

WERKGEVERS ENQUÊTE ARBEID 2016

TNO innovation
for life

Dr. Martijn L. van Emmerik
Dr. Ernest M.M. de Vroome
Drs. Karolus O. Kraan
Drs. Seth N.J. van den Bossche

TNO-rapport

Werkgevers Enquête Arbeid 2016

Methodologie en beschrijvende resultaten

Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

TNO innovation
for life

NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2017

METHODOLOGIE EN BESCHRIJVENDE RESULTATEN

TNO

Schipholweg 77-89

Postbus 3005

2301 DA Leiden

088 866 9000

www.tno.nl/arbeid

Deze publicatie is gratis te downloaden via

www.monitorarbeid.tno.nl.

ISBN: 978-90-5986-485-6

© 2017 TNO

Auteurs:

Dr. Martijn L. van Emmerik

Dr. Ernest M.M. de Vroome

Drs. Karolus O. Kraan

Drs. Seth N.J. van den Bossche

Met dank aan:

Kees Brammer (Panteia)

Marianne van Marwijk (Panteia)

Vormgeving:

Coek Design, Zaandam

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	6	3	Dataverzameling	20
1.1	Wat is de WEA?	6	3.1	Populatie en steekproefkader	20
1.2	Doel van de WEA	6	3.2	Gestratificeerde steekproeftrekking	20
1.3	Achtergrond en aanleiding	6	3.3	Vragenlijst	25
1.4	Openbaarmaking en gebruik	7	3.4	Veldwerk	25
1.5	Opbouw van dit rapport	7		3.4.1 Aankondigingsbrief	25
				3.4.2 Telefonische screening op werknemers	25
2	Verantwoording van de vragen uit de WEA	8		3.4.3 Respondenten	26
2.1	Inleiding	8		3.4.4 Rappels	26
2.2	Onderwerpen en samenhang	8		3.4.5 Commentaar	26
2.3	Overzicht en herkomst van onderwerpen	8	3.5	Data-invoer en dataverwerking	27
2.4	Beschrijving van de items in de WEA	14	3.6	Respons	34
	2.4.1 Bedrijfskenmerken	14	3.7	Netto-responspercentage	34
	2.4.2 Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid	14	3.8	Weging	34
	2.4.3 Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden	15	3.9	Steekproeffractie	41
	2.4.4 Bedrijfsbeleid	16	3.10	Non-respons onderzoek	42
	2.4.5 Personeel	17			

4	Tabellenboek WEA2016	43	Tabellenoverzicht	
5	Meerjarentabel WEA2008 – WEA2016	90	Tabel 1.	Overzicht van de onderwerpen in de WEA 2016. 10
6	Literatuur	138	Tabel 2.	Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2014. 23
A	Wijzigingen WEA2014 – WEA2016	141	Tabel 3.	Steekproefverantwoording telefonische screening in 2014. 27
B	Vragenlijst WEA2016	150	Tabel 4.	Netto steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2014. 29
C	Lijst van afkortingen	174	Tabel 5.	Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2014. 31
D	Aankondigingsbrief	175	Tabel 6.	Populatie en steekproefaantallen per hoofdsector. 33
E	Publicaties op basis van WEA-data	176	Tabel 7.	Netto responspercentage in 2014. 34
F	Summary	182	Tabel 8.	Populatieaantallen en percentages in de LISA respectievelijk de CBS-registratie in 2014. 35
			Tabel 9.	Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2014. 38
			Tabel 10.	Vergelijking van de non-responsgroep met het hoofdonderzoek (ongewogen). 42
			Tabel 11.	Resultaten WEA2014 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector. 45
			Tabel 12.	Meerjarentabel WEA 2008 – WEA 2014 92

1 INLEIDING

1.1 WAT IS DE WEA?

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar het arbeidsbeleid van Nederlandse bedrijven en instellingen. De WEA is onderdeel van het Programma Monitoring van Arbeid van TNO. De WEA wordt uitgevoerd in overleg met het Ministerie van SZW en in samenwerking met Panteia. De resultaten van de WEA zijn bedoeld voor sociale partners, beleidsmakers en wetenschappers.

De eerste WEA-meting vond eind 2008 plaats (WEA2008). In dit rapport wordt de vijfde meting van de WEA beschreven, die eind 2016 plaatsvond.

1.2 DOEL VAN DE WEA

De WEA beoogt trends en ontwikkelingen in het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen te monitoren, evenals het effect van dat arbeidsbeleid op bedrijfsresultaten en ziekteverzuim.

Uit dit hoofddoel volgen drie belangrijke subdoelen:

- De WEA fungeert als bron voor beleidsmatige en wetenschappelijke kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsbeleid,
- De WEA vergaart periodieke (tweejaarlijkse) informatie over het arbeidsbeleid onder een grote en representatieve steekproef van vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland, en:

- De WEA is van algemeen maatschappelijk belang doordat SZW, sociale partners en andere stakeholders hiermee worden voorzien van beleidsrelevante informatie over het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen.

1.3 ACHTERGROND EN AANLEIDING

Binnen het programma Monitoring van Arbeid faciliteren we overheden, sociale partners, brancheorganisaties, sociale zekerheidsinstellingen en bedrijven bij de ontwikkeling en evaluatie van beleidsmaatregelen. Het programma wordt door de overheid gefinancierd en betreft kennisontwikkeling voor de middellange termijn. Het Ministerie van SZW is regievoerder van dit programma en heeft naast een financiële bijdrage aan de dataverzameling van de WEA, nauw met TNO samengewerkt bij het opzetten van het WEA-onderzoek. Hiervoor is in 2007 een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Oeij *et al.*, 2007), waarna de vijf metingen zijn uitgevoerd in 2008, 2010, 2012, 2014 en 2016 (Oeij *et al.*, 2009; 2011; 2013; Van Emmerik *et al.* 2015).

De belangrijkste aanleiding voor de WEA is de wens om gegevens over arbeidsbeleid beschikbaar te krijgen die op nog geen enkele andere wijze door al bestaande onderzoeken worden verzameld (Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008), maar die wel relevant zijn voor zowel beleid als wetenschap.

Een andere aanleiding voor de WEA is het terugdringen van de enquêtedruk onder bedrijven en instellingen, door enkele bestaande onderzoeken (monitors) te integreren. Dit betreft vooral:

- De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (Bos & Engelen, 2005; 2007), en:
- De AVON-monitor (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b).

1.4 OPENBAARMAKING EN GEBRUIK

De WEA-resultaten worden openbaar gemaakt via diverse media, onder meer online via www.monitorarbeid.tno.nl. Op deze website bevinden zich onder meer dit methoden rapport (en de versies van eerdere jaren), de vragenlijst, de WEA-benchmarktool, en verdiepende studies.

Er worden op basis van de WEA-data verschillende publicaties geschreven, zoals onderzoeksrapporten, pers- en nieuwsberichten, en wetenschappelijke- en vaktijdschrift artikelen (zie Bijlage E). De WEA-gegevens worden gebruikt door het Ministerie van SZW, onder meer via de Arbobalans (Douwes *et al.*, 2016).

De WEA-gegevensbestanden worden onder voorbehoud ten behoeve van niet-commerciële onderzoeksdoeleinden beschikbaar gesteld aan derden. Hierbij gelden enkele voorwaarden, vooral rond de privacy van de deelnemende bedrijven en instellingen.

1.5 OPBOUW VAN DIT RAPPORT

Dit rapport dient als nadere toelichting op de WEA. Het gaat achtereenvolgens in op de verantwoording van de vragen (Hoofdstuk 2) en de dataverzameling (Hoofdstuk 3). Hoofdstuk 4 presenteert de belangrijkste resultaten van de vijfde meting van de WEA in 2016, uitgesplitst naar enkele belangrijke doelgroepen (vestigingsgrootte, al dan niet profit-organisatie en sector, Tabel 11). In Hoofdstuk 5 worden de items die in de afgelopen versies van de WEA (vrijwel) hetzelfde waren geformuleerd in een meerjarentabel statistisch geanalyseerd op ontwikkelingen tussen 2008 en 2016 (Tabel 12). Ook de items die in slechts één of twee metingen waren opgenomen worden hierin nogmaals samengevat. Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de gebruikte literatuur, en als bijlagen zijn opgenomen: een wijzigingenoverzicht WEA2014/2016 (A), de vragen uit de WEA 2016¹ (B), een lijst van gebruikte afkortingen (C), de aankondigingsbrief (D), een overzicht van publicaties op basis van de WEA-data (E) en een Engelstalige samenvatting (F).

1 De WEA vragenlijst wordt vanaf 2014 alleen via internet afgenomen. Er is dus geen 'officiële' papieren versie opgesteld.

2 VERANTWOORDING VAN DE VRAGEN UIT DE WEA

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de WEA-vragenlijst (Tabel 1 en Bijlage B). Achtereenvolgens belichten we de onderwerpen en hun samenhang (2.2), de herkomst van de vragen (2.3), en een beschrijving van de items (2.4).

2.2 ONDERWERPEN EN SAMENHANG

De WEA vraagt vooral naar feiten en meningen over bedrijfsbeleid.

- Enerzijds zijn er vragen over daadwerkelijk beleid, zoals over arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid en arbeidsverhoudingen. Dit zijn veelal vragen of de betrokken bedrijven en instellingen bekend zijn met bepaalde maatregelen, of zij actief zijn op deze beleidsterreinen, en hoe zij deze onderwerpen beoordelen.
- Anderzijds bevat de WEA vragen over theoretische constructen, zoals sociale innovatie. Doel van deze vragen is om op basis van de meningen en de oordelen van de respondenten meer grip te krijgen op de achterliggende motieven van werkgeversgedrag en bedrijfsbeleid.

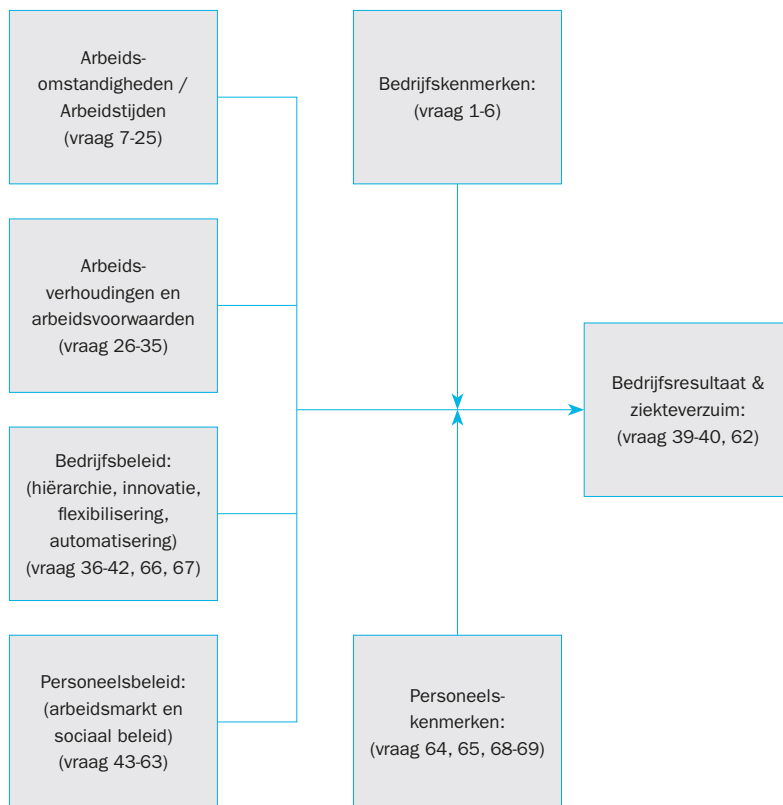
Over het algemeen hebben de vragen het monitoren van ‘werkgeversgedrag’ als hoofddoel. Dat wil zeggen dat ze beogen een beeld te scheppen van wat werkgevers doen op het thema ‘arbeid’, en hoe vaak zij dat doen (prevalentie). Daarnaast biedt dit mogelijkheden voor het evalueren van de

eventuele effecten van beleid. De verkregen resultaten kunnen vervolgens aanleiding geven tot meer verdiepende en mogelijk verklarende vervolgstudies.

In de WEA komen de volgende thema’s rond het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen aan de orde:

- Arbeidsomstandigheden(beleid) en arbeidstijden,
- Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden,
- Bedrijfsbeleid (hiërarchie en organisatiestructuur, innovatie, flexibilisering en automatisering),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ondernemerschap, en kenmerken en opbouw personele bestand), en:
- Bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekteverzuim).

In Figuur 1 worden deze thema’s geordend. Het weergegeven model is niet causaal van aard, maar is een kader om de mogelijk relevante verbanden voor nader onderzoek inzichtelijk te maken. Een soortgelijk model heeft TNO eerder toegepast bij de publicaties van Trends in Arbeid (Houtman et al., 2004, p. 3 en p. 16). In deze figuur zijn de vraagnummers uit de vragenlijst toegevoegd. Deze corresponderen met het overzicht in Tabel 1.

FIGUUR 1 Denkkader voor de WEA-monitor (versie 2016).

2.3 OVERZICHT EN HERKOMST VAN ONDERWERPEN

Aan de WEA liggen de volgende ontwikkelingen ten grondslag. In 2008 waren zowel de Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden (WA; zie Bijlage C voor lijst van afkortingen) als de AVON-monitor een belangrijke basis voor de WEA. Doel was destijds beide monitoren te integreren. Een algemene wens was om de onderwerpen die onderdeel waren van de NEA onder werknemers (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008), tevens zo veel mogelijk onderdeel uit te laten maken van de WEA. Daarmee werd de mogelijkheid geopend om de resultaten van werknemers (NEA) en werkgevers (WEA) onderling met elkaar te vergelijken.

Vanuit de kennisprogramma's van TNO was het de wens inzicht te verkrijgen over innovatie en sociale innovatie, sociaal ondernemerschap, gezondheidsbeleid, flexibilisering, en productiviteit.

Om enerzijds dubbel werk te vermijden en anderzijds bedrijven en instellingen zo minimaal mogelijk te belasten, is er bij de ontwikkeling van de WEA naar gestreefd zo min mogelijk overlap te hebben met bestaand en regelmatig terugkerend onderzoek onder werkgevers in Nederland, zoals dat bijvoorbeeld wordt verricht door het CBS en SCP-OSA. Hiervoor is voorafgaand aan de opstelling van de WEA-vragenlijst een inventarisatie uitgevoerd onder nationale en internationale werkgeversonderzoeken en -monitors (zie o.a. Kraan & Bakhuis Roozeboom, 2008; Oei *et al.*, 2007).

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen in de WEA2016-vragenlijst en waaraan deze zijn ontleend. De vragen over arbeidsomstandigheden (inclusief sociale zekerheid), en over arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (inclusief arbeidsrelaties) zijn nagenoeg alle afkomstig van SZW. De vragen over het bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilise-

ring en automatisering), personeel (arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid/ ondernemerschap en kenmerken en opbouw van het personele bestand), en over de bedrijfsresultaten (productiviteit, omzet en winst, en ziekte-verzuim), zijn nagenoeg alle afkomstig van TNO. Met deze vragen wil TNO

kennis verzamelen voor (nader) onderzoek en advisering van bedrijven, instellingen, brancheorganisaties, sociale partners en overheid, op het brede terrein van arbeid en organisatie.

TABEL 1 Overzicht van de onderwerpen in de WEA 2016

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
1. Bedrijfskenmerken (6+1 items)	1. Functie respondent (1)	Ontwikkeld door TNO
	2. Structuur (1)	PASO (aangepast)
	3. Familiebedrijf (1) – Familiebedrijf (1)	Ontwikkeld door TNO Ontwikkeld door TNO
	4. Profit/non-profit (1)	PASO (aangepast)
	5. Hoofdactiviteit (1)	OSA-SCP Arbeidsvraagpanel
	6. Oprichtingsjaar (1)	PASO (aangepast)
2. Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwet (72+6 items)	7. Arbeidsrisico's (17)	WA (aangepast)
	8. Maatregelen arbo en verzuim (13)	WA (aangepast)
	9. Maatregelen niet in loondienst (5)	Ontwikkeld door SZW
	10. Externe opdrachtgevers (1) – Externe opdrachtgevers (1)	Ontwikkeld door TNO Ontwikkeld door TNO
	11. Aanpak psychosociale risico's (7)	ESENER / TNO
	12. Redenen aanpak psychosociale risico's (7)	ESENER
	13. RI&E (1) – RI&E (1)	WA (aangepast) WA (aangepast)
	14. Preventiemedewerker (1)	Ontwikkeld door SZW
	15. Verzuimbegeleiding (1)	Ontwikkeld door SZW
	16. Bedrijfsarts / arbodienstverlener (1)	Ontwikkeld door SZW
	17. PAGO/PMO (1)	Ontwikkeld door SZW
	18. Toegang tot bedrijfsarts (1)	Ontwikkeld door SZW
	19. Toegang tot bedrijfsarts (1)	Ontwikkeld door SZW

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
<i>Vervolg</i> 2. Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwet	20. Tevredenheid diensten arbodienst (5)	WA (aangepast)
	21. Beroepsziekten (1)	Ontwikkeld door SZW
	22. Brancheorganisatie (1) – Brancheorganisatie (1) – Brancheorganisatie diensten (1) – Brancheorganisatie rol (1)	WA (aangepast) WA (aangepast) WA (aangepast) WA (aangepast)
	23. Arbocatalogus (1) – Gebruik arbocatalogus (1)	Ontwikkeld door SZW Ontwikkeld door SZW
	24. Stellingen Arbo- en gezondheidsbeleid (6)	Ontwikkeld door SZW
	25. Premiekorting verzekeraar (1)	WA (aangepast)
	26. OR/PvT (1) – Tevredenheid OR/PvT (1) – Participatie OR/PvT (5)	AVON (aangepast) AVON (aangepast) Ontwikkeld door SZW
3. Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (42+7 items)	27. Lid werkgeversvereniging (1)	AVON
	28. Tevredenheid werkgeversorganisatie (1)	AVON (aangepast)
	29. CAO (1) – Tevredenheid cao (1)	AVON (aangepast) Ontwikkeld door SZW
	30. O&O-fonds (1)	AVON (aangepast)
	31. Arbeidsvoorwaarden beschikbaar (14)	AVON (aangepast)
	32. Belang instituties (5)	AVON (aangepast)
	33. Tevredenheid werknemersbehartiging (2)	AVON (aangepast)
	34. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties (8)	AVON (aangepast)
	35. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties (8)	AVON (aangepast)
	36. Hiërarchie en organisatiestructuur (1)	PASO, OSA-SCP
4. Bedrijfsbeleid (26+11 items)	37. Decentralisatie/medewerkers beslissen (4)	PASO (aangepast)
	38. Innovatie (4)	CIS IV
	39. Gerichtheid korte versus langetermijnresultaten (1)	Ontwikkeld door TNO ism EUR
	40. Bedrijfsprestaties (5)	Ontwikkeld door TNO

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
Vervolg 4. Bedrijfsbeleid	41. Flexibilisering arbeid (8) – Flexibele werktijden (2) – Onregelmatige werktijden (2) – Flexibele contracten (5) – Redenen flexibel contract (1) – Redenen geen flexibel contract (1)	FLIPO Ontwikkeld door TNO Ontwikkeld door TNO Ontwikkeld door TNO TNO / ABU TNO / ABU
	42. Automatiseringssituatie (4) en redenen robotisering (1)	Ontwikkeld door TNO ism EUR.
5. Personeel (71+4 items)	43. Functiegroepen (3)	PASO, OSA-SCP
	44. Verandering aantal werknemers (1) – Afname werkgelegenheid (1) – Toename werkgelegenheid (1)	MEADOW MEADOW MEADOW
	45. Samenstelling functieniveaus (3)	Ontwikkeld door TNO
	46. Redenen afname werkgelegenheid (5)	MEADOW
	47. Beëindiging arbeidsovereenkomsten (2)	Ontwikkeld door SZW
	48. Redenen beëindiging (1)	Ontwikkeld door SZW
	49. Vacatures (1) – Vacatures aantal (1) – Vacatures aantal moeilijk vervulbaar (1)	PASO, OSA-SCP (aangepast) idem idem
	50. Voldoende gekwalificeerd personeel (1)	ZARA-panel; OSA-SCP
	51. Aansluiting kennis en vaardigheden (6)	Ontwikkeld door TNO
	52. Kwetsbare groepen in missie (1)	Ontwikkeld door TNO
	53. Kwetsbare groepen aangenomen (1)	Ontwikkeld door TNO
	54. Acties aannemen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	55. Aantal werknemers kwetsbare groepen (6)	Ontwikkeld door TNO
	56. Belemmeringen kwetsbare groepen (1)	Ontwikkeld door TNO
	57. Gebruik regelingen ouderen / arbeidsongeschikten (8)	Ontwikkeld door SZW
	58. Doorwerken tot pensioenleeftijd (1)	NEA (aangepast)
	59. Doorwerken na pensioenleeftijd (1)	NEA (aangepast)
	60. Voorzieningen langer doorwerken (1)	Ontwikkeld door TNO
	61. Werknemers cursus gevolgd (1)	MEADOW

MODULE	ITEMS (AANTAL)	HERKOMST
Vervolg 5. Personeel	62. Ziekteverzuimpercentage (1)	OSA-SCP
	63. Tevreden over personeel (6)	Ontwikkeld door TNO
	64. Vaste en flexibele werknemers (8)	Ontwikkeld door TNO
	65. Vaste en flexibele werknemers in FTE (2)	Ontwikkeld door TNO
	66. Gewenste ontwikkeling flexibele schil (1)	Ontwikkeld door TNO
	67. Verwachte ontwikkeling flexibele schil (1)	Ontwikkeld door TNO
	68. Werknemersaantallen onderverdeeld (6)	PASO (aangepast)
	69. Totaal aantal werknemers totale organisatie binnen Nederland (1)	Ontwikkeld door TNO
	70. Opmerkingen onderzoek (open vraag)	Ontwikkeld door TNO
6. Overige vragen (4 items)	71. Bereidheid vervolgonderzoek (1)	Ontwikkeld door TNO
	72. Correspondentiegegevens (1)	Ontwikkeld door TNO
	73. Attendering WEA2016-brochure (1)	Ontwikkeld door TNO

Noot. Zie Bijlage C voor lijst van afkortingen.

In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de wijzigingen van de WEA2016 ten opzichte van de meting van 2014. Wederom is een groot aantal vragen geheel of grotendeels of na enkele transformaties op dezelfde manier gesteld zodat ze in één ‘combi’-bestand respectievelijk ‘combi’-tabel kunnen worden opgenomen (zie Tabel 12). In enkele gevallen werden items pas gelijk na een hercodering of door enkele items samen te voegen, en ook de voorwaarde bij sommige items in 2008 dat een vestiging ten minste 10 werkende personen moest hebben, is ‘doorgeprogrammeerd’ in 2010/2016 om sommige items vergelijkbaar te maken. De voorwaarde ‘ten minste 10 werkende personen’ is echter alleen in het ‘combi’-bestand en de daarop gebaseerde ‘combi’-Tabel 12 doorgevoerd, dus niet in Tabel 11, die alleen betrekking heeft op de 2016-gegevens.

Hoewel een redelijk groot aantal vragen van meting tot meting vergelijkbaar is gebleven (of vergelijkbaar kon worden gemaakt), is er bij iedere nieuwe meting ook steeds een aantal items ‘verdwenen’ respectievelijk bijgekomen. Ondanks dat sommige items terecht zijn verdwenen op grond van ervaringen in eerdere metingen, en andere items terecht zijn toegevoegd vanwege de veranderde economische context, is het voor monitoringdoel-einden van groot belang dat ook in de toekomst een zo groot mogelijk aantal items van meting tot meting hetzelfde blijft.

2.4 BESCHRIJVING VAN DE ITEMS IN DE WEA

In deze paragraaf wordt zowel toegelicht wat de herkomst is van elke vraag, als wat wordt beoogd om ermee te meten.

2.4.1 Bedrijfskenmerken

In deze module worden de ‘demografische’ kenmerken van de betrokken organisaties vastgesteld. Hoewel we hier spreken van *bedrijfskenmerken*, betreft het WEA-onderzoek meer precies *vestigingen* van bedrijven, organisaties en instellingen, die zowel een profit- als een non-profit karakter kunnen hebben. In de vragenlijst wordt vanaf 2012 consequent gesproken over de betrokken ‘*vestiging*’. De onderwerpen die onder ‘bedrijfskenmerken’ aan de orde komen zijn:

1. Functie respondent,
2. Structuur,
3. Familiebedrijf,
4. Profit/non-profit,
5. Hoofdactiviteit,
6. Oprichtingsjaar, en:
70. Totaal aantal werknemers van de organisatie waartoe de vestiging behoort.

Vraag 1, 3 en 70 zijn door TNO ontwikkeld, vragen 2, 4 en 6 zijn ontleend aan de PASO en vraag 5 aan het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel (zie Bijlage C voor lijst van afkortingen). Vanuit het steekproefkader (het LISA-vestigingenbestand) zijn de SBI-codering (versie 2008) en het KvK-nummer van het bedrijf hieraan toegevoegd. Het KvK-nummer is echter niet van toepassing indien het bedrijf niet verplicht is om ingeschreven te staan bij de KvK.

Vraag 70 is bedoeld om vast te stellen of de vestiging onderdeel is van een groter geheel en zo ja, wat dan de omvang is van de totale organisatie - wat bijvoorbeeld helpt om te bepalen of het wel of geen MKB-onderneming is. Arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, IGM en sociale zekerheid

2.4.2 Arbeidsomstandigheden

Vragen over onderstaande onderwerpen hebben ten doel om het bedrijfsbeleid over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden nader in beeld te krijgen:

7. Arbeidsrisico's,
8. Maatregelen arbo en verzuim,
9. Maatregelen voor werknemers niet in loondienst,
10. Externe opdrachtgevers,
11. Aanpak psychosociale risico's
12. Redenen aanpak psychosociale risico's
13. RI&E aanwezig; RI&E plan van aanpak gemaakt,
14. Preventiemedewerker aanwezig,
15. Verzuimbegeleiding,
16. Bedrijfsarts / arbodienstverlener,
17. PAGO,
18. Toegang tot bedrijfsarts,
19. Toegang flexibele krachten tot bedrijfsarts,
20. Tevredenheid diensten arbodienst,
21. Beroepsziekten,
22. Brancheorganisatie aanwezig,
- 22a. Brancheorganisatie actief op gebied arbo,
- 22b. Gebruik diensten brancheorganisatie,
- 22c. Oordeel brancheorganisatie,
23. Arbocatalogus,
- 23a. Arbocatalogus gebruikt,
24. Stellingen arbobeleid / gezondheidsbeleid,

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de WA (Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden; Bos & Engelen, 2005, 2007), die in opdracht van SZW werd uitgevoerd door Research voor Beleid. Vraag 7 komt overeen met de wijze waarop dit is gevraagd in de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010). Vraag 10 is een nieuwe, door TNO ontwikkelde, vraag die gaat over de aandacht van externe opdrachtgevers voor de veiligheid en gezondheid van het personeel van de respondent.

Items 17-19 zijn door SZW ontwikkeld en vragen naar de beschikbaarheid van periodieke geneeskundig onderzoek (PAGO) en toegankelijkheid van de bedrijfsarts. Ook de nieuwe vraag 21 over het signaleren van beroepsziekten is door SZW ontwikkeld.

Sociale Zekerheid

De WEA besteedt aandacht aan de volgende aspecten van het sociale zekerheidsbeleid binnen bedrijven en instellingen:

- 25. Premiekorting verzekeraar,
- 57. Acties voor aannemen kwetsbare groepen: (werkloze) ouderen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Deze vragen gaan over aspecten van het sociale zekerheidsbeleid, zoals de rol van verzekeraars, re-integratie, loon- en subsidieregelingen voor ouderen en arbeidsongeschikten, en betreft het vergroten van de arbeidsparticipatie. Deze vragen zijn deels ontleend aan de WA (aangepast). De overige vragen zijn door SZW ontwikkeld, en ten dele afgeleid van eerder onderzoek naar de bekendheid met regelgeving (Bolhuis & van Petersen, 2007).

2.4.3 Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

In de WEA zijn vragen opgenomen over het beleid in bedrijven en instellingen op het terrein van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, over de arbeidsrelatie en over beëindiging van arbeidsovereenkomsten:

- 26. Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging betrokkenheid bij,
- 26a. Vormgeven arbobeleid,
- 26b. Keuze voor arbodienst(verlener)
- 26c. Takenpakket arbodienstverlener
- 26d. Keuze preventiemedewerker
- 26e. Takenpakket van de preventiemedewerker
- 27. Lid werkgeversvereniging / branchevereniging,
- 28. Tevredenheid werkgeversorganisatie,
- 29. Valt onder CAO,
- 29a. Tevredenheid CAO,
- 30. O&O-fonds,
- 31. Beschikbaarheid arbeidsvoorwaardenregelingen
- 32. Belang instituties,
- 33. Tevredenheid werknemersbehartiging,
- 34. Ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
- 35. Gebruik ruimte maatwerk arbeidsrelaties,
- 47a. Arbeidsovereenkomsten beëindigd door werknemer,
- 47b-i. Arbeidsovereenkomsten beëindigd door werkgever, en manieren van beëindiging, en:
- 48. Reden van beëindiging.

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit de AVON-monitor die in opdracht van SZW drie keer is uitgevoerd (MuConsult, 2002; Van Sloten, Nauta & Oeij, 2005a, 2005b; Ten Have *et al.*, 2007a, 2007b). De AVON was een vragenlijstonderzoek onder zowel een steekproef van werknemers als een

steekproef van leidinggevendenden. De WEA is echter uitsluitend een onderzoek onder werkgevers, en daarmee is de respondent een persoon op een hoger aggregatieniveau binnen de organisatie dan de (direct) leidinggevende. In de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) wordt een aantal vergelijkbare vragen voorgelegd aan werknemers, namelijk over CAO's, arbeidvoorwaarden en instituties. Deze thematiek heeft raakvlakken met het TNO-onderzoek naar maatwerk in arbeidsrelaties (Nauta *et al.*, 2007).

2.4.4 Bedrijfsbeleid

Onder 'bedrijfsbeleid' valt een aantal thema's rond management en besturing ter realisering van bedrijfsdoelen.

Hiërarchie, functiegroepen en autonomie

In 2012 is een vraag geïntroduceerd over het aantal hiërarchische niveaus van de organisatie en over de verdeling van personeel naar functiegroepen, beide afkomstig uit de PASO-survey en het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel (#36, 43). Doel is om deze informatie te koppelen aan werknemersinvloed en aan teamwerk, zodat inzicht ontstaat over de arbeids(ver)deling.

De WEA2010 bevatte al één module met vier items over de hiërarchie in de besturings- of managementstructuur binnen het betrokken bedrijf, en deze module is ook in 2016 behouden (# 37). Gevraagd wordt naar de mate in hoeverre de uitvoerende medewerkers zelf beslissen over aspecten van het werk, ofwel autonomie hebben. Deze module is afkomstig uit de PASO (aangepast) en heeft ten doel om de invloed na te gaan van werknemers op de besluitvorming.

Innovatie

De WEA kent sinds de 2010-meting ook een vraag over innovaties die het bedrijf in de afgelopen twee jaar heeft doorgevoerd op het vlak van producten/diensten, werkprocessen, marketingmethoden en/of organisatorische veranderingen (#38). Deze vraag komt uit de *Community Innovation Survey* van de OECD en Eurostat, en is gebaseerd op de *Oslo Manual* (OECD & Eurostat, 2005; Eurostat, 2008) (zie verder Kraan & De Jong, 2011). Met deze vraag, in combinatie met vragen over hiërarchie, functiegroepen en autonomie (#36, 43, 37), kan een construct over 'innovatieve arbeidsorganisatie' ('*workplace innovation*') worden afgeleid².

Bedrijfsprestaties en arbeidsproductiviteit

In de WEA-vragenlijst wordt in module #40 aandacht besteed aan de prestaties van bedrijven en instellingen. Dit onderwerp valt uiteen in arbeidsproductiviteit, product- of dienstkwaliteit, klanttevredenheid, en omzet en winst. Deze vraag is bedoeld als afhankelijke variabele, met andere woorden als uitkomstmaat van de maatregelen die bedrijven en instellingen nemen op de thema's '(organisatorische) innovatie', 'flexibilisering', en 'ICT- en technologiebeleid'. Deze vragen zijn ten behoeve van dit onderzoek door TNO ontwikkeld.

Sinds 2014 bevat de WEA ook een vraag over de gerichtheid op korte- of langetermijnresultaten (#39)³.

2 Dit begrip komt overeen met 'sociale innovatie' in de Nederlandse context, het vernieuwen van arbeidsorganisaties en het maximaal benutten van competenties (Taskforce Sociale Innovatie, 2005; Volberda *et al.*, 2005).

3 Deze vraag is ontwikkeld in samenwerking met A. Kleinknecht en R. Vergeer.

Flexibilisering van arbeid

Flexibilisering van de arbeid en de rol daarin van flexibele werktijden, onregelmatige werktijden en flexibele contracten komen aan ook in de WEA 2016 aan de orde (#41 t/m 41c), motieven voor het al dan niet inzetten van medewerkers met een flexibel contract te achterhalen (41d en e; ontwikkeld in samenwerking met de ABU) en de gewenste en verwachte ontwikkeling van de ‘flexibele schil’ (#66 ,67). De vragen over flexibilisering zijn specifiek voor de WEA opgesteld dan wel aangepast. Deze zijn ten dele gebaseerd op de FLIPO-aanpak van flexibiliteit van personeel in organisaties, en op de balansgedachte van werknemers- en werkgeversbelangen bij flexibilisering, de zogenaamde ‘gebalanceerde flexibiliteit’ (De Leede et al., 2002; De Leede & Goudswaard, 2008). Deze vragen hebben ten doel om te meten in hoeverre bedrijven en instellingen flexibilisering van arbeid toepassen, en gaan over aspecten van de kwaliteit van flexibele arbeid.

Automatiseringssituatie: ICT en robotisering

In de WEA is een vraag opgenomen over de automatiseringssituatie in het bedrijf (#42a, b en d). Doel van deze vraag is vast te stellen in hoeverre computers, ICT en andere gespecialiseerde automateringstoepassingen zijn doorgedrongen in de bedrijfsprocessen. Deze vraag is door TNO ontwikkeld. Daarnaast is een vraag ontwikkeld (#42c) die inventariseert of robots aanwezig zijn en wat de belangrijkste redenen zijn om robotisering te gebruiken (#a42)⁴.

2.4.5 Personeel

De WEA bevat een aantal vragen over (de veranderingen in) het personeelsbestand in de betrokken bedrijven en instellingen. Deelonderwerpen zijn

arbeidsmarktbeleid, sociaal beleid en sociaal ondernemerschap, doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd, ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

Personeelsbestand

De WEA bevat een aantal vragen over het al of niet beëindigen van arbeidsovereenkomsten en de redenen die daaraan ten grondslag liggen (#47-48). Vier vragen inventariseren de verandering in het totaal aantal werknemers (#43-44b) en veranderingen in de samenstelling van de functieniveaus (#45). De vragen 43-44b zijn gebaseerd op de *MEADOW Guidelines* (Meadow consortium, 2010). Vraag 45 is ontwikkeld door TNO.

Arbeidsmarkt: vacatures en aansluiting kennis en vaardigheden

De WEA2016 biedt ruimte aan arbeidsmarkt vragen over vacatures en moeilijk vervulbare vacatures (#49). Deze vragen zijn afkomstig uit de PASO- en OSA-SCP-surveys, en licht aangepast door TNO, en hebben ten doel om de ontwikkeling in vacatures vast te stellen en om deze te plaatsen tegen de achtergrond van economische ontwikkelingen tijdens de WEA-metingen.

In de WEA zitten enkele vragen over de mate waarin het personeel gekwalificeerd is voor het werk en of de kennis en vaardigheden van medewerkers ‘up-to-date’ zijn (#50, #51). Vraag 50 is afkomstig uit het OSA-SCP Arbeidsvraagpanel, aangepast aan de huidige doeleinden. Vraag 51 is door TNO ontwikkeld.

Sociaal beleid/ondernemerschap: kwetsbare groepen

De WEA gaat in op sociaal beleid en/of sociaal ondernemerschap, dat wil zegen op de vraag in hoeverre werkgevers aandacht hebben voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betreft bijvoorbeeld mensen die aan het werk zijn gegaan vanuit

⁴ De vraag is ontwikkeld in samenwerking met F. Dekker (Erasmus Universiteit).

langdurige werkloosheid (Wwb), via een re-integratiebedrijf, UWV (Wajong, arbeidsgehandicapten), zorg, of via de Wsw. De volgende onderdelen worden hierbij aan de orde gesteld:

52. Kwetsbare groepen in missie,
53. Kwetsbare groepen aangenomen,
54. Acties ondernomen om kwetsbare groepen aan te nemen
55. Aantal werknemers uit kwetsbare groepen (dit jaar uitgebreid), en:
56. Belemmeringen kwetsbare groepen.
57. Gebruik van regelingen om ouderen/kwetsbare groepen in dienst te nemen

Deze vragen hebben ten doel om te onderzoeken welke mogelijkheden bedrijven en instellingen hebben en benutten bij mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, en hoe bedrijven en instellingen hierin kunnen worden gestimuleerd.

Doorwerken tot en na pensioengerechtigde leeftijd

Er zijn in de WEA enkele vragen gesteld over het doorwerken van oudere werknemers:

58. Doorwerken tot hun pensioengerechtigde leeftijd,
59. Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd, en:
60. Voorzieningen langer doorwerken.

Deze vragen zijn opgenomen om een vergelijking met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010) mogelijk te maken, waarin soortgelijke vragen zijn gesteld aan werknemers. Het doel van deze module is om de komende jaren te monitoren hoe het verschijnsel 'doorwerken tot en na de pensioenleeftijd' zich qua omvang en karakter ontwikkelt, en om na te gaan welk beleid kan worden gevoerd om langer doorwerken te faciliteren.

Scholing in werktijd

De WEA vraagt naar het percentage werknemers dat het afgelopen jaar in werktijd een cursus, training, of scholing heeft gevolgd (vgl. MEADOW Guidelines, 2010). Hiermee kan worden nagegaan in welke sectoren of type bedrijven werknemers met name dergelijke scholing ontvangen (#61).

Uitkomsten: Ziekteverzuim en tevredenheid

In de WEA wordt met een vraag afkomstig van het OSA-SCP Arbeidsvraagpaneel het ziekteverzuimpercentage in kaart gebracht (#62). Gevraagd wordt naar het ziekteverzuimpercentage in het kalenderjaar voorafgaand aan de meting, exclusief het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit gegeven kan worden vergeleken met het landelijk ziekteverzuimpercentage op individueel niveau, zoals gemeten met de NEA (Van den Bossche *et al.*, 2006, 2008; Koppes *et al.*, 2009, 2010).

