%▽	40,1%▽	45,4%△	39,7%▽	45,7%△	44,4%	40,1%▽	46,1%△	40,0%▽	42,4%	43,6%	44,6%
· 3 Heel belangrijk	51,4%	52,7%△	50,0%▽	39,0%▼	51,7%	61,2%▲	52,8%	39,2%▼	55,0%△	56,2%△	48,0%▽	56,8%△	43,8%▽	47,0%▽	51,7%	47,1%▽	57,0%△	53,8%△	53,9%△	49,3%
Heeft uw bedrijf een OR (ondernemingsraad), MR (medezeggenschapsraad) of andere personeelsvertegenwoordiging? [N=58.201]																				
· 1 Ja	57,3%	55,2%▽	59,6%△	23,3%▼	62,2%▲	70,8%▲	54,1%▽	21,8%▼	63,2%△	46,8%▼	33,9%▼	58,6%	16,8%▼	49,8%▽	65,6%△	43,6%▼	93,1%▲	85,7%▲	79,7%▲	46,7%▼
· 2 Nee	23,6%	27,1%△	19,8%▽	21,5%▽	24,0%△	22,4%▽	33,5%▲	48,1%▲	21,8%▽	38,0%▲	32,7%▲	23,2%	36,2%▲	32,9%▲	27,0%△	34,8%▲	2,5%▼	6,2%▼	9,1%▼	32,8%▲
· 3 Weet ik niet	19,1%	17,7%▽	20,6%△	55,2%▲	13,8%▼	6,8%▼	12,4%▽	30,1%▲	15,0%▽	15,3%▽	33,4%▲	18,2%	47,0%▲	17,3%▽	7,5%▼	21,6%△	4,4%▼	8,1%▼	11,2%▼	20,5%
Bent u lid van een vakbond? [N=58.043] [% ja]	18,1%	19,4%△	16,7%▽	6,6%▼	17,1%▽	30,7%▲	25,7%▲	8,7%▼	22,3%△	24,7%△	9,3%▼	27,4%▲	9,3%▼	7,5%▼	10,1%▼	10,3%▼	32,8%▲	32,0%▲	21,4%△	16,4%
Waarom bent u geen lid van een vakbond? [Subgroep 'Geen lid van een vakbond'] [N=47.374]																				
· 1 Ik vind het lidmaatschap te duur	8,1%	6,8%▽	9,4%△	3,0%▼	8,6%△	11,9%△	8,1%	5,7%▽	9,5%△	10,8%△	5,3%▽	8,8%	5,4%▽	3,4%▽	3,4%▽	5,6%▽	7,4%	12,5%△	13,8%▲	7,3%
· 2 Ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden	52,1%	47,3%▽	57,1%△	64,7%▲	53,1%△	37,2%▼	26,6%▼	58,3%△	48,4%▽	49,3%▽	54,8%△	43,6%▽	54,8%△	47,0%▽	48,5%▽	48,2%▽	52,4%	51,6%	59,1%△	52,3%
· 3 Vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden	12,8%	16,1%▲	9,3%▼	4,7%▼	13,5%△	17,1%△	28,5%▲	8,6%▽	12,8%	13,1%	12,9%	13,8%	8,1%▽	25,7%▲	18,9%△	19,5%▲	8,3%▽	8,4%▽	6,0%▼	15,5%△
· 4 Vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen	8,1%	11,3%▲	4,7%▼	2,3%▼	8,4%△	13,5%▲	8,5%	4,2%▽	11,1%△	11,3%△	5,0%▽	15,8%▲	5,2%▽	7,6%	9,0%	6,6%▽	14,6%▲	11,3%△	5,7%▽	6,5%▽
· 5 Anders	19,0%	18,5%▽	19,6%△	25,4%△	16,5%▽	20,3%△	28,2%▲	23,2%△	18,2%	15,4%▽	22,1%△	18,0%	26,4%▲	16,3%▽	20,2%	20,1%△	17,3%▽	16,1%▽	15,3%▽	18,4%
OPLEIDING EN ONTWIKKELING																				
Bent u in uw bedrijf de laatste 2 jaar van functie veranderd? [N=58.106] [% ja]	20,6%	21,5%△	19,5%▽	21,7%△	23,2%△	12,5%▼	7,1%▼	14,1%▽	21,0%	16,8%▽	20,2%	15,8%▽	21,3%	27,3%△	25,8%△	21,4%△	26,7%△	17,9%▽	19,0%▽	18,9%
Is uw functie de laatste 2 jaar uitgebreid? [N=58.038] [% ja]	40,6%	42,2%△	38,8%▽	36,2%▽	44,6%▲	34,0%▽	16,0%▼	37,9%	42,6%△	38,3%▽	40,0%	33,4%▽	38,1%▽	49,3%△	48,2%△	40,9%	44,1%△	36,9%▽	39,8%	40,6%
Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar promotie gemaakt? [N=57.935] [% ja]	17,9%	20,6%△	15,0%▽	21,1%△	20,9%▲	6,9%▼	3,1%▼	19,9%	18,5%	19,5%△	18,6%	15,4%▽	21,9%△	27,0%▲	23,9%△	21,5%△	18,5%	13,6%▽	11,8%▽	15,4%▽
Bent u in de laatste 2 jaar teruggegaan van een hogere functie naar een lagere? [N=57.938] [% ja]	3,9%	4,1%△	3,7%▽	2,5%▽	3,9%	5,0%△	4,9%	2,9%	4,3%	3,5%	3,6%▽	3,6%	3,9%	4,4%	3,1%	4,1%	4,0%	3,7%	4,4%△	3,1%
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk? [N=57.929]																				
· 1 Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,4%	5,4%	5,4%	6,4%△	5,6%△	4,1%▽	4,2%▽	4,7%	6,4%△	6,0%	5,5%	3,7%▽	5,1%	7,5%△	6,3%	6,1%△	5,2%	4,4%▽	4,5%▽	5,1%
· 2 Het sluit goed aan	61,1%	60,3%▽	62,0%△	48,9%▼	63,1%△	65,5%△	58,0%▽	58,4%	62,7%△	67,0%△	53,4%▽	53,3%▽	47,4%▼	63,5%△	66,4%△	61,4%	64,9%△	65,8%△	68,4%△	56,1%▽
· 3 Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	33,5%	34,2%△	32,6%▽	44,6%▲	31,4%▽	30,4%▽	37,8%△	37,0%	30,8%▽	27,0%▽	41,1%△	43,0%▲	47,5%▲	29,0%▽	27,4%▽	32,5%▽	29,9%▽	29,8%▽	27,1%▽	38,7%△