In vraag 63 wordt gevraagd hoe tevreden het bedrijf is over het personeel op aspecten als inzetbaarheid, betrokkenheid, flexibiliteit in werktijd, bereidheid te leren, kwaliteit van het geleverde werk en arbeidsproductiviteit. Deze vraag is ontwikkeld door TNO.

Het doel van deze verzuim- en tevredenheidsvraag is om daarmee naast andere bedrijfsresultaten uitkomstmaten te hebben op basis waarvan het arbeidsbeleid van bedrijven en instellingen kan worden geëvalueerd.

Kenmerken personeelsbestand

In module #68 wordt gedetailleerd naar de onderverdeling van werknemers in de volgende categorieën gevraagd: man-vrouw, leeftijd in vier klassen, opleiding in drie klassen, deeltijders, en herkomst. Ook wordt naar een verdeling van de flexibele werknemers gevraagd in verschillende categorieën (#64, 65). Deze vragen zijn onder meer gebaseerd op de PASO, en door TNO aangepast aan de huidige doeleinden. Het doel van deze informatie is het

verdelen van bedrijven en instellingen naar personele achtergrondvariabelen, en mogelijke verklaringen te vinden voor werkgeversgedrag tegen de achtergrond van het personele bestand.

Resterende vragen

- 69. Totaal aantal werknemers (zie opmerking bij § 2.4.1),
- 70. Opmerkingen onderzoek (open vraag),
- 72. Bereidheid tot vervolgonderzoek,
- 72. NTE-gegevens (naam, telefoonnummer, e-mailadres), en
- 73. Interesse in attendering op de WEA2014 brochure.

In de WEA-vragenlijst wordt ter afsluiting gevraagd van het onderzoeksdeel naar opmerkingen die de respondenten kunnen hebben op- en naar aanleiding van het onderzoek zelf (#70). Deze vraag heeft tot doel om van de respondenten feedback te krijgen over voor hen relevante thema's, waar SZW en TNO in de nabije toekomst mogelijk op in kunnen spelen. Daarnaast wordt gepolst of bedrijven benaderd mogen worden voor vervolgonderzoek, en of zij geattendeerd willen worden op het verschijnen van de (digitale) WEA2016-brochure met enkele centrale uitkomsten ('highlights').

3 DATAVERZAMELING

3.1 POPULATIE EN STEEKPROEFKADER

De populatie van de WEA wordt gevormd door alle Nederlandse vestigingen van profit- en non-profitbedrijven en -instellingen met ten minste twee werkzame personen. De WEA bevat daarmee géén zogenoemde ZZP-ers (hoewel wel vragen worden gesteld naar de mate waarin en wijze waarop bedrijven en instellingen ZZP-ers voor hun bedrijf inzetten).

Om uit een populatie een representatieve steekproef te verkrijgen is een registratiebestand noodzakelijk waaruit *at random* potentiële deelnemers kunnen worden getrokken. Dit '*at random*' selecteren van potentiële deelnemers garandeert in principe dat de uiteindelijke steekproef representatief is, voor zover de non-respons aselectief is. Elk registratiebestand kent ten opzichte van de oorspronkelijke doelpopulatie bovendien enkele hiaten.

Er bestaan in Nederland ten minste drie bedrijfsregisters: het Algemeen Bedrijfsregister (ABR) van het CBS, het Handelsregister van de Vereniging van Kamers van Koophandel (VVK), en het Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en Vestigingen (LISA). Elk van deze registers is met een ander doel opgezet en zij verschillen in hun definities van 'bedrijf' als zijnde een 'vestiging', dan wel 'juridische' of 'economische eenheid' (Van Wissen, 2003). Daarnaast zijn er verschillen in hun definities van 'werknemer' of 'werkzame persoon', en bovendien verschillen ze in de mate waarin speci-

fieke sectoren worden 'gedekt'. Deze registers geven dan ook verschillende informatie over bijvoorbeeld het aantal vestigingen in Nederland.

Overeenkomstig de conclusie in de WEA-haalbaarheidsstudie (Oeij *et al.*, 2007, pp. 6-7), is voor de WEA-onderzoeken steeds gekozen om bij de steekproeftrekking uit te gaan van het LISA-vestigingenbestand. Het LISA-register is relatief het meest toegankelijk, het is het meest actuele register met een goede dekkingsgraad, en het sluit ten slotte ook het beste aan bij onze definiëring van zowel 'werkzame personen' als 'registratie-eenheid' (de fysieke vestiging van een bedrijf of instelling). Ook het eerder verrichte ZARA-werkgeverspanel maakte voor de steekproeftrekking gebruik van het LISA-register (Veerman *et al.*, 1996).

3.2 GESTRATIFICEERDE STEEKPROEFTREKKING

De steekproeftrekking is in nauwe samenwerking met de 'Stichting LISA' (zie: www.lisa.nl) verricht door Panteia (Brammer, 2009, 2011; Van Marwijk & Brammer, 2013, 2015, 2017).

Bij deze steekproeftrekking is 'gestratificeerd' naar 205 'cellen', die worden gevormd door 41 sectoren en 5 grootteklassen. Tussen 2008 en 2016, zijn hiervoor steeds *dezelfde* 41 sectoren en 5 grootteklassen gebruikt, ondanks dat de 'Stichting LISA' in 2008 gebruik maakte van de SBI-codering

volgens versie '93 (CBS, 1993), en sinds 2010 volgens versie '2008' (CBS, 2008). Telkens zijn bij *dezelfde* 41 sectoren de overeenkomstige SBI93- respectievelijk SBI2008-codes geïdentificeerd, en is de stratificatie vervolgens op de overeenkomstige SBI93- respectievelijk SBI2008-codes gebaseerd. De indeling van alle bedrijfstakken in 41 inhoudelijk relevant geachte sectoren is in overleg tussen TNO, SZW en Panteia tot stand gekomen.

Gestratificeerde steekproeftrekking (*sampling*) houdt in dat *niet* zoals bij *simple at random sampling* de bedrijfsvestigingen telkens uit het *gehele* LISA-bestand worden getrokken, maar dat het LISA-bestand eerst wordt opgedeeld in bovengenoemde 205 cellen, en vervolgens *binnen elk van die cellen afzonderlijk* een steekproef wordt getrokken. Daarmee wordt gegarandeerd dat de deelnemende bedrijfsvestigingen over deze 205 cellen worden verdeeld.

Bij gestratificeerd samplen kan vervolgens onderscheid worden gemaakt in:

- 'Proportioneel' gestratificeerd samplen: zijn er weinig (respectievelijk veel) respondenten (bedrijfsvestigingen) in een cel in de *populatie*, dan komen er ook weinig (respectievelijk veel) bedrijfsvestigingen in die cel in de *steekproef*, en:
- 'Gelijke cellen' gestratificeerd samplen: er wordt zo gesampled dat er in de *steekproef* in elke cel exact evenveel respondenten komen, dus los van de vraag of er in die cel in de *populatie* nu weinig of veel respondenten (bedrijfsvestigingen) voorkomen.

'Proportioneel'-gestratificeerd samplen is ten opzichte van *simple at random* samplen verhoudingsgewijs 'effectief': de standaardfout van percentages en/of gemiddeldes wordt verhoudingsgewijs kleiner. Dat resul-

teert vervolgens in nauwkeurigere schattingen (smallere 95%-betrouwbaarheidsintervallen). De zogenaamde '*designfactor*' is bij zuiver 'proportioneel' gestratificeerd samplen *kleiner* dan één (hetgeen 'gunstig' is).

'Gelijke cellen'-gestratificeerd samplen heeft als voordeel dat de cijfers in elke cel (sector-grootteklassecombinatie) gedetailleerd onder de loep kunnen worden genomen, er zijn dan in elke cel 'zo veel mogelijk' waarnemingen. 'Gelijke cellen'-gestratificeerd samplen is echter minder 'effectief' dan *simple at random* samplen, de standaardfout wordt daarmee groter in vergelijking tot *simple at random* samplen. De '*designfactor*' wordt dan ongunstiger, groter dan één. Door het steekproefdesign zijn dan méér respondenten nodig dan onder *simple at random* sampling (onder overigens gelijkblijvende condities).

Bij '*proportioneel*'-gestratificeerd samplen telt in de steekproef elke cel automatisch even zwaar mee als die cel in de populatie mee zou tellen bij het berekenen van percentages en/of gemiddelden. 'Proportioneel' gestratificeerde steekproeven worden dan ook wel *zelfwegend* genoemd, de cases hoeven niet te worden gewogen om van de steekproefpercentages en -gemiddelden de populatiepercentages en -gemiddelden af te leiden.

Bij '*gelijke cellen*'-gestratificeerd samplen, echter, is weging ter correctie van de onevenredige verdeling over de cellen ten opzichte van die verdeling in de populatie wel noodzakelijk. In dat geval krijgt elke 'stratificeer'-cel zijn eigen wegingsfactor ter correctie voor zijn onder- of oververtegenwoordiging ten opzichte van de populatie.

In het WEA-onderzoek is getracht om een gunstige balans te vinden tussen de voordelen van 'gelijke cellen'-gestratificeerd samplen en 'proportio-

neel'-gestratificeerd samplen. In elke cel diende een minimaal aantal cases voor te komen om ook voor afzonderlijke sectoren en/of grootteklassen voldoende nauwkeurige percentages en/of gemiddeldes af te kunnen leiden. Maar tegelijkertijd is ernaar gestreefd om de steekproef enigszins naar proportie te samplen, en daarmee de uiteindelijke wegingsfactoren zo dicht mogelijk bij één te houden.

Bij de berekening van de streefgetallen die in de uiteindelijke steekproefcellen zouden moeten zitten, zijn de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- Indien mogelijk hebben we in elke sector (elke 'regel' in Tabel 2) getracht ten minste ongeveer 125 cases te realiseren (125 is een minimum om enigszins nauwkeurige 95%-betrouwbaarheidsintervallen te kunnen berekenen),
- Indien mogelijk hebben we getracht om in elke cel (41 sectoren * 5 grootteklassen) ten minste 10 cases te realiseren,
- De steekproef fractie (het aantal cases in de steekproef in een cel, ten opzichte van het overeenkomstige aantal cases in die cel in de populatie) mocht in principe niet hoger zijn dan 20%. Dat was enerzijds om de enquêtedruk in specifieke bedrijfstakken tegen te gaan, anderzijds omdat we een respons verwachtten van ongeveer 20%, en we uiteraard niet meer dan 100% van de populatie in een 'cel' konden benaderen, en:
- Binnen dit kader hebben we getracht om de uiteindelijke (verwachte) gewichten zo dicht mogelijk bij één te houden. Met andere woorden, er waren wel bepaalde 'minima' en 'maxima' van kracht, maar afgezien daarvan is geprobeerd de verdeling over de steekproefcellen procentueel gezien zo veel mogelijk te laten lijken op de verdeling over de populatiecellen.

Gezien deze overwegingen en enkele logistieke randvoorwaarden is vanaf de eerste editie van de WEA in 2008 tot heden steeds als doelstelling gekozen om in totaal ten minste 5.000 waarnemingen te realiseren. Het veldwerkbureau is daartoe uitgegaan van in totaal 23.800 adressen (incl. steekproefvervuiling). Op grond van dit aantal en rekening houdend met bovenstaande randvoorwaarden zijn vervolgens de 'gewenste' steekproef aantallen per cel berekend.

In Tabel 2 laten we de uitgangstabel zien voor het steekproefdesign; de LISA-populatieaantallen uitgesplitst naar sector (hoofdgroep, sector en SBI code) en grootteklasse (aantal werkzame personen). De aantallen betreffen de LISA-populatieaantallen in 2016.

TABEL 2 Populatieaantallen naar sector en grootteklasse in 2016.

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	33.234	3.053	1.435	64	31	37.817
2.1. Aardolie- en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	201	126	333	126	173	959
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	1.454	953	922	216	230	3.775
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	627	227	231	23	16	1.124
2.4. Uitgeverijen	18, 58	1.661	657	663	76	74	3.131
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	3.040	1.897	2.986	428	346	8.697
2.6. Elektronische industrie	26, 27	477	258	400	96	79	1.310
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	4.245	1.971	2.365	469	577	9.627
2. Industrie totaal		11.705	6.089	7.900	1.434	1.495	28.623
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	7.361	2.220	2.288	325	177	12.371
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	3.186	1.464	1.589	223	127	6.589
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	7.561	1.886	1.443	92	31	11.013
3. Bouwnijverheid totaal		18.108	5.570	5.320	640	335	29.973
4.1. Autohandel en –reparatie	45, 473	9.728	4.243	2.652	124	37	16.784
4.2. Groothandel	46	19.634	7.204	7.024	819	500	35.181
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	1.327	1.286	3.029	344	51	6.037
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	44.999	13.923	4.825	175	89	64.011
4. Handel totaal		75.688	26.656	17.530	1.462	677	122.013
5.1. Logiesverstrekking	55	2.529	833	914	104	61	4.441
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	56	18.865	6.418	3.318	121	32	28.754
5. Horeca totaal		21.394	7.251	4.232	225	93	33.195
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	3.637	1.281	1.840	396	288	7.442
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	2.841	1.128	1.125	211	181	5.486
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	1.145	342	397	95	93	2.072
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	1.980	448	184	44	61	2.717
6. Vervoer en communicatie totaal		9.603	3.199	3.546	746	623	17.717

SECTOR	SBI2008	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	1.950	859	821	151	286	4.067
7.2. Overige financiële instellingen	66	2.968	1.060	622	56	50	4.756
7. Financiële instellingen totaal		4.918	1.919	1.443	207	336	8.823
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	5.949	1.600	1.007	166	96	8.818
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	7.327	1.932	1.996	249	186	11.690
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	15.155	4.332	3.820	379	272	23.958
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	711	4.642	1.543	1.565	171	142	8.063
8.5. Uitzendwezen	78	3.506	1.390	1.102	144	152	6.294
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	14.811	3.572	3.178	440	407	22.408
8. Zakelijke dienstverlening totaal		51.390	14.369	12.668	1.549	1.255	81.231
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	197	180	403	224	644	1.648
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	127	98	335	204	344	1.108
9. Overheid totaal		324	278	738	428	988	2756
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	852	345	1.719	6.031	226	31	8.352
10.2. Voortgezet onderwijs	853	222	116	810	561	529	2.238
10.3. Hoger onderwijs	854	77	50	175	75	200	577
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	5.170	677	604	67	29	6.547
10. Onderwijs totaal		5814	2562	7620	929	789	17714
11.1.1. Ziekenhuizen	861	135	82	240	45	235	737
11.1.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	13.050	6.428	3.568	202	222	23.470
11.1.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	162	119	689	549	635	2.154
11.1.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	8.478	4.678	5.908	602	529	20.195
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal		21825	11307	10405	1398	1621	46556
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	10.177	2.112	1.729	156	116	14.290
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	10.009	3.008	1.236	145	87	14.485
12. Overige dienstverlening totaal		20.186	5.120	2.965	301	203	28.775
TOTAAL		274.189	87.373	75.802	9.383	8.446	455.193

3.3 VRAGENLIJST

De door SZW en TNO samengestelde vragenlijst is in overleg met Panteia, dat het veldwerk heeft uitgevoerd (Brammer, 2009, 2011; Van Marwijk & Brammer, 2013, 2015, 2017), verder ontwikkeld op basis van praktijkervaringen met eerder onderzoek onder bedrijfsvestigingen.

Aangezien uit de eerdere metingen bleek dat steeds meer respondenten de voorkeur geven aan het invullen van een digitale vragenlijst is besloten om de dataverzameling in 2016, evenals in 2014, uitsluitend via internet te doen. In tegenstelling tot vorige jaren is er dit jaar dus geen schriftelijke versie van de WEA ontwikkeld. Wel hebben we voor deze rapportage een lijst met alle vragen en de doorverwijzingen (routing) opgenomen (Bijlage D). Als gevolg van deze doorverwijzingen hebben de gebruikers niet altijd alle vragen hoeven invullen.

In de vragenlijst werden na een korte uitleg alle bedrijven en instellingen verder aangeduid als ‘vestiging’, aangezien alle vragen vanuit het perspectief van de vestiging moesten worden beantwoord.

In de introductietekst van de internetenquête en bij alle overige mondelinge en schriftelijke communicatie met de respondenten is benadrukt dat in dit onderzoek de privacywetgeving wordt nageleefd en verslaglegging anoniem zal zijn en niet herleidbaar tot concrete bedrijven en instellingen.

3.4 VELDWERK

Respondenten konden de vragenlijst op het internet invullen in de periode van 20 oktober tot en met 31 december 2016. Vanwege de tegenvallende respons is in overleg met TNO de veldwerkperiode iets opgerekt. In de eerste helft van januari 2017 zijn nog 269 vragenlijsten ingevuld. Op 23 januari 2017 is het veldwerk officieel afgesloten. Vragenlijsten die nadien zijn binnengekomen, zijn niet meer opgenomen in de dataset.

3.4.1 Aankondigingsbrief

De in aanmerking komende potentiële respondenten (vertegenwoordigers van bedrijfsvestigingen in het LISA-registratiebestand met ten minste twee werkzame personen) zijn in 2016 allereerst schriftelijk aangeschreven met een aankondigingsbrief ter introductie van het onderzoek (Bijlage B). In deze brief werd al een unieke inlogcode meegestuurd waarmee zij de vragenlijst via internet konden benaderen.

3.4.2 Telefonische screening op werknemers

Binnen een week na verzending van de aankondiging zijn de aangeschreven bedrijfsvestigingen vervolgens telefonisch benaderd met het verzoek om deel te nemen aan de WEA. In dit gesprek vielen alle bedrijven en organisaties af die geen werknemers hadden. Het WEA-onderzoek betreft daarmee alle vestigingen van bedrijven en instellingen met ten minste één werknemer. Bijvoorbeeld een collectief van twee of meer ZZP-ers als bedrijf viel daarmee af als respondent van de WEA.

Indien zij aangaven deel te willen nemen, kregen de respondenten direct via email een link met de inlogcode van hun vestiging toegestuurd.

3.4.3 Respondenten

Binnen iedere organisatie is *die* persoon ondervraagd, die het meest heeft te maken met de onderwerpen die in de vragenlijst aan bod komen. In de kleine bedrijven (tot 10 werknemers) was dat meestal de directeur, in de middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) de directeur of een manager HRM/P&O en in het grootbedrijf (100 of meer werknemers) de manager HRM/P&O. Deze personen fungeerden als bedrijfswoordvoerder en worden verder aangeduid als ‘respondenten’.

Het gesprek met de respondent is gevoerd op *vestigingsniveau*. Het door laten verwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het *vestigingsniveau*.

3.4.4 Rappel

Na één werkweek werden degenen die de internetvragenlijst nog niet hadden ingevuld via een email gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald. Vervolgens zijn alle toezeggers die na deze twee emailrappels de vragenlijst nog niet hadden ingevuld na drie weken telefonisch gerappelleerd. Vanwege de tegenvallende respons is na de telefonische rappel nog een emailrappel verstuurd. Omdat deze rappel ook niet direct leidde tot een verhoging in de respons, is besloten tot nog een emailrappel. In totaal zijn dus vier emailrappels en één telefonische rappel gedaan. (Marwijk & Brammer, 2017).

3.4.5 Commentaar

Net als eerdere jaren zien we in de opmerkingen over het onderzoek aan het einde van de vragenlijst - bij de open vraag die door 1.160 respondenten is ingevuld - ook in 2016 dat er zeer vaak commentaar is op de lengte van de

vragenlijst en de invultijd, bijvoorbeeld: *“Dit is een veel te moeilijk onderzoek met veel te veel vragen”, “De vragenlijst is veel te lang. Diverse keren overwogen af te breken.”, “Wat een lange vragenlijst. Antwoorden vragen om uitzoeken - ik heb steeds geschat”, “Omdat ik een keer begonnen was, maar afgemaakt. Maar de enquête was veel te lang en vaak ook moeizaam in te vullen”*. Deze lange invultijd kan een negatieve rol hebben gespeeld in de motivatie om de vragenlijst te beginnen en af te maken, en gevolgen hebben voor een volgende deelname aan de WEA – waarvan sommige respondenten al gewag maken. Verder merken we dat niet alle respondenten even goed met de vragen uit de voeten kunnen. Voorbeelden van opmerkingen: *“Het onderzoek is niet ingericht op bedrijven met weinig medewerkers. Sommige vragen zijn daardoor lastig / niet van toepassing”, “we zijn een kleine organisatie en veel vragen zijn bij ons niet van toepassing en die optie heb ik soms gemist.”*

Door respondenten uit het onderwijs kwam een aantal keren commentaren als:

“Deze vragenlijst is absoluut ongeschikt voor ons ‘bedrijf’, namelijk een school. Daarnaast is de lijst erg uitgebreid”, “Werkzaam in het primair onderwijs, dan is dit een in mijn ogen slechte vragenlijst”.

En vanuit kleine bedrijfjes:

“Veel opmerkingen zijn niet van toepassing op een bedrijf van onze omvang.”

Ook non-profit organisaties en gemeentelijke organisaties herkennen zich vaak niet in de vragen die in hun ogen te veel op bedrijfsmatige processen gericht zijn. Verder valt op dat filialen vaak moeite hebben met het invullen van de lijst omdat sommige zaken centraal geregeld zijn en andere op filiaalniveau. Zij wisselen bij het beantwoorden van de vragen tussen die twee perspectieven.

Dit soort commentaar kan een indicatie zijn voor de betrouwbaarheid van de enquêteresultaten omdat blijkbaar niet alle respondenten de vragen

juist konden (of wilden) invullen. Ook komen er de nodige opmerkingen van ZZP-ers en familiebedrijfjes met meewerkend gezinslid die blijkbaar alsnog door de screening zijn gesloten. Redenen om voor een volgende WEA nog eens goed te kijken of er bijvoorbeeld een hogere ondergrens moet worden gesteld aan het aantal werknemers dat in dienst is en of het wel zinvol is om alle sectoren te blijven bevragen. Dit moet uiteraard afgewogen worden tegen de consequenties die een dergelijke trendbreuk heeft op de vergelijkbaarheid van de verschillende jaargangen van de WEA.

3.5 Data-invoer en dataverwerking

Door de voorgeprogrammeerde data checks, waren de enquêtes na invoeren door de respondent bij voorbaat 'schoon'. Bij het overzetten naar SPSS zijn alle gegevens nog eens systematisch 'opgeschoond'. Zo is in alle gevallen de 'routing' nog eens systematisch doorlopen: als men op grond van een bepaald antwoord één of meer andere vragen 'moest' overslaan, dan zijn die 'andere' vragen voor de betrokken respondenten op 'missing' gezet.

Het databestand is verrijkt met enkele gegevens afkomstig van het LISA-vestigingenbestand (zoals de SBI2008-sectorcode en de klasse werkzame personen),

3.6 Respons

In totaal zijn uit het populatiebestand (dat wil zeggen het LISA-vestigingenbestand) 23.800 bedrijfsvestigingen benaderd om aan deze enquête mee te doen. Hiervan hebben er 4.809 daadwerkelijk meegedaan ($4.809 / 23.800 = 20,2\%$). We zien een lichte daling in de respons ten opzichte van

TABEL 3 Steekproefverantwoording telefonische screening in 2016.

BENADERDE BEDRIJFSVESTIGINGEN	AANTAL	PERCENTAGE
Direct ingevuld na toezenden aankondigingsbrief	560	2,4%
Er zijn in deze bedrijfsvestiging géén werknemers (valt buiten inclusiecriterium)	2.889	12,1%
Onbruikbaar of onbereikbaar	6.009	25,2%
Respondent weigert mee te werken	6.398	26,9%
Respondent zegt toe mee te doen	7.944	33,4%
TOTAAL	23.800	100,0%
SPECIFICATIE 'ZEGT TOE MEE TE DOEN'	AANTAL	PERCENTAGE
Respondeert (direct of na één of meer rappels) vervolgens wel	4.249	53,5%
Respondeert vervolgens niet (ook niet na meerdere rappels)	3.695	46,3%
TOTAAL	7.944	100,0%
SPECIFICATIE 'ONBRUIKBAAR OF ONBEREIKBAAR'		
Infotoon	1.661	27,6%
Meer dan zeven belpogingen	1.531	25,5%
Telefoonnummer is van particulier	39	0,6%
Fout adres	433	7,2%
Bedrijf opgeheven	568	9,5%
Andere reden onbruikbaar	805	13,4%
Niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	292	4,9%
Taalproblemen	137	2,3%
Dubbel adres	60	1,0%
Fax/antwoordapparaat/geen gehoor	245	4,1%
0900-nummer, buitenlands nummer	238	4,0%
TOTAAL	6.009	100,0%

2014 en 2012 waarvan de responspercentages respectievelijk 21,4% en 21,9% waren (in 2014: 5.109/23.833; in 2012: 5.230/23.910). De hoogste respons tot nu toe werd behaald in 2010, met 23,1% (5.516/23.849) tegen 22,5% in het eerste jaar van afname 2008 (5.387/23.910).

In Tabel 3 wordt uitgesplitst hoeveel bedrijfsvestigingen voor de WEA2016 zijn benaderd, hoeveel bedrijfsvestigingen daarbij toezegden aan de WEA mee te zullen doen, en hoe vaak en om welke redenen de telefonische screeners geen toezegging tot medewerking konden verkrijgen.

Uit Tabel 3 blijkt dat 27% expliciet weigerde om aan het onderzoek deel te nemen (28% in 2014, 25% in 2012 en 24% in 2010). Een andere veel voorkomende oorzaak van het niet verkrijgen van toezeggingen om aan de WEA deel te nemen, was het niet voldoen aan het inclusiecriterium van ten minste één werknemer (12% van alle benaderde bedrijven in 2014. Dit was 11% in 2014, 13% in 2012 en 11%, zowel in 2008 als in 2010). Dat het bedrijf of de instelling ten tijde van de screening niet ten minste één werknemer telde, kan zowel aan vervuiling van het LISA-vestigingenbestand liggen als aan recente veranderingen in het personeelsbestand. Bovendien kan de ondervraagde impliciet van een andere juridische, economische of geografische indeling of werknemerdefinitie uitgaan, dan waar in LISA van wordt uitgegaan.

In Tabel 4 staan de WEA2016 netto-steekproefaantallen en in Tabel 5 de *bruto*-responspercentages per sector- en grootteklasse (de steekproefaantallen ten opzichte van het *totale* aantal benaderde bedrijven, dus inclusief 'Valt buiten inclusiecriterium', en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'). Zowel de sectorindeling als de grootte-indeling in Tabel 4 en Tabel 5 zijn afkomstig van de LISA-gegevens.

TABEL 4 Netto-steekproefaantallen naar sector en grootteklasse in 2016.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	17	29	25	4	2	77
2.1. Aardolie- en chemische industrie	11	25	32	20	15	103
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	11	17	28	30	19	105
2.3. Textiel- en leerindustrie	17	29	32	6	8	92
2.4. Uitgeverijen	9	22	31	24	17	103
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	14	37	45	30	24	150
2.6. Elektronische industrie	19	18	31	26	24	118
2.7. Ander type industrie	16	38	40	29	25	148
2. Industrie totaal	97	186	239	165	132	819
3.1. Bouwbedrijven	12	22	35	23	25	117
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	13	20	24	29	20	106
3.3. Afwerking van gebouwen	17	15	25	20	2	79
3. Bouwnijverheid totaal	42	57	84	72	47	302
4.1. Autohandel en –reparatie	23	41	29	20	10	123
4.2. Groothandel	49	33	43	30	26	181
4.3. Warenhuizen en supermarkten	7	13	38	18	11	87
4.4. Detailhandel overig	126	57	34	22	13	252
4. Handel totaal	205	144	144	90	60	643
5.1. Logiesverstrekking	24	15	33	26	19	117
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	50	22	11	10	7	100
5. Horeca totaal	74	37	44	36	26	217
6.1. Vervoer over de weg	18	23	23	19	31	114
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	21	21	33	20	24	119
6.3. Post en telecommunicatie	10	9	21	10	10	60
6.4. Ander type vervoer en communicatie	33	19	23	3	13	91
6. Vervoer en communicatie totaal	82	72	100	52	78	384

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
7.1. Banken en verzekeraars	22	10	20	23	20	95
7.2. Overige financiële instellingen	33	31	24	16	8	112
7. Financiële instellingen totaal	55	41	44	39	28	207
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	15	23	15	27	33	113
8.2. Computerservice en informatietechnologie	25	20	20	23	19	107
8.3. Juridische en economische dienstverlening	35	29	36	21	24	145
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	23	21	31	29	19	123
8.5. Uitzendwezen	18	36	25	14	16	109
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	24	34	22	24	29	133
8. Zakelijke dienstverlening totaal	140	163	149	138	140	730
9.1. Openbaar bestuur	7	15	18	17	39	96
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	4	8	14	8	21	55
9. Overheid totaal	11	23	32	25	60	151
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	18	15	67	39	16	155
10.2. Voortgezet onderwijs	7	19	39	24	34	123
10.3. Hoger onderwijs	7	12	33	11	36	99
10.4. Ander type onderwijs	16	22	24	8	11	81
10. Onderwijs totaal	48	68	163	82	97	458
11.1. Ziekenhuizen	5	15	34	13	40	107
11.2. Ander type gezondheidszorg	34	50	26	23	19	152
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	5	8	26	41	35	115
11.4. Ander type welzijnszorg	26	33	51	30	29	169
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	70	106	137	107	123	543
12.1. Cultuur, sport en recreatie	25	32	30	32	23	142
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	23	35	21	21	36	136
12. Overige dienstverlening totaal	48	67	51	53	59	278
TOTAAL	889	993	1.212	863	852	4.809

TABEL 5 Bruto responspercentage naar sector en grootteklasse in 2016.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	7%	21%	25%	21%	13%	15%
2.1. Aardolie- en chemische industrie	12%	32%	30%	27%	20%	24%
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10%	15%	23%	39%	26%	22%
2.3. Textiel- en leerindustrie	9%	25%	24%	26%	50%	19%
2.4. Uitgeverijen	6%	22%	30%	32%	25%	21%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	16%	31%	28%	34%	31%	28%
2.6. Elektronische industrie	16%	23%	29%	30%	43%	26%
2.7. Ander type industrie	10%	33%	27%	35%	31%	25%
2. Industrie totaal	11%	26%	27%	32%	30%	24%
3.1. Bouwbedrijven	5%	15%	23%	26%	30%	16%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	9%	21%	18%	35%	23%	19%
3.3. Afwerking van gebouwen	6%	12%	24%	22%	15%	13%
3. Bouwnijverheid totaal	6%	16%	21%	28%	26%	16%
4.1. Autohandel en –reparatie	9%	25%	21%	27%	32%	18%
4.2. Groothandel	11%	19%	25%	34%	34%	19%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	7%	14%	19%	21%	22%	16%
4.4. Detailhandel overig	12%	16%	27%	24%	24%	15%
4. Handel totaal	11%	18%	22%	27%	28%	17%
5.1. Logiesverstrekking	12%	21%	29%	40%	37%	23%
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	10%	11%	11%	12%	33%	11%
5. Horeca totaal	10%	14%	21%	25%	36%	15%
6.1. Vervoer over de weg	14%	26%	15%	26%	35%	22%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	15%	22%	33%	23%	33%	24%
6.3. Post en telecommunicatie	7%	9%	17%	12%	11%	11%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	12%	23%	26%	14%	22%	17%
6. Vervoer en communicatie totaal	12%	20%	22%	20%	25%	18%

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
7.1. Banken en verzekeraars	13%	12%	17%	26%	22%	17%
7.2. Overige financiële instellingen	15%	23%	27%	29%	22%	21%
7. Financiële instellingen totaal	14%	19%	21%	27%	22%	19%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	7%	21%	26%	30%	41%	20%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	11%	21%	24%	33%	28%	20%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	11%	30%	26%	25%	27%	20%
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	14%	23%	29%	33%	23%	23%
8.5. Uitzendwezen	14%	35%	21%	20%	21%	22%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	9%	26%	21%	29%	35%	19%
8. Zakelijke dienstverlening totaal	11%	26%	24%	29%	29%	21%
9.1. Openbaar bestuur	10%	18%	24%	27%	36%	24%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	7%	10%	9%	8%	17%	10%
9. Overheid totaal	8%	14%	14%	15%	25%	16%
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	23%	28%	37%	43%	52%	35%
10.2. Voortgezet onderwijs	9%	25%	36%	31%	50%	30%
10.3. Hoger onderwijs	17%	25%	24%	17%	25%	23%
10.4. Ander type onderwijs	6%	31%	29%	27%	38%	17%
10. Onderwijs totaal	11%	27%	32%	32%	36%	26%
11.1. Ziekenhuizen	15%	29%	27%	35%	24%	26%
11.2. Ander type gezondheidszorg	15%	30%	28%	27%	25%	24%
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	14%	24%	30%	34%	32%	30%
11.4. Ander type welzijnszorg	17%	25%	28%	34%	33%	26%
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	16%	28%	28%	33%	28%	26%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	9%	30%	35%	49%	35%	24%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	9%	26%	28%	41%	45%	22%
12. Overige dienstverlening totaal	9%	28%	32%	46%	41%	23%
TOTAAL	11%	22%	25%	28%	29%	20%

Noot. Non-respons is hier zowel: 'Weigert mee te werken', 'Valt buiten inclusiecriteria' en 'Onbruikbaar of onbereikbaar'.

In Tabel 5 is te zien dat het bruto responspercentage bij de kleine bedrijfsvestigingen (2-4) met 11% beduidend lager is dan bij de grotere bedrijfsvestigingen. De antwoorden bij de open vraag naar 'opmerkingen' op het einde van de vragenlijst geven echter duidelijk weer waarom de respons onder de kleine bedrijfsvestigingen achterbleef. Een illustratieve opmerking uit de WEA2016 in dit verband: *"Ik vul het in... maar is dit onderzoek niet beter voor ondernemingen met minstens 5 mensen in dienst...?"*.

In 2016 is het bruto-responspercentage het hoogst in sector '10.1. Basis- en speciaal onderwijs' (35%) en het laagst in sector '9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer' (10%). In combinatie met grootteklasse laten met name de vestigingen met 100 of meer werknemers in sector '10.1. Basis- en speciaal onderwijs' een hoog responspercentage zien (52%), terwijl vestigingen met 2-4 werknemers in sector '3.1. Bouwbedrijven' het laagste responspercentage hebben (5%).

TABEL 6 Populatie- en steekproefaantallen per hoofdsector.

HOOFDSECTOR	LISA-VESTIGINGEN-BESTAND (POPULATIE) IN 2016	PERCENTAGE VAN POPULATIE IN 2016	AANTAL BENADERDE VESTIGINGEN IN 2016	AANTAL DEELNAME (STEELPROEF) IN 2016	BRUTO RESPONS-PERCENTAGE IN 2016	PERCENTAGE VAN STEELPROEF IN 2016
1. Landbouw, bosbouw en visserij	37.817	8%	515	77	15%	2%
2. Industrie	28.623	6%	3.444	819	24%	17%
3. Bouwnijverheid	29.973	7%	1.869	302	16%	6%
4. Handel	122.013	27%	3.889	643	17%	13%
5. Horeca	33.195	7%	1.404	217	15%	5%
6. Vervoer en communicatie	17.717	4%	2.091	384	18%	8%
7. Financiële instellingen	8.823	2%	1.093	207	19%	4%
8. Zakelijke dienstverlening	81.231	18%	3.541	730	21%	15%
9. Overheid	2.756	1%	927	151	16%	3%
10. Onderwijs	17.714	4%	1.745	458	26%	10%
11. Gezondheids- en welzijnszorg	46.556	10%	2.087	543	26%	11%
12. Overige dienstverlening	28.775	6%	1.195	278	23%	6%
TOTAAL	455.193	100%	23.800	4.809	20%	100%

Noot. Bedrijfsvestigingen van één werkende persoon worden in alle kolommen buiten beschouwing gehouden. Alle percentages zijn ongewogen.

In Tabel 6 wordt per hoofdsector een samenvatting gegeven van het popula-
tieaantal, het aantal benaderde bedrijfsvestigingen, en het aantal bedrijfs-
vestigingen in de uiteindelijke steekproef in 2016. Ook het procentuele
aandeel van elke bedrijfstak in het uiteindelijke databestand wordt weer-
gegeven (voorafgaand aan weging).

3.7 NETTO-RESPONSPERCENTAGE

In 2016 zijn er in totaal 23.800 bedrijfsvestigingen benaderd om aan de
WEA deel te nemen, en er zijn in praktijk in totaal 4.809 responderende
bedrijfsvestigingen, wat neerkomt op een *bruto*-responspercentage van
20,2%. In het *netto*-responspercentage echter, worden de bedrijfsvestigin-
gen die *niet* aan de inclusiecriteria voldeden (m.n. geen werknemers had-
den), onbereikbaar waren en/of om andere redenen onbruikbaar waren,
buiten de berekening gehouden.

In totaal zijn 14.902 bedrijfsvestigingen benaderd die binnen het inclusie-
criterium van minimaal twee werkenden/één werknemer lagen én aan wie
de vraag kon worden voorgelegd of zij aan dit onderzoek deel wilden
nemen (Tabel 7). Van deze 14.902 bedrijfsvestigingen weigerden er 6.398
direct bij de screening om aan dit onderzoek deel te nemen, en nog eens
3.695 zeiden weliswaar toe om deel te nemen, maar hebben nooit de vra-
genlijst geretourneerd, hetgeen in totaal 10.039 non-responders en
4.809 wel-responders in deze ‘succesvol’ benaderde subgroep geeft. Het
netto-responspercentage van de WEA2016 dat uiteindelijk in publicaties
kan worden gebruikt, is daarmee 32% (4.809 / 14.902). Dit is iets lager
dan in 2014 (33%) en lager dan in 2008-2012 toen de respons steeds
rond de 36% lag.

TABEL 7 Netto responspercentage in 2016.