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
Stimuleert uw leidinggevende de ontwikkeling van uw kennis en vaardigheden? [N=57.824]																				
· 1 Nee	23,7%	24,3%△	23,1%▽	27,7%△	21,1%▽	27,2%△	36,8%▲	29,2%△	25,5%△	22,8%	31,3%▲	36,9%▲	30,7%△	16,4%▽	14,9%▼	24,8%△	16,2%▽	14,3%▼	17,6%▽	25,7%△
· 2 Ja, in beperkte mate	51,4%	51,9%△	50,9%▽	46,9%▽	52,5%△	52,6%△	44,0%▽	48,4%	53,7%△	52,8%	49,7%▽	45,3%▽	50,3%	53,9%△	49,3%	48,4%▽	57,8%△	53,2%△	52,8%△	50,8%
· 3 Ja, in grote mate	24,9%	23,8%▽	26,0%△	25,4%	26,3%△	20,2%▽	19,2%▽	22,4%	20,8%▽	24,4%	19,0%▽	17,8%▽	19,0%▽	29,7%△	35,8%▲	26,8%△	26,0%	32,5%△	29,6%△	23,5%
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=58.014] [% ja]	51,1%	51,1%	51,1%	33,3%▼	57,1%▲	48,9%▽	29,5%▼	31,2%▼	43,8%▽	51,8%	35,0%▼	51,5%	23,8%▼	55,7%△	70,6%▲	47,2%▽	66,9%▲	67,2%▲	66,9%▲	48,1%▽
Wat was het belangrijkste doel van deze opleiding of cursus? [Subgroep 'Heeft opleiding of cursus voor werk gevolgd'] [N=29.298]																				
· 1 Mijn huidige werk beter kunnen doen	63,8%	61,2%▽	66,6%△	61,7%▽	63,4%▽	66,6%△	64,7%	67,0%	65,4%△	60,2%▽	65,3%	64,2%	59,6%▽	50,3%▼	55,0%▽	61,9%▽	62,2%	63,5%	68,9%△	66,5%
· 2 Om kunnen gaan met toekomstige veranderingen in mijn huidige baan	21,6%	23,6%△	19,6%▽	13,9%▼	21,3%▽	27,1%△	30,0%▲	19,7%	20,5%	25,6%△	20,4%	22,0%	16,5%▽	30,7%▲	25,5%△	21,9%	23,1%△	22,7%	19,2%▽	19,9%
· 3 Mijn kansen op werk in de toekomst vergroten	14,6%	15,3%△	13,8%▽	24,3%▲	15,4%△	6,3%▼	5,3%▼	13,4%	14,1%	14,2%	14,3%	13,8%	24,0%▲	19,0%△	19,5%△	16,1%△	14,6%	13,8%	11,9%▽	13,6%
Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? [meerdere antwoorden mogelijk] [N=58.007]																				
· 1. Nee, geen behoefte aan een opleiding of cursus	55,6%	54,8%▽	56,4%△	66,8%▲	46,6%▼	71,4%▲	92,0%▲	72,5%▲	57,5%△	59,2%△	62,8%△	64,1%△	64,7%△	42,9%▼	47,3%▽	53,4%▽	45,6%▼	52,2%▽	51,4%▽	55,0%
· 2. Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen	16,9%	16,8%	17,0%	10,4%▼	20,0%▲	13,6%▽	4,7%▼	9,9%▽	16,0%▽	15,5%	12,1%▽	10,7%▽	9,2%▼	22,6%△	17,2%	16,6%	21,5%△	21,8%△	22,1%△	18,0%
· 3. Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen	16,5%	18,7%△	14,1%▽	9,1%▼	20,4%▲	11,5%▽	3,1%▼	9,5%▽	16,9%	18,3%△	12,9%▽	13,5%▽	8,4%▼	27,8%▲	22,6%△	18,3%△	21,8%△	17,7%△	16,0%	15,0%
· 4. Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten	22,3%	22,8%△	21,8%▽	21,1%▽	27,6%▲	8,2%▼	1,3%▼	13,9%▼	21,2%▽	18,2%▽	20,2%▽	20,8%▽	23,6%	31,2%▲	31,1%▲	24,2%△	25,9%△	19,1%▽	21,2%▽	23,2%
WERK EN THUIS																				
Werk-privé en/of privé-werk disbalans [schaal: 1=nooit - 4=zeer vaak; 2 items] [Gemiddelde] [N=57.915] [Range: 1–4]	1,44	1,45△	1,43▽	1,31▼	1,49▲	1,39▽	1,27▼	1,37▽	1,40▽	1,37▽	1,37▽	1,51△	1,48△	1,48△	1,45	1,44	1,48△	1,52△	1,46△	1,45
Werk-privé en/of privé-werk disbalans [2 items; ten minste één 'ja (zeer) vaak'] [N=58.157] [% (zeer) vaak]	9,7%	9,9%	9,5%	7,6%▽	11,0%△	7,8%▽	5,2%▽	7,3%▽	8,8%▽	7,0%▽	8,1%▽	15,6%▲	14,5%△	8,6%	7,9%▽	9,5%	9,3%	10,7%△	10,1%	10,5%
Mist u of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? [N=58.074]																				
· 1 Nee, nooit	53,3%	53,7%△	52,8%▽	66,6%▲	48,1%▼	57,0%△	69,7%▲	60,8%△	58,5%△	59,8%△	60,1%△	48,7%▽	52,4%	50,4%▽	50,8%▽	54,3%	50,5%▽	44,2%▽	47,9%▽	50,7%▽
· 2 Ja, een enkele keer	37,6%	37,0%▽	38,3%△	26,7%▼	41,5%▲	35,6%▽	25,5%▼	32,4%▽	33,4%▽	33,7%▽	32,5%▽	36,2%	33,9%▽	42,4%△	41,6%△	36,9%	40,9%△	45,6%△	42,4%△	39,6%
· 3 Ja, vaak	7,4%	7,5%	7,3%	5,4%▽	8,3%△	6,3%▽	3,7%▽	4,9%▽	6,4%▽	5,2%▽	6,1%▽	11,4%△	10,6%△	5,9%▽	6,3%	7,0%	7,3%	8,3%△	8,2%△	8,1%
· 4 Ja, zeer vaak	1,7%	1,8%	1,6%	1,3%▽	2,0%△	1,2%▽	1,2%	1,9%	1,6%	1,2%▽	1,3%▽	3,6%△	3,1%△	1,3%	1,2%	1,9%	1,3%▽	1,8%	1,6%	1,7%
- Gemiddelde	1,58	1,57	1,58	1,41▼	1,64▲	1,52▽	1,36▼	1,48▽	1,51▽	1,48▽	1,49▽	1,70△	1,64△	1,58	1,58	1,57	1,60	1,68△	1,63△	1,61△
Mist u of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden? [N=57.998]																				
· 1 Nee, nooit	72,9%	71,5%▽	74,4%△	81,9%▲	69,1%▼	76,5%△	83,0%▲	74,4%	73,8%	75,9%△	77,9%△	73,6%	73,2%	65,6%▽	70,4%▽	72,1%	66,2%▽	66,5%▽	73,7%△	74,0%
· 2 Ja, een enkele keer	24,7%	25,9%△	23,4%▽	15,8%▼	28,1%▲	21,7%▽	15,7%▼	24,1%	23,6%▽	22,2%▽	19,9%▽	22,5%▽	22,6%▽	32,1%△	28,2%△	25,2%	31,5%△	31,3%△	24,2%	23,5%
· 3 Ja, vaak	2,0%	2,2%△	1,9%▽	1,8%	2,3%△	1,5%▽	0,9%▽	1,6%	2,2%	1,6%	1,8%	3,1%△	3,2%△	2,0%	1,1%▽	2,2%	2,1%	1,7%	1,7%▽	2,2%
· 4 Ja, zeer vaak	0,4%	0,5%△	0,4%▽	0,4%	0,5%△	0,3%▽	0,3%	0%	0,4%	0,3%	0,4%	0,8%△	1,0%△	0,3%	0,4%	0,5%	0,2%▽	0,5%	0,4%	0,3%
- Gemiddelde	1,30	1,32△	1,28▽	1,21▼	1,34▲	1,26▽	1,18▼	1,27	1,29	1,26▽	1,25▽	1,31	1,32△	1,37△	1,31	1,31	1,36△	1,36△	1,29▽	1,29

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Land-bouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Finan-cieel	Zakelijk	Bestuur	Onder-wijs	Zorg	Re-creatie
UW VERDERE LOOPBAAN																				
Loopt u het risico om uw baan te verliezen? [N=58.042] [% ja]	15,9%	16,9%△	14,8%▽	12,9%▽	16,4%△	17,4%△	11,1%▽	14,5%	19,9%△	13,8%▽	16,2%	17,8%△	13,3%▽	21,4%△	29,2%▲	17,7%△	11,1%▽	12,4%▽	11,5%▽	16,8%
Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? [N=57.863] [% ja]	16,5%	16,7%	16,2%	10,3%▽	17,9%△	18,8%△	5,2%▼	14,3%	21,2%△	13,0%▽	15,9%	19,5%△	12,9%▽	22,2%△	22,4%△	18,9%△	13,3%▽	13,8%▽	12,7%▽	17,3%
Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever? [N=58.046] [% ja]	46,9%	46,4%▽	47,3%△	48,8%△	52,7%▲	31,0%▼	7,8%▼	42,9%▽	43,0%▽	40,0%▽	50,2%△	39,7%▽	53,0%△	55,8%△	48,8%	49,3%△	46,3%	46,2%	44,8%▽	48,4%
Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? [N=57.901] [% ja]	24,9%	23,9%▽	26,0%△	23,4%▽	28,7%▲	16,1%▼	4,9%▼	21,8%	21,5%▽	19,1%▽	25,1%	23,6%	29,5%△	30,0%△	26,2%	27,7%△	26,6%△	24,0%	23,9%▽	25,7%
Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? [N=57.786] [% ja]	60,8%	62,6%△	58,8%▽	35,0%▼	66,6%▲	65,2%△	46,9%▼	61,1%	68,6%△	73,7%▲	51,8%▼	68,0%△	36,8%▼	58,0%▽	64,2%△	57,8%▽	67,2%△	63,3%△	64,4%△	59,0%
Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? [Subgroep: Alle leeftijden; excl. degenen die het (nog) niet weten] [Gemiddelde] [N=36.865] [Range: 15–99]	62,7	62,8△	62,5▽	55,5▼	63,0△	65,2▲	68,8▲	60,7▼	63,3△	63,2△	60,3▼	63,6△	58,1▼	62,7	63,4△	63,0△	63,6△	64,3△	63,7△	62,9
Weet niet tot op welke leeftijd ik door wil gaan met werken [N=57.914] [% aangekruist]	36,3%	29,3%▼	44,0%▲	46,6%▲	37,7%△	23,9%▼	27,3%▽	43,2%△	32,0%▽	28,5%▽	40,5%△	32,5%▽	45,9%▲	33,8%▽	29,8%▽	36,9%	27,0%▼	36,8%	39,6%△	40,6%△
Tot welke leeftijd denkt u -lichamelijk en geestelijk- in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? [Subgroep: Alle leeftijden; excl. degenen die het (nog) niet weten] [Gemiddelde] [N=35.490] [Range: 15–99]	62,7	63,4△	61,7▽	56,7▼	62,6	65,7▲	69,9▲	61,8	63,4△	62,3	61,2▽	63,3△	56,0▼	64,8▲	65,5▲	63,5△	64,3△	63,8△	62,1▽	62,1▽
Weet niet tot op welke leeftijd ik in staat ben het huidige werk voort te zetten [N=57.980] [% aangekruist]	38,8%	32,4%▼	45,7%▲	49,6%▲	37,9%▽	33,4%▽	33,5%▽	44,1%△	36,7%▽	31,1%▽	44,2%△	37,7%	48,8%▲	33,4%▽	30,4%▽	39,3%	31,3%▽	37,8%	39,6%	40,7%
Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt? [Selectie 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=25.162]																				
· 1. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	23,1%	22,3%▽	24,0%△	--	26,9%△	20,3%▽	10,2%▼	26,4%	24,7%△	24,0%	21,7%	21,3%	34,8%▲	16,8%▽	14,3%▼	20,8%▽	15,8%▽	23,3%	29,7%△	21,4%
· 2. Minder uren of minder dagen per week werken	48,0%	52,4%△	42,8%▽	--	53,6%▲	44,0%▽	28,3%▼	51,2%	49,4%	50,1%	46,3%▽	46,2%	39,9%▽	61,4%▲	54,3%△	47,3%	51,2%△	51,2%△	43,5%▽	46,1%
· 3. Omscholing/bijscholing	5,7%	5,4%▽	6,0%△	--	8,2%▲	3,2%▽	1,3%▼	3,4%	5,5%	2,9%▽	5,0%	4,1%▽	8,4%△	8,9%△	6,3%	6,1%	5,6%	5,6%	6,6%△	6,3%
· 4. Meer uitdaging of voldoening in het werk	10,8%	10,4%▽	11,3%△	--	13,5%△	8,4%▽	4,7%▼	7,4%	10,2%	6,6%▽	10,3%	8,3%▽	11,8%	16,8%△	10,8%	11,2%	14,1%△	12,1%	10,3%	12,0%
· 5. Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	23,2%	23,2%	23,1%	--	25,1%△	22,4%▽	12,2%▼	18,8%	21,7%▽	21,8%	20,8%▽	23,0%	19,8%	33,7%▲	24,1%	23,2%	25,4%△	23,5%	24,0%	22,5%
· 6. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	9,4%	9,5%	9,3%	--	10,2%△	8,2%▽	10,7%	9,2%	8,2%▽	6,2%▽	7,8%▽	6,2%▽	6,3%▽	17,4%▲	11,3%△	9,4%	10,0%	13,2%△	10,0%	11,9%△
· 7. Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	6,0%	6,5%△	5,3%▽	--	7,0%△	4,6%▽	6,3%	3,3%	5,2%▽	4,6%▽	5,3%	5,1%	6,0%	11,4%▲	7,0%	6,5%	6,2%	8,0%△	5,4%	6,1%
· 8. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,5%	3,4%▼	10,1%▲	--	8,0%△	5,1%▽	2,4%▽	2,0%▽	4,2%▽	2,8%▽	5,6%▽	4,8%▽	4,7%	7,1%	6,6%	6,0%	6,8%	9,9%△	9,2%△	8,0%
· 9. Betere gezondheid	12,8%	12,6%	12,9%	--	13,6%△	12,6%	7,3%▽	11,1%	15,2%△	11,0%	12,6%	11,5%	16,5%△	11,5%	9,0%▽	11,8%	11,7%	13,5%	13,4%	13,0%
· 10. Andere omstandigheden	3,7%	3,5%	3,9%	--	3,7%	3,7%	3,4%	2,8%	3,7%	2,1%▽	2,6%▽	3,3%	4,1%	5,2%△	3,4%	3,4%	3,8%	5,6%△	3,9%	5,3%△
· 11. Weet ik niet	11,8%	9,9%▽	13,9%△	--	12,5%△	9,6%▽	20,3%▲	18,0%△	10,3%▽	12,4%	13,8%△	12,7%	16,5%△	8,1%▽	11,7%	13,4%△	8,0%▽	9,9%▽	11,7%	14,4%△
· 12. N.v.t.; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	23,9%	24,9%△	22,6%▽	--	17,1%▼	30,9%▲	32,7%▲	17,9%▽	26,4%△	26,0%	24,1%	25,1%	18,7%▽	17,1%▽	23,1%	21,7%▽	28,4%△	22,0%▽	23,5%	20,0%▽