	AANTAL	PERCENTAGE
Bruto steekproef	23.800	100%
Non-respons		
– Bij screening	6.398	(64%)
– Na toezegging alsnog geen respons	3.695	(37%)
– Totaal	10.039	42%
Bruikbare respons		
– Direct ingevuld	560	(12%)
– Internet	4.249	(88%)
– Totaal (bruto-responspercentage)	4.809	20%
Steekproefvervuiling (met name minder dan twee werkzame personen/geen werknemers)	8.952	38%
Netto-steekproef	14.902	100%
Bruikbare respons (netto-responspercentage, na correctie voor steekproefvervuiling)	4.809	32%

3.8 WEGING

Door de geplande gestratificeerde steekproef (41 sectoren * 5 grootteklas-
sen) zijn de relatieve groottes van de steekproefcellen ongelijk aan de over-
eenkomstige relatieve groottes van die cellen in de populatie. Om voor deze
ongelijke verhoudingen te corrigeren en tot de ‘juiste’ randtotalen te komen,
moeten de gegevens worden gewogen. Een ongelijke verhouding tussen
een sector/grootteklasse in de *steekproef* versus die sector/grootteklasse
in de *populatie* kan naast het gestratificeerde samplen overigens ook door

een lage of juist hoge respons worden veroorzaakt. Hiervoor wordt tegelijkertijd gecorrigeerd.

Tussen de metingen van 2010 en 2012 is de LISA-registratie van met name de landbouwbedrijven in sterke mate verbeterd: “Vanaf 2011 worden de landbouwvestigingen integraal onderhouden” (Bergmeijer e.a., 2012, p. 9;

www.lisa.nl). Door deze verbetering komen de populatiecijfers van LISA nu in grote mate overeen met de overeenkomstige CBS-cijfers (zie Tabel 8). Voor deze vergelijking zijn de CBS-cijfers op drie- en waar nodig zelfs op vier SBI2008-digits gedownload, en gehercodeerd naar de bedrijfsindeling die in het WEA-onderzoek wordt gebruikt.

TABEL 8 Populatieaantallen en -percentages in de LISA- respectievelijk de CBS-registratie in 2016.

SECTOR	SBI2008	LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2016		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2016	
		AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	01, 02, 03	37.817	8,3%	34.485	9,8%
2.1. Aardolie- en chemische industrie	06, 09, 19, 20, 21	959	0,2%	705	0,2%
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	10, 11, 12	3.775	0,8%	3.280	0,9%
2.3. Textiel- en leerindustrie	13, 14, 15	1.124	0,2%	1.015	0,3%
2.4. Uitgeverijen	18, 58	3.131	0,7%	2.500	0,7%
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	24, 25, 28, 33	8.697	1,9%	8.005	2,3%
2.6. Elektronische industrie	26, 27	1.310	0,3%	1.110	0,3%
2.7. Ander type industrie	08, 16, 17, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 38	9.627	2,1%	7.675	2,2%
2. Industrie totaal		28.623	6,3%	24.290	6,9%
3.1. Bouwbedrijven	41, 42, 431	12.371	2,7%	10.650	3,0%
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	432	6.589	1,4%	5.865	1,7%
3.3. Afwerking van gebouwen	433, 439	11.013	2,4%	9.455	2,7%
3. Bouwnijverheid totaal		29.973	6,6%	25.970	7,4%

		LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2016		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2016	
SECTOR	SBI2008	AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
4.1. Autohandel en –reparatie	45, 473	16.784	3,7%	12.660	3,6%
4.2. Groothandel	46	35.181	7,7%	29.400	8,3%
4.3. Warenhuizen en supermarkten	471	6.037	1,3%	2.315	0,7%
4.4. Detailhandel overig	472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 95	64.011	14,1%	38.175	10,8%
4. Handel totaal		122.013	26,8%	82.550	23,4%
5.1. Logiesverstrekking	55	4.441	1,0%	3.645	1,0%
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	56	28.754	6,3%	25.850	7,3%
5. Horeca totaal		33.195	7,3%	29.495	8,4%
6.1. Vervoer over de weg	493, 494	7.442	1,6%	6.850	1,9%
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	52, 79	5.486	1,2%	3.720	1,1%
6.3. Post en telecommunicatie	53, 61	2.072	0,5%	1.720	0,5%
6.4. Ander type vervoer en communicatie	491, 492, 495, 50, 51	2.717	0,6%	2.690	0,8%
6. Vervoer en communicatie totaal		17.717	3,9%	14.980	4,3%
7.1. Banken en verzekeraars	64, 65	4.067	0,9%	6.055	1,7%
7.2. Overige financiële instellingen	66	4.756	1,0%	4.420	1,3%
7. Financiële instellingen totaal		8.823	1,9%	10.475	3,0%
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	68, 77	8.818	1,9%	9.400	2,7%
8.2. Computerservice en informatietechnologie	62, 63	11.690	2,6%	10.415	3,0%
8.3. Juridische en economische dienstverlening	69, 70	23.958	5,3%	21.695	6,2%
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	711	8.063	1,8%	6.535	1,9%
8.5. Uitzendwezen	78	6.294	1,4%	4.940	1,4%
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	712, 72, 73, 74, 80, 81, 82	22.408	4,9%	18.925	5,4%
8. Zakelijke dienstverlening totaal		81.231	17,8%	71.910	20,4%

		LISA-VESTIGINGENBESTAND (POPULATIE) IN 2016		CBS-REGISTRATIE (STATLINE) IN 2016	
SECTOR	SBI2008	AANTAL	PERCENTAGE	AANTAL	PERCENTAGE
9.1. Openbaar bestuur	841, 8421, 843	1.648	0,4%	580	0,2%
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	8422, 8423, 8424, 8425	1.108	0,2%	35	0,0%
9. Overheid totaal		2.756	0,6%	615	0,2%
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	852	8.352	1,8%	1.040	0,3%
10.2. Voortgezet onderwijs	853	2.238	0,5%	575	0,2%
10.3. Hoger onderwijs	854	577	0,1%	135	0,0%
10.4. Ander type onderwijs	855, 856	6.547	1,4%	5.485	1,6%
10. Onderwijs totaal		17.714	3,9%	7.235	2,1%
11.1.1. Ziekenhuizen	861	737	0,2%	215	0,1%
11.2. Ander type gezondheidszorg	75, 862, 869	23.470	5,2%	19.555	5,6%
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	871, 873	2.154	0,5%	505	0,1%
11.4. Ander type welzijnszorg	872, 879, 88	20.195	4,4%	6.280	1,8%
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal		46.556	10,2%	26.555	7,5%
12.1. Cultuur, sport en recreatie	59, 60, 90, 91, 92, 93	14.290	3,1%	11.370	3,2%
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	37, 39, 94, 96, 97, 98, 99	14.485	3,2%	12.405	3,5%
12. Overige dienstverlening totaal		28.775	6,3%	23.775	6,7%
Totaal		455.193	100,0%	352.335	100,0%

Noot. De CBS-registratiecijfers zijn op drie- en waar nodig SBI2008-vierdigit-niveau gedownload van: [CBS StatLine - Bedrijven: bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#) [26-2-2017], en gehercodeerd naar de 41 sectoren in deze Tabel. In beide registraties zonder de bedrijfsvestigingen met één werkende.

Met ingang van de WEA-jaargang 2012 herwegen we de gegevens niet meer op de LISA-populatieaantallen zoals in 2008 en in 2010, maar op de bekende en meer gezaghebbende CBS-populatieaantallen zoals samengevat in Tabel 8. Voor de meerjaren-datafile, -tabellen en -analyses is dat met terugwerkende kracht ook gedaan voor 2008 en 2010.

Voor de weging op de CBS-populatieaantallen zijn deze aantallen allereerst op drie- dan wel vierdigit SBI2008-niveau én naar vijf grootteklassen gedownload. Vervolgens is per cel van de 41*5 combinaties van gedetailleerde sector en grootteklasse het benodigde gewicht berekend. In een aantal cellen leverde dat echter een onoverkomelijk klein dan wel groot

gewicht op. Besloten is als maximumgewicht 10 aan te houden, en als minimum het overeenkomstige 1/10; in dezelfde range als overeenkomstig onderzoek zoals het [TNO-NEA-onderzoek](#) en het [CBS-EBB-onderzoek](#). Als in een subsector een bepaalde grootteklassecel een gewicht groter dan 10 had dan is dat gewicht op 10 gezet en indien mogelijk is dat 'gecompenseerd' door de andere grootteklassen in die subsector een proportioneel kleiner gewicht te geven. Door deze laatste operatie viel het gewicht van sommige cellen wederom buiten de gewenste range van 1/10 tot en met 10. Vervolgens werd het gewicht ook die cellen op 1/10 dan wel 10 gezet

en werd de procedure herhaald. Na drie iteraties werd aan alle voorwaarden voldaan, bleven alle gewichten tussen de 1/10 en de 10, en werd ook de verdeling van de subsectoren in het databestand (vrijwel) gelijk gemaakt met de verdeling van de subsectoren zoals in het CBS-populatiebestand op [CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#). Voor de indeling in grootteklassen in de WEA-dataset wordt als voorheen in elk jaar niet de 'LISA'-bedrijfsgrootte gehanteerd, maar de *zelfgerapporteerde* bedrijfsgrootte. In Tabel 9 wordt de uiteindelijke proportionele wegingsfactor voor elke cel weergegeven.

TABEL 9 Proportionele weegfactor naar sector en grootteklasse in 2016.

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE
1. Landbouw, bosbouw en visserij totaal	10,0	10,0	3,73	1,60	1,33	6,10
2.1. Aardolie- en chemische industrie	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
2.2. Voedings- en genotmiddelenindustrie	3,87	0,70	,46	,10	,10	0,42
2.3. Textiel- en leerindustrie	0,37	0,10	,10	,10	,10	0,15
2.4. Uitgeverijen	1,76	0,32	,19	,10	,10	0,33
2.5. Metaal(producten) en machine-industrie	2,65	0,97	,64	,26	,15	0,72
2.6. Elektronische industrie	0,26	0,14	,11	,10	,10	0,13
2.7. Ander type industrie	2,79	0,98	,48	,18	,16	0,70
2. Industrie totaal	1,61	0,49	,33	,14	,12	0,40
3.1. Bouwbedrijven	9,07	1,43	,59	,18	,10	1,24
3.2. Bouwinstallatiebedrijven	3,66	1,21	,54	,10	,10	0,75
3.3. Afwerking van gebouwen	8,40	1,62	,46	,10	,10	1,63
3. Bouwnijverheid totaal	6,98	1,41	,54	,13	,10	1,17

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE
4.1. Autohandel en –reparatie	4,37	1,26	,51	,15	,12	1,38
4.2. Groothandel	7,13	2,42	1,38	,49	,22	2,18
4.3. Warenhuizen en supermarkten	2,64	0,96	,61	,10	,10	0,36
4.4. Detailhandel overig	4,14	1,42	,73	,19	,13	2,04
4. Handel totaal	4,74	1,62	,89	,25	,15	1,73
5.1. Logiesverstrekking	1,92	0,62	,26	,10	,10	0,42
5.2. Maaltijden- en drankenverstrekking	10,00	3,75	1,48	,29	,12	3,52
5. Horeca totaal	6,67	2,68	,88	,17	,10	1,85
6.1. Vervoer over de weg	3,08	0,90	,96	,23	,10	0,82
6.2. Dienstverlening voor het vervoer	2,09	0,48	,32	,11	,10	0,42
6.3. Post en telecommunicatie	1,60	0,46	,15	,10	,10	0,39
6.4. Ander type vervoer en communicatie	1,28	0,22	,10	,10	,10	0,40
6. Vervoer en communicatie totaal	1,97	0,51	,37	,14	,10	0,53
7.1. Banken en verzekeraars	6,50	0,61	,26	,10	,10	0,87
7.2. Overige financiële instellingen	1,15	0,60	,22	,10	,10	0,54
7. Financiële instellingen totaal	2,37	0,60	,23	,10	,10	0,69
8.1. Verhuur (on)roerende goederen	10,00	0,98	,58	,10	,10	1,13
8.2. Computerservice en informatietechnologie	4,27	1,67	1,07	,20	,10	1,32
8.3. Juridische en economische dienstverlening	6,40	2,48	,80	,39	,10	2,03
8.4. Architecten- en ingenieursbureaus	4,03	0,92	,38	,10	,10	0,72
8.5. Uitzendwezen	1,26	0,48	,67	,54	,29	0,61
8.6. Ander type zakelijke dienstverlening	10,00	2,27	1,17	,31	,11	1,94
8. Zakelijke dienstverlening totaal	5,75	1,45	,78	,23	,13	1,34
9.1. Openbaar bestuur	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
9.2. Defensie/ justitie/ politie/ brandweer	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
9. Overheid totaal	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10

	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL
	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE	GEMIDDELDE
10.1. Basis- en speciaal onderwijs	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
10.2. Voortgezet onderwijs	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
10.3. Hoger onderwijs	5,73	0,45	,28	,10	,10	0,10
10.4. Ander type onderwijs	–	–	–	,10	,10	0,92
10. Onderwijs totaal	3,23	0,23	,12	,10	,10	0,25
11.1. Ziekenhuizen	–	0,10	,10	,10	,10	0,10
11.2. Ander type gezondheidszorg	6,15	1,66	,63	,10	,10	1,75
11.3. Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,10	0,10	,10	,10	,10	0,10
11.4. Ander type welzijnszorg	4,20	1,05	,33	,12	,10	0,50
11. Gezondheids- en welzijnszorg totaal	5,13	1,28	,33	,11	,10	0,69
12.1. Cultuur, sport en recreatie	7,15	1,53	,37	,10	,10	1,09
12.2. Ander type cultuur en overige dienstverlening	6,10	1,22	,48	,12	,10	1,24
12. Overige dienstverlening totaal	6,57	1,34	,41	,11	,10	1,16
Totaal	4,47	1,35	,56	,16	,11	1,00

Noot. Deze proportionele wegingsfactor weegt 'terug' naar de grootte van de steekproef, en staat standaard op 'aan' in de WEA2016 SPSS-dataset.

Deze wegingsfactor wordt centraal berekend en maakt vervolgens deel uit van de WEA2016-dataset (variabele: 'Weeg'). Bij het opvragen van de betrokken SPSS-dataset staat deze weging standaard op 'aan'. De gemiddelde wegingsfactor over alle cellen samen is (ongewogen) gelijk aan één; de *totale steekproefgrootte* blijft met deze proportionele weging 'intact'. Er wordt kortom herwogen naar steekproef aantallen, niet naar populatie aantallen. De 'N' in de gehele 2016-dataset is ook na weging gelijk aan 4.809.

Met deze wegingsfactor worden de gemiddelden en percentages gecorrigeerd voor het gestratificeerde sampling design en tegelijkertijd de selectieve non-respons. Doordat de gemiddelde wegingsfactor gelijk is aan één, is het aantal vrijheidsgraden bij statistische toetsing correct en kunnen statistische toetsen en betrouwbaarheidsintervallen worden berekend (deze benadering is zowel in Tabel 11 als in Tabel 12 gevolgd). Statistiek in de zin van betrouwbaarheidsintervallen en significantie kan niet worden uitgevoerd als wordt herwogen naar populatie aantallen, met andere woorden naar 352.335 in plaats van naar 4.809 bedrijfsvestigingen. Herweging naar populatie aantallen levert overigens iets minder dan 352.335 cases op

(Tabel 8), aangezien niet elke subgroep * grootteklasse combinatie in de steekproef is opgenomen, zoals '11.1 Ziekenhuizen' met 2 tot 4 werkenden.

Met de wijze van weging die in de dataset standaard op 'aan' staat, wordt in SPSS echter niet gecorrigeerd voor de '*designfactor*'. Als het gewenst is om voor specifieke doelen ook de '*designfactor*' te verdisconteren, dan kan dat worden verricht met behulp van de SPSS-module '*Complex Samples*'.

De doelstelling van stratificeren was echter om per sector en/of grootteklasse *afzonderlijk* voldoende cases te verzamelen om ook voor elke sector en/of grootteklasse *afzonderlijk* voldoende nauwkeurige uitspraken te kunnen doen. Wordt vanuit die doelstelling gewerkt, en wordt gefocust op uitspraken in individuele sectoren en/of grootteklassen, dan kan het gewicht (tijdelijk) worden uitgezet (SPSS: '*weight off*'). Percentages, gemiddelden en vooral de bijbehorende 95%-betrouwbaarheidsintervallen worden in dat geval zonder weging berekend, met het 'optimale' aantal respondenten. Weging is in principe alleen van belang als percentages, gemiddelden en of andere analyses worden berekend over de *gehele* steekproef. Met andere woorden, bij analyses binnen een stratum kan de weging (tijdelijk) worden uitgezet, voor de randtotalen moet deze 'aan' worden gezet.

3.9 STEEKPROEFFRACTIE

De steekproeffractie is het percentage van de bedrijfsvestigingen in de *populatie* dat uiteindelijk in de *steekproef* terecht is gekomen. Om de enquêtedruk in enkele kleine maar onder onderzoeksbureaus 'populaire' sectoren en grootteklassecombinaties te beperken, is er bij aanvang voor geko-

zen om in principe niet meer dan 20% van de bestaande bedrijfsvestigingen in een cel in het WEA-onderzoek te betrekken.

De totale steekproeffractie is relatief klein, van de 455.193 in aanmerking komende 'LISA'-bedrijfsvestigingen zijn er in 2016 'slechts' 4.809 (1,1%) in het WEA-onderzoek terecht gekomen. De steekproeffractie is in 2016 met 0,1% het kleinste in de sector '*Landbouw, bosbouw en visserij met 2-4 werkenden*', daar zijn slechts 17 van de 33.234 mogelijke bedrijven in dit onderzoek betrokken. De steekproeffractie is het grootste in de sector '*Basis- en speciaal onderwijs met 100 of meer werknemers*', waarin 16 respondenten zijn opgenomen. Aangezien er in 2016 in Nederland (volgens het LISA-vestigingenbestand) slechts 31 van deze organisaties met deze grootte zijn, is de steekproeffractie hier groot en gelijk aan $16 / 31 = 52\%$. In deze subgroep is het risico op enquêtedruk met andere woorden hoog.

Als de steekproeffractie relatief hoog zou zijn (hoger dan 10%, Kahn & Sempos, 1989) dan zou daar in principe bij de berekening van 95%-betrouwbaarheidsintervallen en/of bij het verrichten van statistische tests rekening mee kunnen worden gehouden. De benodigde 'N' kan in dat geval naar beneden worden bijgesteld, c.q. bij gelijke 'N' kan het 95%-betrouwbaarheidsinterval dan smaller ofwel nauwkeuriger worden ingeschat, en/of zijn statistische vergelijkingen tussen groepen 'eerder' significant. In wezen wordt de '*designfactor*' daarmee kleiner (gunstiger). Om dat aspect daadwerkelijk in de statistiek tot uiting te laten komen zou eveneens de SPSS-module '*Complex Samples*' moeten worden gebruikt, waarin uit kan worden gegaan van een zogeheten '*eindige*' populatie (wat neerkomt op 'steekproeftrekken zonder terugleggen'). Aangezien de steekproeffractie in het WEA-onderzoek ruim onder genoemde 10% valt (de steekproeffractie is

alles bij elkaar slechts $4.809 / 455.193 = 1,1\%$), corrigeren we in de WEA-context niet voor de steekproeffractie.

3.10 NON-RESPONS ONDERZOEK

Om inzicht te krijgen in de mate waarin de respondenten representatief zijn voor de gehele populatie werkgevers is een kort non-responsonderzoek uitgevoerd. Hiervoor hebben we telefonisch twee referentievragen uit de inter-netvragenlijst aan netto 100 non-respondenten van de WEA voorgelegd. Dit heeft plaatsgevonden op 24 en 25 januari 2017.

Van de totaal 100 bedrijven die telefonisch ondervraagd zijn behoorden 50 bedrijven tot de bedrijven die tijdens de telefonische werving hun medewerking aan de WEA hadden geweigerd en 50 tot de organisaties die telefo-nisch wel hun medewerking hadden toegezegd, maar uiteindelijk geen enquête hebben ingevuld.

In totaal zijn 179 bedrijven telefonisch benaderd om netto deze 100 deel-nemers aan het non-respons onderzoek te verkrijgen. Hieronder (tabel 10) geven we de antwoorden op de referentievragen weer voor zowel de non-res-ponsgroep als het hoofdonderzoek zodat beide groepen vergeleken kunnen worden:

TABEL 10 Vergelijking van de non-responsgroep met het hoofdonderzoek (ongewogen).

	NON-RESPONS WEA 2016 (ONGEWOGEN)	RESPONS WEA 2016 (ONGEWOGEN)
44. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?		
Het aantal werknemers is afgenomen met meer dan 5%	18%	19%
Het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%	24%	29%
Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	58%	53%
N	100	4.809
58. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?		
ja	35%	28%
nee	55%	59%
weet niet	10%	13%
N	100	4.784

Op zowel vraag 44 als 58 zien we noch significante, noch relevante verschil-len tussen het hoofdonderzoek en de non-responsgroep. Er zijn dus geen redenen om aan te nemen dat de respondenten die de gehele WEA2016-vragenlijst hebben ingevuld inhoudelijk verschillen van respondenten die dat niet hebben gedaan.

4 TABELLENBOEK WEA2016

Toelichting

De steekproef is gestratificeerd 'gesampled', naar 41 sectoren en 5 grootteklassen (2-4, 5-9, 10-49, 50-99, en 100+ werkzame personen), met het LISA-vestigingenbestand (oktober 2014) als steekproefkader

In Tabel 11 is elke case volgens dat stratificatieschema *proportioneel* gewogen naar rato van de overeenkomstige verdeling van bedrijven over 41 sectoren en 5 grootteklassen in de CBS-registratie ([CBS StatLine - Bedrijven; bedrijfstak/branche \(SBI 2008\), grootte, rechtsvorm, 1 januari](#)). *Proportioneel* houdt in dat sommige bedrijfsvestigingen meer en andere minder worden meegewogen in de percentages en gemiddelden. Het *totale* aantal cases voor en na weging is bij proportionele weging echter exact hetzelfde ($N = 4.809$). Het ongewogen gemiddelde van de proportionele wegingsfactor is met andere woorden één.

De percentages betreffen als gevolg van deze weging het percentage van het aantal *bedrijfsvestigingen* in Nederland overeenkomstig de verdeling van bedrijven en grootteklassen in de CBS-registratie. Het gaat hier met andere woorden nadrukkelijk niet om het percentage *werknemers*. De *vestigingsgrootte* is *niet* in de wegingsfactor betrokken. Bovendien gaat het altijd om de populatie bedrijven *exclusief* de bedrijven met slechts één werkende.

Een voorbeeld ter toelichting. In de ongewogen steekproef is het percentage bedrijven in de handel gelijk aan $643 / 4.809 = 13\%$ (Tabel 4 en 6). Volgens de CBS-registratie is dat percentage in de populatie gelijk aan $85.760 / 364.465 = 24\%$ (Tabel 8).

De cases in de dataset zijn nu zodanig gewogen, dat het percentage 'handel' gelijk is aan het CBS-populatiepercentage: 23% ($1.110 / 4.809$; zie Tabel 11). De (gemiddelde) wegingsfactor voor bijvoorbeeld de handel is daarbij $23\% / 13\% = 1,73$ (Tabel 9). In praktijk heeft elke combinatie tussen sector (41 categorieën) en de *zelfgerapporteerde* vestigingsgrootte (5 categorieën) zijn eigen wegingsfactor. Deze wegingsfactor is actief bij de berekening van alle percentages en gemiddelden, en ook bij de toetsen die in Tabel 11 zijn weergegeven met de symbolen ($\blacktriangle$, $\blacktriangledown$, $\triangle$ en $\triangledown$).

In Tabel 11 zijn alle percentages *kolompercentages* die in principe *verticaal* optellen tot 100%, en zijn getoetst met de *Pearson Chi-kwadraat* test. Alleen bij vragen waarbij meerdere antwoorden konden worden gegeven, tellen de percentages op tot boven de 100%. Gemiddelden zijn getoetst met de *t-test*. Het contrast is zowel bij percentages als gemiddelden telkens: 'subgroep' vs 'overige cases', bijvoorbeeld alle respondenten in de landbouw versus alle respondenten die niet in de landbouw zitten.

De symbolen '▲' en '▼' staan voor:

Statistisch significant op 5% ($p < 0,05$), en tegelijkertijd:

Cohen's $d \geq 0,20$; dat wil zeggen dat het om een relatief *groot* verschil gaat.

Driehoekjes naar boven duiden op verhoudingsgewijs hoge percentages en/of gemiddelden, driehoekjes naar beneden op verhoudingsgewijs lage percentages en/of gemiddelden. 'Verhoudingsgewijs' is hier altijd ten opzichte van de *overige* respondenten (bedrijfsvestigingen). Alle toetsen en symbolen hebben betrekking op *horizontale* vergelijkingen.

Verhoudingsgewijs *kleine* maar 'toch' *significante* verschillen tussen een subgroep en de overige cases worden weergegeven met *open* driehoekjes ($\triangle$ en ∇). De grens tussen 'kleine' en 'grote' verschillen is gelegd bij een Cohen's d effectgrootte van 0,20 (Cohen, 1988). De grootste verschillen worden met deze conventie dus extra geaccentueerd met '▲' en '▼', maar voor de volledigheid worden óók alle kleinere verschillen getoond (als ze significant zijn), maar dan met de iets minder nadrukkelijke symbolen ' $\triangle$ ' en ' ∇ ').

Aangezien deze driehoekjes uitsluitend zijn gebaseerd op statistische toetsen kunnen exact *dezelfde* percentages en/of gemiddeldes soms wel en soms geen driehoekje krijgen. *Hetzelfde* verschil in percentages is soms niet significant (en krijgt dus geen driehoekje) als de subgroep waarop dat percentage (of gemiddelde) is gebaseerd relatief klein is. Bovendien zijn in praktijk twee percentages die beide dicht bij nul liggen (bijvoorbeeld 4% en 8%) eerder significant verschillend van elkaar, dan twee percentages die beide dicht bij 50% liggen (bijvoorbeeld 44% en 48%).

'Missings' zijn in alle gevallen buiten de berekening van percentages, gemiddelden, en toetsingen gehouden. Dit geldt alleen niet bij de vragen waarbij het antwoord 'Weet *niet*' expliciet als mogelijk antwoord werd aangeboden, en het percentage 'Weet *niet*' inhoudelijk relevant is ('Heeft uw bedrijf een RI&E?'). In Tabel 11 wordt dat in alle gevallen waar dat relevant is expliciet weergegeven.

De omschrijvingen bij de vragen zijn (vrijwel) letterlijk overgenomen van de schriftelijke- en/of de internetenquête, maar voor de precieze *context* van elke vraag wordt verwezen naar de originele vragenlijst.

Ten opzichte van de originele vragenlijst zijn een aantal items in Tabel 11 'omgepooled' of 'omgeschaald', om de interpretatie van de resultaten te vereenvoudigen. Dit wordt bij de betrokken vragen expliciet vermeld - bijvoorbeeld bij vraag 16, '*In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten*', was het eerste van de vijf antwoordalternatieven '*Helemaal tevreden*', en het vijfde antwoordalternatief '*Helemaal niet tevreden*'. In de dataset en in Tabel 11 is het antwoord '*Helemaal NIET tevreden*' echter gecodeerd als '1', en '*Helemaal WEL tevreden*' als '5'. Een hoog gemiddelde op de ontstane schaal duidt daarmee op *hoge* tevredenheid. Dit omcoderen wordt weerspiegeld in de variabelenamen in het databestand ('...om').

De eerste gegevens die worden weergegeven in Tabel 11 zijn niet direct afkomstig van de respondenten, maar komen uit het LISA-bestand of hebben betrekking op wervingsinformatie afkomstig van Panteia.

TABEL 11 Resultaten WEA2016 naar vestigingsgrootte, aard van het bedrijf (profit of non-profit) en sector.

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
Sector [12 hoofdgroepen]																					
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	10%	5%▼	19%▲	17%▲	7%	3%▼	10%	10%	7%▽	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 2 Industrie	7%	5%▽	7%	11%△	18%▲	16%▲	8%△	4%▽	3%▽	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 3 Bouwnijverheid	7%	8%△	6%	7%	6%	5%	8%△	7%	1%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 4 Handel	23%	26%△	22%	19%▽	16%	11%▼	26%▲	18%▽	2%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 5 Horeca	8%	8%	10%△	8%	3%▽	4%▽	9%	8%	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 6 Vervoer & communicatie	4%	4%	3%	5%	6%	7%	5%△	4%	1%▽	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 7 Financiële instellingen	3%	4%△	2%▽	1%▽	2%	4%	3%△	2%	1%▽	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 8 Zakelijke dienstverlening	20%	22%△	17%▽	19%	21%	18%	22%▲	13%▽	11%▼	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 9 Overheid	0,3%	0,0%▽	0,1%	0,3%	3%▲	6%▲	0,0%▼	0,0%	4%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 10 Onderwijs	2%	2%	1%▽	3%	6%▲	10%▲	2%▼	2%	9%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	8%	8%	8%	6%	8%	13%△	3%▼	20%▲	35%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
· 12 Overige dienstverlening	7%	8%△	5%	4%▽	4%	6%	5%▼	10%△	21%▲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
KvK-nummer bekend?																					
· 1 Nee, niet bekend	10%	8%▽	10%	14%△	15%	23%▲	7%▼	14%△	34%▲	12%	12%	3%▼	6%▽	3%▼	13%	5%	11%	54%▲	22%▲	21%▲	15%△
· 2 Ja, wel bekend	90%	92%△	90%	86%▽	85%	77%▼	93%▲	86%▽	66%▼	88%	88%	97%▲	94%△	97%▲	87%	95%	89%	46%▼	78%▼	79%▼	85%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
Provincie																					
· 1 Groningen	3%	3%▽	4%	4%	7%	3%	4%	1%▽	5%	3%	4%	5%	3%	2%	4%	2%	4%	6%	2%	1%▽	4%
· 2 Friesland	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%	1%▽	1%▽	4%	10%▲	3%	4%	3%	7%▲	2%▽	1%	2%	4%	2%
· 3 Drenthe	4%	4%	4%	3%	3%	2%	4%	4%	4%	10%▲	2%	5%	4%	4%	3%	1%▽	3%▽	2%	2%	2%	3%
· 4 Overijssel	8%	8%	6%▽	11%△	6%	7%	8%	6%	8%	10%△	10%	7%	8%	9%	4%	3%	6%	5%	9%	7%	7%
· 5 Gelderland	14%	14%	15%	14%	12%	12%	14%	12%	14%	18%△	17%	11%	14%	12%	8%▽	4%▼	10%▽	13%	26%▲	16%	25%▲
· 6 Utrecht	6%	5%	6%	5%	7%	7%	5%▽	6%	11%▲	0%▼	4%	12%▲	5%	5%	4%	7%	7%△	9%	5%	7%	4%
· 7 Noord-Holland	15%	15%	16%	13%▽	20%	15%	16%△	13%	12%	6%▼	11%▽	8%▼	17%△	19%△	13%	32%▲	19%△	13%	7%▼	18%	8%▽
· 8 Zuid-Holland	18%	19%	17%	19%	15%	21%	17%▽	23%△	23%△	15%	16%	19%	17%	10%▼	28%▲	17%	24%△	21%	13%	12%▽	29%▲
· 9 Zeeland	4%	4%	6%△	3%	1%	2%	4%	3%	3%	11%▲	5%	0,3%▼	3%	6%	6%△	0,3%▽	2%▽	1%	11%▲	4%	1%▽
· 10 Noord-Brabant	17%	17%	15%	17%	16%	19%	17%	16%	13%	19%	19%	17%	15%	23%▲	13%	17%	16%	17%	18%	17%	10%▽
· 11 Limburg	7%	7%	6%	6%	9%	7%	7%	7%	5%	4%▽	6%	6%	9%△	4%▽	9%	7%	6%	9%	3%	8%	7%
· 12 Flevoland	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%▽	5%▲	1%	2%	2%	0%▽	2%	3%	3%	1%	2%	1%	1%	2%	0,1%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFRA	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
1. Functie van respondent in dit bedrijf																					
· 1 Directeur/ eigenaar	65%	76%▲	65%	44%▼	13%▼	6%▼	68%▲	67%	30%▼	69%	58%▼	70%△	63%	78%▲	60%	62%	67%	4%▼	63%	56%▼	59%▼
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	12%	4%▼	11%	23%▲	54%▲	76%▲	12%	9%▼	22%▲	12%	21%▲	14%	8%▼	5%▼	17%△	14%	15%△	58%▲	15%	10%	9%
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	12%	9%▼	14%△	17%▲	14%	8%	11%▼	11%	22%▲	6%▼	10%	8%▼	18%▲	11%	13%	14%	7%▼	13%	3%▼	14%	15%
· 4 Anders	12%	11%	10%	16%△	19%▲	10%	10%▼	13%	26%▲	13%	11%	8%▼	11%	7%▼	9%	10%	10%	25%	19%▲	20%▲	17%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
2. Structuur van dit bedrijf																					
· 1 Zelfstandig	72%	83%▲	68%▼	56%▼	34%▼	21%▼	75%▲	74%	47%▼	70%	69%	86%▲	69%▼	84%▲	65%▼	61%▼	76%△	19%▼	68%	64%▼	73%
· 2 Hoofdkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	6%	2%▼	4%▼	12%▲	20%▲	28%▲	5%▼	7%	10%△	4%▼	6%	2%▼	8%△	1%▼	8%	3%	6%	11%	4%	9%△	6%
· 3 Hoofdkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	1%	0,3%▼	1%	2%△	1%	3%▲	1%△	0,2%	0,1%	0%	0,4%	0,1%	2%△	0,0%	1%	0,5%	1%	0%	0,2%	0,2%	0%
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	14%	9%▼	20%▲	21%▲	23%▲	23%▲	14%	13%	17%△	24%▲	16%	11%	16%△	10%▼	17%	22%▲	11%▼	17%	9%	11%	8%▼
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	3%	2%▼	3%	4%△	10%▲	11%▲	3%△	0,2%▼	0,3%▼	0%▼	7%▲	0,3%▼	4%△	1%▼	5%△	12%▲	3%	0%	0,3%	0,1%▼	1%▼
· 6 Anders	4%	3%▼	4%	5%	11%▲	14%▲	2%▼	5%	25%▲	2%▼	2%▼	0,2%▼	2%▼	4%	4%	2%	2%▼	54%▲	19%▲	15%▲	13%▲
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
3a. Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?																					
· 1 Ja	72%	77%▲	75%△	65%▼	43%▼	25%▼	78%▲	69%	16%▼	85%▲	77%△	93%▲	79%△	76%	79%△	53%▼	63%▼	1%▼	56%▼	49%▼	63%▼
· 2 Nee	26%	22%▼	23%▼	33%△	53%▲	72%▲	20%▼	30%	83%▲	15%▼	21%▼	7%▼	19%▼	23%	17%▼	46%▲	35%▲	99%▲	43%▲	50%▲	36%▲
· 3 Weet niet	2%	1%▼	2%	3%△	4%	3%	2%	1%	1%	0%▼	2%	0,5%	3%△	1%	4%△	0,4%	2%	1%	1%	2%	1%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
3b. Is er een familielid aanwezig in het managementteam?																					
· 1 Ja	78%	75%▼	81%△	83%△	78%	74%	78%	77%	63%▼	74%	77%	75%	81%△	78%	81%	87%▲	77%	0%	78%	72%	73%
· 2 Nee	22%	25%△	18%▼	17%▼	22%	25%	22%	22%	37%▲	26%	22%	25%	18%▼	22%	19%	13%	23%	100%	22%	27%	27%
· 3 Weet niet	0,3%	0%▼	1%▲	0,3%	0,4%	1%	0,3%	1%	0%	0%	1%	0%	1%△	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
N	3.460	2.101	750	523	48	38	2.988	408	64	401	253	328	873	305	162	76	615	0	63	181	204
4. Profit of non-profit bedrijf																					
· 1 Vooral profit-karakter	79%	79%	85%△	79%	74%	61%▼	–	–	–	81%	90%▲	87%▲	89%▲	82%	85%△	88%▲	87%▲	1%▼	57%▼	30%▼	57%▼
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	12%	15%△	8%▼	10%	5%▼	5%▼	–	–	–	13%	7%▼	12%	10%▼	12%	13%	9%	8%▼	1%	10%	32%▲	18%△
· 3 Vooral non-profit-karakter	8%	6%▼	7%▼	10%△	21%▲	35%▲	–	–	–	6%▼	3%▼	1%▼	1%▼	6%	2%▼	2%▼	5%▼	97%▲	33%▲	38%▲	25%▲
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
6. Jaar van oprichting [Range: 1400–2016]																					
- Gemiddelde	1986	1990▲	1985	1981▼	1971▼	1960▼	1988▲	1989	1965▼	1975▼	1978▼	1982▼	1987	1997▲	1986	1971▼	1995▲	1948▼	1985	1991△	1976▼
N	4.405	2.533	916	745	95	115	3.579	526	300	446	311	335	1.027	364	179	131	919	6	101	303	283