	TOTAAL	GESLACHT		LEEFTIJD				BEDRIJFSTAK												
		Man	Vrouw	15-24	25-54	55-64	65-75	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	ICT	Financieel	Zakelijk	Bestuur	Onderwijs	Zorg	Recreatie
Onder welke omstandigheden zou u in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken dan u nu verwacht te kunnen? [Selectie 45+] [meerdere antwoorden mogelijk] [N=24.903]																				
· 1. Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	29,3%	28,7%▽	30,1%△	--	33,5%△	26,6%▽	13,0%▼	36,2%△	30,9%△	30,8%	27,2%▽	25,9%▽	41,8%▲	21,9%▽	23,0%▽	25,4%▽	22,1%▽	31,0%	37,4%▲	25,2%▽
· 2. Minder uren of minder dagen per week werken	53,9%	58,4%△	48,6%▽	--	57,6%△	52,2%▽	34,4%▼	56,8%	55,3%	56,1%	51,3%▽	52,4%	44,7%▽	64,7%▲	59,4%△	51,1%▽	58,5%△	58,4%△	50,9%▽	51,2%
· 3. Omscholing/bijscholing	6,0%	6,0%	6,1%	--	8,3%△	3,9%▽	1,9%▽	2,5%▽	5,6%	3,8%▽	5,0%▽	4,6%▽	9,0%△	10,4%△	6,8%	6,3%	6,2%	5,5%	7,1%△	7,0%
· 4. Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,5%	11,3%	11,8%	--	12,1%△	10,8%▽	11,5%	9,9%	9,6%▽	7,5%▽	9,9%▽	7,2%▽	8,3%▽	18,5%▲	14,6%△	11,4%	12,5%	16,5%△	12,8%△	12,2%
· 5. Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,5%	4,9%▼	12,8%▲	--	10,3%△	7,0%▽	3,6%▽	2,8%▼	5,4%▽	3,7%▽	6,8%▽	5,4%▽	6,0%▽	10,5%	9,1%	8,5%	10,3%△	12,6%△	11,9%△	10,1%
· 6. Betere gezondheid	15,1%	15,2%	15,1%	--	15,5%	15,6%	9,2%▽	13,2%	18,0%△	13,7%	13,8%▽	14,4%	20,3%△	13,0%	11,6%▽	13,5%▽	14,6%	16,3%	16,2%△	13,1%
· 7. Andere omstandigheden	4,2%	3,7%▽	4,7%△	--	4,1%	4,4%	3,8%	2,0%	4,1%	2,4%▽	3,0%▽	3,9%	4,4%	3,9%	4,0%	4,1%	4,6%	5,5%△	4,8%△	6,3%△
· 8. Weet ik niet	19,6%	17,6%▽	21,9%△	--	19,7%	17,7%▽	31,6%▲	24,2%	16,9%▽	19,3%	22,5%△	20,2%	21,9%	17,6%	20,0%	23,8%△	17,5%▽	17,4%▽	17,7%▽	22,9%△
· 9. N.v.t.; ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	11,8%	12,5%△	10,9%▽	--	7,8%▼	15,7%▲	18,2%▲	8,6%	14,5%△	15,2%△	12,6%	13,7%△	10,2%	6,2%▽	10,1%	10,4%▽	11,6%	9,4%▽	11,4%	8,9%▽
TEVREDENHEID																				
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=57.961]																				
· 1 Zeer ontevreden	3,6%	3,7%	3,4%	2,9%▽	3,5%	3,7%	9,0%▲	3,4%	3,9%	3,4%	3,6%	3,4%	4,1%	3,1%	4,0%	4,4%△	2,9%▽	3,3%	3,0%▽	4,5%△
· 2 Ontevreden	4,9%	4,6%▽	5,1%△	3,2%▽	5,3%△	5,2%	3,1%▽	2,2%▽	4,9%	3,6%▽	4,9%	5,0%	5,5%	4,5%	2,2%▽	5,0%	3,5%▽	6,0%△	5,6%△	5,2%
· 3 Niet ontevreden/niet tevreden	16,9%	16,1%▽	17,9%△	15,2%▽	17,4%△	17,9%△	9,6%▼	13,2%▽	17,9%△	16,1%	18,3%△	19,2%△	19,7%△	13,1%▽	9,6%▼	16,6%	13,6%▽	16,3%	18,6%△	14,7%▽
· 4 Tevreden	59,5%	59,4%	59,6%	61,6%△	59,3%	59,0%	55,6%▽	65,6%△	59,0%	64,1%△	59,3%	59,3%	56,4%▽	58,6%	55,2%▽	56,1%▽	61,9%△	60,1%	62,1%△	58,7%
· 5 Zeer tevreden	15,1%	16,2%△	14,0%▽	17,0%△	14,6%▽	14,3%▽	22,7%▲	15,5%	14,3%▽	12,8%▽	13,9%▽	13,2%▽	14,3%	20,7%△	29,0%▲	17,9%△	18,2%△	14,4%	10,8%▽	17,0%△
- Gemiddelde	3,78	3,80△	3,76▽	3,87△	3,76▽	3,75▽	3,80	3,88△	3,75▽	3,79	3,75▽	3,74▽	3,71▽	3,89△	4,03▲	3,78	3,89△	3,76	3,72▽	3,79
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden? [N=57.961] [% (zeer) tevreden]	74,6%	75,6%△	73,6%▽	78,7%△	73,9%▽	73,2%▽	78,3%△	81,1%△	73,4%▽	76,9%△	73,2%▽	72,5%▽	70,7%▽	79,4%△	84,2%▲	74,1%	80,1%△	74,4%	72,8%▽	75,7%
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=57.970]																				
· 1 Zeer ontevreden	3,2%	3,3%△	3,0%▽	3,0%	3,1%	3,1%	6,4%△	3,8%	3,4%	3,0%	3,5%	3,3%	3,2%	3,2%	3,4%	3,7%△	2,6%▽	2,7%	2,4%▽	3,6%
· 2 Ontevreden	4,0%	4,0%	3,9%	3,5%▽	4,4%△	3,2%▽	1,8%▽	2,0%▽	4,1%	3,0%▽	4,6%△	3,1%▽	5,4%△	5,0%△	3,5%	4,5%△	3,3%▽	3,4%	3,5%▽	3,6%
· 3 Niet ontevreden/niet tevreden	14,9%	14,5%▽	15,4%△	15,2%	15,1%	15,4%	7,4%▼	13,2%	16,5%△	14,1%	17,1%△	15,8%	16,7%△	14,6%	10,8%▽	15,9%△	12,6%▽	12,6%▽	13,5%▽	13,8%
· 4 Tevreden	59,1%	59,0%	59,1%	57,7%▽	59,5%△	59,5%	55,7%▽	61,4%	59,4%	63,6%△	58,3%	59,7%	56,7%▽	55,4%▽	55,1%▽	55,8%▽	60,5%	60,6%△	62,5%△	56,2%▽
· 5 Zeer tevreden	18,9%	19,1%	18,6%	20,6%△	18,0%▽	18,9%	28,7%▲	19,6%	16,6%▽	16,3%▽	16,5%▽	18,1%	18,1%	21,9%△	27,3%▲	20,1%△	20,9%△	20,7%△	18,1%▽	22,9%△
- Gemiddelde	3,86	3,87	3,86	3,89△	3,85▽	3,88	3,99△	3,91	3,82▽	3,87	3,80▽	3,86	3,81▽	3,88	3,99△	3,84▽	3,94△	3,93△	3,90△	3,91△
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk? [N=57.970] [% (zeer) tevreden]	77,9%	78,2%	77,7%	78,2%	77,5%▽	78,3%	84,4%△	81,0%	76,0%▽	79,9%△	74,8%▽	77,7%	74,8%▽	77,3%	82,4%△	75,9%▽	81,4%△	81,2%△	80,6%△	79,0%

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de *t*-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼: $p<0,05$, significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's *d* is ten minste 0,20. Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's *d* is kleiner dan 0,20. Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum. #: N < 100.

LITERATUUR

- Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- 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. Hoofddorp: TNO.
- Bossche, S.N.J. van den, Koppes L.L.J., Granzier J.J.M., Vroome E.E.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2003). Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) – Gezondheid 2004. Korte onderzoeksbeschrijving. https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/gezondheidsenquete-1981-1996-en-pols-gezondheid-1997-2009
- Centraal Bureau voor de Statistiek, RIVM en VeiligheidNL (2015). Leefstijlmonitor 2015. https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/lsm-2015-leefstijlmonitor-bewegen-en-ongevallen-2015
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2019). Enquête beroepsbevolking (EBB); Korte onderzoeksbeschrijving. https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/enquete-beroepsbevolking–ebb–
- Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press, 1977.
- Emmerik, M.L. van; Vroome, E.M.M. de; Kraan, K.O.; Bossche, S.N.J. van den (2017) Werkgevers Enquête Arbeid 2016: Methodologie en beschrijvende resultaten, TNO Leiden
- Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2001). Europese statistiek van arbeidsongevallen (ESAO). Methodiek. Uitgave 2001. Luxemburg: Europese Commissie – Directoraat Generaal Werkgelegenheid en Sociale Zaken.
- Eurostat (2012). Europese statistieken inzake arbeidsongevallen (ESAO); beknopte methodiek editie 2012. Eurostat Methodologies and working papers. Luxemburg: Europese Commissie.
- 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.
- 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.
- Gründemann, R.W.M., Smulders P.G.W. & C.R. de Winter (1993). VAG-Vragenlijst Arbeid en Gezondheid; Handleiding. Lisse: Swets Test Services.