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
- a. Werkdruk	48%	43%▼	49%	58%▲	66%▲	77%▲	46%▼	45%	74%▲	46%	33%▼	31%▼	43%▽	50%	42%	60%▲	60%▲	77%▲	61%▲	68%▲	39%▼
- b. Emotioneel zwaar werk	7%	6%▽	8%	7%	15%▲	18%▲	5%▼	7%	30%▲	4%▽	2%▼	2%▼	3%▼	4%▽	2%▼	8%	5%▽	36%▲	21%▲	40%▲	8%
- c. Agressie en geweld	5%	4%▽	5%	5%	11%▲	18%▲	3%▼	2%▽	22%▲	0%▼	1%▽	0,4%▼	5%	11%▲	3%	1%▽	3%▽	46%▲	5%	17%▲	4%
- d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	35%	28%▼	42%△	42%△	53%▲	48%▲	35%	38%	27%▽	54%▲	52%▲	74%▲	38%△	28%▽	31%	2%▼	10%▼	38%	15%▼	43%△	31%
- e. Beeldschermwerk	29%	25%▼	27%	37%▲	47%▲	52%▲	30%△	21%▽	29%	13%▼	27%	9%▼	22%▽	6%▼	25%	74%▲	61%▲	64%▲	28%	22%▽	13%▼
- f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	14%	12%▽	16%	18%△	18%	18%	14%	21%▲	7%▼	25%▲	10%▽	14%	10%▽	8%▽	14%	30%▲	14%	10%	8%	22%▲	12%
- g. Lawaai	12%	10%▽	15%△	15%△	16%	12%	13%△	12%	5%▼	29%▲	26%▲	39%▲	9%▽	6%▼	7%▽	1%▼	5%▼	10%	4%▼	2%▼	9%
- h. Knel-/ plet-/ snijgevaar	6%	3%▼	9%▲	8%△	8%	9%	7%▲	1%▼	3%▽	16%▲	18%▲	6%	6%	3%▽	4%	0,1%▼	2%▽	9%	1%▼	0,2%▼	2%▼
- i. Valgevaar	5%	4%▽	6%	7%△	9%	7%	6%△	2%▽	2%▽	9%△	7%	29%▲	1%▼	1%▼	9%△	1%▼	3%▽	7%	11%▲	1%▼	3%▽
- j. Aanrijdgevaar	6%	4%▼	7%	10%▲	11%▲	10%△	7%△	3%▽	1%▼	14%▲	6%	6%	5%	0,0%▼	25%▲	0,4%▼	5%	13%	11%▲	0,2%▼	0,2%▼
- k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	4%	3%▽	4%	5%△	7%	7%△	4%	4%	2%	4%	8%▲	2%	4%	1%▽	5%	0,5%▽	5%	14%▲	1%	7%△	3%
- l. Straling	1%	1%	2%	1%	0,4%	2%	1%▽	3%▲	1%	0%▽	2%	0,5%	0%▽	0%▽	0%	0,5%	1%	3%	0,3%	9%▲	0%
- m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	11%	8%▼	10%	16%▲	22%▲	28%▲	10%▽	9%	21%▲	23%▲	11%	2%▼	4%▼	23%▲	31%▲	2%▼	3%▼	29%▲	1%▼	21%▲	16%△
- n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	6%	4%▼	7%	10%▲	13%▲	14%▲	6%△	4%	5%	10%△	13%▲	8%	6%	6%	4%	4%	4%▽	8%	2%▽	3%▽	7%
- o. Andere arbeidsrisico's	3%	3%	3%	3%	5%	3%	3%▽	4%	6%△	8%▲	2%	5%△	2%▽	3%	3%	1%	0,5%▽	13%▲	7%▲	6%△	4%
- p. Geen arbeidsrisico's	16%	21%▲	10%▽	8%▼	4%▼	2%▼	17%△	15%	9%▼	5%▼	15%	11%▽	24%▲	26%▲	8%▼	16%	14%▽	1%	9%▼	6%▼	23%▲
- q. Weet niet	6%	7%△	5%	2%▽	1%▼	1%▼	6%	8%△	2%▽	9%△	3%▽	5%	8%△	8%△	9%△	2%▽	3%▽	2%	6%	1%▼	7%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
8. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
- a. Organisatorische verbeteringen	15%	10%▼	14%	24%▲	37%▲	42%▲	13%▼	21%▲	26%▲	17%	17%	18%	11%▽	11%▽	14%	17%	11%▽	44%▲	22%△	30%▲	12%
- b. Technische verbeteringen	17%	10%▼	26%▲	26%▲	29%▲	30%▲	19%△	14%▽	9%▼	50%▲	36%▲	27%▲	13%▽	4%▼	17%	8%▼	12%▽	28%	5%▼	8%▼	8%▼
- c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	20%	13%▼	29%▲	30%▲	33%▲	29%▲	22%△	16%▽	11%▼	47%▲	39%▲	39%▲	19%	7%▼	24%	3%▼	11%▼	33%	5%▼	10%▼	14%▽
- d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	12%	8%▼	11%	19%▲	37%▲	46%▲	11%▼	12%	26%▲	16%△	20%▲	10%	11%	5%▼	10%	14%	9%▽	48%▲	14%	24%▲	10%
- e. Bevorderen van een gezonde leefstijl	11%	8%▼	7%▽	15%△	32%▲	46%▲	10%▽	12%	17%▲	6%▽	10%	6%▽	8%▽	6%▽	15%	13%	15%△	46%▲	13%	19%▲	7%▽
- f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	14%	9%▼	15%	21%▲	33%▲	36%▲	13%▽	14%	20%▲	24%▲	21%▲	25%▲	9%▽	5%▼	11%	16%	11%▽	38%▲	11%	20%△	9%▽
- g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	13%	7%▼	14%	21%▲	29%▲	39%▲	12%▽	11%	21%▲	17%△	16%△	11%	14%	10%	10%	11%	10%▽	36%▲	14%	15%	7%▽
- h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	15%	7%▼	15%	32%▲	45%▲	53%▲	14%▽	14%	29%▲	16%	20%△	14%	15%	7%▼	15%	14%	15%	46%▲	23%▲	25%▲	11%▼

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	13%	10%▼	12%	20%▲	28%▲	41%▲	12%▼	16%△	27%▲	15%	17%△	15%	10%▽	10%▽	16%	14%	10%▽	44%▲	21%▲	25%▲	15%
· j. Aanpassingen in het werk	19%	16%▽	20%	25%△	23%	27%▲	18%▽	23%△	25%△	17%	17%	14%▽	16%▽	25%△	22%	18%	16%▽	28%	34%▲	27%▲	21%
· k. Andere maatregelen arbo en verzuim	7%	7%	4%▽	7%	11%	8%	7%△	4%▽	5%	4%▽	8%	4%▽	7%	6%	8%	8%	10%△	14%	4%	5%	5%
· l. Geen maatregelen arbo en verzuim	35%	47%▲	25%▼	16%▼	7%▼	6%▼	37%▲	29%▽	24%▼	22%▼	23%▼	32%	39%△	45%▲	30%	45%▲	41%△	9%▼	31%	27%▽	39%
· m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	4%	5%△	5%	2%▽	2%	1%▽	4%▽	7%△	6%	0%▼	3%	4%	7%▲	10%▲	4%	1%▽	1%▽	2%	1%	4%	5%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Ja, voor ZZP-ers/ freelancers	6%	5%▽	5%	10%△	13%▲	10%	6%	9%△	4%	19%▲	6%	15%▲	3%▽	1%▼	4%	1%▼	4%▽	7%	2%	10%△	1%▼
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	6%	3%▼	4%▽	12%▲	17%▲	22%▲	6%	7%	4%	11%▲	9%△	14%▲	4%▽	8%	5%	1%▼	4%▽	13%	2%	4%	3%▽
· c. Ja, voor vrijwilligers	2%	2%	2%	2%	5%▲	4%	1%▼	2%	9%▲	5%▲	1%	0,4%▽	1%▽	3%	0,2%▽	0%	2%	13%▲	2%	3%	5%▲
· d. Nee	84%	89%▲	83%	78%▼	71%▼	69%▼	86%△	77%▼	81%	68%▼	85%	74%▼	90%▲	83%	82%	97%▲	89%△	69%	92%▲	80%▽	88%
· e. Weet niet	4%	3%▽	8%▲	4%	4%	6%	4%▽	8%▲	5%	9%▲	2%▽	3%	4%	6%	10%▲	2%	3%▽	9%	4%	7%△	4%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
10a. Neemt uw vestiging regelmatig opdrachten aan van andere bedrijven?																					
· % Ja	42%	39%▽	46%△	53%▲	42%	34%▽	47%▲	36%▽	13%▼	68%▲	58%▲	80%▲	31%▼	13%▼	59%▲	13%▼	62%▲	15%▼	32%▼	8%▼	14%▼
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
10b. Besteden uw opdrachtgevers aandacht aan gezond en veilig werken van uw personeel?																					
· 1 Nee, geen opdrachtgevers	15%	17%△	14%	11%▽	5%	4%▼	14%	15%	26%▲	4%▼	18%	1%▼	18%	38%▲	14%	22%	21%▲	0%	7%	3%	32%▲
· 2 Het merendeel niet	14%	13%	18%△	12%	8%	8%	14%△	9%▽	10%	19%△	15%	15%	14%	11%	6%▼	16%	12%	0%	3%	33%▲	4%▼
· 3 Het merendeel wel	33%	30%▽	31%	41%▲	40%	43%	33%	41%△	13%▼	41%△	29%	50%▲	24%▼	13%▼	37%	10%▼	29%▽	33%	71%▲	36%	23%
· 4 Ja, alle opdrachtgevers	18%	17%	17%	19%	25%	23%	18%	14%	41%▲	26%▲	15%	19%	14%▽	6%▼	16%	26%	16%	38%	9%	16%	36%▲
· 5 Weet niet	21%	22%△	19%	17%▽	23%	22%	21%	22%	10%	10%▼	23%	15%▽	31%▲	32%▲	27%	27%	22%	29%	10%	12%	5%▼
N	2.043	1.063	454	426	47	52	1.779	213	52	318	190	281	342	54	119	19	604	2	36	31	46
11a. Aanpak psychosociale risico's door 'Veranderingen in de organisatie van werk'?																					
· 1 Ja	28%	22%▼	34%△	38%▲	39%▲	38%▲	27%▽	23%▽	44%▲	23%▽	25%	25%	26%	24%	24%	27%	29%	39%	43%▲	41%▲	28%
· 2 Nee	48%	57%▲	40%▼	35%▼	27%▼	24%▼	50%△	49%	30%▼	40%▽	45%	56%△	52%△	51%	43%	46%	48%	19%▼	39%	38%▼	54%△
· 3 Maatregel bestond al	21%	18%▽	23%△	25%△	31%▲	34%▲	21%	20%	23%	29%▲	27%△	17%	18%▽	17%	27%△	25%	22%	38%	17%	20%	16%▽
· 4 Weet niet	3%	4%	4%	2%	3%	4%	3%▽	7%▲	3%	7%▲	4%	3%	4%	8%▲	5%	2%	1%▽	4%	1%	0,4%▽	3%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
11b. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanspreekpunt voor werknemers'?																					
· 1 Ja	14%	9%▼	15%	22%▲	26%▲	28%▲	12%▼	20%▲	21%▲	16%	12%	10%▼	12%▼	12%	14%	15%	9%▼	26%	32%▲	27%▲	14%
· 2 Nee	57%	68%▲	53%▼	38%▼	17%▼	9%▼	59%▲	50%▼	42%▼	45%▼	49%▼	62%△	65%▲	60%	48%▼	57%	61%△	8%▼	44%▼	36%▼	63%△
· 3 Maatregel bestond al	27%	20%▼	29%	38%▲	55%▲	62%▲	26%	25%	35%▲	33%△	36%▲	27%	20%▼	21%▼	34%△	27%	28%	66%▲	23%	37%▲	22%▼
· 4 Weet niet	3%	3%	3%	2%▼	2%	1%	3%	5%△	2%	6%▲	3%	1%▼	4%	7%▲	4%	1%	1%▼	0%	1%	0,2%▼	2%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
11c. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanbieden van opleiding of training'?																					
· 1 Ja	9%	6%▼	10%	12%△	23%▲	29%▲	7%▼	9%	22%▲	6%▼	8%	4%▼	8%	4%▼	13%△	10%	9%	34%▲	13%	19%▲	9%
· 2 Nee	77%	83%▲	74%▼	72%▼	52%▼	38%▼	80%▲	71%▼	55%▼	69%▼	78%	88%▲	79%△	84%△	73%	67%▼	79%	24%▼	74%	63%▼	77%
· 3 Maatregel bestond al	10%	7%▼	11%	13%△	19%▲	28%▲	9%▼	10%	19%▲	14%△	9%	5%▼	7%▼	4%▼	10%	20%▲	10%	37%▲	11%	16%▲	9%
· 4 Weet niet	5%	4%	6%	4%	5%	6%	4%▼	9%▲	4%	11%▲	4%	3%	5%	8%△	4%	3%	2%▼	5%	3%	2%▼	5%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
11d. Aanpak psychosociale risico's door 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?																					
· 1 Ja	8%	5%▼	9%	12%△	17%▲	25%▲	6%▼	10%△	20%▲	7%	5%▼	5%▼	5%▼	10%	8%	4%	7%	30%▲	15%▲	21%▲	8%
· 2 Nee	79%	83%▲	80%	73%▼	61%▼	44%▼	82%▲	69%▼	62%▼	77%	79%	89%▲	82%△	77%	74%	74%	83%△	35%▼	73%	67%▼	76%
· 3 Maatregel bestond al	7%	5%▼	6%	10%△	14%▲	24%▲	6%▼	8%	14%▲	3%▼	10%△	3%▼	5%▼	3%▼	12%▲	19%▲	8%	28%▲	9%	11%△	10%△
· 4 Weet niet	6%	6%	5%	5%	8%	7%	5%▼	13%▲	4%	14%▲	6%	3%▼	7%△	10%△	5%	3%	2%▼	7%	3%	1%▼	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
11e. Aanpak psychosociale risico's door 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?																					
· 1 Ja	15%	11%▼	16%	23%▲	26%▲	25%▲	13%▼	23%▲	27%▲	14%	13%	6%▼	13%▼	8%▼	11%	17%	15%	32%	32%▲	38%▲	13%
· 2 Nee	63%	70%▲	60%	53%▼	39%▼	31%▼	67%▲	54%▼	37%▼	59%	61%	73%▲	68%△	77%▲	67%	60%	63%	19%▼	51%▼	37%▼	59%
· 3 Maatregel bestond al	17%	15%▼	16%	21%△	29%▲	38%▲	16%▼	17%	31%▲	15%	20%	16%	14%▼	11%▼	17%	21%	19%	41%▲	14%	23%△	24%▲
· 4 Weet niet	4%	4%▼	7%△	4%	6%	6%	4%	6%△	4%	11%▲	6%	5%	5%	5%	5%	2%	2%▼	9%	3%	2%▼	3%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
11f. Aanpak psychosociale risico's door 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?																					
· 1 Ja	34%	33%▼	39%△	34%	34%	34%	33%▼	39%△	42%△	42%△	33%	35%	36%	27%▼	24%▼	28%	32%	52%	41%	43%△	32%
· 2 Nee	33%	37%△	28%▼	29%▼	29%	27%	35%△	26%▼	26%▼	28%▼	28%▼	40%△	37%△	48%▲	37%	34%	27%▼	7%▼	30%	21%▼	40%△
· 3 Maatregel bestond al	30%	28%▼	31%	33%△	34%	33%	30%	31%	29%	26%	36%△	24%▼	24%▼	20%▼	34%	37%	40%▲	38%	27%	36%△	26%
· 4 Weet niet	3%	2%	2%	3%	3%	6%▲	2%▼	4%△	3%	3%	3%	1%	4%△	4%△	4%	1%	1%▼	3%	1%	1%▼	2%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFRASTRUCTUUR	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
11g. Aanpak psychosociale risico's door 'Andere maatregelen'?																					
· 1 Ja	5%	4%▽	5%	6%	9%△	13%▲	4%▼	8%△	13%▲	5%	3%	8%△	2%▽	5%	6%	3%	5%	17%▲	8%	9%▲	7%
· 2 Nee	73%	79%▲	70%▽	66%▽	58%▼	51%▼	75%△	70%▽	62%▼	64%▼	69%	72%	78%△	73%	68%	71%	78%△	38%▼	78%	70%	74%
· 3 Maatregel bestond al	3%	2%▽	4%△	4%△	4%	4%	3%	3%	2%	10%▲	4%	1%▽	2%	0,1%▽	3%	6%△	3%	9%	2%	1%▽	3%
· 4 Weet niet	18%	15%▼	21%△	23%△	30%▲	33%▲	18%▽	19%	24%△	22%△	23%△	19%	18%	22%	23%	20%	14%▽	35%	12%	20%	17%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
12a. Was 'Het naleven van een wettelijke verplichting' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	35%	27%▼	37%	43%▲	55%▲	53%▲	34%	37%	37%	43%△	36%	42%△	29%▽	51%▲	43%	42%	27%▼	60%	43%	32%	35%
· 2 Nee	53%	62%▲	47%▽	46%▽	33%▼	39%▼	54%	54%	49%	35%▼	54%	45%▽	60%△	34%▼	47%	56%	65%▲	30%	53%	52%	54%
· 3 Weet niet	12%	11%	16%△	11%	11%	8%	12%	9%	14%	22%▲	10%	13%	11%	15%	10%	2%▼	8%▽	11%	4%	16%△	11%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
12b. Was 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	34%	24%▼	38%△	44%▲	50%▲	59%▲	32%▽	34%	46%▲	33%	37%	21%▼	31%	43%▲	33%	46%▲	33%	60%	40%	41%△	29%
· 2 Nee	59%	69%▲	50%▼	51%▼	43%▼	35%▼	61%△	60%	43%▼	54%	54%	73%▲	62%	54%	60%	52%	62%	34%	49%	47%▼	65%
· 3 Weet niet	7%	6%	12%▲	5%	7%	6%	7%	6%	10%	14%▲	9%	6%	7%	2%▼	7%	2%	4%▽	6%	12%	11%△	6%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
12c. Was 'Hoog verzuimpercentage' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	10%	4%▼	7%▽	16%▲	31%▲	45%▲	8%▼	6%▽	31%▲	7%	13%	8%	8%	3%▼	13%	7%	8%	39%▲	17%	23%▲	7%
· 2 Nee	85%	92%▲	85%	81%▽	66%▼	52%▼	87%▲	92%▲	64%▼	84%	82%	88%	89%△	96%▲	84%	91%	88%△	58%▼	74%▼	70%▼	89%
· 3 Weet niet	5%	4%	8%▲	3%	3%	2%	5%	1%▽	6%	10%▲	6%	4%	3%▽	1%▽	3%	1%	4%	4%	10%▲	7%	5%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
12d. Was 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	15%	11%▼	22%▲	18%	14%	11%	15%	15%	12%	17%	15%	17%	18%△	22%▲	10%	10%	14%	5%	8%	11%	9%▽
· 2 Nee	79%	84%▲	67%▼	79%	80%	84%	78%	81%	82%	69%▼	79%	79%	78%	77%	84%	87%	79%	85%	90%▲	82%	86%△
· 3 Weet niet	6%	5%▽	11%▲	4%▽	6%	5%	6%	4%	6%	14%▲	6%	4%	4%▽	0,4%▼	6%	2%	7%	10%	2%	8%	5%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
12e. Was 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	12%	12%	14%	12%	12%	11%	12%	21%▲	4%▼	18%▲	10%	14%	14%	21%▲	10%	3%▼	8%▽	4%	13%	7%▽	16%
· 2 Nee	82%	83%△	75%▼	84%	84%	84%	82%	75%▽	88%△	69%▼	84%	80%	83%	78%	84%	96%▲	87%△	86%	85%	84%	78%
· 3 Weet niet	6%	5%▽	11%▲	4%	3%	5%	6%	4%	7%	13%▲	6%	6%	4%▽	1%▽	6%	2%	5%	11%	3%	9%△	5%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
12f. Was 'Druk vanuit de Inspectie SZW' reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	2%	2%▽	2%	3%	4%	6%▲	1%▼	5%▲	6%▲	1%	2%	2%	2%	7%▲	2%	1%	1%▽	9%	2%	6%▲	0,3%
· 2 Nee	91%	93%△	87%▽	93%	92%	88%	92%△	89%	87%▽	82%▼	91%	92%	94%△	92%	91%	97%	94%△	80%	96%	85%▼	93%
· 3 Weet niet	7%	6%	11%▲	4%▽	5%	6%	7%	6%	7%	17%▲	7%	6%	5%▽	1%▼	7%	2%	5%	11%	2%	9%	7%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
12g. Andere reden om psychosociale risico's aan te pakken?																					
· 1 Ja	19%	23%▲	14%▽	16%▽	17%	19%	18%▽	23%	25%△	8%▼	18%	26%△	14%▽	10%▼	16%	33%▲	28%▲	25%	19%	23%	23%
· 2 Nee	69%	68%	69%	72%	68%	65%	71%△	66%	58%▼	73%	73%	67%	75%△	83%▲	65%	62%	64%▽	49%	74%	57%▼	67%
· 3 Weet niet	12%	9%▽	17%△	12%	16%	16%	11%▽	11%	17%△	19%▲	9%	7%	11%	7%	20%▲	6%	8%▽	25%	7%	20%▲	9%
N	2.482	1.213	550	527	80	113	1.907	302	273	261	175	180	552	160	97	59	491	11	68	267	162
13a. Heeft uw vestiging een RI&E?																					
· 1 Ja	48%	34%▼	56%▲	73%▲	87%▲	92%▲	47%▽	45%▽	62%▲	72%▲	70%▲	65%▲	39%▼	27%▼	52%	38%▼	36%▼	90%▲	36%▼	71%▲	45%
· 2 Nee	39%	50%▲	33%▽	20%▼	7%▼	4%▼	40%△	36%	28%▼	24%▼	22%▼	24%▼	43%△	42%	39%	50%▲	52%▲	9%▼	53%▲	23%▼	43%
· 3 Weet niet	13%	16%▲	11%▽	7%▼	5%▼	4%▼	12%▽	20%▲	10%▽	4%▼	8%▽	11%	18%△	30%▲	8%▽	11%	12%	1%	10%	6%▼	12%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
13b. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?																					
· 1 Ja	82%	79%▽	78%▽	85%△	92%▲	91%▲	81%	84%	84%	85%	83%	90%▲	82%	83%	77%	74%	69%▼	90%	85%	84%	87%
· 2 Nee	14%	17%△	19%△	9%▽	4%▼	3%▼	15%△	10%	9%▽	13%	11%	9%▽	13%	14%	17%	10%	25%▲	5%	7%	10%	10%
· 3 Weet niet	4%	4%	3%	6%	5%	5%	4%▽	6%	7%△	2%▽	5%	1%▼	5%	3%	5%	16%▲	6%	5%	8%	6%	2%
N	2.324	932	562	593	98	140	1.815	262	247	336	230	229	438	110	106	55	356	14	41	263	146
14. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?																					
· 1 Ja, één werknemer	23%	16%▼	22%	38%▲	48%▲	45%▲	22%	23%	24%	26%△	34%▲	28%△	20%▽	21%	25%	13%▼	20%	34%	24%	20%	22%
· 2 Ja, meerdere werknemers	7%	3%▼	5%▽	13%▲	23%▲	35%▲	5%▼	13%▲	14%▲	9%△	8%	5%	6%	4%▽	5%	4%	5%▽	33%▲	10%	14%▲	7%
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	35%	38%△	43%▲	25%▼	11%▼	7%▼	38%▲	33%	14%▼	41%△	37%	42%△	35%	47%▲	35%	22%▼	32%▽	9%▼	24%▼	43%△	19%▼
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	3%	2%▽	3%	5%△	5%	3%	2%▽	3%	6%▲	4%	2%	1%▽	2%	0,4%▽	3%	16%▲	2%	7%	3%	4%△	1%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	29%	38%▲	22%▼	15%▼	9%▼	6%▼	30%	24%▼	35%△	20%▼	18%▼	21%▼	33%△	24%▼	29%	41%▲	37%▲	9%	37%	18%▼	43%▲
· 6 Weet niet	3%	3%	4%△	3%	4%	4%	3%▼	4%	6%△	0%▼	2%	4%	5%△	4%	3%	5%	3%	7%	3%	1%▼	7%▲
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
15. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?																					
· 1 Leidinggevende	63%	72%▲	57%▼	50%▼	37%▼	56%	60%▼	73%▲	77%▲	63%	54%▼	58%	59%▼	71%△	59%	79%▲	63%	82%	75%▲	62%	75%▲
· 2 Personeelsfunctionaris	10%	4%▼	12%△	18%▲	32%▲	24%▲	10%△	9%	7%▼	12%	15%△	9%	11%	4%▼	11%	4%▼	11%	3%	6%	9%	9%
· 3 Bedrijfsarts	4%	2%▼	6%△	7%△	8%△	6%	4%	3%	5%	2%▼	5%	3%	6%△	2%▼	4%	2%	3%	7%	5%	9%▲	4%
· 4 Arbodienstverlener	20%	20%	23%△	20%	15%	4%▼	22%▲	13%▼	7%▼	20%	22%	27%△	23%△	21%	23%	13%	19%	2%	10%▼	19%	8%▼
· 5 Casemanager	3%	1%▼	2%	5%△	7%▲	11%▲	3%	2%	5%△	3%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	3%	6%	3%	2%	5%
N	4.090	2.189	895	761	105	139	3.252	474	364	391	288	311	933	338	183	127	839	15	85	314	266
16. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst	44%	36%▼	45%	60%▲	78%▲	73%▲	44%	38%▼	49%△	36%▼	60%▲	51%△	44%	33%▼	46%	52%△	43%	69%	39%	54%▲	33%▼
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst	2%	1%▼	3%△	3%△	5%△	7%▲	2%	1%▼	5%▲	2%	2%	2%	2%	0,0%▼	1%	6%▲	2%	11%▲	5%▲	4%△	1%
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	24%	23%▼	33%▲	25%	7%▼	3%▼	25%△	26%	13%▼	40%▲	22%	33%▲	20%▼	17%▼	26%	20%	23%	0%▼	14%▼	28%	26%
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/ arboadviseur	8%	9%△	7%	6%▼	1%▼	0,3%▼	7%▼	13%▲	3%▼	10%△	6%	6%	10%△	9%	8%	2%▼	7%	1%	1%▼	3%▼	8%
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	4%	2%▼	4%	7%△	8%▲	17%▲	4%	2%▼	7%△	4%	4%	2%	4%	2%▼	5%	4%	5%△	13%	5%	5%	4%
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	2%	1%▼	2%	3%	3%	4%	2%	2%	1%	1%▼	3%	1%	2%	2%	3%	1%	3%△	2%	1%	2%	0,1%▼
· g. Ik heb hierover niets geregeld	16%	24%▲	7%▼	3%▼	0,3%▼	1%▼	17%△	12%▼	10%▼	9%▼	8%▼	12%▼	17%	30%▲	10%▼	20%	19%△	0%	27%▲	5%▼	17%
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener	5%	6%△	4%	3%▼	2%	1%▼	4%▼	5%	9%▲	3%	1%▼	6%	6%△	10%▲	2%	5%	1%▼	5%	3%	4%	8%△
· i. Weet niet [regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener]	6%	6%△	6%	3%▼	3%	2%▼	4%▼	12%▲	7%	5%	3%▼	2%▼	7%△	7%	9%△	1%▼	6%	4%	8%	4%	9%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
17. Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts?																					
· 1 Ja	25%	16%▼	28%	42%▲	56%▲	63%▲	25%	24%	32%△	51%▲	39%▲	48%▲	17%▼	12%▼	36%▲	24%	20%▼	69%▲	23%	15%▼	16%▼
· 2 Nee	53%	60%▲	48%▼	40%▼	32%▼	26%▼	54%△	45%▼	49%	26%▼	46%▼	36%▼	55%	66%▲	45%▼	62%△	60%△	23%▼	66%▲	61%△	58%
· 3 Weet niet	22%	24%△	24%	18%▼	12%▼	11%▼	21%▼	31%▲	20%	23%	15%▼	16%▼	28%△	23%	19%	14%▼	20%	9%	11%▼	24%	26%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
18. Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?																					
· 1 Ja, zonder voorwaarden of bemoeienis van werkgever of chef	20%	15%▼	19%	27%▲	38%▲	54%▲	18%▼	20%	35%▲	24%△	29%▲	22%	17%▽	11%▼	22%	15%	16%▽	69%▲	24%	27%△	21%
· 2 Ja, met medeweten van werkgever of chef	14%	11%▽	14%	18%△	29%▲	26%▲	13%	13%	19%△	8%▽	16%	14%	12%	14%	17%	16%	13%	17%	12%	23%▲	15%
· 3 Nee, alleen na overleg met werkgever of chef	24%	21%▽	25%	32%▲	26%	15%▼	25%△	20%▽	18%▽	27%	23%	27%	22%	16%▽	24%	23%	31%▲	9%	30%	17%▽	15%▼
· 4 Nee, dat beslist de werkgever of chef zelf	11%	13%△	10%	7%▽	1%▼	2%▼	11%△	10%	7%▽	10%	7%▽	11%	11%	14%	10%	10%	14%△	0%	1%▼	5%▼	14%
· 5 Anders	11%	15%▲	6%▽	3%▼	1%▼	1%▼	10%	14%△	10%	4%▼	8%	4%▼	12%	23%▲	8%	9%	12%	1%	12%	7%▽	14%
· 6 Weet niet	21%	24%△	26%△	13%▼	3%▼	2%▼	22%△	23%	11%▼	27%△	18%	23%	26%△	22%	19%	27%	14%▼	4%	20%	21%	21%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
19. Wie kunnen gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbeidsinstelling? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract	27%	14%▼	28%	51%▲	73%▲	84%▲	26%	22%▽	38%▲	36%▲	29%	15%▼	20%▼	21%▽	31%	25%	31%△	60%▲	34%	39%▲	21%▽
· b. Nul uren-werknemers	12%	5%▼	15%△	22%▲	29%▲	40%▲	11%▽	11%	18%▲	22%▲	11%	6%▼	8%▽	14%	16%	9%	9%▽	16%	14%	21%▲	10%
· c. Uitzendkrachten	3%	2%▽	2%	4%△	6%▲	10%▲	3%	4%	2%	7%▲	2%	0,5%▽	1%▽	3%	6%▲	3%	3%	5%	2%	3%	3%
· d. Gedetacheerden	3%	2%▽	3%	3%	6%▲	13%▲	3%	2%	5%△	7%▲	2%	1%▽	2%	1%▽	2%	1%	3%	15%▲	4%	3%	3%
· e. Stagiairs	7%	4%▼	8%	11%△	14%▲	30%▲	7%	6%	10%△	13%▲	10%△	3%▽	4%▽	6%	6%	9%	8%	20%	10%	9%	6%
· f. Vrijwilligers	1%	1%▽	2%	1%	3%△	6%▲	1%▽	2%△	3%▲	2%△	2%	0,0%▽	0,3%▽	0,0%▽	1%	0,3%	1%	14%▲	1%	4%▲	1%
· g. ZZP-ers / freelancers	2%	2%▽	2%	3%	4%	7%▲	2%▽	5%△	1%	11%▲	1%▽	2%	2%▽	0,1%▽	1%	0,1%	2%	3%	2%	3%	3%
· h. Geen andere medewerkers	49%	59%▲	41%▼	36%▼	19%▼	10%▼	51%▲	42%▽	39%▼	26%▼	51%	65%▲	55%△	44%▽	49%	54%	52%△	25%	44%	41%▽	51%
· i. Weet niet	20%	23%△	25%△	10%▼	4%▼	4%▼	18%▼	30%▲	22%	29%▲	17%	15%▽	21%	29%▲	17%	21%	14%▽	11%	15%	19%	24%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
20a. Advisering over uw RI&E																					
· % Tevreden of helemaal tevreden	60%	52%▼	61%	67%△	73%▲	72%▲	60%	62%	52%▽	71%▲	74%▲	49%▼	61%	53%	63%	67%	52%▽	69%	62%	53%	58%
N	2.057	867	511	501	76	101	1.637	239	180	260	174	189	441	126	90	54	393	10	32	167	121
20b. Toetsing van uw RI&E																					
· % Tevreden of helemaal tevreden	58%	49%▼	59%	67%▲	76%▲	69%▲	58%	62%	47%▼	74%▲	72%▲	53%	57%	54%	57%	67%	51%▽	63%	62%	47%▼	53%
N	1.933	821	461	479	71	101	1.523	235	175	227	171	174	412	126	85	53	370	10	30	158	118
20c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk																					
· % Tevreden of helemaal tevreden	66%	59%▼	70%	70%△	80%▲	78%▲	65%▽	72%△	69%	73%△	75%▲	54%▼	68%	70%	69%	58%	62%▽	80%	67%	62%	70%
N	2.479	1.045	537	652	102	143	1.966	269	244	238	228	226	516	126	102	79	483	13	52	262	154
20d. Uitvoeren van PAGO																					
· % Tevreden of helemaal tevreden	53%	44%▼	49%	63%▲	68%▲	69%▲	52%	65%▲	44%▼	64%▲	64%▲	58%	53%	65%▲	67%▲	47%	36%▼	63%	55%	35%▼	55%
N	1.423	587	294	400	56	87	1.134	170	119	184	127	172	268	69	77	42	278	9	21	83	94

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
20e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)																					
· % Teverden of helemaal tevreden	51%	43%▼	53%	59%▲	74%▲	71%▲	51%	57%	34%▼	67%▲	61%	42%	56%	63%	67%▲	44%	35%▼	75%	42%	25%▼	46%
N	958	425	222	245	30	36	769	137	52	127	66	88	211	66	67	29	174	6	10	45	69
21. Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts één of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?																					
· 1 Ja	10%	5%▼	10%	18%▲	29%▲	36%▲	8%▼	9%	23%▲	14%△	10%	11%	8%▽	3%▼	9%	7%	8%	28%▲	13%	21%▲	6%▽
· 2 Nee	88%	94%▲	87%	79%▼	65%▼	55%▼	90%▲	88%	70%▼	81%▼	88%	88%	90%△	96%▲	86%	87%	91%△	54%▼	84%	74%▼	93%△
· 3 Weet niet	2%	1%▽	3%△	3%	6%▲	9%▲	2%▼	4%△	7%▲	5%△	2%	1%	2%	1%▽	5%△	6%▲	1%▽	17%▲	3%	6%▲	1%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
22a. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?																					
· 1 Ja	60%	56%▼	65%△	66%△	73%▲	70%▲	61%△	55%▽	59%	68%△	70%▲	73%▲	61%	55%▽	68%△	37%▼	49%▼	55%	63%	71%▲	53%▽
· 2 Nee	23%	25%△	19%▽	20%▽	16%	18%	22%▽	25%	25%	11%▼	21%	15%▽	19%▽	21%	16%▽	46%▲	34%▲	26%	25%	17%▽	30%△
· 3 Weet niet	17%	19%△	17%	14%▽	11%	12%	17%	20%	16%	21%△	10%▼	11%▽	20%△	24%▲	16%	16%	17%	19%	12%	12%▽	17%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
22b. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?																					
· 1 Ja, brancheorganisatie is actief op het gebied van arbo	30%	26%▼	35%△	36%△	39%▲	41%▲	30%	31%	28%	50%▲	42%▲	44%▲	32%	26%	31%	12%▼	15%▼	37%	18%▼	33%	27%
· 2 Nee, niet actief of er is geen brancheorganisatie	32%	34%△	28%▽	30%	26%	26%	31%	33%	33%	18%▼	24%▽	23%▼	24%▼	25%▽	24%▽	61%▲	48%▲	32%	50%▲	32%	38%△
· 3 Weet niet, of weet niet of er een brancheorganisatie is	38%	40%△	37%	34%▽	35%	34%	39%	36%	39%	32%▽	34%	33%▽	44%△	48%▲	44%	27%▼	38%	31%	32%	35%	35%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
22c. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Branche-RI&E	28%	23%▼	32%△	34%△	29%	29%	29%	25%	24%	37%▲	30%	25%	22%▽	18%▼	36%	6%▼	20%▼	41%	18%	34%	53%▲
· b. Verzuimmelding via brancheloket	8%	5%▼	14%▲	12%△	9%	3%	8%	12%△	2%▼	27%▲	5%	8%	5%▽	2%▼	4%	4%	0,5%▼	5%	2%	2%▼	14%▲
· c. Collectief contract met verzekeraar	22%	17%▼	26%△	28%△	20%	22%	22%	25%	15%	34%▲	17%	24%	16%▼	33%▲	16%	2%▼	17%	18%	15%	23%	22%
· d. Collectief contract met arbodienst	17%	15%▽	20%	20%	10%	9%	18%	17%	10%	19%	19%	29%▲	15%	3%▼	20%	2%	12%	13%	14%	8%▼	35%▲
· e. Cursusaanbod over arbo en verzuim	15%	10%▼	17%	24%▲	26%	27%▲	16%	9%▼	18%	22%▲	16%	14%	13%	5%▼	16%	5%	9%▽	27%	24%	19%	25%▲
· f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie	38%	31%▼	43%△	46%△	51%	49%	39%	32%	42%	52%▲	34%	42%	28%▼	21%▼	40%	10%▼	34%	55%	32%	56%▲	47%
· g. Geen van deze diensten van brancheorganisatie gebruikt	29%	39%▲	21%▼	18%▼	18%	15%▼	31%▲	22%▽	17%▼	12%▼	32%	37%▲	36%▲	24%	17%▼	43%	40%▲	7%	39%	20%▼	27%
· h. Andere dienst van brancheorganisatie gebruikt	2%	2%	1%	2%	2%	6%▲	1%▼	6%▲	4%	0%▽	3%	2%	0,0%▽	10%▲	1%	0%	1%	9%	5%	1%	3%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
· j. Weet niet van welke dienst van brancheorganisatie gebruik is gemaakt	8%	9%	9%	7%	9%	8%	7%▼	10%	22%▲	4%▽	5%	3%▼	10%	14%▲	2%	43%▲	14%▲	11%	5%	10%	7%
N	1.450	699	352	293	44	62	1.158	181	110	237	139	154	353	106	64	17	143	6	20	123	88
22d. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid? [1 = slecht - 4 = goed]																					
· 1 Slecht	1%	0,1%▽	1%	1%	0,3%	1%	0,5%	1%	3%	0%	1%	0,4%	1%	0%	0,2%	0%	2%	2%	0%	2%	0,2%
· 2 Matig	11%	15%△	11%	6%▼	8%	13%	11%	14%	16%	7%▽	6%	18%▲	12%	4%	15%	74%▲	6%	9%	10%	24%▲	5%
· 3 Voldoende	55%	60%△	48%▽	49%	65%	63%	55%	49%	56%	34%▼	53%	55%	60%	75%▲	48%	18%▼	66%▲	65%	69%	52%	72%▲
· 4 Goed	33%	25%▼	41%▲	44%▲	27%	23%	34%	36%	26%	59%▲	40%	27%	27%▽	21%▼	37%	8%	26%	23%	20%	22%▼	22%
- Gemiddelde	3,2	3,1▼	3,3△	3,3▲	3,2	3,1	3,2	3,2	3,1▼	3,5▲	3,3	3,1▼	3,1	3,2	3,2	2,3▼	3,2	3,1	3,1	3,0▼	3,2
N	1.002	450	248	229	31	44	793	138	70	191	100	122	210	63	50	9	96	4	11	88	58
23a. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? [In 2010: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?']																					
· 1 Ja	21%	16%▼	23%△	27%△	31%▲	40%▲	20%▽	24%	22%	34%▲	23%	37%▲	18%▽	19%	21%	15%	11%▼	46%▲	16%	19%	27%△
· 2 Nee	31%	34%△	29%▽	28%▽	22%▼	20%▼	31%	32%	31%	28%	29%	21%▼	27%▽	25%▽	23%▽	44%▲	45%▲	17%	48%▲	29%	28%
· 3 Weet niet	48%	50%△	48%	45%▽	47%	39%▽	49%	45%	47%	39%▼	48%	42%▽	55%△	56%△	56%△	40%	44%▽	37%	36%▼	52%	45%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
23b. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?																					
· 1 Ja	68%	62%▼	72%	74%△	71%	75%	68%	64%	78%▲	83%▲	66%	73%	63%	73%	55%	86%	45%▼	83%	79%	76%	66%
· 2 Nee	25%	31%▲	24%	20%▽	15%	12%▼	27%▲	22%	12%▼	15%▼	29%	16%▼	27%	27%	38%	9%	53%▲	9%	11%	16%	25%
· 3 Weet niet	6%	6%	4%	6%	13%	13%▲	5%▼	14%▲	10%	2%▽	5%	11%△	10%△	0,4%▼	7%	5%	2%	9%	9%	8%	9%
N	995	447	232	220	35	61	767	139	89	158	75	130	205	75	42	22	108	7	18	70	86
24a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	12%	11%▽	13%	13%	9%	17%△	11%	13%	14%	14%	11%	16%△	9%▽	11%	11%	8%	14%△	7%	7%	14%	9%
· 2 Neutraal	61%	63%△	59%	56%▽	55%	52%▽	61%△	61%	54%▽	58%	56%	48%▼	64%△	63%	66%	72%▲	62%	52%	64%	54%▽	60%
· 3 Eens of helemaal eens	28%	26%▽	29%	31%△	35%	30%	28%	26%	32%△	29%	33%△	37%▲	27%	26%	23%	21%▽	23%▽	41%	29%	32%	31%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
24b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	6%	6%	5%	6%	4%	3%	6%	8%△	3%▽	6%	5%	9%△	5%	10%△	9%△	0,2%▼	5%	1%	6%	5%	1%▼
· 2 Neutraal	24%	27%△	21%▽	19%▽	14%▼	9%▼	23%	25%	25%	21%	23%	27%	28%△	32%▲	24%	17%▽	17%▽	11%	12%▼	22%	30%△
· 3 Eens of helemaal eens	71%	67%▽	74%△	74%△	82%▲	88%▲	71%	68%	72%	73%	72%	64%▽	67%▽	58%▼	67%	83%▲	78%▲	88%	82%▲	73%	69%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
24c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	7%	7%	7%	9%	11%	7%	8%△	5%▽	6%	7%	9%	8%	6%	5%▽	4%	12%▲	10%△	13%	10%	6%	3%▽
· 2 Neutraal	22%	25%▲	17%▽	16%▽	17%	18%	21%	22%	25%	17%▽	16%▽	21%	28%△	32%▲	21%	34%▲	18%▽	13%	18%	10%▼	20%
· 3 Eens of helemaal eens	71%	68%▽	77%△	75%△	72%	75%	71%	73%	70%	76%△	75%	70%	66%▽	63%▽	75%	53%▼	72%	74%	72%	84%▲	77%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
24d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	10%	11%△	9%	9%	5%	4%▼	10%	8%	13%△	10%	8%	7%▽	8%	10%	8%	12%	15%▲	5%	7%	10%	6%▽
· 2 Neutraal	29%	34%▲	27%	21%▼	11%▼	11%▼	30%	29%	24%▽	29%	23%▽	25%	37%▲	46%▲	30%	39%▲	23%▽	11%	23%	15%▼	27%
· 3 Eens of helemaal eens	61%	55%▼	64%△	70%▲	84%▲	85%▲	60%	62%	63%	61%	70%△	68%△	55%▽	45%▼	61%	50%▼	61%	85%	70%△	75%▲	67%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
24e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	17%	17%	15%	18%	24%	21%	17%	16%	21%△	20%	15%	8%▼	15%▽	23%△	18%	22%	19%△	21%	23%	18%	9%▼
· 2 Neutraal	37%	39%△	36%	31%▽	29%	35%	36%	34%	47%▲	29%▽	28%▽	41%	42%△	38%	35%	33%	35%	36%	37%	38%	34%
· 3 Eens of helemaal eens	47%	44%▽	49%	51%△	47%	45%	48%△	50%	32%▼	51%△	56%▲	51%	43%▽	38%▽	47%	45%	46%	42%	40%	45%	56%▲
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
24f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken																					
· 1 Oneens of helemaal oneens	13%	12%	13%	14%	11%	10%	13%	12%	12%	6%▼	9%	11%	13%	16%△	13%	9%	17%△	8%	13%	14%	9%
· 2 Neutraal	44%	48%△	41%▽	38%▽	40%	33%▼	43%▽	51%△	48%	36%▽	35%▽	47%	52%△	51%△	45%	41%	41%▽	29%	34%▼	48%	41%
· 3 Eens of helemaal eens	43%	39%▽	46%△	48%△	49%	58%▲	44%△	37%▽	40%	58%▲	55%▲	43%	36%▽	34%▼	42%	50%	42%	63%	53%▲	38%▽	50%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
25. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?																					
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	3%	3%	2%	4%△	2%	4%	3%	4%△	1%▽	2%	2%	2%	4%△	5%△	2%	2%	2%	1%	1%	3%	2%
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	5%	4%▽	8%△	5%	1%	3%	5%△	4%	1%▽	14%▲	2%▽	4%	3%▽	2%▽	5%	4%	4%	0%	6%	4%	3%
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%△	1%	1%	4%▲	2%	1%	1%	4%▲	0%	0,5%▽	0%	0,1%	0,2%	2%
· 4 Nee	50%	51%	50%	48%	51%	50%	51%	41%▼	59%△	57%△	52%	52%	43%▽	51%	53%	44%	53%	64%	65%▲	50%	48%
· 5 Weet niet	41%	41%	40%	42%	45%	42%	40%▽	49%△	39%	26%▼	40%	40%	49%▲	42%	35%	50%△	41%	34%	28%▼	42%	44%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & NIEUW	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST- VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
26a. Is er in uw vestiging een ondernemings- raad of personeelsvertegenwoordiging?																					
- 1 Ja, een ondernemingsraad [of medezeggenschapsraad; niet in '12]	9%	3%▼	7%▽	13%△	46%▲	79%▲	6%▼	7%	43%▲	6%▽	14%△	4%▽	7%▽	2%▼	10%	22%▲	6%▽	87%▲	30%▲	23%▲	9%
- 2 Ja, een personeelsvertegenwoordiging [of 2x per jaar een personeelsvergadering; sinds '14]	5%	2%▼	7%△	12%▲	14%▲	5%	4%▽	8%△	5%	6%	7%	9%▲	3%▽	5%	4%	1%▼	3%▽	4%	8%	3%▽	12%▲
- 3 Nee	83%	92%▲	84%	74%▼	37%▼	15%▼	88%▲	80%▽	49%▼	89%△	79%▽	86%	86%△	83%	84%	77%▽	90%▲	8%▼	62%▼	72%▼	77%▽
- 4 Weet niet	3%	3%△	2%	1%▽	2%	1%	2%▽	5%△	4%	0%▽	1%▽	1%	4%△	9%▲	3%	0,4%	1%▽	1%	0,4%	2%	2%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
26b. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG? [Rapportcijfer] [Range: 1–10]																					
- Gemiddelde	6,7	7,0▲	6,7	6,6	6,5	6,7	6,7	6,9	6,7	6,7	6,4	7,4▲	6,8	6,9	6,6	7,1	6,5	6,6	6,7	6,6	6,8
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68
26c.a. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RIE en plan van aanpak'?																					
- 1 Ja	48%	30%▼	46%	45%	56%	71%▲	47%	26%▼	61%▲	45%	55%	40%	45%	44%	54%	64%	47%	78%▲	49%	57%	30%▼
- 2 Nee	26%	30%	21%	35%▲	29%	14%▼	28%	45%▲	15%▼	17%	33%	53%▲	17%▼	43%▲	16%	5%▼	36%▲	4%	33%	21%	28%
- 3 Weet niet	25%	40%▲	33%▲	20%▽	16%▼	15%▼	25%	28%	24%	38%▲	12%▼	8%▼	39%▲	12%	30%	31%	17%▼	17%	18%	23%	42%▲
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68
26c.b. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener'?																					
- 1 Ja	31%	19%▼	25%	24%▼	40%	60%▲	27%▼	13%▼	49%▲	13%▼	43%▲	24%	20%▼	35%	32%	36%	39%	63%▲	26%	48%▲	18%▼
- 2 Nee	39%	29%▼	45%	49%▲	40%	25%▼	45%▲	48%	21%▼	43%	43%	70%▲	36%	52%	33%	12%▼	40%	11%▼	55%▲	20%▼	44%
- 3 Weet niet	30%	52%▲	30%	27%	20%	15%▼	27%	39%▲	31%	45%▲	14%▼	6%▼	44%▲	13%▼	35%	53%▲	21%	26%	19%	32%	38%
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68
26c.c. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener'?																					
- 1 Ja	26%	15%▼	23%	23%	28%	45%▲	22%▼	12%▼	40%▲	10%▼	33%	20%	16%▼	23%	29%	32%	34%	56%▲	19%	39%▲	18%
- 2 Nee	42%	33%▼	43%	50%▲	48%	36%	48%▲	48%	26%▼	46%	53%▲	73%▲	37%	53%	30%	13%▼	45%	16%▼	58%▲	27%▼	42%
- 3 Weet niet	32%	52%▲	35%	27%	23%	18%▼	30%	40%	33%	45%▲	13%▼	6%▼	47%▲	24%	41%	55%▲	21%▼	28%	23%	34%	40%
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
26c.d. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De keuze van de preventiemedewerker'?																					
· 1 Ja	23%	16%▼	24%	23%	22%	28%	24%	12%▼	25%	17%	31%	20%	17%	43%▲	21%	11%	24%	33%	14%	23%	26%
· 2 Nee	45%	29%▼	42%	53%▲	54%	50%	48%	47%	38%▽	46%	51%	62%▲	39%	49%	41%	13%▼	54%	28%	65%▲	38%	41%
· 3 Weet niet	32%	55%▲	33%	25%▼	24%	22%▼	28%▼	41%	37%	38%	18%▼	18%▼	44%▲	8%▼	38%	76%▲	22%▼	39%	21%	39%	33%
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68
26c.e. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'Het takenpakket van de preventiemedewerker'?																					
· 1 Ja	23%	17%▽	26%	22%	19%	30%▲	23%	13%▼	27%	17%	31%	21%	18%	42%▲	23%	12%	22%	33%	19%	26%	25%
· 2 Nee	44%	29%▼	40%	52%▲	56%▲	45%	48%△	47%	34%▼	46%	51%	60%▲	36%	50%	39%	15%▼	56%▲	26%	59%▲	33%▼	43%
· 3 Weet niet	33%	55%▲	35%	25%▼	25%	25%	29%▼	40%	38%	38%	18%▼	19%▼	47%▲	9%▼	38%	72%▲	22%▼	41%	22%	41%	33%
N	676	140	139	201	68	128	398	89	189	53	67	46	108	30	28	32	90	14	43	97	68
27. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging [ook wel: branchevereniging]?																					
· 1 Ja	35%	27%▼	39%△	47%▲	57%▲	64%▲	34%▽	31%▽	48%▲	44%▲	48%▲	40%△	36%	38%	41%	14%▼	17%▼	58%	32%	57%▲	30%▽
· 2 Nee	56%	64%▲	50%▽	45%▼	31%▼	24%▼	59%▲	50%▽	38%▼	47%▽	48%▽	52%	50%▽	48%▽	51%	76%▲	78%▲	27%▼	62%	33%▼	64%△
· 3 Weet niet	9%	9%	11%△	8%	12%	12%	7%▼	19%▲	14%△	9%	5%▽	8%	14%▲	13%△	9%	10%	5%▽	15%	6%	10%	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
28. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [Rapportcijfer] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6,8	6,7	6,8	6,8	6,7	6,7	6,8	6,6	6,7	7,1▲	7,0▲	6,7	6,7	6,8	6,8	7,0	6,8	6,8	6,4	6,4▼	6,9
N	1.683	753	388	381	64	98	1.307	183	193	207	156	142	398	154	83	20	170	9	36	213	96
29a. Valt uw vestiging onder een CAO?																					
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	8%	7%	7%	8%	8%	11%	7%▽	14%▲	5%▽	8%	6%	6%	10%△	15%▲	9%	16%▲	3%▼	4%	4%	7%	5%
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	36%	30%▼	45%▲	42%△	51%▲	52%▲	38%△	26%▼	34%	44%△	57%▲	72%▲	42%△	32%▽	47%▲	6%▼	17%▼	11%▼	13%▼	34%	27%▽
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	1%	0,0%▼	2%△	1%	4%▲	8%▲	0,1%▼	1%	9%▲	2%△	0,2%	0,4%	0,1%▽	0%▽	0,3%	0%	1%	71%▲	8%▲	1%	1%
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	5%	4%▽	5%	8%△	8%	7%	4%▼	6%	15%▲	11%▲	4%	1%▼	3%▽	4%	5%	1%▼	1%▼	7%	10%▲	12%▲	13%▲
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	3%	3%	2%	3%	1%	1%	3%	2%	1%	1%▽	5%△	0,2%▽	4%△	4%△	2%	1%	2%	2%	0,2%	5%△	1%▽
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	6%	6%	5%	7%△	6%	3%	5%▽	8%△	6%	7%	5%	1%▼	5%	7%	4%	7%	6%	0%	2%	11%▲	3%▽
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	34%	40%▲	29%▽	27%▽	22%▼	17%▼	36%△	29%▽	23%▼	20%▼	20%▼	10%▼	24%▼	12%▼	24%▼	68%▲	68%▲	3%▼	63%▲	26%▽	47%▲
· 8 Weet niet	8%	11%▲	5%▽	3%▼	1%▼	2%▼	7%▽	15%▲	6%	7%	4%▽	11%△	12%△	27%▲	9%	2%▼	2%▼	3%	1%▼	4%▽	3%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
29b. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [Rapportcijfer] [Range: 1–10]																					
- Gemiddelde	6,6	6,4▽	6,6	6,6	6,8	6,8	6,5	6,3▼	6,9▲	6,4	6,6	6,0▼	6,7	6,5	6,4	7,7▲	6,5	7,1	6,4	6,8△	6,9▲
N	1.402	573	337	342	56	94	1.035	152	215	182	127	154	283	122	73	25	140	10	30	174	81
30. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?																					
- 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	21%	22%△	20%	18%▽	20%	22%	20%▽	21%	27%△	16%▽	14%▽	9%▼	15%▽	15%▽	14%▽	24%	33%▲	19%	30%▲	23%	32%▲
- 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	56%	61%▲	51%▽	51%▽	35%▼	30%▼	55%	63%△	51%	53%	39%▼	33%▼	62%△	76%▲	46%▼	72%▲	55%	28%▼	58%	62%△	47%▽
- 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	14%	12%▽	18%△	16%	15%	18%	16%△	8%▼	12%	19%△	22%▲	35%▲	13%	8%▼	23%▲	2%▼	9%▽	22%	5%▼	9%▽	14%
- 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	9%	5%▼	11%△	15%▲	29%▲	30%▲	10%	8%	9%	11%	24%▲	23%▲	10%	1%▼	18%▲	2%▼	3%▼	31%▲	6%	6%▽	7%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31a. 'Mobiliteitsregeling woon-werk' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	19%	14%▼	23%△	24%△	34%▲	47%▲	17%▽	17%	37%▲	13%▽	16%	11%▼	18%	5%▼	18%	25%	30%▲	69%▲	24%	24%△	14%▽
- 2 Nee	72%	76%△	69%▽	69%▽	59%▼	50%▼	75%▲	65%▽	52%▼	78%△	76%	83%▲	71%	76%	74%	64%▽	67%▽	26%▼	74%	66%▽	75%
- 3 Weet niet	9%	10%△	8%	7%▽	6%	3%▼	7%▼	18%▲	12%△	10%	8%	6%	11%△	20%▲	9%	11%	2%▼	5%	2%▼	11%	11%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31b. 'Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	9%	6%▼	10%	13%△	19%▲	25%▲	9%	8%	13%△	12%△	13%△	7%	9%	6%▽	8%	17%▲	9%	32%▲	9%	8%	5%▽
- 2 Nee	81%	82%△	80%	80%	75%	71%▼	82%▲	75%▽	73%▼	77%▽	79%	86%△	78%▽	75%▽	82%	67%▼	88%▲	54%▼	86%	80%	84%
- 3 Weet niet	10%	12%△	10%	7%▽	6%	4%▽	9%▼	16%▲	14%△	12%	8%	7%▽	13%△	19%▲	10%	16%△	4%▼	14%	5%	12%	11%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31c. 'Ruimte voor zorgtaken' beschikbaar voor personeel?																					
- 1 Ja	31%	25%▼	30%	43%▲	63%▲	72%▲	29%▼	30%	55%▲	36%△	43%▲	24%▽	26%▽	11%▼	24%▽	46%▲	35%△	79%▲	39%	49%▲	27%
- 2 Nee	56%	62%▲	54%	46%▼	30%▼	23%▼	59%▲	53%	32%▼	49%▽	40%▼	69%▲	59%△	66%▲	63%△	40%▼	58%	10%▼	58%	39%▼	60%
- 3 Weet niet	13%	13%	16%△	11%▽	7%	5%▼	12%▽	17%△	13%	15%	17%△	7%▽	15%△	23%▲	13%	13%	7%▼	11%	3%▼	12%	13%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
31d. 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	21%	22%	22%	18%▽	15%	31%▲	20%▽	19%	33%▲	19%	17%	9%▼	18%▽	11%▼	16%	28%△	29%▲	56%▲	23%	43%▲	18%
· 2 Nee	68%	67%▽	66%	74%△	79%▲	66%	71%▲	65%▽	51%▼	67%	71%	86%▲	67%	69%	75%△	60%▽	67%	33%▼	72%	52%▼	71%
· 3 Weet niet	10%	11%	13%△	8%▽	6%	4%▼	9%▼	16%▲	16%△	14%△	11%	6%▽	15%▲	20%▲	9%	12%	3%▼	11%	4%▼	6%▽	11%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31e. 'Persoonsgebonden (inzetbaarheids) budget' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	7%	6%▽	5%▽	10%△	14%▲	24%▲	5%▼	9%	22%▲	6%	7%	10%△	4%▽	7%	4%	9%	7%	44%▲	16%▲	13%▲	5%
· 2 Nee	81%	82%△	80%	81%	76%	70%▼	84%▲	74%▽	60%▼	80%	80%	83%	79%	72%▼	85%	79%	88%▲	44%▼	79%	75%▽	81%
· 3 Weet niet	12%	12%	15%△	9%▽	9%	7%▽	11%▼	17%△	18%△	14%	13%	7%▽	17%△	20%▲	11%	12%	4%▼	12%	5%▼	12%	14%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31f. 'Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	12%	9%▼	12%	16%△	35%▲	52%▲	12%▽	11%	22%▲	5%▼	13%	6%▼	10%▽	9%▽	13%	17%	16%△	72%▲	20%▲	21%▲	15%
· 2 Nee	80%	82%△	80%	79%	62%▼	46%▼	82%▲	77%▽	66%▼	85%△	80%	89%▲	80%	74%▽	81%	72%▽	82%△	25%▼	78%	74%▽	74%▽
· 3 Weet niet	8%	9%△	8%	5%▽	3%	2%▼	7%▽	12%△	11%△	10%	7%	5%▽	11%△	17%▲	6%	10%	2%▼	3%	2%▼	6%	11%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31g. 'Functionerings- en/of beoordelings-gesprekken' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	74%	65%▼	79%△	88%▲	95%▲	98%▲	73%▽	72%	87%▲	71%	76%	59%▼	70%▽	54%▼	69%	82%△	84%▲	99%▲	78%	93%▲	74%
· 2 Nee	21%	28%▲	17%▽	11%▼	5%▼	2%▼	23%△	22%	8%▼	24%	20%	38%▲	24%△	28%△	8%▼	15%▽	1%	22%	7%▼	22%	
· 3 Weet niet	5%	7%△	4%	1%▽	1%▽	0,1%▼	5%	6%	4%	5%	4%	3%	6%△	18%▲	3%	10%▲	1%▼	0%	0,3%▼	0,0%▼	4%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31h. 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	51%	43%▼	55%△	63%▲	78%▲	90%▲	51%	46%▽	60%△	39%▼	53%	44%▽	47%▽	38%▼	42%▽	63%▲	64%▲	90%▲	68%▲	62%▲	49%
· 2 Nee	42%	49%▲	38%▽	32%▼	20%▼	9%▼	43%	44%	32%▼	53%▲	41%	52%▲	44%	44%	53%▲	30%▼	35%▽	9%▼	31%▼	32%▼	45%
· 3 Weet niet	7%	8%△	7%	5%	2%	1%▼	6%▽	10%△	7%	8%	7%	4%	9%△	18%▲	4%	6%	1%▼	1%	1%▼	6%	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31i. 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	75%	67%▼	82%△	88%▲	97%▲	98%▲	75%	69%▽	87%▲	75%	80%△	73%	71%▽	48%▼	77%	83%△	84%▲	98%▲	83%	96%▲	66%▼
· 2 Nee	19%	26%▲	14%▽	9%▼	2%▼	2%▼	20%	24%△	9%▼	17%	15%	24%△	23%△	32%▲	20%	11%▼	15%▽	2%	17%	4%▼	28%▲
· 3 Weet niet	5%	7%△	4%	3%▽	1%▼	0,4%▼	5%	7%△	4%	7%△	4%	3%▽	6%	21%▲	4%	6%	1%▼	0%	0,3%▼	0,1%▼	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFRA	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST- VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
31j. 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	69%	62%▼	72%△	82%▲	93%▲	98%▲	68%▽	63%▽	91%▲	57%▼	67%	41%▼	61%▼	65%▽	60%▼	83%▲	81%▲	98%▲	89%▲	100%▲	78%△
· 2 Nee	25%	31%▲	24%	15%▼	6%▼	2%▼	27%△	29%	4%▼	37%▲	28%	55%▲	31%△	20%▽	38%▲	7%▼	19%▽	2%▼	10%▼	0,2%▼	17%▼
· 3 Weet niet	5%	7%△	4%▽	2%▽	1%▼	0,2%▼	5%▽	9%△	5%	7%	4%	4%	8%△	16%▲	2%	10%▲	0,2%▼	0%	1%▼	0,0%▼	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31k. 'Flexibele werktijden' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	63%	59%▽	68%△	64%	68%	79%▲	62%	62%	64%	63%	58%	35%▼	52%▼	63%	57%	79%▲	79%▲	95%▲	75%▲	68%△	65%
· 2 Nee	33%	35%△	29%▽	34%	30%	19%▼	34%△	30%	29%	34%	39%△	61%▲	41%▲	22%▼	41%△	16%▼	21%▼	5%▼	24%▽	30%	27%▽
· 3 Weet niet	5%	7%▲	2%▽	2%▽	2%	2%	4%▽	7%△	6%	3%	3%	4%	7%△	16%▲	2%	6%	0,3%▼	0%	1%	2%▽	8%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31l. 'Thuiswerkregeling' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	26%	23%▽	23%▽	32%△	45%▲	53%▲	24%▽	23%	47%▲	16%▼	24%	10%▼	15%▼	4%▼	17%▼	61%▲	52%▲	82%▲	36%▲	27%	29%
· 2 Nee	68%	69%	74%△	66%	52%▼	45%▼	71%▲	68%	47%▼	80%▲	72%	86%▲	78%▲	78%▲	79%▲	34%▼	45%▼	17%▼	63%	70%	65%
· 3 Weet niet	6%	8%▲	3%▽	3%▽	3%	2%▽	5%▽	9%△	5%	4%	4%	4%	7%△	18%▲	4%	6%	3%▽	1%	1%▼	3%▽	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31m. 'Verlof- en vakantiemogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	89%	84%▼	94%▲	95%▲	97%▲	97%▲	89%	86%	90%	91%	94%△	84%▽	87%▽	72%▼	88%	93%	93%△	99%	82%▼	97%▲	88%
· 2 Nee	8%	10%▲	4%▽	4%▽	2%▼	3%▽	8%	7%	6%	6%	4%▽	13%▲	7%	12%△	9%	2%▼	7%	1%	18%▲	3%▽	8%
· 3 Weet niet	4%	6%▲	2%▽	1%▽	1%	0,1%▽	3%▽	6%△	4%	3%	2%	3%	6%△	15%▲	2%	6%	0,3%▼	1%	1%	0,0%▼	4%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
31n. 'Overlegmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?																					
· 1 Ja	89%	85%▼	93%△	92%△	97%▲	97%▲	88%	88%	93%△	89%	92%△	85%▽	88%	73%▼	89%	91%	92%△	98%	88%	98%▲	88%
· 2 Nee	7%	9%△	4%▽	5%▽	1%▼	2%▼	7%△	5%	3%▽	7%	5%	12%▲	6%	8%	7%	4%	7%	1%	11%△	1%▼	8%
· 3 Weet niet	5%	6%△	3%▽	3%▽	2%	1%▽	4%▽	7%△	5%	5%	3%	3%	6%△	18%▲	3%	6%	1%▼	1%	1%	0,1%▼	4%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
32a. Het bestaan van vakbonden [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4,5	4,3▽	4,6	4,8△	5,2▲	5,4▲	4,3▼	5,3▲	5,9▲	4,1▽	4,7	4,5	4,9△	4,8	4,8	3,8▼	3,3▼	6,6▲	4,9	5,9▲	5,1▲
N	3.583	1.859	789	697	100	139	2.847	421	315	368	263	259	812	262	165	110	702	14	78	309	240

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
32b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4,5	4,0▼	4,2▼	5,1▲	6,6▲	7,4▲	4,2▼	5,1▲	6,6▲	3,6▼	5,0△	4,2▼	4,7△	4,3	5,4▲	5,2▲	4,0▼	7,6▲	4,6	5,6▲	4,9
N	3.320	1.679	733	656	104	147	2.633	378	310	339	244	231	749	231	145	112	715	14	83	264	192
32c. Het bestaan van CAO's [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6,0	5,8▼	6,2	6,3△	6,9▲	7,1▲	5,8▼	6,4△	7,3▲	5,8	6,3△	6,5△	6,5▲	6,7▲	6,5△	5,2▼	4,5▼	7,9▲	5,0▼	7,4▲	6,3
N	3.953	2.091	872	743	105	142	3.133	480	340	415	290	301	922	288	172	108	781	14	79	329	251
32d. Het bestaan van werkgeversorganisaties [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	5,8	5,5▼	5,8	6,1△	6,7▲	6,8▲	5,6▼	6,2△	6,6▲	5,5▼	6,3▲	6,3▲	6,2▲	6,3▲	6,5▲	4,6▼	4,4▼	7,2▲	4,8▼	7,0▲	5,8
N	3.786	1.998	838	709	104	138	3.030	438	319	401	274	297	868	274	164	100	756	14	83	329	228
32e. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	6,1	5,9▼	6,3△	6,3△	6,8▲	6,9▲	6,0▼	6,4△	6,8▲	6,0	6,6△	6,3	6,5▲	5,6▼	6,6▲	5,3▼	5,3▼	7,5▲	6,7	6,9▲	6,3
N	3.364	1.778	751	623	93	119	2.696	383	285	334	258	284	749	224	157	96	701	13	73	256	220
33a. Teverdenheid behartiging werknemersbelangen door: 'OR, MR of PVT' [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	5,6	5,0▼	5,2▼	6,1▲	6,6▲	6,8▲	5,2▼	5,9△	6,8▲	5,1▼	5,7	5,7	5,4	5,5	6,0	6,1	4,7▼	6,7	5,4	6,5▲	6,7▲
N	1.336	519	304	309	72	133	931	188	217	123	109	85	290	100	64	57	230	14	56	129	78
33b. Teverdenheid behartiging werknemersbelangen door: 'De vakbond' [Range: 1-10]																					
- Gemiddelde	4,8	4,5▼	4,9	5,1△	5,5▲	5,4▲	4,5▼	5,5▲	6,1▲	4,5	4,4▼	4,7	4,8	5,1	5,0	4,6	3,6▼	6,2▲	4,6	6,0▲	6,2▲
N	1.564	694	352	347	64	108	1.144	214	206	145	134	146	341	126	73	48	215	13	51	162	109
34a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	36%	37%△	36%	36%	26%▼	21%▼	39%▲	34%	13%▼	33%	35%	38%	33%▼	21%▼	26%▼	33%	54%▲	7%▼	42%	26%▼	26%▼
N	4.416	2.398	972	783	112	151	3.555	502	359	443	312	316	998	326	186	133	945	15	106	359	278
34b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	51%	53%△	52%	42%▼	40%▼	48%	51%	48%	52%	44%▼	45%▼	28%▼	45%▼	55%	39%▼	68%▲	66%▲	68%	59%	54%	48%
N	4.505	2.461	980	801	112	152	3.605	529	371	450	318	316	1.030	336	188	133	946	15	106	361	307
34c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'																					
- % Veel of heel veel ruimte	58%	60%△	57%	55%▼	58%	61%	59%△	54%▼	55%	41%▼	49%▼	47%▼	62%△	56%	54%	74%▲	70%▲	60%	74%▲	52%▼	55%
N	4.396	2.390	961	786	109	149	3.510	521	364	425	316	306	994	325	183	133	927	15	105	361	305

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFORMATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
34d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'																					
· % Veel of heel veel ruimte	63%	60%▽	65%	66%	72%△	79%▲	63%	56%▽	73%▲	51%▼	59%	61%	60%▽	55%▽	55%▽	84%▲	71%▲	81%	79%▲	75%▲	60%
N	4.446	2.412	972	798	112	152	3.549	525	372	450	314	311	1.000	324	187	127	942	15	106	362	307
34e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers'																					
· % Veel of heel veel ruimte	54%	54%	56%	53%	49%	55%	53%▽	55%	63%△	45%▼	51%	46%▽	53%	60%△	42%▼	63%△	63%▲	57%	68%▲	52%	53%
N	4.446	2.413	974	796	112	151	3.550	525	371	430	311	314	1.010	324	188	133	946	15	106	362	307
34f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'																					
· % Veel of heel veel ruimte	30%	28%▽	29%	33%	45%▲	53%▲	28%▼	35%△	48%▲	30%	33%	15%▼	26%▽	18%▼	25%	48%▲	33%	71%▲	32%	52%▲	32%
N	4.021	2.202	844	720	108	147	3.204	464	354	405	293	292	909	280	169	109	860	14	92	328	271
34g. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers'																					
· % Veel of heel veel ruimte	44%	46%	46%	40%▽	39%	40%	44%	43%	47%	40%	45%	36%▽	42%	27%▼	35%▽	66%▲	56%▲	53%	45%	41%	49%
N	4.363	2.359	953	789	111	151	3.481	510	372	440	312	312	977	326	188	126	930	15	106	354	277
34h. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers'																					
· % Veel of heel veel ruimte	48%	49%	50%	42%▽	43%	50%	47%	47%	54%△	50%	44%	28%▼	38%▼	47%	39%▽	62%▲	63%▲	66%	60%▲	57%△	41%▽
N	4.387	2.398	945	783	111	150	3.501	517	369	426	309	312	991	332	187	126	929	15	106	357	298
35a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	32%	36%△	27%▽	30%	17%▼	20%▼	33%	42%▲	9%▼	25%▽	25%▽	23%▼	32%	31%	22%▼	37%	45%▲	10%	40%	28%	21%▼
N	3.694	1.999	819	659	92	124	3.006	430	258	379	272	289	810	264	137	112	836	11	87	278	219
35b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	41%	47%▲	38%▽	32%▼	28%▼	32%▽	40%▽	50%△	39%	32%▼	31%▼	28%▼	41%	57%▲	33%▽	39%	48%△	35%	52%▲	49%△	37%
N	3.968	2.130	869	730	100	140	3.170	470	329	406	279	271	901	280	153	116	860	14	98	319	271
35c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	49%	51%△	46%	46%	46%	47%	49%	49%	48%	48%	41%▽	30%▼	49%	57%△	42%	62%▲	55%△	39%	54%	53%	39%▽
N	3.988	2.128	885	733	101	141	3.175	470	342	372	285	282	905	288	161	109	855	14	100	345	271
35d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	45%	45%	44%	46%	50%	56%▲	44%▽	49%	55%▲	37%▽	42%	32%▼	43%	25%▼	41%	73%▲	54%▲	52%	58%▲	58%▲	45%
N	4.035	2.132	901	748	107	146	3.207	486	342	417	288	285	899	260	163	111	868	15	104	350	275

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
35e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	47%	49%	46%	45%	43%	46%	47%	48%	52%△	37%▼	43%	27%▼	46%	48%	38%▽	58%▲	56%▲	45%	64%▲	56%△	46%
N	4.013	2.136	887	741	104	144	3.183	491	338	383	282	288	920	273	162	111	865	15	96	343	273
35f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	24%	28%▲	20%▽	17%▼	23%	25%	22%▽	27%	31%▲	17%▽	20%	13%▼	21%▽	20%	20%	37%▲	25%	36%	22%	38%▲	29%△
N	3.163	1.674	640	614	97	137	2.483	365	315	295	241	238	695	179	132	102	668	14	86	289	225
35g. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	37%	39%△	39%	32%▽	28%	28%▽	37%	38%	37%	38%	32%	24%▼	36%	42%	33%	50%▲	41%△	34%	41%	34%	39%
N	3.772	2.026	802	701	102	140	2.973	465	334	356	275	254	853	252	153	115	838	14	88	328	245
35h. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	38%	41%△	38%	29%▼	28%▼	31%	37%	43%△	36%	36%	28%▼	25%▼	32%▽	48%▲	34%	45%	47%▲	34%	44%	41%	34%
N	3.895	2.099	846	706	103	141	3.101	463	332	376	276	260	872	282	162	108	834	14	101	349	261
36. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?																					
· 1 Eén niveau	43%	55%▲	42%	19%▼	7%▼	2%▼	45%△	43%	25%▼	42%	33%▼	48%	40%▽	39%	50%△	50%	56%▲	5%▼	24%▼	43%	29%▼
· 2 Twee niveaus	44%	39%▼	47%△	59%▲	45%	29%▼	43%	44%	45%	50%△	47%	42%	43%	55%▲	36%▽	39%	34%▼	32%	59%▲	37%▽	57%▲
· 3 Drie niveaus	10%	5%▼	9%	19%▲	39%▲	45%▲	9%▽	8%	25%▲	6%▽	15%△	9%	12%△	4%▼	10%	5%▽	8%▽	46%▲	13%	15%△	10%
· 4 Vier niveaus	2%	1%▽	1%▽	3%	6%▲	16%▲	1%▼	5%△	5%▲	0%▽	4%	1%	2%	0,4%▽	3%	7%▲	1%	13%▲	3%	4%△	4%
· 5 Vijf niveaus	1%	0,2%▽	1%	1%	2%▲	6%▲	1%	1%	1%	0%	1%	0,2%	1%△	1%	1%	0,1%	0,4%	4%	1%	0,3%	0,2%
· 6 Zes of meer niveaus	0,4%	0,4%	0,1%	0,3%	1%	2%▲	0,4%	0,1%	0,1%	2%▲	0,4%	0,1%	0,3%	0%	1%	0,1%	0,1%	1%	0%	0,1%	0,1%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
37a. 'Bepalen van de werkmethode' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen																					
· % In sterke of zeer sterke mate	47%	53%▲	45%	39%▽	26%▼	30%▼	47%	45%	52%	38%▼	52%	57%▲	49%	30%▼	41%	53%	52%△	42%	61%▲	45%	48%
N	4.622	2.563	989	807	112	151	3.681	561	380	460	321	348	1.065	352	195	134	943	15	106	362	321
37b. 'Bepalen van de werkverdeling' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen																					
· % In sterke of zeer sterke mate	50%	56%▲	44%▽	41%▼	37%▼	37%▼	49%▽	50%	56%△	32%▼	46%	47%	52%	41%▽	42%▽	76%▲	60%▲	43%	64%▲	48%	48%
N	4.623	2.564	989	807	112	151	3.683	561	380	460	321	348	1.065	352	195	134	944	15	106	362	321