- Heus, P. de, Leeden, R. van den & B. Gazendam (1995). Toegepaste data-analyse; technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom.
- Hipple, S.F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. Monthly Labor Review, 7, 21-32.
- Heuvel, S. van den, Geuskens, G., Meer, L. van der, Wind, A. de & Leijten, F., (2014) Study on Transitions in Employment, Ability and Motivaion (STREAM). Technical report. Hoofddorp: TNO.
- 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.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2015) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J. Janssen, B., Vroome, E.E.M. de, Janssen, B.J.M. Michiels, J.E.M. & Bossche, S.N.J. van den (2016) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.
- Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels J.J.M., Pleijers A.J.S.F. & Bossche, S.N.J. van den (2017). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2018). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Hooftman, W.E., Vroome, E.E.M. de, & Bossche, S.N.J. van den (2016) Trendanalyses op basis van de NEA: een beschouwing van de NEA designwijzigingen per 2014. Leiden TNO
- Karasek, R.A. (1985). Job Content Questionnaire and User's Guide. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.
- Karasek, R.A., 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.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., & Bossche, S.N.J. van den (2011a). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L.L.J., De Vroome, E.M.M. & Van den Bossche, S.N.J. (2011b). NEA Cohortonderzoek 2007-2009; Methoden en eerste resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Koppes L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

- Koppes, L.L.J., Vroome, E.E.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van, & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Kristensen, T. & V. Borg. (2000). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- Kuyper L. (2013). Seksuele oriëntatie en werk; Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Van der Torre, W., Lautenbach, H., van de Ven, H. A., Janssen, B. J. M., de Vroome, E. M. M., Janssen, B., e.a.. (2019). Zelfstandigen enquête arbeid 2019: Methodologie en globale resultaten. Leiden ; Den Haag: TNO ; CBS
- Mars, G.M.J., Pleijers, A.J.S.F. & R.M.A. Willems (2015). Analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. Intern rapport. Heerlen: CBS.
- Mars, G., Michiels, J. en Willems, R. (2016). Follow-up analyse methodebreuk Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – Bedrijfsongevallen Nederland (NEA-BON) 2014. CBS Heerlen.
- Paoli, P. & D. Merllié (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Roberts, A., Groffen, D. en Schouten, B. (2017). Analyse toegevoegde waarde schriftelijke vragenlijsten NEA. Interne nota. CBS: De Haag/ Heerlen.
- Schaufeli, W.B. & D. van Dierendonck (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005) Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau : AVON monitor 2004. Den Haag TNO
- Smulders, P.G.W., Andries, F & Otten, F.W.J. (2001) Hoe denken Nederlanders over hun werk …? : opzet, kwaliteit en eerste resultaten van de TNO Arbeidssituatie Survey. Hoofddorp: TNO
- Verboon, F.C, Feyter, M.G. de & P.G.W. Smulders (1999). Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. 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.
- Zwieten, M.H.J. van, Vroome, E.E.M. de, Mol, E.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp| Heerlen: TNO | CBS.

A WIJZIGINGENOVERZICHT EN REFERENTIES

WIJZIGINGEN

In onderstaande tabel geven we een overzicht van de in de NEA opgenomen modules in de afgelopen vier jaar en de wijzigingen binnen modules in de NEA 2019-vragenlijst ten opzichte de vorige meting. Voor wijzigingen in eerdere jaren wordt verwezen naar de onder de tabel vermelde methodologie rapporten van de desbetreffende jaren. De meeste modules worden jaarlijks uitgevraagd, maar de vragen zijn niet altijd gelijk. Voor de meeste vervallen en toegevoegde vragen geldt dat zij tweejaarlijks worden gesteld. Een aantal vragen zijn nieuw in de NEA 2019. De module Beroepsziekten wordt niet jaarlijks opgenomen en is daarom verwijderd en vervangen door de, eveneens tweejaarlijks opgenomen, module Chronische aandoeningen die voor het laatst in 2017 is uitgevraagd. Daarnaast is ook de in 2017 opgenomen module veilig en gezond werken weer in de NEA 2019 opgenomen.

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST					VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2015	2016	2017	2018	2019	
Demografische gegevens	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Betaald werk	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Onderwijs	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Uw dienstverband	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Uw bedrijf	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Uw beroep	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Uw werk-omstandigheden	✔	✔	✔	✔	✔	Vervallen: · Innovatief vermogen · Gevarieerd werk · Informatie overload · Technologie gebruik Toegevoegd: · Sedentair gedrag
Klanten en collega's	✔	✔	✔	✔	✔	Vervallen: · Hoeveelheid contact · Conflict · Seksuele voorkeur Toegevoegd: · Discriminatie
Arbeidsongevallen	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Arbo-maatregelen	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Veilig en gezond werken	✔		✔		✔	Volledige module toegevoegd
Uw gezondheid	✔	✔	✔	✔	✔	Vervallen: · Vertrouwenspersoon Toegevoegd : · Deelname preventief onderzoek · Contact bedrijfsarts · Klachten aan het bewegingsapparaat · Aanpassingen aan de werkplek

MODULE	OPGENOMEN IN VRAGENLIJST					VERANDERINGEN TEN OPZICHTE VAN DE VORIGE METING
	2015	2016	2017	2018	2019	
Ziekteverzuim	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
De laatste keer dat u heeft verzuimd	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Chronische ziekte of aandoening	✔		✔		✔	Volledige module toegevoegd
Beroepsziekten		✔		✔		Volledige module vervallen
Functioneren en inzetbaarheid	✔	✔	✔	✔	✔	Vervallen: · In-role performance · Veranderingen op het werk
Arbeidsvoorwaarden	✔	✔	✔	✔	✔	Toegevoegd · Belang arbeidsvoorwaarden
Opleiding en ontwikkeling	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd
Werk en thuis	✔	✔	✔	✔	✔	Vervallen: · Aantal uur huishoudelijke taken en zorgtaken
Uw verdere loopbaan	✔	✔	✔	✔	✔	Toegevoegd: · Omstandigheden rond het langer doorwerken
Tevredenheid	✔	✔	✔	✔	✔	Ongewijzigd.

REFERENTIES EERDERE NEA JAARGANGEN

NEA 2018:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2018). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2017:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Ramaekers, M.M.M.J. & Bossche, S.N.J. van den (2018). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2016:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels J.J.M., Pleijers A.J.S.F. & Bossche, S.N.J. van den (2017). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2015:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M, Michiels, J.E.M. & Bossche, S.N.J. van den (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2014:

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B.J.M, De Vroome, E.M.M. & Bossche, S.N.J. van den (2015). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014: Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

NEA 2013:

Zwieten, M.H.J. , Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., van & Bossche, S.N.J. van den (2014). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2012:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van & Bossche, S.N.J. van den (2013). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2011:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. van & Bossche, S.N.J. van den (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2010:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2011). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2009:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2008:

Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mol, M.E.M., Janssen, B.J.M. & Bossche, S.N.J. van den (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2007:

Bossche, S.N.J. van den, Koppes, L.L.J., Granzier, J.J.M., Vroome, E.M.M. de & P.G.W. Smulders (2008). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

NEA 2006:

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. Hoofddorp: TNO.

NEA 2005:

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. Hoofddorp: TNO.

NEA 2003 (Pilot):

Bossche, S.N.J. van den & P.G.W. Smulders (2004). De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003: Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

B NEA SCHERMAFDRUKKEN INTERNETVRAGEN-LIJST

Onderstaande screenshots geven een indruk van de NEA 2019 vragenlijst.
Voor de volledige routing en vraagteksten van de NEA 2019 wordt verwezen naar de website.

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk?

** Een beeldscherm kan bijvoorbeeld zijn een desktop, laptop, notebook, tablet of smartphone.*
** S.v.p. afronden op hele uren.*

[ ] uur per dag

Vorige Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

De volgende vragen gaan over uw beroep.

Welk beroep of welke functie oefent u uit?

Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven.