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
37c. 'Bepalen van de werktijden en pauzes' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen																					
· % In sterke of zeer sterke mate	44%	51%▲	40%▽	31%▼	26%▼	33%▼	42%▽	50%△	50%△	40%	37%▽	41%	40%▽	35%▽	46%	60%▲	57%▲	60%	43%	37%▽	46%
N	4.622	2.563	989	807	112	151	3.683	561	378	460	321	348	1.065	352	195	135	943	15	106	362	321
37d. 'Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen																					
· % In sterke of zeer sterke mate	61%	62%△	62%	57%▽	53%	54%	61%	54%▽	69%△	59%	65%	60%	58%▽	43%▼	59%	74%▲	69%▲	55%	76%▲	62%	55%▽
N	4.542	2.514	977	793	110	148	3.624	545	373	460	320	347	1.040	336	192	134	925	15	103	358	311
38a. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?																					
· 1 Ja	40%	34%▼	44%△	48%▲	56%▲	59%▲	39%	39%	46%△	40%	49%▲	27%▼	32%▼	35%	23%▼	37%	53%▲	47%	52%▲	46%△	33%▽
· 2 Nee	54%	59%▲	50%▽	47%▽	38%▼	32%▼	54%△	53%	46%▽	49%▽	45%▽	63%▲	61%△	55%	67%▲	56%	44%▼	42%	40%▼	49%	63%▲
· 3 Weet niet	7%	8%△	6%	4%▽	7%	9%	7%	8%	8%	11%△	6%	10%△	7%	10%△	10%	7%	4%▽	11%	8%	5%	4%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
38b. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?																					
· 1 Ja	38%	32%▼	42%△	48%▲	59%▲	63%▲	37%▽	40%	49%▲	43%△	49%▲	26%▼	31%▽	28%▼	31%▽	40%	50%▲	56%	53%▲	44%△	25%▼
· 2 Nee	54%	60%▲	50%▽	46%▽	34%▼	27%▼	55%△	50%▽	46%▽	41%▼	45%▽	62%△	61%△	61%△	58%	53%	46%▼	34%	37%▼	52%	68%▲
· 3 Weet niet	8%	8%	8%	6%▽	7%	9%	8%	11%△	5%▽	16%▲	6%	12%△	7%	11%△	11%	7%	4%▽	9%	9%	3%▽	6%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
38c. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?																					
· 1 Ja	26%	24%▽	28%	30%△	31%	32%	28%△	23%▽	18%▼	18%▼	29%	21%▽	31%△	25%	15%▼	28%	33%△	11%	35%△	17%▼	23%
· 2 Nee	66%	68%△	64%	63%	57%	52%▼	65%▽	67%	72%△	69%	64%	74%△	61%▽	62%	74%△	65%	63%▽	73%	50%▼	76%▲	70%
· 3 Weet niet	8%	8%	8%	6%	12%	16%▲	7%▽	11%△	10%△	13%▲	7%	5%▽	7%	13%▲	11%	7%	5%▽	16%	15%▲	7%	7%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
38d. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?																					
· 1 Ja	32%	23%▼	36%△	49%▲	62%▲	70%▲	31%▽	34%	47%▲	26%▽	40%△	30%	28%▽	18%▼	26%▽	37%	37%△	69%▲	54%▲	50%▲	27%▽
· 2 Nee	62%	70%▲	57%▽	48%▼	35%▼	26%▼	63%△	57%▽	50%▼	61%	56%▽	66%	66%△	70%△	65%	58%	60%	28%▼	39%▼	48%▼	69%△
· 3 Weet niet	6%	7%△	7%	3%▽	3%	5%	6%	9%△	3%▽	13%▲	4%▽	5%	6%	12%▲	10%△	6%	3%▽	3%	7%	3%▽	4%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INRICHT	FINANCIËLE INSTEL- LINGEN	ZAKELIJKE DIENST- VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
39. Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald, zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]																					
- 1 Helemaal oneens	18%	19%	20%	17%	11%▽	9%▼	18%▽	23%△	18%	23%△	16%	12%▽	16%▽	24%△	19%	32%▲	13%▽	13%	21%	32%▲	19%
- 2 Oneens	39%	37%▽	41%	43%△	41%	35%	39%	33%▽	44%△	46%△	40%	42%	41%	29%▼	40%	28%▼	41%	32%	33%	37%	36%
- 3 Eens noch oneens	30%	32%△	28%	24%▽	29%	36%	30%	27%	28%	23%▽	29%	32%	30%	33%	29%	35%	31%	34%	32%	23%▽	37%△
- 4 Eens	10%	9%▽	8%▽	13%△	16%▲	14%	10%	12%△	5%▽	9%	12%	9%	11%△	9%	11%	4%▽	11%△	16%	9%	8%	5%▽
- 5 Helemaal eens	3%	3%	3%	3%	3%	5%	3%▽	5%△	5%△	0%▽	4%	6%△	2%▽	6%△	2%	1%	4%	4%	6%	1%▽	3%
- Gemiddelde	2,4	2,4	2,3▽	2,4	2,6	2,7▲	2,4	2,4	2,4	2,2▼	2,5	2,6△	2,4	2,4	2,4	2,1▼	2,5△	2,6	2,5	2,1▼	2,4
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
40a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...																					
- 1 Afgenomen of sterk afgenomen	10%	12%△	10%	8%▽	9%	7%	11%	9%	9%	2%▼	10%	17%▲	12%	12%	10%	4%▼	10%	8%	12%	10%	12%
- 2 Gelijk gebleven	50%	54%△	49%	41%▼	40%▼	37%▼	49%	55%△	48%	62%▲	42%▽	50%	50%	50%	55%	48%	39%▼	46%	57%	55%△	57%△
- 3 Toegenomen of sterk toegenomen	40%	35%▼	42%	51%▲	51%▲	56%▲	40%	36%▽	43%	35%▽	47%△	33%▽	38%	38%	34%	48%△	51%▲	46%	31%	35%	31%▼
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
40b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...																					
- 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	1%▽	3%	3%△	3%	4%	2%	2%	4%△	0%▽	1%	1%	3%△	5%▲	2%	1%	2%	9%	1%	2%	1%
- 2 Gelijk gebleven	48%	51%△	45%▽	44%▽	38%▼	39%▽	48%	53%△	41%▽	51%	45%	60%▲	55%△	42%▽	55%△	38%▼	39%▼	38%	40%	41%▽	52%
- 3 Toegenomen of sterk toegenomen	50%	47%▽	52%	52%	60%△	57%	50%	45%▽	55%△	49%	54%	38%▼	42%▼	53%	43%	61%▲	58%▲	53%	58%	57%△	47%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
40c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...																					
- 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	1%▽	3%△	3%△	3%	5%▲	1%▽	2%	6%▲	0%▽	2%	1%	2%	4%△	2%	1%	1%	7%	1%	3%	3%
- 2 Gelijk gebleven	52%	54%△	50%	49%▽	48%	48%	52%	54%	47%▽	60%△	50%	65%▲	55%△	38%▼	58%	49%	46%▽	56%	64%▲	51%	50%
- 3 Toegenomen of sterk toegenomen	46%	45%▽	48%	48%	49%	47%	46%	44%	47%	40%▽	47%	34%▼	43%▽	58%▲	40%	50%	53%△	37%	34%▼	46%	47%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
40d. De omzet van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...																					
- 1 Afgenomen of sterk afgenomen	18%	20%△	19%	14%▽	15%	15%	18%	18%	18%	14%▽	20%	23%△	20%	18%	22%	11%▼	15%▽	5%	16%	19%	23%△
- 2 Gelijk gebleven	35%	38%△	30%▽	31%▽	34%	37%	31%▼	50%▲	51%▲	27%▽	29%▽	35%	33%	35%	39%	38%	32%▽	79%▲	47%▲	46%▲	43%△
- 3 Toegenomen of sterk toegenomen	47%	43%▼	51%△	55%▲	51%	49%	51%▲	32%▼	31%▼	59%▲	51%	42%	47%	47%	40%▽	51%	53%△	16%▼	37%▽	35%▼	35%▼
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
40e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...																					
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	21%	22%△	20%	19%	19%	20%	21%	16%▽	22%	14%▽	23%	25%△	24%△	23%	24%	11%▼	16%▽	13%	23%	22%	21%
· 2 Gelijk gebleven	39%	42%△	37%	34%▽	36%	36%	35%▼	55%▲	52%▲	42%	34%	42%	38%	36%	43%	43%	33%▽	66%▲	42%	47%△	45%△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	40%	37%▽	44%△	48%△	45%	44%	44%▲	29%▼	26%▼	44%	43%	34%▽	38%	41%	34%▽	46%	50%▲	22%	35%	30%▼	34%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
41a.a. Past uw vestiging 'Brede inzetbaarheid van personeel' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	45%	44%▽	46%	51%△	44%	41%	47%△	39%▽	44%	60%▲	50%	32%▼	45%	38%▽	40%	46%	48%	44%	44%	43%	44%
N	4.418	2.389	966	801	111	151	3.508	527	383	460	308	312	1.006	345	188	132	901	15	105	353	294
41a.b. Past uw vestiging 'Flexibele werktijden' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	35%	36%	37%	31%▽	30%	39%	35%	33%	37%	39%	24%▼	15%▼	28%▼	32%	30%	43%	50%▲	52%	47%▲	40%△	36%
N	4.502	2.470	969	800	112	151	3.578	540	383	460	310	322	1.022	366	191	133	930	15	105	355	293
41a.c. Past uw vestiging 'Flexibele contracten' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	20%	17%▽	20%	22%	29%▲	40%▲	19%	19%	24%△	17%	13%▽	7%▼	17%▽	31%▲	21%	19%	22%	25%	26%	21%	33%▲
N	4.350	2.361	932	797	110	150	3.437	532	381	440	304	322	994	334	190	124	911	15	99	354	263
41a.d. Past uw vestiging 'Zelf roosteren' toe? (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)																					
· % In sterke of zeer sterke mate	20%	24%△	18%▽	14%▽	11%▼	18%	19%▽	21%	30%▲	23%	10%▼	8%▼	14%▼	15%▽	12%▼	25%	30%▲	38%	31%▲	31%▲	23%
N	4.496	2.465	971	799	111	150	3.573	539	384	460	313	322	1.023	357	185	133	940	15	105	356	286
41a.e. Past uw vestiging 'Telewerken/ thuiswerken' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	12%	14%△	8%▽	7%▽	10%	16%	11%▽	9%	20%▲	7%▽	6%▽	1%▼	6%▼	1%▼	3%▼	31%▲	28%▲	39%▲	14%	9%	18%▲
N	4.480	2.455	963	801	111	150	3.558	539	383	460	313	322	1.026	341	183	133	941	15	105	355	284
41a.f. Past uw vestiging 'Overwerk' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	17%	17%	13%▽	22%△	20%	22%	17%	14%▽	21%△	26%▲	17%	8%▼	10%▼	4%▼	19%	27%▲	24%▲	19%	18%	18%	24%▲
N	4.485	2.455	969	799	112	151	3.564	540	381	460	313	324	1.016	353	191	126	942	15	105	353	287
41a.g. Past uw vestiging 'Werk uitbesteden aan derden' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	8%	6%▼	9%	14%▲	12%	17%▲	9%	6%▽	11%	8%	14%▲	20%▲	5%▽	1%▼	11%	11%	11%△	22%	5%	4%▽	6%
N	4.508	2.486	966	797	111	149	3.595	532	381	460	314	333	1.017	363	193	133	938	15	105	352	285
41a.h. Past uw vestiging 'Een arbeidspool met andere bedrijven' toe?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	4%△	1%▽	2%▽	2%	4%	3%	6%△	2%	5%△	2%	3%	2%▽	1%▽	3%	7%▲	4%△	5%	3%	3%	6%△
N	4.314	2.399	897	770	104	144	3.438	508	369	409	308	307	1.003	351	185	130	902	14	98	339	268

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFORMATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
41b.a. Is er sprake van werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	25%	22%▽	26%	29%△	32%	36%▲	22%▼	30%△	44%▲	44%▲	15%▼	12%▼	12%▼	60%▲	44%▲	9%▼	12%▼	27%	42%▲	30%	42%▲
N	3.653	1.915	810	691	98	139	2.897	439	317	391	249	210	794	274	153	113	799	14	94	295	266
41b.b. Is er sprake van keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?																					
· % In sterke of zeer sterke mate	24%	29%▲	20%▽	17%▼	22%	28%	23%▽	28%	29%△	18%▽	16%▼	11%▼	18%▼	25%	24%	26%	36%▲	47%	31%	35%▲	22%
N	3.683	1.931	823	691	98	140	2.926	440	317	401	249	210	796	284	154	114	805	14	94	295	267
41c.a. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) buiten kantooruren werkzaam is? [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	31	30▽	33△	30	30	30	30▽	31	37▲	34△	19▼	24▼	24▼	53▲	42▲	35	23▼	25	36	35△	43▲
N	2.839	1.379	675	575	84	127	2.248	319	273	364	181	149	523	212	129	97	664	14	82	230	195
41c.b. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) in de nacht werkzaam is? [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	5,1	4,9	3,9▽	5,7	8,1	8,1▲	4,9	3,9	7,9▲	7,0△	4,5	1,1▼	1,2▼	7,8▲	14▲	0,68▼	5,0	12	0,46▼	5,3	9,5▲
N	2.839	1.379	675	575	84	127	2.248	319	273	364	181	149	523	212	129	97	664	14	82	230	195
41d.a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies																					
· % Eens of helemaal eens	54%	56%△	52%	49%▽	51%	62%	52%▽	58%	58%	48%	50%	33%▼	43%▼	56%	46%	72%▲	66%▲	66%	67%▲	66%▲	54%
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186
41d.b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers																					
· % Eens of helemaal eens	64%	58%▼	64%	72%▲	75%▲	75%▲	66%△	61%	52%▼	74%▲	68%	63%	56%▼	67%	66%	54%	66%	57%	71%	68%	54%▼
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186
41d.c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden																					
· % Eens of helemaal eens	54%	55%	57%	49%▽	57%	60%	55%	52%	50%	51%	49%	42%▼	47%▽	56%	46%	64%	64%▲	48%	53%	66%▲	50%
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186
41d.d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur																					
· % Eens of helemaal eens	74%	67%▼	79%△	79%△	87%▲	84%▲	74%	71%	73%	79%△	81%△	71%	67%▼	76%	70%	70%	77%	78%	87%▲	73%	71%
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186
41d.e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk																					
· % Eens of helemaal eens	51%	50%	47%▽	53%	59%	60%△	49%▽	54%	60%△	45%▽	57%	36%▼	41%▼	46%	49%	66%▲	58%△	66%	63%	65%▲	59%△
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
41e. Welke redenen zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	63%	51%▼	69%△	74%▲	72%	84%▲	64%	60%	59%	79%▲	74%▲	65%	59%	74%▲	61%	34%▼	54%▼	77%	72%	64%	54%▽
· b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	42%	35%▼	43%	48%△	56%▲	72%▲	39%▼	43%	65%▲	29%▼	48%	35%▽	47%△	48%△	46%	28%▼	26%▼	65%	61%▲	78%▲	46%
· c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	14%	11%▽	15%	16%	22%▲	31%▲	13%	10%▽	24%▲	7%▼	21%▲	4%▼	14%	19%△	17%	9%	11%▽	25%	28%▲	23%▲	15%
· d. Werving van nieuw personeel	26%	20%▼	23%▽	34%▲	45%▲	45%▲	27%△	19%▽	28%	23%	35%▲	29%	26%	20%▽	25%	44%▲	28%	27%	17%	38%▲	9%▼
· e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	22%	18%▼	23%	24%	31%	48%▲	22%	19%	33%▲	33%▲	26%	20%	16%▼	2%▼	14%▼	37%▲	30%▲	66%▲	29%	16%▽	32%▲
· f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben	33%	32%	31%	37%△	29%	33%	34%	31%	29%	32%	34%	46%▲	30%	26%▽	41%	22%▼	33%	26%	39%	34%	35%
· g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	6%	4%▽	6%	7%△	5%	10%△	6%	4%	9%△	11%▲	3%	2%▽	4%▽	10%△	7%	1%▼	6%	7%	4%	7%	4%
· h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	6%	5%	8%△	6%	2%	3%	7%△	1%▼	5%	13%▲	3%	10%△	4%▽	6%	12%▲	3%	5%	7%	3%	0,1%▼	4%
· i. Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen	4%	2%▽	4%	6%△	6%	9%▲	3%▽	6%△	5%	1%▽	6%	6%	2%▽	5%	3%	3%	5%	9%	2%	6%	4%
· j. Vanwege een reorganisatie/ krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	5%	4%▽	5%	6%	7%	12%▲	4%▼	5%	15%▲	1%▽	7%	3%	5%	2%▽	3%	6%	5%	20%▲	8%	9%△	10%▲
· k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	9%	12%▲	8%	4%▼	6%	4%	9%	8%	12%△	8%	7%	10%	8%	7%	4%▽	11%	12%△	7%	5%	8%	10%
N	2.707	1.256	592	627	94	138	2.099	349	259	285	159	190	557	257	120	75	576	12	63	225	186
41f. Welke redenen zijn van toepassing voor het NIET inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Nooit over nagedacht	15%	15%	13%	15%	7%	8%	15%	11%	15%	26%▲	10%	16%	15%	29%▲	14%	19%	7%▼	7%	16%	7%▼	19%
· b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	31%	32%	28%	29%	30%	23%	31%	26%	33%	26%	37%	28%	33%	19%▼	20%▼	30%	34%	10%	19%	42%▲	27%
· c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	40%	38%▽	45%△	47%	42%	40%	41%△	41%	26%▼	34%	55%▲	29%▼	38%	17%▼	39%	25%▼	54%▲	28%	42%	38%	47%
· d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	9%	8%	11%	8%	11%	9%	8%	10%	11%	11%	10%	10%	7%	11%	5%	3%	10%	0%	16%	9%	7%
· e. Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	10%	9%▽	14%△	15%△	6%	3%	11%	9%	5%▼	0%▼	16%△	30%▲	10%	1%▼	8%	4%	11%	10%	1%▼	8%	11%
· f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	12%	13%	12%	10%	1%	3%	13%△	9%	7%	0%▼	6%▼	23%▲	8%▽	9%	4%▼	14%	16%△	0%	1%▼	16%	35%▲
· g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0%	3%▲	0,1%	0,0%	0,4%	0%	0,1%	0%	0%	0%	3%▲	0%	0%	0%	0,4%	0,1%	0%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
· h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	9%	9%	8%	14%△	9%	10%	8%▽	13%△	14%△	7%	4%▼	0,1%▼	5%▽	1%▼	2%▼	36%▲	15%▲	28%	1%▼	27%▲	11%
· i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	5%	4%	4%	7%	1%	4%	5%▲	1%▽	0%▼	0%▼	7%	4%	6%	0%▼	2%	7%	6%△	0%	0%	0,4%▼	9%▲
· j. Omdat de inwerktijd te lang is	22%	19%▽	25%	34%▲	25%	19%	23%△	18%	10%▼	13%▼	24%	16%	25%△	15%▽	10%▼	29%	30%▲	21%	15%	20%	10%▼
· k. Omdat we een reorganisatie hebben/ moeten krimpen	3%	3%	2%	4%	11%▲	11%	3%	3%	1%	0%▽	6%▲	1%	5%△	0,4%	5%	1%	3%	3%	1%	0,2%	1%
· l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	10%	11%	9%	9%	8%	15%	10%	12%	9%	16%▲	15%△	29%▲	7%▽	7%	12%	14%	5%▼	10%	6%	10%	10%
· m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	15%	16%△	11%▽	8%▽	19%	20%	16%▲	8%▼	8%▼	16%	10%	14%	14%	22%▲	26%▲	13%	14%	28%	31%▲	18%	1%▼
N	2.102	1.482	405	183	18	15	1.722	241	139	185	169	163	553	144	83	67	401	3	49	147	137
42a. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door de software 'workflow software, ERP'																					
· % Ja	23%	16%▼	20%	34%▲	60%▲	68%▲	23%	18%▽	31%▲	11%▼	37%▲	18%▽	24%	3%▼	22%	34%▲	33%▲	46%▲	15%▽	29%△	9%▼
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
42b. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door 'groupware, sociale media/ socialware-toepassingen'																					
· % Ja	23%	16%▼	28%△	33%▲	40%▲	48%▲	22%▽	23%	35%▲	19%▽	18%▽	20%	18%▽	22%	17%▽	33%▲	30%▲	43%	21%	26%	28%△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
42c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig																					
· % Ja	4%	2%▼	4%	10%▲	12%▲	17%▲	5%△	2%▽	5%	11%▲	15%▲	4%	3%▽	1%▽	3%	1%▽	2%▽	3%	1%▽	3%	3%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
42d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoorautomatisering ook gespecialiseerde automateringstoepassingen																					
· % Ja	24%	18%▼	24%	34%▲	51%▲	53%▲	26%△	17%▽	19%▽	17%▽	39%▲	35%▲	16%▼	4%▼	15%▼	29%	41%▲	55%▲	19%	22%	14%▼
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
42e. Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Besparing op loonkosten	29%	28%	30%	32%	29%	22%	31%	39%	5%▼	21%	31%	67%▲	36%	8%	14%	7%	9%▼	0%	0%	4%	76%▲
· b. Een hogere productie mogelijk maken	54%	54%	57%	56%	43%	49%	56%	49%	38%	57%	59%	77%	53%	42%	24%	86%	36%	50%	0%	28%	74%
· c. Het werk lichamelijk minder zwaar maken	46%	46%	35%	52%	52%	44%	46%	72%	31%	83%▲	53%	28%	31%▼	67%	63%	7%	6%▼	25%	15%	26%	9%▼

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
- d. Het werk mentaal minder zwaar maken	3%	0%	3%	4%	2%	2%	3%	2%	3%	0%	3%	3%	4%	17%	5%	7%	0%	0%	0%	1%	4%
- e. Kwaliteitsverbetering productieproces	38%	27%▼	55%▲	31%	53%	56%▲	39%	15%	45%	22%▼	45%	6%▼	54%▲	55%	52%	93%	35%	100%	85%	88%▲	16%
- f. Een betere uitstraling naar stakeholders toe	0,4%	0%	0%	0,5%	1%	1%	0,2%	0%	2%	0%	0,2%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	41%▲	1%	0%
- g. Anders	7%	18%▲	1%	3%	2%	10%	8%	2%	7%	3%	1%	0%	1%	0%	7%	0%	49%▲	0%	15%	6%	4%
- h. Weet niet	3%	0%	0%	6%▲	5%	2%	1%▼	0%	21%▲	7%▲	0,4%	0%	2%	6%	2%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
N	210	57	35	78	13	26	178	13	18	53	51	16	33	4	6	1	23	0	1	11	10
43a. Percentage leidinggevend personeel [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	28	35▲	24▼	16▼	12▼	11▼	28△	30	22▼	26	21▼	26	30△	39▲	28	31	30△	12▼	25	19▼	26
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
43b. Percentage uitvoerend personeel [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	58	51▼	63▲	69▲	69▲	69▲	58	54▽	61△	62△	64▲	61△	55▽	51▼	60	51▼	55▽	66	52▼	66▲	61△
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
43c. Percentage ondersteunend personeel [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	14	14	13▽	15	19▲	20▲	13▽	17△	17△	12▽	15	14	14	10▼	12	17△	15	22	23▲	15	13
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
44a. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?																					
- 1 Afgenomen met meer dan 5%	14%	13%▽	15%	15%	17%	22%▲	14%	12%	21%▲	9%▽	16%	19%△	15%	11%▽	16%	8%▽	16%	25%	8%▽	12%	20%△
- 2 Toegenomen met meer dan 5%	23%	17%▼	27%△	34%▲	33%▲	32%▲	24%△	22%	16%▽	24%	23%	22%	20%▽	11%▼	16%▽	26%	33%▲	18%	36%▲	23%	13%▼
- 3 Gelijk (minder dan 5% toe-/afname)	63%	70%▲	57%▽	51%▼	49%▼	46%▼	62%	66%	62%	67%△	61%	59%	65%	78%▲	68%	66%	51%▼	58%	57%	65%	68%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
44b. Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?																					
- 1 Afname 5% t/m 9%	46%	42%▽	47%	51%	53%	62%	45%	57%	41%	54%	41%	32%▼	52%	47%	47%	29%	51%	73%	45%	41%	36%
- 2 Afname 10% t/m 24%	27%	22%▼	32%	33%	34%	30%	28%	8%▼	41%▲	46%▲	36%	37%	28%	23%	23%	31%	11%▼	19%	30%	25%	40%▲
- 3 Afname 25% of meer	27%	35%▲	21%	16%▼	13%	8%▼	27%	36%	17%▼	0%▼	23%	31%	20%▽	30%	30%	40%	38%▲	8%	24%	34%	24%
N	693	364	153	123	20	34	538	71	84	44	53	66	164	44	33	11	159	4	9	43	64
44c. Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?																					
- 1 Toename 5% t/m 9%	35%	29%▼	28%▽	45%▲	52%▲	60%▲	33%▽	40%	47%▲	21%▼	40%	22%▼	44%▲	48%	41%	7%▼	35%	67%	38%	33%	39%
- 2 Toename 10% t/m 24%	36%	32%▽	42%△	38%	34%	27%	35%	47%▲	28%	54%▲	37%	46%	29%▽	34%	36%	22%	34%	26%	12%▼	51%▲	28%
- 3 Toename 25% of meer	29%	39%▲	30%	17%▼	14%▼	13%▼	32%▲	13%▼	24%	25%	23%	32%	27%	18%	23%	70%▲	31%	7%	49%▲	16%▼	34%
N	1.092	456	273	277	38	49	900	127	65	110	75	79	222	45	32	38	321	3	40	87	41

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
45a. Ontwikkeling functies voor laag geschoolden																					
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	4%	6%△	2%▽	2%▽	3%	4%	4%	1%▽	5%	0%▼	2%	4%	4%	1%▽	2%	4%	10%▲	4%	13%▲	2%	5%
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	4%	3%	4%	3%	4%	7%▲	3%	1%▽	8%▲	3%	4%	1%▽	4%	1%▽	2%	6%	6%△	8%	11%▲	4%	1%
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	5%	3%▽	3%▽	8%△	10%▲	18%▲	5%▽	2%▽	14%▲	4%	5%	2%▽	5%	1%▼	6%	4%	6%	23%▲	5%	10%▲	12%▲
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	71%	75%△	72%	69%	62%	54%▼	72%	75%	63%▼	75%	71%	71%	73%	77%△	77%	80%	64%▽	62%	57%▼	67%	71%
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	9%	6%▽	10%	11%△	14%	9%	8%▽	17%▲	6%	10%	9%	9%	7%	12%	8%	5%	10%	2%	4%	9%	5%
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	5%	4%▽	6%△	5%	5%	4%	5%△	3%	1%▽	6%	6%	6%	5%	6%	2%	1%	2%▽	1%	0,2%	4%	5%
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3%	3%	3%	2%	3%	4%	3%△	0,3%▽	2%	2%	4%	8%▲	2%▽	3%	3%	0%	2%	0%	11%▲	4%	1%
N	2.568	1.116	615	616	92	128	2.056	248	263	335	220	241	599	238	130	37	380	13	59	166	149
45b. Ontwikkeling functies voor middelbaar geschoolden																					
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	1%	2%△	1%▽	0,4%▽	1%	1%	1%	4%▲	0,2%	0%▽	0,5%	5%▲	1%	0%	0,1%	2%	1%	0%	7%▲	0,2%	0,1%
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	2%	1%▽	2%	2%	2%	3%	2%	1%	1%	0%▽	3%△	1%	1%▽	3%	1%	3%	3%△	4%	1%	0,4%	0,5%
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	3%	3%	4%	3%	5%	9%▲	3%	1%	7%▲	0%▼	4%	2%	3%	11%▲	2%	3%	4%	7%	3%	5%	5%
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	70%	75%▲	68%	65%▽	65%	56%▼	69%▽	71%	76%△	75%△	67%	70%	66%▽	75%	79%▲	65%	66%▽	69%	70%	75%	73%
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	14%	9%▼	14%	20%▲	20%	23%▲	14%	17%	9%▽	14%	14%	14%	17%△	7%▼	11%	5%▼	17%△	16%	7%	12%	11%
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	7%	6%	9%△	7%	7%	6%	8%△	4%	6%	10%	9%	8%	6%	2%▽	4%	11%	6%	4%	10%	7%	9%
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3%	3%	3%	2%	1%	2%	3%△	1%	0,3%▽	1%	2%	1%	6%▲	1%	2%	11%▲	3%	0%	1%	1%	2%
N	2.974	1.382	701	651	101	140	2.417	245	313	298	226	231	689	188	134	85	629	14	80	230	169
45c. Ontwikkeling functies voor hoog geschoolden																					
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	1%	1%	1%	0,5%	0,1%	0,2%	1%	1%	1%	0%	0,1%	0%	0,3%	0%	1%	0%	1%△	0%	0,4%	0,4%	0,4%
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0,1%	1%	0%	1%	0,4%	0%▽	11%▲	0,3%	1%	1%	4%	1%	1%	0,2%
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	2%	2%	1%	3%	4%	4%△	2%▽	1%	6%▲	0%▽	3%	1%	2%	0,2%	1%	1%	2%	4%	4%	2%	6%▲
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	70%	77%▲	69%	64%▽	66%	52%▼	70%	79%▲	64%▽	75%	74%	87%▲	72%	83%▲	84%▲	63%	59%▼	54%	68%	73%	79%△
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	15%	11%▽	12%	20%△	20%	29%▲	15%	12%	15%	17%	13%	7%▼	18%△	4%▼	10%	6%▼	19%△	27%	18%	14%	11%
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	6%	3%▼	11%▲	8%△	8%	11%▲	6%	4%▽	10%△	9%	7%	4%	3%▽	2%▼	3%	12%▲	10%△	9%	6%	5%	2%
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	5%	6%△	4%	4%	1%	2%	5%	3%	4%	0%▼	2%	1%▽	4%	0,3%▼	0,1%▼	18%▲	8%▲	1%	3%	5%	1%
N	2.566	1.200	545	581	99	141	2.002	272	291	239	177	155	468	124	91	108	715	14	76	269	129
46a. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?																					
· 1 Ja	18%	19%	12%▽	19%	20%	27%	16%	40%▲	6%▼	46%▲	29%▲	20%	6%▼	7%	8%	18%	31%▲	19%	5%	8%	2%▼
· 2 Nee	68%	61%▼	78%▲	78%▲	74%	68%	67%	58%	84%▲	31%▼	68%	65%	65%	84%▲	82%	61%	66%	59%	94%	91%▲	77%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR												
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & NICHTRE	VERVOER & NICHTRE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
- 3 Weet niet	14%	21%▲	10%	3%▼	6%	5%	17%▲	1%▼	9%	23%	3%▼	15%	29%▲	9%	9%	21%	3%▼	22%	1%	1%▼	21%	
N	693	364	153	123	20	34	538	71	84	44	53	66	164	44	33	11	159	4	9	43	64	
46b. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?																						
- 1 Ja	30%	27%	21%▼	38%▲	50%▲	60%▲	27%▼	32%	50%▲	23%	32%	38%	21%▼	30%	20%	49%	35%	46%	21%	38%	33%	
- 2 Nee	55%	54%	60%	59%	44%	38%▼	56%	67%▲	40%▼	31%▼	63%	48%	55%	61%	70%	32%	61%	49%	79%	57%	47%	
- 3 Weet niet	15%	19%▲	19%	3%▼	6%	2%▼	17%▲	1%▼	9%	46%▲	6%▼	15%	24%▲	9%	10%	19%	4%▼	5%	0%	5%	20%	
N	693	364	153	123	20	34	538	71	84	44	53	66	164	44	33	11	159	4	9	43	64	
46c. Afname werkgelegenheid door terugval in de markt voor uw goederen of diensten?																						
- 1 Ja	57%	47%▼	72%▲	69%▲	60%	53%	63%▲	34%▼	38%▼	31%▼	79%▲	45%▼	57%	33%▼	70%	49%	71%▲	16%	59%	64%	42%▼	
- 2 Nee	28%	32%△	16%▼	28%	38%	40%	24%▼	45%▲	44%▲	0%▼	20%	35%	29%	58%▲	23%	30%	27%	73%	39%	34%	27%	
- 3 Weet niet	14%	21%▲	12%	3%▼	2%	7%	13%▽	20%	19%	69%▲	1%▼	19%	14%	9%	7%	22%	2%▼	11%	2%	2%▼	31%▲	
N	693	364	153	123	20	34	538	71	84	44	53	66	164	44	33	11	159	4	9	43	64	
46d. Afname werkgelegenheid door verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?																						
- 1 Ja	15%	16%	9%▼	19%	20%	22%	13%▼	30%▲	16%	0%▼	16%	14%	14%	14%	23%	15%	24%▲	19%	9%	24%	3%▼	
- 2 Nee	69%	60%▼	82%▲	78%▲	77%	74%	73%▲	49%▼	65%	54%▼	81%▲	66%	64%	77%	71%	64%	73%	76%	89%	74%	66%	
- 3 Weet niet	15%	24%▲	8%▼	2%▼	3%	4%	14%	21%	19%	46%▲	3%▼	19%	22%▲	9%	7%	22%	3%▼	5%	1%	2%▼	31%▲	
N	693	364	153	123	20	34	538	71	84	44	53	66	164	44	33	11	159	4	9	43	64	
46e. Afname werkgelegenheid door verlaging van het budget?																						
- 1 Ja	41%	31%▼	32%	61%▲	68%	63%▲	-	17%▼	62%▲	0%▼	30%	98%▲	4%▼	7%	39%	22%	30%	57%	38%	67%▲	54%	
- 2 Nee	37%	34%	63%▲	34%	29%	32%	-	58%▲	20%▼	0%▼	67%	2%	60%▲	93%▲	61%	33%	64%▲	35%	60%	32%	8%▼	
- 3 Weet niet	22%	35%▲	5%	5%▼	2%	5%	-	25%	18%	100%▲	3%	0%	36%	0%	0%	45%	7%	8%	1%	1%▼	39%▲	
N	155	86	19	25	8	17	-	71	84	10	6	4	20	4	3	1	24	4	7	37	35	
47. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen [Range: 0-1956]																						
- Gemiddelde	3,8	1,1▼	2,4	6,1△	10▲	46▲	3,3▽	1,6▽	12▲	1,6	3,5	1,8	3,9	3,4	6,3	2,4	3,1	17	7,2	9,8▲	2,5	
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323	
47p. Percentage arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen [op totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-98]																						
- Gemiddelde	12	11▽	14△	14△	11	9,7	13▲	9,0▽	9,0▽	8,4▼	10	11	13△	17▲	11	6,8▼	13△	6,9	6,6▼	11	12	
N	4.623	2.581	982	800	110	150	3.673	576	373	460	319	351	1.062	398	199	140	917	15	111	354	296	

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
47a. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door WERKNEMER [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0-1399]																					
- Gemiddelde	3,0	1,2▼	1,6▼	3,3	4,1	18▲	2,6▼	1,6	8,1▲	1,2	2,1	1,5	3,0	3,6	6,3	3,1	2,3	9,1	5,1	7,4▲	1,6
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47ap. Percentage van het totale aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKNEMER [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	41	36▼	50▲	42	40	38	42△	39	34▼	53▲	36▼	36	36▼	56▲	32▼	45	42	39	38	47△	32▼
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47bi. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door WERKGEVER [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0-1164]																					
- Gemiddelde	4,8	2,1▼	2,5▼	4,4	7,1	32▲	3,9▼	3,1	15▲	1,8▼	4,2	2,4	5,7	3,5	7,3	4,9	3,6	13	13▲	12▲	3,3
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47bip. Percentage van het totale aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKGEVER [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	59	64▲	50▼	58	60	62	58▼	61	66▲	47▼	64△	64	64△	44▼	68▲	55	58	61	62	53▼	68▲
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47b. Aantal: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0-900]																					
- Gemiddelde	0,72	0,40	0,42	0,54	1,4	4,4▲	0,68	0,40	1,4	0,20	0,55	0,39	1,3	0,33	0,84	0,60	0,64	0,91	0,89	1,2	0,42
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47bp. Percentage: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	8,2	12▲	4,6▼	7,2	6,2	5,6	8,4	7,7	7,4	3,3▼	6,8	10	10△	4,1▼	9,2	4,0	9,0	4,2	6,6	5,1▼	17▲
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47c. Aantal: Ontbinding door de rechter [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0-20]																					
- Gemiddelde	0,07	0,04▼	0,08	0,05	0,10	0,32▲	0,06▼	0,15△	0,13	0,03	0,07	0,04	0,05	0,01	0,13	0,06	0,07	0,10	0,15	0,09	0,24▲
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
47cp. Percentage: Ontbinding door de rechter [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	0,50	0,15▽	0,45	0,92△	0,82	0,78	0,46	0,72	0,68	0,63	1,1△	0,42	0,34	0,03	0,40	0,35	0,36	0,23	0,92	0,50	1,1△
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47d. Aantal: Met wederzijds goedvinden [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–300]																					
- Gemiddelde	1,2	0,70▽	0,61▽	1,1	1,8	6,9▲	1,1▽	0,83	3,0▲	0,59	1,4	0,79	1,2	0,85	1,9	1,8	0,99	2,6	2,4	2,5▲	1,0
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47dp. Percentage: Met wederzijds goedvinden [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	20	23△	19	17▽	18	17	21▲	13▼	16	21	23	16	24△	15▽	25	24	20	13	18	13▼	15▽
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47e. Aantal: Pensioenontslag [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–400]																					
- Gemiddelde	0,53	0,11▽	0,35	0,42	0,69	4,3▲	0,31▼	0,33	2,7▲	0,15	0,68	0,34	0,55	0,06	0,89	0,40	0,24	4,8▲	2,1▲	1,7▲	0,33
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47ep. Percentage: Pensioenontslag [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	5,7	5,5	3,1▽	6,5	11▲	11▲	4,2▼	11▲	14▲	6,6	8,9△	13▲	3,8▽	0,32▼	5,7	3,9	1,8▼	32▲	13▲	8,9△	11▲
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47f. Aantal: Ontslag op staande voet [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	0,09	0,06	0,06	0,13	0,09	0,30△	0,09	0,08	0,09	0,02	0,09	0,08	0,11	0,13	0,16	0,04	0,04	0,11	0,01	0,27△	0,08
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47fp. Percentage: Ontslag op staande voet [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	1,7	2,6△	1,2	1,2	0,71	0,73	1,6	3,6▲	0,44▽	0,21▽	1,4	1,7	2,5△	2,8	3,0	0,54	0,51▽	0,54	0,20	3,6▲	2,2
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47g. Aantal: Niet verlengen arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–400]																					
- Gemiddelde	1,8	0,56▽	0,86▽	1,8	2,5	13▲	1,3▼	1,1	6,6▲	0,72	1,1	0,65	2,0	1,3	2,8	1,5	1,4	2,8	5,5▲	5,5▲	0,88
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
47gp. Percentage: Niet verlengen arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd [op TOTAAL aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	19	16▽	19	22△	21	22	18▽	21	25▲	14▼	19	20	17	13▼	22	17	25▲	8,7	22	20	16
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47h. Aantal: Ontslag tijdens proeftijd [In de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–200]																					
- Gemiddelde	0,24	0,16	0,13	0,18	0,28	1,5▲	0,23	0,18	0,41	0,05	0,13	0,04	0,31	0,71▲	0,23	0,15	0,18	0,17	0,48	0,35	0,19
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47hp. Percentage: Ontslag tijdens proeftijd [op TOTAAL aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	2,9	3,9△	2,6	2,2▽	1,9	2,3	3,2△	2,7	0,99▽	0,49▼	2,3	0,48▼	5,4▲	8,2▲	2,9	3,3	1,5▽	0,74	0,60	1,1▽	3,7
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47i. Aantal: Overig / niet bekend [In de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–500]																					
- Gemiddelde	0,19	0,11	0,04	0,16	0,22	1,4▲	0,13	0,03	0,80△	0,01	0,16	0,11	0,16	0,07	0,36	0,35	0,11	1,5	1,2	0,50	0,15
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
47ip. Percentage: Overig / niet bekend [op TOTAAL aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	0,75	0,34▽	0,42	1,4△	1,3	1,2	0,75	0,58	0,96	1,4	0,89	1,1	0,81	0,40	0,23	1,2	0,16▽	2,5	0,51	0,79	1,3
N	2.345	896	571	635	104	139	1.937	197	211	259	182	164	489	193	94	43	513	12	45	186	165
48. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? [In alle jaren in de subgroep: 'ten minste één door de WERKGEVER beëindigde arbeidsovereenkomst']																					
- 1 Bedrijfseconomisch (individueel/ collectief)	20%	20%	22%	19%	17%	18%	20%	11%▼	27%▲	30%▲	17%	31%▲	14%▽	6%▼	22%	20%	26%△	8%	14%	20%	20%
- 2 Persoonlijk (disfunctioneren/ verwijtbaar handelen)	29%	20%▼	33%	35%△	35%	39%▲	31%▲	23%	16%▼	16%▼	33%	29%	32%	25%	34%	55%▲	34%△	24%	19%	24%	20%▼
- 3 Verstoorde arbeidsverhouding	9%	11%△	10%	7%	5%	7%	9%	8%	6%	20%▲	6%	4%▽	12%△	7%	9%	5%	8%	4%	6%	7%	4%▽
- 4 Arbeidsongeschiktheid	3%	3%	2%	3%	4%	5%	3%	5%	3%	0%▼	5%	3%	3%	3%	1%	3%	1%▽	1%	3%	3%	14%▲
- 5 Vrijwillige uittrekking door werknemer	19%	23%▲	17%	15%▽	17%	12%▽	19%	21%	13%▽	9%▼	16%	11%▼	21%	36%▲	20%	9%	16%	15%	27%	25%	13%
- 6 Pensionering en/of overlijden	7%	7%	3%▽	9%	13%▲	12%	5%▼	13%▲	20%▲	11%	11%	14%▲	5%	0,5%▼	5%	4%	3%▼	41%▲	20%▲	13%▲	9%
- 7 Anders	12%	15%△	12%	11%	8%	8%	11%▽	19%▲	15%	13%	12%	6%▼	12%	22%▲	10%	4%	12%	6%	12%	8%	19%▲
N	1.718	673	344	477	91	133	1.407	133	178	136	145	130	386	137	82	30	379	9	40	118	126