Dus niet:	***Maar liever:***
Manager	*Manager automatisering, Manager zorg, Financieel Manager*
Verpleegkundige	*Psychiatrisch verpleegkundige, Verpleegkundige niveau 4, Verpleegkundige op de spoedeisende hulp*
Monteur	*Automonteur, Monteur elektrotechniek, Machinemonteur*

Vorige Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Werkt u in ploegendienst of wisseldienst?

Met ploegendienst bedoelen we dat er gewerkt wordt in 2 of meer verschillende ploegen.

- ○ Ja, gewoonlijk
- ○ Ja, soms
- ○ Nee
- ○ Geen antwoord

Heeft u wel eens diensten waarbij u bereikbaar, beschikbaar of oproepbaar moet zijn?

- ○ Ja, regelmatig
- ○ Ja, soms
- ○ Nee

Vorige Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
Werkt u met water of waterige oplossingen?	○	○	○	○
Krijgt u tijdens uw werk stoffen op uw huid? *Zoals lijm, verf, schoonmaakmiddelen, geneesmiddelen of bestrijdingsmiddelen.*	○	○	○	○
Ademt u tijdens het werk stoffen in? *Zoals damp van oplosmiddel, uitlaatgas, lasrook, graanstof of stof van steen en beton.*	○	○	○	○
Komt u in contact met mogelijk besmettelijke personen, dieren of materiaal?	○	○	○	○

Vorige Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

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 deze

Vorige | Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Hoeveel werkdagen heeft u deze laatste keer verzuimd?

** Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken.*
** Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.*

[ ] dagen

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
- ○ Weet niet

Vorige | Volgende

× Onderbreken ? Help

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Heeft u medische hulp gehad als gevolg van het ongeval?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ja, op het werk
- ☐ Ja, op de (spoedeisende) eerstehulpafdeling van het ziekenhuis
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, maar hoefde niet een nacht te blijven
- ☐ Ja, in een ziekenhuis of andere kliniek, waar ik minstens één nacht verbleef
- ☐ Ja, ergens anders
- ☐ Nee, geen medische hulp gehad
- ○ Geen antwoord

Vorige | Volgende

C BEGELEIDENDE FOLDER, BRIEF EN RAPPELBRIEF

– BEGELEIDENDE FOLDER: pagina 96 en 97
– AANSCHRIJFBRIEF: pagina 98
– RAPPELBRIEF: pagina 99

Waar gaat het onderzoek over?

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek in Nederland naar de arbeidssituatie van werknemers. Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
Wij zijn benieuwd naar uw werkomstandigheden en hoe u deze ervaart. De onderwerpen die we in deze vragenlijst aan de orde stellen, zijn onder andere:

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

Voor wie is de vragenlijst bedoeld?

De vragenlijst is bedoeld voor werknemers. Bent u zowel werknemer als zelfstandige, dan vult u de vragenlijst in met betrekking tot uw baan als werknemer. Als u op dit moment geen baan heeft, of volledig werkt als zelfstandige, dan kunt u dit aangeven in de vragenlijst.
Ook als u slechts een klein aantal uren werkt, is het belangrijk dat u meedoet!

Hoe doet u mee?

In de brief vindt u een internetadres met inloggegevens. Hiermee krijgt u toegang tot de NEA-vragenlijst 2019. Nadat u heeft ingelogd, kunt u direct beginnen met het invullen van de vragenlijst. Dit duurt ongeveer 25 minuten.

Wat doen we met uw vragenlijst?

Dit jaar vullen naar verwachting zo'n 40 000 mensen de NEA-vragenlijst in. Elke vragenlijst wordt anoniem verwerkt. Dat is in de wet vastgelegd. De antwoorden worden geanalyseerd door onze onderzoekers. Met deze analyses kunnen de arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland worden beschreven.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van dit onderzoek geven meer inzicht en kennis op het gebied van arbeidsomstandigheden in Nederland. De overheid, werkgeversorganisaties, vakbonden, bedrijven en instellingen benutten de resultaten om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te verbeteren. Daarnaast zullen ook de media gebruikmaken van de resultaten van dit onderzoek. Uw medewerking is dus belangrijk! U zorgt er op die manier voor dat er beleid kan worden gemaakt op basis van juiste informatie.

30,5% moet vaak extra hard werken om iets af te krijgen

Uitgave tweede kwartaal 2019 | Doc 408

Het CBS gebruikt uw informatie uitsluitend voor statistische doeleinden. De gegevens worden nooit aan derden verstrekt.
Uw anonimiteit is strikt gewaarborgd.

Uitgebreide informatie over de meest recente uitkomsten van het CBS vindt u op www.CBS.nl

Voor wat er **feitelijk** gebeurt

Centraal Bureau voor de Statistiek
Postbus 24500 | 2490 HA Den Haag
Postbus 4481 | 6401 CZ Heerlen
www.cbs.nl

correspondentienr. <correspondentienummer>
onderwerp CBS-Onderzoek
datum 16 september 2019

Geachte ouder/verzorger van <voorletters> <Naam>,

Werken in een prettige omgeving met goede arbeidsomstandigheden is voor de meeste mensen heel belangrijk. Dit geldt zeker ook voor jongeren. Geldt dit ook voor uw kind? Hoe tevreden is uw kind over zijn of haar arbeidsomstandigheden? En welke maatregelen vindt uw kind nodig om zijn of haar werk te verbeteren?

Om antwoorden op dit soort vragen te krijgen, voeren het CBS en TNO de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De resultaten worden onder andere gebruikt door het ministerie om beleid te maken over arbeidsomstandigheden.

Voor dit onderzoek vraagt het CBS een aantal personen om een vragenlijst in te vullen. Uw kind is daar één van. Hij of zij helpt ons enorm door aan dit onderzoek deel te nemen. Uw kind vertegenwoordigt namelijk veel andere jongeren in Nederland.

Het CBS vraagt bij kinderen onder de 16 jaar altijd eerst toestemming aan ouders of verzorgers. Daarom vraag ik u om uw zoon of dochter de vragenlijst in te laten vullen.

Als dank voor de hulp maakt uw kind kans op **cadeaukaarten ter waarde van 250 euro**[1] die we beschikbaar stellen.

Hoe doet uw kind mee?
De vragenlijst staat op internet. Om de gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde verbinding. De vragenlijst is te vinden op het volgende internetadres:
https://antwoord.cbs.nl

De gebruikersnaam: **<Gebruikersnaam>**
Het wachtwoord: **<Wachtwoord>**

[1]Aan het eind van de vragenlijst ziet uw kind direct of hij of zij de cadeaukaarten krijgt toegestuurd. Wil uw kind geen cadeaukaarten ontvangen? Dan kan hij of zij dat in de vragenlijst aangeven.

vervolg op achterzijde

De gegevens zijn veilig
Bij al onze onderzoeken zijn de gegevens van uw kind veilig. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

Heeft u of uw kind vragen?
Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar contactcenter@cbs.nl mailen. Of kijk op www.cbs.nl/werknemers voor meer informatie.

Uw kind doet ons een groot plezier als hij of zij één van de komende dagen de vragenlijst invult.

Ik dank u en uw kind alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Mevrouw dr. A. Boeijen
Hoofddirecteur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van het CBS die in de wet is bepaald. Het CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie van het CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. Het CBS, TNO en SZW maken statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.
Voor meer informatie over het privacy beleid van TNO zie www.monitorarbeid.tno.nl/privacy.

Centraal Bureau voor de Statistiek
Postbus 24500 | 2490 HA Den Haag
Postbus 4481 | 6401 CZ Heerlen
www.cbs.nl

correspondentienr. <correspondentienummer>
onderwerp CBS-Onderzoek
datum 11 oktober 2019

Geachte ouder/verzorger van <voorletters> <Naam>,

Twee weken geleden heb ik u gevraagd om uw kind mee te laten doen aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Een belangrijk onderzoek over arbeidsomstandigheden en hoe mensen hun werk ervaren. Het CBS en TNO voeren dit onderzoek uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

De resultaten uit de NEA worden onder andere door het ministerie van SZW, werkgeversorganisaties en vakbonden gebruikt. Hierdoor kan bij het maken van beleid over arbeidsomstandigheden rekening worden gehouden met de wensen van uw kind en die van de Nederlandse bevolking.

Veel jongeren hebben al gereageerd. De vragenlijst van uw zoon of dochter hebben wij helaas nog niet ontvangen. Misschien is uw kind er nog niet aan toegekomen. Ik zou het zeer op prijs stellen als uw zoon of dochter de vragenlijst alsnog wil invullen. Zo helpt uw kind ons een beter beeld te krijgen van zijn of haar arbeidsomstandigheden en hoe hij of zij deze ervaart. Heeft uw zoon of dochter de vragenlijst al ingevuld? Hartelijk dank! Hij of zij hoeft niet meer te reageren.

Als dank voor de hulp maakt uw kind kans op **cadeaukaarten ter waarde van 250 euro**[1] die we beschikbaar stellen.

Hoe doet uw kind mee?
De vragenlijst staat op internet. Om de gegevens te beschermen gebruiken we een beveiligde verbinding. De vragenlijst is te vinden op het volgende internetadres:
https://antwoord.cbs.nl

De gebruikersnaam: **<Gebruikersnaam>**
Het wachtwoord: **<Wachtwoord>**

De gegevens zijn veilig
Bij al onze onderzoeken zijn de gegevens van uw kind veilig. Onderaan deze brief leest u daar meer over.

[1] Aan het eind van de vragenlijst ziet uw kind direct of hij of zij de cadeaukaarten krijgt toegestuurd. Wil uw kind geen cadeaukaarten ontvangen? Dan kan hij of zij dat in de vragenlijst aangeven.

vervolg op achterzijde

Heeft u of uw kind vragen?
Bel ons gerust op (045) 570 64 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur. U kunt ook naar contactcenter@cbs.nl mailen. Of kijk op www.cbs.nl/werknemers voor meer informatie.

Uw kind doet ons een groot plezier als hij of zij één van de komende dagen de vragenlijst invult.

Ik dank u en uw kind alvast hartelijk voor uw tijd en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Mevrouw dr. A. Boeijen
Hoofddirecteur Dataverzameling

Uw gegevens zijn bij al onze onderzoeken veilig. Dit is een verplichting van het CBS die in de wet is bepaald. Het CBS heeft verschillende maatregelen getroffen om uw gegevens te beschermen. Zo zorgt de wet ervoor dat uw gegevens alleen voor statistische doelen worden gebruikt. Geen enkele instelling kan toegang eisen tot de gegevens die het CBS verzamelt. In de statistische informatie van het CBS zijn persoonlijke gegevens nooit te herkennen.

Het CBS verzamelt zelf gegevens maar krijgt ook veel bestanden van andere instellingen. Hierin staan bijvoorbeeld gegevens over bevolking, inkomens en werksituatie. Die informatie voegen we samen. Het CBS, TNO en SZW maken statistieken over de Nederlandse samenleving met die informatie. Zo werken we zo zuinig mogelijk.
Voor meer informatie over het privacy beleid van TNO zie www.monitorarbeid.tno.nl/privacy.

D STEEKPROEF, VERWACHTE RESPONS EN BRUIKBARE RESPONS

TABEL D.1 Bedrijfstakken volgens de SBI40-indeling en substrata Onderwijs met de bijbehorende steekproefuitzet, verwachte respons en gerealiseerde bruikbare respons

		STEEKPROEF-UITZET (SBI uit steekproef-gegevens)	VERWACHTE BRUIK-BARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit typeerproces)
		N	n	n	n
1	Landbouw, bosbouw en visserij	1.712	582	535	570
2	Winning van delfstoffen	500	210	177	182
3	Vervaardiging van voedingsmiddelen	2.531	922	892	997
4	Vervaardiging van textiel, kleding en leer	582	210	181	243
5	Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	877	335	285	306
6	Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	548	210	209	223
7	Vervaardiging van chemische producten	759	317	304	341
8	Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	482	210	183	206
9	Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	1.000	377	355	384
10	Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	2.096	745	650	709
11	Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	473	210	205	221
12	Vervaardiging van elektrische apparatuur	507	210	200	212
13	Vervaardiging van overige machines en apparaten	1.459	613	565	625
14	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	724	292	264	313
15	Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	3.267	1.104	980	1182
16	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	512	210	209	237
17	Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	657	251	220	248
18	Bouwnijverheid	6.887	2.248	2.114	2315
19	Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	2.578	816	697	695

		STEEKPROEF-UITZET (SBI uit steekproef-gegevens)	VERWACHTE BRUIK-BARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit steekproef-gegevens)	GEREALISEERDE BRUIKBARE RESPONS (SBI uit typeerproces)
		N	n	n	n
20	Groothandel en handelsbemiddeling	9.908	3.453	3.116	3106
21	Detailhandel (niet in auto's)	16.276	5.282	5.086	4907
22	Vervoer en opslag	7.313	2.635	2.418	2709
23	Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	11.165	2.768	2.650	2655
24	Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	818	321	280	287
25	Telecommunicatie	587	210	201	216
26	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	3.624	1.426	1.252	1194
27	Financiële instellingen	4.814	1.817	1.646	1774
28	Verhuur van en handel in onroerend goed	1.144	456	426	449
29	Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	6.896	2.754	2.555	2455
30	Speur- en ontwikkelingswerk	604	284	273	274
31	Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	1.723	549	508	512
32	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	22.957	6.057	5.580	3568
33	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	7.652	3.558	3.255	3652
34	Onderwijs	21.990	10.450	9.834	9958
	waarvan substrata:				
	41 Primair en speciaal onderwijs	*9.425*	*4.468*	*4.191*	*4.182*
	42 Algemeen vormend voortgezet onderwijs	*9.120*	*4.468*	*4.205*	*4.143*
	43 Overig onderwijs	*3.445*	*1.514*	*1.438*	*1.633*
35	Gezondheidszorg	8.389	3.780	3.473	3.620
36	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	8.245	3.296	3.026	3.124
37	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	5.382	2.109	1.884	1.943
38	Cultuur, sport en recreatie	2.365	829	769	806
39	Overige dienstverlening	2.610	899	859	867
40	Huishoudens als werkgever	2	1	0	31
	Totaal	**172.615**	**63.007**	**58.316**	**58.316**

TABEL D.2 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen	28.479	49	88.696	51	-3
Vrouwen	29.837	51	83.919	49	3
Totaal	**58.316**	**100**	**172.615**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL D.3 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en leeftijd

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
15 tot 25 jaar	3.975	14	17.319	20	-6
25 tot 35 jaar	4.525	16	18.145	20	-5
35 tot 45 jaar	5.082	18	16.199	18	0
45 tot 55 jaar	6.362	22	18.213	21	2
55 tot 65 jaar	7.362	26	15.904	18	8
65 tot 75 jaar	1.173	4	2.916	3	1
Totaal mannen	**28.479**	**100**	**88.696**	**100**	
Vrouwen					
15 tot 25 jaar	5.081	17	17.215	21	-3
25 tot 35 jaar	5.497	18	18.045	22	-3
35 tot 45 jaar	5.448	18	15.966	19	-1
45 tot 55 jaar	6.620	22	17.296	21	2
55 tot 65 jaar	6.633	22	13.851	17	6
65 tot 75 jaar	558	2	1.546	2	0
Totaal vrouwen	**29.837**	**100**	**83.919**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL D.4 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar geslacht en migratieachtergrond (generatie)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Mannen					
Nederland	24.001	84	66.987	76	9
Westers, 1e generatie	782	3	3.919	4	-2
Westers, 2e generatie	1.247	4	3.956	4	0
Niet Westers, 1e generatie	1.601	6	8.679	10	-4
Niet Westers, 2e generatie	847	3	5.140	6	-3
Onbekend	1	0	15	0	0
Totaal mannen	**28.479**	**100**	**88.681**	**100**	
Vrouwen					
Nederland	25.062	84	64.012	76	8
Westers, 1e generatie	1.067	4	4.407	5	-2
Westers, 2e generatie	1.329	4	3.734	4	0
Niet Westers, 1e generatie	1.342	4	6.600	8	-3
Niet Westers, 2e generatie	1.036	3	5.160	6	-3
Onbekend	1	0	6	0	0
Totaal vrouwen	**29.837**	**100**	**83.919**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL D.5 Samenstelling van de respons (NEA) gewogen met startgewichten, en de geschatte EBB-verdeling*: naar geslacht en onderwijsniveau