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
49a. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?																					
- 1 Ja	22%	12%▼	24%	39%▲	59%▲	77%▲	22%	19%	26%	20%	24%	32%▲	22%	24%	22%	10%▼	25%▲	66%▲	24%	17%▽	13%
- 2 Nee	76%	87%▲	74%▽	61%▼	40%▼	22%▼	76%	80%△	74%	77%	74%	67%▼	78%	74%	77%	89%▲	73%▽	33%▼	76%	82%△	87%▲
- 3 Weet niet	1%	1%	2%△	0,5%▽	1%	1%	1%	1%	0,2%	2%△	2%	0,4%	1%▽	1%	1%	1%	2%△	1%	0%	1%	0,1%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
49b. Hoeveel vacatures? [als er ten minste één vacature is] [Range: 1–200]																					
- Gemiddelde	2,8	1,4▼	2,0▽	2,4	3,6	8,4▲	2,5▼	1,9	5,9▲	1,7	2,5	1,7	2,2	2,0	3,4	4,3	3,3	7,6▲	3,5	7,1▲	2,1
N	993	299	224	298	63	109	794	105	95	82	75	104	233	84	42	13	233	9	26	51	40
49bp. Percentage vacatures op dit moment [als er ten minste één vacature is; op totale vestigingsgrootte] [Range: 0–625]																					
- Gemiddelde	20	36▲	27▲	11▼	5,2▼	2,8▼	21	24	6,6▼	19	9,9▼	24	22	18	12	12	27▲	5,5	13	8,9▼	16
N	929	249	216	296	61	106	749	94	86	82	74	104	206	84	39	12	210	9	25	44	39
49c. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar? [Range: 0–200]																					
- Gemiddelde	1,4	1,1	1,1	1,3	1,9	3,2▲	1,3▽	1,2	2,7▲	0,97	1,3	1,3	1,1	1,00	1,6	1,4	1,7	2,1	1,3	3,9▲	0,84
N	993	299	224	298	63	108	794	105	94	82	75	104	233	84	42	13	233	9	26	51	40
49cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures [op het totale aantal vacatures] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	59	78▲	60	48▼	48▼	37▼	59	72▲	37▼	50	54	81▲	62	66	39▼	43	57	25▼	56	49	47
N	993	299	224	298	63	108	794	105	94	82	75	104	233	84	42	13	233	9	26	51	40
50. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	88	90▲	88	85▼	84▼	83▼	88	89	90△	90	87	86▽	86▽	84▼	89	95▲	89	85	86	92▲	91△
N	4.024	2.189	898	715	96	125	3.274	415	335	374	287	301	907	270	166	134	887	11	101	331	257
51a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid																					
- % In sterke of zeer sterke mate	4%	3%▽	4%	5%△	6%	6%	4%	4%	2%	6%△	4%	5%	3%	1%▽	3%	0,3%▽	5%	5%	2%	7%△	2%
N	4.232	2.297	923	758	109	146	3.381	476	375	385	309	328	1.000	304	170	123	900	14	93	351	253
51b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken																					
- % In sterke of zeer sterke mate	2%	2%▽	4%△	3%	2%	2%	3%△	1%▽	1%▽	6%▲	1%	1%	2%	1%	1%	5%▲	3%△	2%	1%	1%▽	0,3%▽
N	4.239	2.311	922	757	106	142	3.391	480	368	385	305	328	994	303	168	131	915	13	92	351	255

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
51c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn																					
· % In sterke of zeer sterke mate	2%	1%▽	3%△	3%	2%	4%	2%▽	5%▲	2%	5%▲	2%	4%△	2%	1%	1%	1%	2%	4%	1%	1%	1%
N	4.155	2.236	914	758	104	142	3.313	478	364	393	306	322	973	280	167	121	907	14	85	342	245
51d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten																					
· % In sterke of zeer sterke mate	6%	3%▼	6%	10%▲	16%▲	17%▲	6%	2%▽	12%▲	5%	8%	6%	6%	3%	12%▲	8%	4%▽	14%	5%	7%	4%
N	4.289	2.350	916	769	108	146	3.428	485	376	379	310	330	1.009	323	175	130	914	14	93	352	261
51e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken																					
· % In sterke of zeer sterke mate	1%	2%△	1%	1%▽	0,5%	1%	1%▽	4%▲	0,3%	3%△	1%	3%△	0,2%▽	2%	0,4%	6%▲	1%	1%	0,4%	0,1%▽	1%
N	4.250	2.302	929	767	107	145	3.383	487	380	399	311	330	1.005	274	175	128	905	14	93	351	267
51f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken																					
· % In sterke of zeer sterke mate	2%	2%	1%▽	3%	3%	6%▲	2%	2%	3%	0%▽	3%	4%△	1%	1%	2%	1%	4%△	3%	1%	3%	0,2%▽
N	4.234	2.300	918	764	107	145	3.367	487	379	389	312	330	998	272	173	130	905	14	93	351	267
52. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?																					
· 1 Ja	9%	5%▼	7%	14%▲	30%▲	39%▲	7%▼	9%	27%▲	6%▽	15%▲	15%▲	7%▽	7%	6%	3%▼	6%▽	47%▲	11%	11%	18%▲
· 2 Nee	83%	86%▲	84%	78%▽	61%▼	53%▼	87%▲	73%▼	61%▼	84%	79%▽	76%▽	84%	79%	83%	91%▲	88%△	44%▼	85%	81%	75%▼
· 3 Weet niet	8%	9%	9%	8%	9%	8%	7%▼	18%▲	12%△	10%	6%	9%	9%	14%▲	10%	7%	6%▽	9%	4%	8%	7%
N	4.808	2.738	996	809	112	152	3.820	590	398	470	328	353	1.110	401	204	142	977	15	112	372	323
53. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen?																					
· 1 Ja	18%	11%▼	13%▽	35%▲	49%▲	57%▲	17%▽	17%	26%▲	11%▽	27%▲	21%	15%▽	16%	21%	16%	17%	50%▲	27%▲	17%	21%
· 2 Nee	78%	84%▲	83%△	61%▼	47%▼	37%▼	79%△	76%	66%▼	84%△	71%▽	74%	80%△	77%	72%▽	79%	78%	42%▼	71%	77%	76%
· 3 Weet niet	5%	5%	4%	4%	4%	6%	4%▽	7%△	8%△	5%	2%▽	5%	4%	7%△	7%	5%	5%	7%	1%	6%	3%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
54. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen	3%	1%▼	2%	8%▲	11%▲	19%▲	3%	2%▽	7%△	4%	3%	7%▲	1%▽	4%	3%	2%	3%	28%▲	4%	3%	4%
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen	2%	1%▼	1%▽	4%△	9%▲	21%▲	2%▽	1%	8%▲	0,3%▽	4%△	1%	1%▽	4%△	3%	1%	2%	24%▲	7%▲	4%△	2%

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
- c. Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	19%	11%▼	22%△	33%▲	49%▲	58%▲	19%▽	16%	31%▲	23%△	23%	19%	18%	13%▽	14%▽	11%▼	20%	50%▲	18%	21%	23%
- d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	4%	1%▼	3%	6%△	14%▲	23%▲	3%▼	3%	12%▲	4%	8%▲	4%	2%▽	2%	4%	1%	2%▽	25%▲	7%	2%	10%▲
- e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan	0,3%	0%▽	0,3%	1%△	1%	2%▲	0,3%	0,2%	1%	0%	1%△	0,3%	0,2%	0,4%	0,0%	0%	0,2%	1%	1%	0,4%	0,0%
- f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten	1%	0,3%▼	1%	2%△	6%▲	8%▲	1%▽	1%	4%▲	0%▽	2%	1%	1%	2%	1%	0,4%	1%	9%▲	2%	3%△	3%△
- g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	2%	2%	3%	2%	2%	4%	2%	1%	2%	2%	3%	1%	2%	1%	3%	5%△	1%▽	3%	7%▲	5%▲	0,4%▽
- h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	56%	66%▲	53%▽	39%▼	20%▼	11%▼	59%▲	51%▽	38%▼	53%	50%▽	58%	57%	62%△	57%	65%△	56%	17%▼	56%	55%	55%
- i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	19%	19%	19%	22%△	20%	18%	18%▼	30%▲	20%	20%	20%	19%	21%	20%	23%	18%	21%	16%	14%	16%	15%▽
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.821	590	398	470	329	353	1.110	402	203	142	977	15	112	372	323
55. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'? [Range: 0-2910]																					
- Gemiddelde	1,2	0,18▽	0,37	1,2	3,5	23▲	0,65▽	1,4	6,2△	0,36	6,1△	0,76	0,46	0,59	1,1	0,28	1,6	6,6	1,0	0,91	0,52
N	4.799	2.729	997	809	112	152	3.818	584	398	470	329	353	1.107	402	203	142	977	15	112	372	317
55p. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit kwetsbare groepen? [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	5,0	4,8	5,3	5,7	4,9	3,8	4,6▽	7,4△	5,5	2,1▼	9,9▲	7,9▲	4,1▽	7,0△	4,4	2,9	4,2	4,1	3,2	2,8▽	9,0▲
N	4.742	2.680	992	809	111	150	3.772	578	392	470	325	342	1.085	402	202	141	972	15	112	360	317
55a. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1209]																					
- Gemiddelde	1,5	0,31	0,18	0,50	0,92	13▲	0,50▽	1,9	8,6▲	0,43	5,9	0,24	0,47	0,26	0,55	0,09	2,2	2,7	0,69	1,0	0,96
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58
55b. Mensen die psychisch kwetsbaar zijn [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1021]																					
- Gemiddelde	1,4	0,26	0,58	0,55	1,0	11▲	0,52▽	1,4	7,9▲	0,06	4,1	0,44	0,49	0,25	0,47	0,18	2,7	5,0	1,2	0,78	1,1
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
55c. Mensen met een lichamelijke beperking [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1000]																					
- Gemiddelde	1,6	1,3	0,25	0,64	1,1	9,9▲	0,52▼	4,0	7,2▲	0,42	3,7	0,35	2,1	0,12	0,90	0,68	2,2	2,1	0,67	1,9	0,34
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58
55d. Mensen met onvoldoende opleiding of een leerachterstand [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-175]																					
- Gemiddelde	0,81	0,76	0,39	0,61	1,0	2,6▲	0,54▼	2,4▲	1,2	0,50	1,4	0,79	1,2	0,74	1,1	0,10	0,43	2,0	0,57	0,48	0,49
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58
55e. Langdurig werkzoekenden [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-175]																					
- Gemiddelde	0,97	0,73	0,44	0,88	1,4	3,1▲	0,67▼	2,1▲	2,1▲	0,38	1,00	0,53	0,44	0,68	1,6	0,65	1,8△	1,9	0,47	0,72	2,4▲
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58
55f. Vluchtelingen of migranten [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-200]																					
- Gemiddelde	0,32	0,11	0,12	0,22	0,60	1,7▲	0,27	0,55	0,46	0,12	0,77	0,15	0,21	0,36	0,58	0,14	0,30	0,37	0,10	0,38	0,19
N	1.103	343	232	361	72	95	871	120	112	88	136	117	222	98	47	22	202	7	32	76	58
56. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
- a. De verwachte kosten van begeleiding	11%	8%▼	11%	17%▲	18%▲	19%▲	11%	7%▽	14%	13%	13%	15%△	10%	11%	7%▽	14%	11%	16%	11%	6%▽	12%
- b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	7%	6%▽	8%	12%△	11%	12%△	8%△	5%▽	7%	6%	9%	8%	9%	5%	6%	6%	8%	7%	3%▽	7%	10%
- c. De verwachte organisatorische rompslomp	8%	5%▼	10%△	14%▲	15%▲	16%▲	8%	6%▽	9%	9%	11%△	10%	9%	5%	6%	7%	7%	9%	4%	4%▽	10%
- d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	51%	46%▼	59%▲	56%△	55%	48%	52%△	45%▽	47%	64%▲	51%	51%	45%▽	45%▽	56%	43%	50%	44%	50%	64%▲	45%▽
- e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	2%	1%▽	2%	5%△	4%	5%▲	2%△	1%	1%	2%	3%	1%	3%△	3%	1%	3%	2%	3%	2%	1%	1%▽
- f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	8%	6%▽	8%	12%△	12%	13%△	9%△	4%▽	9%	7%	9%	11%△	7%	10%	4%▽	7%	10%△	5%	5%	8%	4%▽
- g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	16%	18%△	13%▽	14%	16%	17%	16%	18%	12%▽	12%▽	21%△	8%▼	19%△	13%	10%▽	22%	19%△	25%	25%▲	12%▽	16%
- h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	9%	11%△	5%▽	5%▽	7%	10%	9%△	7%	8%	1%▼	7%	12%△	8%	11%	9%	13%	13%△	9%	9%	12%	4%▽
- i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	17%	20%△	15%▽	12%▽	8%▼	11%▽	15%▼	27%▲	19%	18%	10%▽	22%△	21%△	25%▲	21%	12%	10%▼	13%	9%▼	12%▽	24%▲
N	4.797	2.729	995	809	112	152	3.816	584	397	470	329	353	1.106	402	203	142	976	15	112	372	317

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
57a. Gebruik gemaakt van 'Premiekorting bij aanname van 50-plussers'?																					
· % Ja	11%	6%▼	8%▽	20%▲	33%▲	40%▲	12%△	7%▽	11%	9%	20%▲	15%△	7%▽	9%	18%▲	16%△	10%	13%	13%	10%	8%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57b. Gebruik gemaakt van 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser'?																					
· % Ja	3%	1%▼	4%	7%▲	13%▲	18%▲	3%	2%	5%	6%△	6%△	3%	1%▽	2%	4%	6%	3%	8%	3%	6%△	1%▽
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57c. Gebruik gemaakt van 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'?																					
· % Ja	6%	2%▼	5%	9%△	23%▲	37%▲	5%▽	4%	11%▲	4%	8%	4%	4%▽	5%	5%	8%	7%	23%▲	7%	10%▲	3%▽
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57d. Gebruik gemaakt van 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'?																					
· % Ja	2%	1%▼	1%	4%△	6%▲	17%▲	1%▼	3%△	6%▲	1%	3%△	1%	1%▽	4%△	1%	1%	1%	17%▲	4%	4%▲	1%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57e. Gebruik gemaakt van 'Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)'?																					
· % Ja	5%	3%▼	3%▽	9%▲	15%▲	27%▲	5%▽	5%	10%▲	3%▽	10%▲	8%△	4%▽	7%	4%	3%	5%	18%▲	7%	7%	4%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57f. Gebruik gemaakt van 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'?																					
· % Ja	8%	5%▼	7%	15%▲	27%▲	37%▲	9%	5%▽	9%	6%	13%△	11%	6%▽	9%	10%	15%▲	9%	24%▲	13%	7%	5%▽
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57g. Gebruik gemaakt van 'Loondispensatie voor Wajonger'?																					
· % Ja	6%	3%▼	6%	10%▲	20%▲	30%▲	6%	5%	8%	5%	8%	14%▲	6%	5%	5%	6%	4%▽	16%	6%	6%	5%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
57h. Gebruik gemaakt van 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'?																					
· % Ja	6%	2%▼	6%	11%▲	18%▲	29%▲	5%▽	6%	11%▲	6%	7%	11%▲	5%	6%	4%	7%	5%	19%▲	6%	9%△	4%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INCIATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VENTINGEN	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
57I. Gebruik gemaakt van 'Loonkostensubsidie van gemeente'?																					
· 1 Ja	4%	2%▽	3%	6%△	12%▲	17%▲	3%▽	6%△	8%▲	3%	5%	4%	3%	6%△	4%	1%	4%	11%	5%	4%	4%
· 2 Nee	83%	86%△	82%	80%▽	70%▼	62%▼	86%▲	75%▼	68%▼	77%▽	86%	85%	83%	76%▽	83%	79%	90%▲	53%▼	80%	79%▽	85%
· 3 Weet niet	13%	12%▽	14%	14%	18%	21%▲	11%▼	19%▲	24%▲	19%▲	9%▽	12%	14%	17%△	13%	21%▲	7%▼	36%▲	15%	18%△	11%
N	4.787	2.724	991	809	112	152	3.808	582	397	470	328	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
58. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?																					
· 1 Ja	26%	27%	25%	25%	30%	31%	26%	26%	26%	27%	38%▲	39%▲	29%△	9%▼	31%	35%△	23%▽	32%	33%	21%▽	18%▽
· 2 Nee	55%	53%▽	57%	60%△	59%	61%	56%	47%▽	64%△	45%▼	47%▽	43%▼	56%	63%△	48%▽	48%	61%△	61%	58%	55%	69%▲
· 3 Weet niet	18%	21%△	18%	14%▽	11%▼	9%▼	18%	27%▲	11%▼	28%▲	15%	18%	15%▽	28%▲	21%	17%	15%▽	7%	10%▼	25%△	13%▽
N	4.784	2.721	991	809	112	151	3.808	579	397	470	326	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
59. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?																					
· 1 Ja	8%	8%	10%	7%	7%	5%	9%	8%	6%	17%▲	10%	10%	8%	3%▽	12%	10%	6%▽	7%	9%	6%	7%
· 2 Nee	74%	71%▽	75%	81%△	85%▲	88%▲	75%	63%▼	87%▲	61%▼	77%	66%▽	76%	76%	65%▼	66%▼	81%▲	88%	82%	72%	82%△
· 3 Weet niet	17%	21%▲	15%▽	12%▽	8%▼	7%▼	17%▽	29%▲	7%▼	22%△	14%	23%△	17%	21%	24%△	25%▲	12%▽	5%	9%▼	22%△	10%▽
N	4.784	2.721	991	809	112	151	3.808	579	397	470	326	353	1.102	398	202	142	976	15	112	372	317
60. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk]																					
· a. Deeltijd vervroegde uittredding (deeltijd-VUT)	4%	1%▼	5%	8%▲	14%▲	26%▲	3%▽	2%▽	15%▲	5%	9%▲	10%▲	3%	1%▽	6%	3%	2%▽	36%▲	12%▲	5%	1%▽
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	6%	1%▼	6%	12%▲	22%▲	33%▲	5%▽	3%▽	12%▲	9%△	12%▲	8%	4%▽	5%	8%	3%	2%▽	35%▲	3%	11%▲	2%▽
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	15%	8%▼	16%	24%▲	38%▲	45%▲	14%	11%▽	23%▲	24%▲	19%△	14%	11%▽	8%▼	20%△	10%	12%▽	48%▲	21%	19%△	16%
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	20%	11%▼	24%△	38%▲	50%▲	62%▲	20%	12%▼	37%▲	31%▲	35%▲	30%▲	20%	9%▼	21%	15%	12%▼	67%▲	27%	26%△	13%▽
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	7%	5%▽	5%▽	11%△	18%▲	25%▲	7%▽	6%	13%▲	2%▼	9%	6%	5%▽	5%	9%	8%	9%△	28%▲	17%▲	13%▲	8%
· f. Taakverbreding/ taakrotatie	4%	3%▽	5%	7%△	10%▲	15%▲	4%	3%	7%△	3%	6%	3%	3%▽	2%▽	4%	5%	7%△	16%▲	5%	8%△	3%
· g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'jobcrafting']	15%	9%▼	16%	26%▲	32%▲	44%▲	15%	10%▽	19%△	23%▲	20%△	20%△	15%	9%▽	15%	11%	11%▽	43%▲	28%▲	12%	10%▽
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	11%	6%▼	8%▽	21%▲	33%▲	48%▲	10%▼	8%▽	28%▲	8%	14%△	7%▽	8%▽	5%▽	10%	17%▲	10%	54%▲	29%▲	21%▲	10%
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2%	1%▼	3%	3%	9%▲	17%▲	2%▽	2%	9%▲	2%	5%△	2%	2%▽	1%▽	3%	2%	17%▲	8%▲	3%	3%	3%
· j. Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	2%	1%▼	1%▽	4%△	10%▲	19%▲	2%▽	1%▽	7%▲	1%	2%	1%	1%	1%	1%	3%	2%	15%▲	3%	6%▲	1%
· k. Aanpassing van de werkplek	6%	5%▽	5%	9%△	13%▲	27%▲	6%	4%▽	13%▲	9%△	12%▲	2%▽	5%▽	6%	7%	7%	6%	32%▲	6%	9%△	3%▽

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFRA	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	3%	1%▼	2%▽	5%△	14%▲	28%▲	2%▽	2%	11%▲	0,3%▽	8%▲	2%	2%▽	4%	5%	2%	3%	27%▲	6%	7%▲	2%
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	60%	73%▲	56%▽	38%▼	23%▼	13%▼	61%	68%△	44%▼	48%▼	47%▼	57%	61%	72%▲	57%	64%	69%▲	10%▼	37%▼	53%▽	71%▲
· n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2008-2012]	5%	5%	4%	5%	4%	3%	5%	8%△	2%▽	5%	6%	4%	5%	8%△	2%	7%	3%▽	7%	13%▲	5%	3%
N	4.779	2.717	991	808	112	151	3.803	579	396	470	325	353	1.102	398	202	142	972	15	112	372	317
61. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?																					
· 0% [1]	25%	35%▲	19%▽	9%▼	2%▼	1%▼	27%△	27%	11%▼	22%	20%▽	32%△	33%▲	50%▲	22%	17%▽	18%▼	1%▼	32%	7%▼	22%
· 1%-24% [2]	25%	18%▼	28%△	39%▲	44%▲	33%△	26%△	27%	14%▼	35%▲	41%▲	25%	24%	23%	21%	15%▼	25%	28%	12%▼	12%▼	26%
· 25%-49% [3]	13%	8%▼	17%△	20%▲	21%▲	23%▲	13%	10%	14%	16%△	19%△	10%	14%	4%▼	7%▽	4%▼	15%△	23%	9%	13%	11%
· 50%-74% [4]	12%	12%	12%	12%	15%	21%▲	12%	10%	19%▲	9%▽	9%▽	11%	13%	11%	7%▽	11%	16%△	28%	18%	14%	11%
· 75% of meer [5]	24%	26%△	24%	20%▽	18%	22%	22%▼	26%	42%▲	18%▽	12%▼	23%	16%▼	12%▼	43%▲	53%▲	26%	20%	28%	54%▲	30%△
N	4.584	2.586	949	794	109	146	3.658	544	382	450	315	327	1.049	379	194	132	962	14	110	359	293
62. Wat was binnen uw vestiging het ziekte-verzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof [Range: 0-33]																					
- Gemiddelde	1,9	1,2▼	2,0	3,0▲	4,1▲	4,3▲	1,7▼	1,3▽	4,2▲	0,96▼	1,9	2,0	1,7	0,91▼	1,5	1,4	1,8	4,7▲	4,9▲	3,8▲	2,2
N	3.300	1.886	656	542	89	126	2.681	333	286	354	233	217	710	258	151	103	753	11	65	240	206
63a. Tevredenheid 'Brede inzetbaarheid van personeel'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	81%	86%▲	79%	75%▽	64%▼	50%▼	81%	83%	73%▼	83%	77%▽	80%	82%	73%▼	80%	83%	83%	59%▼	83%	76%▽	88%△
N	4.554	2.524	972	799	110	149	3.638	540	376	460	319	332	1.054	356	193	131	921	14	105	359	309
63b. Tevredenheid 'Betrokkenheid van personeel'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	84%	87%△	83%	78%▽	82%	81%	84%	80%▽	92%▲	80%▽	81%	82%	82%	73%▼	87%	88%	88%△	90%	95%▲	86%	93%▲
N	4.556	2.524	972	800	110	149	3.639	540	377	460	319	332	1.054	356	193	132	922	14	106	359	309
63c. Tevredenheid 'Flexibiliteit in werktijd van personeel'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	78%	82%▲	79%	69%▼	65%▼	62%▼	78%	80%	75%	84%△	70%▼	74%	78%	77%	83%	69%▼	80%	72%	77%	69%▼	88%▲
N	4.526	2.506	967	796	109	148	3.619	534	374	460	318	327	1.052	352	193	132	907	14	104	359	309
63d. Tevredenheid 'Bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren'																					
· % In sterke of zeer sterke mate	73%	78%▲	71%	63%▼	59%▼	55%▼	73%	72%	73%	67%▽	64%▼	75%	71%	73%	70%	84%▲	76%△	58%	87%▲	69%	83%▲
N	4.539	2.514	971	795	110	149	3.621	541	376	456	318	332	1.054	345	193	131	921	14	106	359	309

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
63e. Tevredenheid 'Kwaliteit van geleverde werk van personeel'																					
- % In sterke of zeer sterke mate	84%	86%△	84%	78%▽	76%▼	78%	84%△	78%▽	85%	82%	80%	85%	83%	75%▼	83%	92%▲	86%△	77%	92%▲	83%	90%△
N	4.558	2.527	972	800	110	148	3.640	541	376	460	319	332	1.054	356	196	132	921	14	106	359	309
63f. Tevredenheid 'Arbeidsproductiviteit van personeel'																					
- % In sterke of zeer sterke mate	80%	83%△	80%	71%▼	72%▽	73%▽	80%	76%▽	81%	80%	75%▽	76%	78%	76%	80%	78%	83%△	67%	90%▲	81%	85%△
N	4.548	2.519	971	799	110	148	3.632	541	374	460	319	332	1.049	356	196	132	917	14	105	358	309
64a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-5500]																					
- Gemiddelde	18	2,0▼	4,2▽	15	50▲	322▲	12▼	8,3	84▲	8,7	33△	12	9,6▽	4,7▽	29	16	14	278▲	74▲	44▲	9,5
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	64	65	62▽	65	71▲	68	64▽	63	71▲	61▽	73▲	66	69△	28▼	65	78▲	70▲	74	61	71▲	60▽
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-3000]																					
- Gemiddelde	3,8	0,42▽	1,0▽	3,2	9,0	69▲	2,8▽	1,7	16▲	2,0	3,2	1,3	2,8	3,4	5,5	2,4	3,1	40▲	24▲	7,5	2,7
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	14	13▽	16△	14	13	15	14△	12	12▽	9,8▼	11▽	10▽	15	23▲	15	12	13	6,8	11	14	17△
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0-3593]																					
- Gemiddelde	1,3	0,27▽	0,73	1,6	3,2	18▲	1,2	0,72	3,4△	0,84	0,74	0,23	1,5	3,2	1,8	0,29	0,73	2,2	2,7	2,8	0,85
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	8,8	8,9	10△	8,3	4,4▼	4,1▼	9,2	8,5	6,5▽	8,6	5,1▽	2,9▼	8,0	39▲	9,8	1,1▼	4,7▼	1,4	11	2,9▼	5,0▼
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64d. Aantal uitzendkrachten [Range: 0-2000]																					
- Gemiddelde	1,4	0,03▽	0,15▽	0,90	3,8	30▲	1,4	0,75	2,3	3,3	2,6	1,7	0,52	0,28	2,9	0,70	1,4	11	1,7	0,56	1,2
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
64dp. Percentage uitzendkrachten [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	2,1	1,0▼	2,1	3,7▲	5,3▲	6,9▲	2,3△	1,7	1,4	5,9▲	2,7	5,1▲	1,2▽	0,85▽	2,7	0,64	1,6	2,4	0,49	1,1▽	0,40▼
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64e. Aantal ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–700]																					
- Gemiddelde	0,74	0,15▽	0,41	1,0	2,0	8,9▲	0,62▽	0,61	2,0△	1,0	0,98	0,89	0,20▽	0,09	0,75	0,62	0,78	4,3	4,7▲	0,78	0,87
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64ep. Percentage ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	5,2	5,0	6,5△	5,1	2,8	2,6▽	5,0▽	7,0△	5,0	10▲	4,0	7,9▲	2,2▼	0,77▼	2,4▽	7,1	5,9	1,7	11▲	7,2△	6,4
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64f. Gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–400]																					
- Gemiddelde	0,55	0,07▽	0,10▽	0,56	1,7	9,3▲	0,43▽	0,46	1,8▲	0,15	1,2	0,52	0,15▽	0,62	0,88	0,58	0,58	12▲	1,8	0,42	0,61
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64fp. Percentage gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	0,73	0,63	0,52	1,1△	0,84	1,5	0,61▽	1,3△	0,99	0,48	0,55	0,76	0,96	0,31	0,47	0,30	0,61	3,6	0,48	0,94	1,5△
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64g. Aantal overig flexibel personeel [Range: 0–1000]																					
- Gemiddelde	0,31	0,12	0,12	0,26	0,31	4,6▲	0,21	0,24	1,4△	0,24	0,25	0,25	0,15	0,15	0,17	0,04	0,32	10▲	1,3	0,67	0,29
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
64gp. Percentage overig flexibel personeel [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	3,2	4,8▲	1,9▽	1,2▽	0,46▼	0,89▽	3,5△	2,9	0,91▽	3,6	2,9	4,1	3,3	3,3	1,6	0,73▽	3,5	1,9	2,2	1,2▽	5,2△
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
Het totale aantal personeel van de vestiging [Range: 2–6360]																					
- Gemiddelde	26	3,1▼	6,7▽	22	71▲	462▲	19▼	13	111▲	16	42	17	15▽	12	41	20	21	362▲	111▲	57▲	16
N	4.144	2.121	965	800	109	149	3.304	485	355	440	294	322	909	362	171	123	833	14	88	319	268
Het totale aantal personeel van de vestiging [gecategoriseerd]																					
· 2-4 [1]	57%	–	–	–	–	–	56%	69%▲	43%▼	28%▼	41%▼	63%△	64%△	56%	55%	73%▲	62%△	1%▼	52%	57%	69%▲
· 5-9 [2]	21%	–	–	–	–	–	22%△	14%▽	16%▽	40%▲	20%	17%	19%	25%△	17%	13%▼	17%▽	5%	9%▼	22%	17%
· 10-49 [3]	17%	–	–	–	–	–	17%	14%	21%△	29%▲	26%▲	16%	14%▽	16%	19%	8%▼	16%	15%	20%	14%	10%▽

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & INFRA	VERVOER & INFRA	FINANCIËLE INSTELLINGEN	DIENTS-VERLENING	ZAKELIJKE OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG
- 50-99 [4]	2%	-	-	-	-	-	2%	1%▽	6%▲	2%	6%▲	2%	2%	1%▽	4%	2%	2%	20%▲	6%▲	2%	1%
- 100+ [5]	3%	-	-	-	-	-	2%▼	1%▽	13%▲	1%▽	7%▲	2%	2%▽	1%▽	5%	4%	3%	59%▲	14%▲	5%△	3%
N	4.809	2.738	997	810	112	152	3.822	590	398	470	329	353	1.110	402	204	142	977	15	112	372	323
65a. Aantal FTE's vast [Range: 0-6860]																					
- Gemiddelde	14	2,1▼	3,6▽	15	43▲	266▲	9,6▼	6,3	74▲	7,7	28△	11	7,3▽	3,7	21	13	11	243▲	48▲	39▲	7,4
N	4.378	2.400	940	787	107	144	3.527	494	358	430	308	332	1.005	318	194	134	934	14	105	338	268
65ap. Percentage FTE's vast [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	71	71	70	73	77	74	71▽	73	77△	68▽	79▲	73	75△	45▼	70	81▲	73△	83	66	78▲	66▽
N	4.378	2.400	940	787	107	144	3.527	494	358	430	308	332	1.005	318	194	134	934	14	105	338	268
65b. Aantal FTE's flexibel [Range: 0-3000]																					
- Gemiddelde	4,7	0,64▼	1,4▽	5,1	12	86▲	3,8▽	2,0	17▲	5,5	5,8	3,5	2,3▽	3,8	7,6	2,6	3,7	52▲	18▲	8,6	3,5
N	4.378	2.400	940	787	107	144	3.527	494	358	430	308	332	1.005	318	194	134	934	14	105	338	268
65bp. Percentage FTE's flexibel [Range: 0-100]																					
- Gemiddelde	29	29	30	27	23	26	29△	27	23▽	32△	21▼	27	25▽	55▲	30	19▼	27▽	17	34	22▼	34△
N	4.378	2.400	940	787	107	144	3.527	494	358	430	308	332	1.005	318	194	134	934	14	105	338	268
Totale aantal FTE's [zelfgerapporteerd] [Range: 0-9800]																					
- Gemiddelde	19	2,8▼	5,0▽	20	55▲	352▲	13▼	8,3	91▲	13	34	14	9,6▽	7,5	28	15	14	295▲	66▲	48▲	11
N	4.378	2.400	940	787	107	144	3.527	494	358	430	308	332	1.005	318	194	134	934	14	105	338	268
66. Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?																					
- 1 Flexibele schil blijft even groot	67%	72%▲	66%	56%▼	56%▼	48%▼	69%▲	60%▽	56%▼	64%	69%	61%▽	75%▲	76%▲	65%	69%	61%▽	47%	51%▼	59%▽	67%
- 2 Flexibele schil zal groeien	21%	18%▼	21%	30%▲	33%▲	38%▲	20%▽	26%△	28%△	21%	22%	21%	17%▽	14%▼	20%	18%	27%△	32%	40%▲	26%△	21%
- 3 Flexibele schil zal afnemen	12%	11%▽	13%	14%	11%	14%	11%▽	14%	16%△	15%△	10%	19%▲	8%▽	10%	15%	13%	12%	21%	9%	16%△	12%
N	4.661	2.639	969	798	109	147	3.741	541	379	460	321	337	1.081	393	197	142	960	14	105	344	308
67. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?																					
- 1 Flexibele schil blijft even groot	65%	70%▲	64%	57%▼	52%▼	47%▼	67%△	61%▽	55%▼	61%▽	68%	61%	71%△	76%▲	65%	68%	61%▽	46%	50%▼	58%▽	66%
- 2 Flexibele schil zal groeien	22%	18%▼	23%	28%△	32%▲	36%▲	21%▽	22%	28%△	26%△	20%	22%	19%▽	16%▽	19%	18%	26%△	37%	37%▲	22%	17%▽
- 3 Flexibele schil zal afnemen	13%	12%▽	13%	15%	16%	17%	12%▽	17%△	18%△	13%	11%	17%△	10%▽	8%▽	16%	15%	13%	16%	13%	20%▲	17%△
N	4.661	2.639	969	798	108	147	3.740	541	379	460	321	337	1.081	393	197	142	960	14	105	344	308
67a1a. Aantal mannen [Range: 0-5000]																					
- Gemiddelde	14	1,7▼	4,1▽	14	46▲	243▲	12▽	6,8	44▲	12	32▲	15	8,8▽	5,4	30△	12	12	220▲	54▲	12	6,8
N	4.095	2.096	955	794	107	143	3.274	473	349	439	292	316	900	359	171	122	827	14	81	315	261

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENST-VERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
67a2a. Percentage mannen [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	58	55▼	62△	65▲	65	57	61▲	58	35▼	86▲	70▲	90▲	57	49▼	69▲	57	58	64	31▼	19▼	32▼
N	4.230	2.224	961	795	107	144	3.380	483	367	449	292	316	938	359	183	125	868	14	87	327	274
67a1b. Aantal vrouwen [Range: 0–4355]																					
- Gemiddelde	11	1,4▼	2,6▽	7,9	25	220▲	6,3▼	5,6	65▲	3,7	10	1,5	6,2	6,9	12	8,7	8,2	145▲	62▲	43▲	9,4
N	4.095	2.096	955	794	107	143	3.274	473	349	439	292	316	900	359	171	122	827	14	81	315	261
67a2b. Percentage vrouwen [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	42	45▲	39▽	35▼	35	43	39▼	42	65▲	14▼	30▼	10▼	43	51▲	31▼	43	42	36	69▲	81▲	68▲
N	4.230	2.224	961	795	107	144	3.380	483	367	449	292	316	938	359	183	125	868	14	87	327	274
67b1a. Aantal jonger dan 25 jaar [Range: 0–3555]																					
- Gemiddelde	3,4	0,52▽	1,5▽	3,9	8,8	53▲	3,0	1,6	9,0▲	2,7	3,2	1,9	3,3	5,0	4,0	1,4	2,4	38▲	8,9	5,2	2,4
N	4.089	2.096	954	792	106	141	3.270	472	347	439	290	316	900	357	171	122	826	13	81	314	261
67b2a. Percentage jonger dan 25 jaar [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	18	17▽	22△	19	13▼	13▼	18△	19	10▼	19	14▽	14▽	19	45▲	10,0▼	3,7▼	15▽	5,2	7,4▼	11▼	19
N	4.203	2.205	958	793	106	141	3.370	478	355	449	291	316	933	357	183	124	855	13	87	322	274
67b1b. Aantal 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–2986]																					
- Gemiddelde	9,8	1,2▼	2,9▽	10	30▲	168▲	7,6▽	4,5▽	38▲	7,7	15	6,3	5,7▽	4,1	15	8,8	9,0	113▲	47▲	20△	6,1
N	4.089	2.096	954	792	106	141	3.270	472	347	439	290	316	900	357	171	122	826	13	81	314	261
67b2b. Percentage 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	42	40▽	42	46△	43	38	42△	40	39	45△	38	41	38▽	32▼	42	40	49▲	33	37	44	40
N	4.203	2.205	958	793	106	141	3.370	478	355	449	291	316	933	357	183	124	855	13	87	322	274
67b1c. Aantal 45-54 jaar [Range: 0–2605]																					
- Gemiddelde	7,5	0,81▼	1,5▽	5,5	22▲	149▲	5,1▼	3,3	36▲	3,0	15△	5,5	3,9▽	2,0▽	12	7,0	5,9	132▲	34▲	18▲	4,5
N	4.089	2.096	954	792	106	141	3.270	472	347	439	290	316	900	357	171	122	826	13	81	314	261
67b2c. Percentage 45-54 jaar [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	25	26△	22▽	24	30▲	32▲	24▽	28△	25	17▼	31▲	29△	28△	11▼	30▲	36▲	25	39▲	28	24	21▽
N	4.203	2.205	958	793	106	141	3.370	478	355	449	291	316	933	357	183	124	855	13	87	322	274
67b1d. Aantal 55 jaar of ouder [Range: 0–1908]																					
- Gemiddelde	4,4	0,51▼	0,93▽	2,7	10	92▲	2,7▼	2,0	24▲	2,0	8,7	2,9	2,1▽	1,2	8,1	2,9	3,1	75▲	26▲	11△	3,1
N	4.089	2.096	954	792	106	141	3.270	472	347	439	290	316	900	357	171	122	826	13	81	314	261