	NEA RESPONS		EBB/ POLISADMINISTRATIE*		VERSCHIL
	N (x1000)	%	N (x1000)	%	%-PUNT
Mannen					
Basisonderwijs	175	5	279	7	-2
Mavo/vmbo	529	14	675	17	-3
Havo/vwo/mbo	1.584	41	1.629	41	0
Hbo	940	25	874	22	3
Wo	604	16	531	13	2
Totaal mannen	**3.832**	**100**	**3.987**	**100**	
Vrouwen					
Basisonderwijs	130	3	202	6	-2
Mavo/vmbo	500	13	546	15	-2
Havo/vwo/mbo	1.547	41	1.469	40	0
Hbo	1.035	27	919	25	2
Wo	588	15	508	14	2
Totaal vrouwen	**3.800**	**100**	**3.645**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

* De verdeling naar opleidingsniveau naar leeftijd en geslacht is bepaald op basis van de EBB. De verdeling van opleidingsniveau is vervolgens toegepast op de verdeling van leeftijd en geslacht uit de Polisadministratie.

TABEL D.6 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar bedrijfstak

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Landbouw, bosbouw en visserij	535	0,9	1.712	1,0	-0,1
Winning van delfstoffen	177	0,3	500	0,3	0,0
Vervaardiging van voedingsmiddelen	892	1,5	2.531	1,5	0,1
Vervaardiging van textiel, kleding en leer	181	0,3	582	0,3	0,0
Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout en papier; drukkerijen	285	0,5	877	0,5	0,0
Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking	209	0,4	548	0,3	0,0
Vervaardiging van chemische producten	304	0,5	759	0,4	0,1
Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	183	0,3	482	0,3	0,0
Vervaardiging van producten van rubber, kunststof en overige niet-metaalhoudende minerale producten	355	0,6	1.000	0,6	0,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm en producten van metaal (geen machines en apparaten)	650	1,1	2.096	1,2	-0,1
Vervaardiging van computers en elektronische en optische apparatuur	205	0,4	473	0,3	0,1
Vervaardiging van elektrische apparatuur	200	0,3	507	0,3	0,0
Vervaardiging van overige machines en apparaten	565	1,0	1.459	0,8	0,1
Vervaardiging van auto's, aanhangwagens, opleggers en overige transportmiddelen	264	0,5	724	0,4	0,0
Vervaardiging van meubels en overige goederen; reparatie en installatie van machines en apparaten	980	1,7	3.267	1,9	-0,2
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	209	0,4	512	0,3	0,1
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	220	0,4	657	0,4	0,0
Bouwnijverheid	2.114	3,6	6.887	4,0	-0,4
Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers	697	1,2	2.578	1,5	-0,3
Groothandel en handelsbemiddeling	3.116	5,3	9.908	5,7	-0,4
Detailhandel (niet in auto's)	5.086	8,7	16.276	9,4	-0,7
Vervoer en opslag	2.418	4,1	7.313	4,2	-0,1
Logiesverstrekking en eet- en drinkgelegenheden	2.650	4,5	11.165	6,5	-1,9
Uitgeverijen; productie, distributie, verzorgen en uitzenden van films en radio- en televisieprogramma's	280	0,5	818	0,5	0,0

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Telecommunicatie	201	0,3	587	0,3	0,0
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie en informatietechnologie	1.252	2,1	3.624	2,1	0,0
Financiële instellingen	1.646	2,8	4.814	2,8	0,0
Verhuur van en handel in onroerend goed	426	0,7	1.144	0,7	0,1
Rechtskundige dienstverlening en accountancy; holdings (geen financiële); architecten en ingenieurs	2.555	4,4	6.896	4,0	0,4
Speur- en ontwikkelingswerk	273	0,5	604	0,3	0,1
Reclame en marktonderzoek; industrieel ontwerp en vormgeving; veterinaire dienstverlening	508	0,9	1.723	1,0	-0,1
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5.580	9,6	22.957	13,3	-3,7
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen; extraterritoriale organisaties	3.255	5,6	7.652	4,4	1,1
Onderwijs					
waarvan substrata:					
Primair en speciaal onderwijs	*4.191*	*7,2*	*9.425*	*5,5*	*1,7*
Algemeen vormend voortgezet onderwijs	*4.205*	*7,2*	*9.120*	*5,3*	*1,9*
Overig onderwijs	*1.438*	*2,5*	*3.445*	*2,0*	*0,5*
Gezondheidszorg	3.473	6,0	8.389	4,9	1,1
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	3.026	5,2	8.245	4,8	0,4
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	1.884	3,2	5.382	3,1	0,1
Cultuur, sport en recreatie	769	1,3	2.365	1,4	-0,1
Overige dienstverlening	859	1,5	2.610	1,5	0,0
Huishoudens als werkgever	0	0,0	2	0,0	0,0
Totaal	**58.316**	**100**	**172.615**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers. In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL D.7 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar stedelijkheid

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Zeer sterk stedelijk	12.658	22	43.640	25	-4
Sterk stedelijk	17.929	31	52.864	31	0
Matig stedelijk	9.531	16	26.986	16	1
Weinig stedelijk	13.443	23	36.387	21	2
Niet stedelijk	4.755	8	12.738	7	1
Totaal	**58.316**	**100**	**172.615**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

TABEL D.8 Samenstelling van de respons (NEA) en de steekproef (uit steekproefkader: Polisadministratie): naar de 4 grote steden en de 12 provincies (exclusief de 4 grote steden)

	NEA RESPONS		NEA STEEKPROEF		VERSCHIL
	n	%	N	%	%-PUNT
Amsterdam	2.198	4	9.198	5	-2
Rotterdam	1.616	3	6.586	4	-1
Den Haag	1.416	2	5.124	3	-1
Utrecht (stad)	1.251	2	3.807	2	0
Groningen	1.929	3	5.549	3	0
Friesland	2.060	4	5.961	3	0
Drenthe	1.684	3	4.658	3	0
Overijssel	4.207	7	11.737	7	0
Flevoland	1.281	2	4.465	3	0
Gelderland	7.446	13	20.394	12	1
Utrecht (prov)	3.668	6	9.888	6	1
Noord-Holland	6.508	11	19.859	12	0
Zuid-Holland	8.741	15	25.785	15	0
Zeeland	1.264	2	3.529	2	0
Noord-Brabant	9.183	16	25.769	15	1
Limburg	3.864	7	10.306	6	1
Totaal	**58.316**	**100**	**172.615**	**100**	

Het verschil in %-punten is berekend op onafgeronde cijfers.
In deze tabel worden afgeronde cijfers weergegeven.

In een context van demografische, economische en technologische ontwikkelingen verandert het werk en de werkomstandigheden van Nederlanders. TNO en het CBS monitoren daarom door middel van een aantal enquêtes de arbeidsomstandigheden van werkenden in Nederland. Eind 2019 voerden TNO en het CBS, in samenwerking met het ministerie van SZW, de vijftiende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Ruim 58.000 werknemers vulden de NEA 2019 vragenlijst in.

In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' al vijftien jaar in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de traditionele én opkomende arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.
Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en chronische aandoeningen, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-outklachten.
Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé.

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 over maatregelen 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 onderzoek op bedrijfs- en sectorniveau. De data zijn – onder voorwaarden – toegankelijk via CBS Microdata Services en zijn koppelbaar aan statistieken uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden van het CBS.
De resultaten worden gebruikt door beleidsmakers binnen overheid en bedrijfsleven, alsmede door onderzoekers, HRM- en arboprofessionals.

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

TNO innovation for life