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
67b2d. Percentage 55 jaar of ouder [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	16	18△	14▽	12▼	15	17	15▽	13▽	26▲	18△	17	15	15	12▽	18	20▲	11▼	23	27▲	21▲	19△
N	4.203	2.205	958	793	106	141	3.370	478	355	449	291	316	933	357	183	124	855	13	87	322	274
68c1a. Aantal laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–3721]																					
- Gemiddelde	7,5	0,92▼	2,2▽	7,7	24▲	129▲	6,5▽	4,0	22▲	7,7	18△	7,5	5,6	5,2	18△	1,8	4,6	61▲	6,7	11	4,0
N	4.088	2.096	954	792	106	140	3.270	472	347	439	290	316	899	357	171	122	826	13	81	314	261
68c2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	31	29▽	32	35△	34	28	32△	31	20▼	44▲	41▲	47▲	33	50▲	46▲	5,7▼	13▼	24	6,6▼	12▼	37△
N	4.189	2.193	958	793	106	140	3.363	472	354	449	290	316	929	357	181	123	855	13	86	322	268
68c1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–3111]																					
- Gemiddelde	9,5	1,4▼	3,2▽	9,2	27▲	165▲	7,1▽	4,4	39▲	5,5	13	6,5	6,7	5,3	14	8,4	6,8	131▲	21	28▲	6,2
N	4.088	2.096	954	792	106	140	3.270	472	347	439	290	316	899	357	171	122	826	13	81	314	261
68c2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	45	45	48△	42▽	37▼	38▼	45	43	46	44	43	44	56▲	36▼	45	36▼	37▼	40	44	50△	44
N	4.189	2.193	958	793	106	140	3.363	472	354	449	290	316	929	357	181	123	855	13	86	322	268
68c1c. Aantal hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–3816]																					
- Gemiddelde	7,7	0,78▼	1,4▽	5,4	20	159▲	4,8▼	3,1	42▲	2,3	9,9	2,5	2,6▽	1,8	7,1	9,7	9,0	166▲	71▲	15	5,6
N	4.088	2.096	954	792	106	140	3.270	472	347	439	290	316	899	357	171	122	826	13	81	314	261
68c2c. Percentage hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	24	25△	20▽	23	28	35▲	23▽	26	33▲	12▼	15▼	9,3▼	12▼	13▼	9,2▼	58▲	49▲	36	49▲	38▲	19▽
N	4.189	2.193	958	793	106	140	3.363	472	354	449	290	316	929	357	181	123	855	13	86	322	268
69d1a. Aantal deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–4253]																					
- Gemiddelde	4,5	0,68▽	1,5▽	3,6	10	96▲	2,9▽	2,4	24▲	1,4	3,9	0,98	2,9	4,5	6,3	2,2	3,1	45▲	18▲	17▲	3,4
N	4.589	2.589	962	792	106	140	3.697	529	363	459	316	335	1.071	391	194	134	953	13	98	326	298
69d2a. Percentage deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	23	27▲	23	17▼	14▼	17▼	22▼	27△	32▲	15▼	14▼	11▼	22	41▲	16▼	17▼	19▽	12	33▲	46▲	36▲
N	4.185	2.191	956	792	106	140	3.361	465	358	449	293	316	929	357	179	117	854	13	86	326	266

	TOTAAL	VESTIGINGSGROOTTE					PROFIT OF NON-PROFIT			SECTOR											
		2-4	5-9	10-49	50-99	100+	PROFIT	MIXED	NON-PROFIT	LANDBOUW	INDUSTRIE	BOUW	HANDEL	HORECA	VERVOER & COMMUNICATIE	FINANCIËLE INSTELLINGEN	ZAKELIJKE DIENSTVERLENING	OVERHEID	ONDERWIJS	ZORG	OVERIG
69d1b. Aantal deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–5088]																					
- Gemiddelde	8,8	1,0▼	2,1▽	8,0	26▲	192▲	5,3▼	4,3	51▲	3,8	13	4,9	3,9▽	3,1	11	8,4	7,6	174▲	37▲	28▲	6,6
N	4.589	2.589	962	792	106	140	3.697	529	363	459	316	335	1.071	391	194	134	953	13	98	326	298
69d2b. Percentage deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–100]																					
- Gemiddelde	36	39△	31▼	36	36	40	35▼	42△	43▲	32▽	32▽	34	36	26▼	28▼	38	41△	44	48▲	44▲	42△
N	4.185	2.191	956	792	106	140	3.361	465	358	449	293	316	929	357	179	117	854	13	86	326	266
70. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland? [Range: 2–333000]																					
- Gemiddelde	4665	11883▲	449▽	1082▽	2201	5409	1056▼	36784▲	2418	42901▲	1280	1317	1712	1049	1090	1531	737	8297	2133	1843	638
N	818	242	173	265	52	85	622	78	118	64	75	27	230	23	50	36	178	7	22	76	29

5 MEERJARENTABEL WEA2008 – WEA2016

Toelichting

Alle items in de WEA2008 tot en met WEA2014 zijn eerst inhoudelijk met elkaar vergeleken. Als een item in alle jaren (vrijwel) hetzelfde was geformuleerd (zowel de vraag als de antwoordmogelijkheden, als eventuele 'routing'), dan zijn de gegevens van dat item in een nieuw bestand onder exact dezelfde noemer gebracht. De betrokken gegevens zijn in dat geval in het meerjaren 'combi'-bestand 'onder elkaar' gezet, onder dezelfde SPSS-variabelenaam (en bij voorkeur met de labeling van de WEA2016). In enkele gevallen kon dat alleen na een hercodering, bijvoorbeeld als er een antwoordmogelijkheid was bijgekomen. In andere gevallen kon dat alleen na het samenvoegen van enkele gegevens. Bijvoorbeeld het aantal werknemers van 25 tot en met 44 jaar (één van de categorieën in de WEA vanaf 2010) kon ook in 2008 worden afgeleid door in 2008 de aantallen in de categorieën 25-34 jaar en 35-44 jaar bij elkaar op te tellen. In het 'combi'-bestand zijn ook de 'missings' in elke jaargang op exact gelijke wijze 'afgehandeld'. Als in 2008 bij een bepaalde vraag 'weet niet' als 'missing' werd beschouwd, dan geldt dit nu ook voor de gegevens van de volgende jaargangen. En andersom, als een 'weet niet' als inhoudelijk relevant wordt bevonden en niet 'missing' in 2008, dan is dat item (bijvoorbeeld of men weet of er een RI&E is) ook in 2010, 2012, 2014 en 2016 niet op 'missing' gezet. Ook de inconsistenties tussen de metingen voor wat betreft routing moeten en zijn in het 'combi'-bestand 'ongedaan' gemaakt. Als in 2008 een bepaald item alleen aan bedrijven met 10 of méér werknemers werd gevraagd, dan is die routing doorgevoerd naar 2010 tot en met 2016: dan

is die vraag in alle jaren op 'missing' gezet voor alle bedrijven met minder dan 10 werkenden. Het doorvoeren van dergelijke routings van de 2008-naar de 2010, 2012, 2014 en 2016-gegevens geldt overigens alléén voor het 'combi'-bestand respectievelijk de 'combi'-Tabel 12; niet voor de 'losse' jaarbestanden.

Er is in 2008 een steekproef van bedrijven getrokken, en dit is herhaald in 2010, 2012, 2014 en 2016. Er is met andere woorden *geen* sprake van 'longitudinaal' onderzoek, waarbij dezelfde bedrijven in de tijd zouden zijn gevolgd. Het hier gevolgde design, herhaalde metingen maar telkens bij een nieuwe groep bedrijven of respondenten wordt soms '*serieel cross-sectioneel*' genoemd. In dat design zijn de metingen in 2008, 2010, 2012, 2014 en 2016 'onafhankelijk' van elkaar, en kunnen de verschillen tussen de metingen statistisch worden getoetst met de standaard *Pearson Chi-kwadraat* test in het geval van percentages, en met de standaard *t-test* in het geval van gemiddelden (de zogenaamde *groepsgewijze t-test*). Omdat er nu vijf jaargangen zijn, zijn er meerdere vergelijkingen of contrasten mogelijk (Jaar 1 vs Jaar 5, Jaar 1+2 vs Jaar 3 etc. etc.). In dit rapport wordt gekozen voor het gewogen deviatiecontrast. Dat houdt in dat Jaar 1 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 2, 3 en 4, Jaar 2 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 1, 3 4 en Jaar 5 samen, Jaar 3 wordt vergeleken met het gemiddelde van Jaar 1, 2 en Jaar 4 en 5 samen, et cetera. Als een Jaar een hoger percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▲' of '△' bij dat Jaar, en als een Jaar een

lager percentage of gemiddelde heeft dan de andere twee Jaar, dan wordt dat aangegeven met '▼' of '▽' bij het percentage of gemiddelde van dat Jaar.

Daarnaast is berekend of er een dalende of een stijgende *trend* in dat percentage dan wel gemiddelde zit, met behulp van regressieanalyse. Deze trend kan worden samengevat met de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënt 'B', in wezen een richtingscoëfficiënt. Deze 'B' komt neer op de gemiddelde daling of stijging per meting. Als een percentage in 2008 bijvoorbeeld 8,6% bedraagt, in 2010 10%, in 2012 11,5%, in 2014 13%, en in 2016 16,2%, dan is de gemiddelde stijging *per meting* 1,9%. Deze 'B' is ook statistisch getoetst, en de sterkte en significantie van dit trendcijfer wordt weergegeven met de symbolen zoals eerder besproken.

De symbolen '▲', '▼', '△' en '▽' hebben in Tabel 12 en voor wat betreft de trendanalyse vrijwel dezelfde betekenis als in Tabel 11, alleen is hier gekozen voor een andere 'grens' tussen gesloten (▲) en open (△) driehoekjes, namelijk een Cohen's *d* effectgrootte van 0,10 (in plaats van 0,20 zoals in Tabel 11; deze grens voor Cohen's *d* = 0,10 geldt dus ook voor de trendanalyse, Rosenthal *et al.*, 1999). De reden voor dit lagere afkappunt (*d* = 0,10), is dat ook relatief kleine ontwikkelingen in de tijd relevant kunnen zijn. In het kort, alle verschillen en uitkomsten van de trendanalyse die in Tabel 12 worden aangeduid met een driehoekje naar beneden of naar boven zijn statistisch significant ($p < 0,05$). Daarbij staat een gesloten driehoekje voor relatief grote verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d \geq 0,10$), en een open driehoekje voor relatief kleine verschillen/regressiecoëfficiënten (Cohen's $d < 0,10$).

In deze meerjarentabel worden *alle* vragen van de WEA 2008 – 2010 – 2012 – 2014 – 2106 opgenomen, ook als ze slechts in één jaar zijn gevraagd. Begonnen wordt met alle vragen in 2016 in de volgorde van de lijst van 2016; vervolgens alle items uit 2014 in de volgorde van de lijst van 2014 (tenzij ze eerder in de Tabel al aan de orde zijn geweest); daarna alle items uit 2012 in de volgorde van de lijst van 2012; gevolgd door alle items uit 2010 in de volgorde van de lijst van 2010; en ten slotte alle vragen die alleen in 2008 zijn gesteld, in de volgorde van de lijst van 2008. Bij de berekening van alle percentages en gemiddelden is het verbeterde gewicht op basis van de CBS-registratiegegevens gebruikt (zie § 3.9). Daardoor kunnen verschillen optreden tussen de cijfers in deze meerjarentabel en de cijfers die in eerdere rapporten of artikelen op basis van de WEA zijn verschenen.

TABEL 12 Meerjarentabel WEA2008 – WEA2016.

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
Sector [12 hoofdgroepen]							
· 1 Landbouw, bosbouw & visserij	11%	13%△	11%	10%▽	10%▽	10%▽	−1% (−0,03)▽
· 2 Industrie	7%	7%	7%	7%	7%	7%	−0% (−0,01)
· 3 Bouwnijverheid	8%	8%	9%	8%	7%	7%	−0% (−0,02)▽
· 4 Handel	24%	24%	24%	24%	23%	23%	−0% (−0,01)
· 5 Horeca	8%	7%	7%	8%	8%	8%	+0% (+0,01)△
· 6 Vervoer & communicatie	4%	4%	4%	4%	4%	4%	−0% (−0,00)
· 7 Financiële instellingen	3%	3%	3%	3%	3%	3%	+0% (+0,01)
· 8 Zakelijke dienstverlening	20%	19%▽	20%	21%	21%△	20%	+1% (+0,02)△
· 9 Overheid	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	−0% (−0,00)
· 10 Onderwijs	2%	2%	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,02)△
· 11 Gezondheids- & welzijnszorg	7%	6%▽	6%▽	7%	8%	8%△	+0% (+0,02)△
· 12 Overige dienstverlening	6%	6%	6%	7%	7%	7%	+0% (+0,01)
N	26.053	5.387	5.518	5.230	5.109	4.809	26.053
KvK-nummer bekend?							
· 1 Nee, niet bekend	8%	10%▲	8%	6%▽	5%▼	10%▲	−0% (−0,02)▽
· 2 Ja, wel bekend	92%	90%▼	92%	94%△	95%▲	90%▼	+0% (+0,02)△
N	26.053	5.387	5.518	5.230	5.109	4.809	26.053
Provincie							
· 1 Groningen	3%	3%▽	4%△	3%▽	4%△	3%	+0% (+0,01)△
· 2 Friesland	4%	4%	5%△	4%	5%	3%▽	−0% (−0,01)
· 3 Drenthe	3%	3%	3%	2%▽	3%	4%△	+0% (+0,01)
· 4 Overijssel	7%	7%▽	8%	7%	7%	8%	+0% (+0,01)
· 5 Gelderland	13%	13%	12%▽	14%	14%△	14%	+1% (+0,02)△
· 6 Utrecht	7%	9%△	7%	7%	6%▽	6%▽	−1% (−0,04)▽
· 7 Noord-Holland	15%	16%	17%△	15%▽	15%	15%	−0% (−0,02)▽
· 8 Zuid-Holland	19%	20%△	18%▽	20%△	18%	18%	−0% (−0,01)
· 9 Zeeland	3%	2%	2%	3%	3%	4%△	+0% (+0,03)△
· 10 Noord-Brabant	16%	15%▽	16%	15%▽	18%△	17%	+0% (+0,02)△

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 11 Limburg	7%	7%	6%	8%△	5%▽	7%	−0% (−0,01)
· 12 Flevoland	2%	2%▽	3%△	3%△	2%	2%▽	−0% (−0,01)
N	26.053	5.387	5.518	5.230	5.109	4.809	26.053
1. Functie van respondent in dit bedrijf							
· 1 Directeur/ eigenaar	70%	75%▲	69%	69%	70%	65%▼	−2% (−0,06)▼
· 2 Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	10%	7%▼	10%	9%	10%	12%▲	+1% (+0,05)△
· 3 Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	11%	11%	11%	11%	10%	12%	+0% (+0,00)
· 4 Anders	10%	8%▽	9%	10%	11%△	12%△	+1% (+0,04)△
N	26.011	5.376	5.500	5.218	5.109	4.809	26.011
2. Structuur van dit bedrijf							
· 1 Zelfstandig	75%	77%△	76%	74%	74%	72%▽	−1% (−0,04)▽
· 2 Hoofdkantoor Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen	5%	4%▽	5%	5%	5%	6%	+0% (+0,02)△
· 3 Hoofdkantoor buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen	1%	0,5%	0,4%	0,4%	1%	1%△	+0% (+0,01)△
· 4 Vestiging van Nederlands bedrijf	13%	12%	12%	13%	12%	14%△	+0% (+0,02)△
· 5 Vestiging van buitenlands bedrijf	2%	2%	2%	3%	2%	3%	+0% (+0,01)△
· 6 Anders	4%	3%▽	4%	4%	5%△	4%	+0% (+0,02)△
N	26.025	5.387	5.501	5.220	5.109	4.809	26.025
3a. Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?							
· 1 Ja	72%	–	–	–	–	72%	–
· 2 Nee	26%	–	–	–	–	26%	–
· 3 Weet niet	2%	–	–	–	–	2%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
3b. Is er een familielid aanwezig in het managementteam?							
· 1 Ja	78%	–	–	–	–	78%	–
· 2 Nee	22%	–	–	–	–	22%	–
· 3 Weet niet	0,3%	–	–	–	–	0,3%	–
N	3.460	–	–	–	–	3.460	3.460
4. Profit of non-profit bedrijf							
· 1 Vooral profit-karakter	83%	86%△	83%	84%△	81%▽	79%▼	−1% (−0,05)▼
· 2 Zowel profit- als non-profit karakter	10%	8%▽	10%	9%▽	11%	12%△	+1% (+0,04)△

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 3 Vooral non-profit-karakter	7%	7%▽	7%▽	7%	8%△	8%△	+0% (+0,03)△
N	25.992	5.376	5.486	5.213	5.109	4.809	25.992
6. Jaar van oprichting [Range: 1400–2016]							
· Gemiddelde	1985	1982▽	1983▽	1984▽	1988▲	1986△	+1,3 (+0,06)▲
N	24.330	5.099	5.198	4.883	4.745	4.405	24.330
7. Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Werkdruk	44%	43%▽	41%▽	44%	45%	48%▲	+1% (+0,04)△
· b. Emotioneel zwaar werk	7%	7%	7%	8%	8%△	7%	+0% (+0,01)
· c. Agressie en geweld	5%	5%	5%	5%	4%	5%	–0% (–0,01)
· d. Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	37%	41%▲	38%	36%	34%▽	35%▽	–2% (–0,05)▽
· e. Beeldschermwerk	26%	24%▽	26%	25%	26%	29%△	+1% (+0,03)△
· f. Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken	14%	14%	14%	14%	15%	14%	+0% (+0,00)
· g. Lawaai	13%	17%▲	14%	11%▽	12%▽	12%▽	–1% (–0,04)▽
· h. Knel-/ plet-/ snijgevaar	6%	7%△	6%	5%▽	6%	6%	–0% (–0,01)
· i. Valgevaar	7%	9%▲	7%	6%▽	6%▽	5%▽	–1% (–0,05)▽
· j. Aanrijdgevaar	6%	6%	7%△	5%▽	5%▽	6%	–0% (–0,01)
· k. Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen	4%	5%△	4%▽	4%	5%△	4%	–0% (–0,01)
· l. Straling	1%	1%	1%▽	1%	1%△	1%	+0% (+0,01)
· m. Onregelmatige werktijden [Niet gevraagd in 2008]	11%	–	12%△	11%	11%	11%	–0% (–0,02)▽
· n. Repeterend werk [Niet gevraagd in 2008]	6%	–	6%	7%△	5%▽	6%	–0% (–0,00)
· o. Andere arbeidsrisico's	4%	4%	5%	4%	5%△	3%▽	–0% (–0,01)
· p. Geen arbeidsrisico's	15%	17%△	15%	15%	14%▽	16%	–0% (–0,01)▽
· q. Weet niet	4%	2%▼	4%	5%△	5%△	6%△	+1% (+0,05)▲
N	26.051	5.387	5.516	5.230	5.109	4.809	26.051
8. Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Organisatorische verbeteringen	14%	–	18%▲	13%▽	12%▽	15%	–1% (–0,03)▽
· b. Technische verbeteringen	19%	–	23%▲	17%▽	17%▽	17%▽	–2% (–0,05)▼
· c. Persoonlijke beschermingsmiddelen	22%	–	28%▲	20%▽	21%▽	20%▽	–2% (–0,06)▼

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· d. Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten	11%	–	12%△	11%	10%▽	12%△	–0% (–0,00)
· e. Bevorderen van een gezonde leefstijl	9%	–	9%	8%▽	10%	11%△	+1% (+0,03)△
· f. Algemeen/ integraal beleid voor veilig en gezond werken	13%	–	14%△	11%▽	12%	14%△	–0% (–0,00)
· g. Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen	13%	–	14%△	12%	11%▽	13%	–1% (–0,02)▽
· h. Begeleiding bij verzuim en re-integratie	14%	–	16%△	14%▽	13%▽	15%	–0% (–0,01)
· i. Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering	12%	–	13%	12%	11%▽	13%△	+0% (+0,00)
· j. Aanpassingen in het werk	16%	–	17%	16%	14%▽	19%△	+0% (+0,01)
· k. Andere maatregelen arbo en verzuim	7%	–	7%	8%△	7%	7%	–0% (–0,01)
· l. Geen maatregelen arbo en verzuim	35%	–	30%▼	37%△	37%△	35%	+2% (+0,04)△
· m. Weet niet maatregelen arbo en verzuim	4%	–	4%▽	4%▽	5%△	4%	+0% (+0,02)△
N	20.666	–	5.518	5.230	5.109	4.809	20.666
9. Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Ja, voor ZZP-ers/ freelancers	6%	–	7%△	6%	6%	6%	–0% (–0,01)▽
· b. Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden	6%	–	6%△	5%	5%▽	6%	–0% (–0,01)
· c. Ja, voor vrijwilligers	2%	–	2%	1%▽	2%	2%	+0% (+0,01)
· d. Nee	84%	–	83%▽	85%△	84%	84%	+0% (+0,01)
· e. Weet niet	5%	–	4%	5%	5%	4%	+0% (+0,00)
N	20.666	–	5.518	5.230	5.109	4.809	20.666
10a. Neemt uw vestiging regelmatig opdrachten aan van andere bedrijven?							
· % Ja	42%	–	–	–	–	42%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
10b. Besteden uw opdrachtgevers aandacht aan gezond en veilig werken van uw personeel?							
· 1 Nee, geen opdrachtgevers	15%	–	–	–	–	15%	–
· 2 Het merendeel niet	14%	–	–	–	–	14%	–
· 3 Het merendeel wel	33%	–	–	–	–	33%	–
· 4 Ja, alle opdrachtgevers	18%	–	–	–	–	18%	–
· 5 Weet niet	21%	–	–	–	–	21%	–
N	2.043	–	–	–	–	2.043	2.043

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
11a. Aanpak psychosociale risico's door 'Veranderingen in de organisatie van werk'?							
· 1 Ja	26%	–	–	–	25%▽	28%△	+3% (+0,03)△
· 2 Nee	51%	–	–	–	54%▲	48%▼	–6% (–0,06)▼
· 3 Maatregel bestond al	19%	–	–	–	17%▽	21%△	+3% (+0,04)△
· 4 Weet niet	4%	–	–	–	4%	3%	–0% (–0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11b. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanspreekpunt voor werknemers'?							
· 1 Ja	12%	–	–	–	10%▽	14%△	+3% (+0,05)△
· 2 Nee	60%	–	–	–	63%▲	57%▼	–6% (–0,06)▼
· 3 Maatregel bestond al	25%	–	–	–	22%▼	27%▲	+5% (+0,05)▲
· 4 Weet niet	4%	–	–	–	4%△	3%▽	–1% (–0,03)▽
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11c. Aanpak psychosociale risico's door 'Aanbieden van opleiding of training'?							
· 1 Ja	8%	–	–	–	7%▽	9%△	+2% (+0,03)△
· 2 Nee	78%	–	–	–	80%△	77%▽	–3% (–0,04)▽
· 3 Maatregel bestond al	9%	–	–	–	8%▽	10%△	+2% (+0,03)△
· 4 Weet niet	5%	–	–	–	6%△	5%▽	–1% (–0,02)▽
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11d. Aanpak psychosociale risico's door 'Voorlichting, timemanagement of assertiviteit'?							
· 1 Ja	7%	–	–	–	6%▽	8%△	+2% (+0,04)△
· 2 Nee	80%	–	–	–	81%△	79%▽	–2% (–0,03)▽
· 3 Maatregel bestond al	7%	–	–	–	7%	7%	+0% (+0,01)
· 4 Weet niet	6%	–	–	–	6%	6%	+0% (+0,00)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11e. Aanpak psychosociale risico's door 'Onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg'?							
· 1 Ja	15%	–	–	–	14%	15%	+1% (+0,01)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (ß) P
· 2 Nee	65%	–	–	–	67%△	63%▽	–4% (–0,04)▽
· 3 Maatregel bestond al	15%	–	–	–	13%▼	17%▲	+4% (+0,06)▲
· 4 Weet niet	5%	–	–	–	5%	4%	–1% (–0,02)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11f. Aanpak psychosociale risico's door 'Werknemers meer ruimte geven in het regelen van hun eigen werkzaamheden'?							
· 1 Ja	32%	–	–	–	29%▼	34%▲	+5% (+0,05)▲
· 2 Nee	37%	–	–	–	41%▲	33%▼	–8% (–0,08)▼
· 3 Maatregel bestond al	28%	–	–	–	26%▽	30%△	+4% (+0,04)△
· 4 Weet niet	3%	–	–	–	3%△	3%▽	–1% (–0,02)▽
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
11g. Aanpak psychosociale risico's door 'Andere maatregelen'?							
· 1 Ja	4%	–	–	–	3%▽	5%△	+2% (+0,05)△
· 2 Nee	76%	–	–	–	79%▲	73%▼	–5% (–0,06)▼
· 3 Maatregel bestond al	3%	–	–	–	2%	3%	+1% (+0,02)
· 4 Weet niet	17%	–	–	–	16%▽	18%△	+3% (+0,04)△
N	9.889	–	–	–	5.080	4.809	9.889
12a. Was 'Het naleven van een wettelijke verplichting' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	36%	–	–	–	38%△	35%▽	–3% (–0,03)▽
· 2 Nee	52%	–	–	–	52%	53%	+1% (+0,01)
· 3 Weet niet	11%	–	–	–	10%▽	12%△	+2% (+0,03)△
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853
12b. Was 'Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	34%	–	–	–	34%	34%	–0% (–0,00)
· 2 Nee	58%	–	–	–	58%	59%	+1% (+0,01)
· 3 Weet niet	7%	–	–	–	8%	7%	–0% (–0,01)
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
12c. Was 'Hoog verzuimpercentage' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	11%	–	–	–	12%△	10%▽	–2% (–0,03)▽
· 2 Nee	84%	–	–	–	83%▽	85%△	+3% (+0,04)△
· 3 Weet niet	5%	–	–	–	6%	5%	–1% (–0,02)
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853
12d. Was 'Achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	18%	–	–	–	20%▲	15%▼	–5% (–0,07)▼
· 2 Nee	76%	–	–	–	73%▼	79%▲	+6% (+0,07)▲
· 3 Weet niet	6%	–	–	–	7%	6%	–0% (–0,01)
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853
12e. Was 'Eis van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	15%	–	–	–	17%▲	12%▼	–5% (–0,06)▼
· 2 Nee	79%	–	–	–	77%▼	82%▲	+5% (+0,06)▲
· 3 Weet niet	6%	–	–	–	6%	6%	–1% (–0,01)
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853
12f. Was 'Druk vanuit de Inspectie SZW' reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	3%	–	–	–	3%△	2%▽	–1% (–0,03)▽
· 2 Nee	90%	–	–	–	88%▽	91%△	+3% (+0,04)△
· 3 Weet niet	7%	–	–	–	8%△	7%▽	–2% (–0,03)▽
N	4.853	–	–	–	2.370	2.482	4.853
12g. Andere reden om psychosociale risico's aan te pakken?							
· 1 Ja	17%	–	–	–	15%▼	19%▲	+4% (+0,05)▲
· 2 Nee	70%	–	–	–	71%	69%	–2% (–0,02)
· 3 Weet niet	13%	–	–	–	14%△	12%▽	–2% (–0,03)▽
N	4.838	–	–	–	2.355	2.482	4.838
13a. Heeft uw vestiging een RI&E?							
· 1 Ja	48%	49%△	49%△	46%▽	46%▽	48%	–1% (–0,02)▽

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 2 Nee	42%	42%	42%	44%△	42%	39%▽	-1% (-0,02)▽
· 3 Weet niet	11%	9%▽	9%▽	10%	13%△	13%△	+1% (+0,06)▲
N	26.021	5.368	5.518	5.218	5.109	4.809	26.021
13b. Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?							
· 1 Ja	80%	74%▼	82%△	84%▲	78%▽	82%△	+1% (+0,04)△
· 2 Nee	15%	18%△	14%	12%▼	17%△	14%	-0% (-0,02)
· 3 Weet niet	5%	8%▲	4%▽	4%▽	5%	4%	-1% (-0,04)▽
N	12.387	2.627	2.715	2.392	2.328	2.324	12.387
14. Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?							
· 1 Ja, één werknemer	24%	-	26%△	24%	22%▽	23%▽	-1% (-0,03)▽
· 2 Ja, meerdere werknemers	7%	-	7%	7%	7%	7%	+0% (+0,00)
· 3 Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker	30%	-	29%	27%▽	28%▽	35%▲	+2% (+0,05)△
· 4 Nee, alleen op een andere vestiging/ de hoofdvestiging	2%	-	2%	3%	2%▽	3%	-0% (-0,00)
· 5 Nee, er is/zijn geen preventiemedewerkers aangesteld	34%	-	33%	36%△	36%△	29%▼	-1% (-0,02)▽
· 6 Weet niet	4%	-	3%	3%	5%△	3%	+0% (+0,01)
N	20.661	-	5.517	5.226	5.109	4.809	20.661
15. Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?							
· 1 Leidinggevende	66%	-	-	-	70%▲	63%▼	-7% (-0,07)▼
· 2 Personeelsfunctionaris	10%	-	-	-	9%	10%	+1% (+0,02)
· 3 Bedrijfsarts	4%	-	-	-	4%	4%	+0% (+0,01)
· 4 Arbodienstverlener	17%	-	-	-	14%▼	20%▲	+6% (+0,08)▲
· 5 Casemanager	3%	-	-	-	3%	3%	-0% (-0,01)
N	8.295	-	-	-	4.206	4.090	8.295
16. Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst	41%	-	43%△	40%▽	37%▼	44%△	-0% (-0,00)
· b. Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst	2%	-	3%	2%	2%	2%	-0% (-0,01)
· c. Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/ zorgverzekeraar	24%	-	23%	24%	22%▽	24%	+0% (+0,00)
· d. Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/ arboadviseur	9%	-	8%▽	9%△	10%△	8%▽	+0% (+0,00)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· e. Ik huur zelf een bedrijfsarts in	4%	–	3%	3%▽	4%	4%△	+0% (+0,02)△
· f. Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in	2%	–	2%	1%▽	2%	2%	+0% (+0,01)
· g. Ik heb hierover niets geregeld	16%	–	15%	16%	17%△	16%	+0% (+0,01)
· h. Andere regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener	4%	–	4%	3%▽	3%▽	5%△	+0% (+0,00)
· i. Weet niet [regeling bedrijfsarts of arbodienstverlener]	6%	–	4%▼	7%△	9%▲	6%▽	+1% (+0,04)△
N	20.666	–	5.518	5.230	5.109	4.809	20.666
17. Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts?							
· 1 Ja	25%	–	–	–	–	25%	–
· 2 Nee	53%	–	–	–	–	53%	–
· 3 Weet niet	22%	–	–	–	–	22%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
18. Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?							
· 1 Ja, zonder voorwaarden of bemoeienis van werkgever of chef	20%	–	–	–	–	20%	–
· 2 Ja, met medeweten van werkgever of chef	14%	–	–	–	–	14%	–
· 3 Nee, alleen na overleg met werkgever of chef	24%	–	–	–	–	24%	–
· 4 Nee, dat beslist de werkgever of chef zelf	11%	–	–	–	–	11%	–
· 5 Anders	11%	–	–	–	–	11%	–
· 6 Weet niet	21%	–	–	–	–	21%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
19. Wie kunnen gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract	27%	–	–	–	–	27%	–
· b. Nul uren-werknemers	12%	–	–	–	–	12%	–
· c. Uitzendkrachten	3%	–	–	–	–	3%	–
· d. Gedetacheerden	3%	–	–	–	–	3%	–
· e. Stagiairs	7%	–	–	–	–	7%	–
· f. Vrijwilligers	1%	–	–	–	–	1%	–
· g. ZZP-ers / freelancers	2%	–	–	–	–	2%	–

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· h. Geen andere medewerkers	49%	–	–	–	–	49%	–
· i. Weet niet	20%	–	–	–	–	20%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
20a. Advisering over uw RI&E							
· % Tevreden of helemaal tevreden	62%	59%▽	65%△	67%▲	59%▽	60%▽	–0% (–0,01)
N	10.585	2.350	2.347	1.750	2.081	2.057	10.585
20b. Toetsing van uw RI&E							
· % Tevreden of helemaal tevreden	59%	58%	64%▲	62%△	56%▽	58%	–1% (–0,02)▽
N	10.049	2.181	2.233	1.697	2.006	1.933	10.049
20c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk							
· % Tevreden of helemaal tevreden	64%	62%▽	64%	62%▽	65%	66%△	+1% (+0,03)△
N	12.941	2.571	2.928	2.533	2.431	2.479	12.941
20d. Uitvoeren van PAGO							
· % Tevreden of helemaal tevreden	56%	52%▼	61%▲	57%	59%△	53%▽	+0% (+0,00)
N	7.249	1.554	1.678	1.198	1.394	1.423	7.249
20e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)							
· % Tevreden of helemaal tevreden	53%	49%▽	57%▲	51%	55%	51%	+0% (+0,01)
N	4.972	1.078	1.101	799	1.037	958	4.972
21. Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts één of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?							
· 1 Ja	10%	–	–	–	–	10%	–
· 2 Nee	88%	–	–	–	–	88%	–
· 3 Weet niet	2%	–	–	–	–	2%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
22a. Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?							
· 1 Ja	61%	–	–	62%	61%	60%	–1% (–0,02)▽
· 2 Nee	22%	–	–	22%	21%	23%	+0% (+0,01)
· 3 Weet niet	17%	–	–	16%▽	18%	17%	+1% (+0,01)
N	15.144	–	–	5.226	5.109	4.809	15.144

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
22b. Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?							
· 1 Ja, brancheorganisatie is actief op het gebied van arbo	32%	–	38%▲	30%▽	29%▽	30%▽	–2% (–0,06)▼
· 2 Nee, niet actief of er is geen brancheorganisatie	29%	–	25%▼	31%△	30%	32%△	+2% (+0,04)△
· 3 Weet niet, of weet niet of er een brancheorganisatie is	39%	–	37%▽	39%	41%△	38%	+1% (+0,02)△
N	20.617	–	5.481	5.218	5.109	4.809	20.617
22c. Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Branche-RI&E	27%	–	29%△	24%▽	25%▽	28%	–1% (–0,01)
· b. Verzuimmelding via brancheloket	11%	–	15%▲	8%▼	8%▽	8%▽	–2% (–0,08)▼
· c. Collectief contract met verzekeraar	25%	–	30%▲	25%	20%▼	22%▽	–3% (–0,08)▼
· d. Collectief contract met arbodienst	19%	–	24%▲	16%▽	17%▽	17%▽	–2% (–0,06)▼
· e. Cursusaanbod over arbo en verzuim	14%	–	11%▽	15%△	13%	15%△	+1% (+0,03)△
· f. Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie	31%	–	23%▼	33%	34%△	38%▲	+5% (+0,12)▲
· g. Geen van deze diensten van brancheorganisatie gebruikt	26%	–	21%▼	28%△	27%	29%△	+2% (+0,06)▲
· h. Andere dienst van brancheorganisatie gebruikt	3%	–	2%▽	4%▲	3%	2%▽	–0% (–0,01)
· j. Weet niet van welke dienst van brancheorganisatie gebruik is gemaakt	9%	–	11%▲	5%▼	9%	8%	–1% (–0,03)▽
N	6.526	–	2.028	1.552	1.496	1.450	6.526
22d. Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid? [1 = slecht - 4 = goed]							
· 1 Slecht	4%	–	7%▲	1%▼	2%▼	1%▼	–2% (–0,14)▼
· 2 Matig	13%	–	19%▲	11%▽	7%▼	11%▽	–3% (–0,11)▼
· 3 Voldoende	55%	–	53%▽	59%△	57%	55%	+1% (+0,02)
· 4 Goed	28%	–	21%▼	29%	35%▲	33%▲	+5% (+0,12)▲
- Gemiddelde	3,1	–	2,9▼	3,2▲	3,2▲	3,2▲	+0,12 (+0,19)▲
N	5.438	–	2.230	1.141	1.065	1.002	5.438
23a. Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld? [In 2010: 'Hebben sociale partners in uw branche een arbocatalogus opgesteld?']							
· 1 Ja	19%	–	14%▼	22%▲	20%	21%△	+2% (+0,05)▲
· 2 Nee	29%	–	25%▼	33%▲	29%	31%△	+1% (+0,03)△
· 3 Weet niet	51%	–	60%▲	45%▼	51%	48%▽	–3% (–0,07)▼
N	20.623	–	5.487	5.218	5.109	4.809	20.623

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
23b. Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?							
· 1 Ja	68%	–	64%▼	69%	70%	68%	+1% (+0,03)
· 2 Nee	24%	–	30%▲	22%▽	22%▽	25%	–1% (–0,03)
· 3 Weet niet	7%	–	6%	8%	8%	6%	–0% (–0,00)
N	3.946	–	775	1.158	1.017	995	3.946
24a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken							
· 1 Oneens of helemaal oneens	14%	16%△	16%△	13%	10%▼	12%▽	–2% (–0,06)▼
· 2 Neutraal	61%	59%▽	61%	62%△	60%	61%	+0% (+0,01)
· 3 Eens of helemaal eens	26%	25%▽	23%▽	25%▽	30%▲	28%△	+1% (+0,04)△
N	25.831	5.305	5.430	5.177	5.109	4.809	25.831
24b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken							
· 1 Oneens of helemaal oneens	7%	8%△	8%△	7%	4%▼	6%▽	–1% (–0,05)▼
· 2 Neutraal	25%	27%△	27%△	26%	22%▽	24%▽	–1% (–0,04)▽
· 3 Eens of helemaal eens	68%	65%▽	65%▽	67%▽	74%▲	71%△	+2% (+0,06)▲
N	25.881	5.312	5.456	5.195	5.109	4.809	25.881
24c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden							
· 1 Oneens of helemaal oneens	9%	–	–	11%▲	8%▽	7%▽	–2% (–0,05)▼
· 2 Neutraal	23%	–	–	23%	24%△	22%▽	–1% (–0,01)
· 3 Eens of helemaal eens	69%	–	–	66%▽	69%	71%△	+3% (+0,04)△
N	15.091	–	–	5.173	5.109	4.809	15.091
24d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim							
· 1 Oneens of helemaal oneens	11%	–	–	13%▲	10%▽	10%▽	–2% (–0,04)▽
· 2 Neutraal	31%	–	–	31%	32%△	29%▽	–1% (–0,01)
· 3 Eens of helemaal eens	59%	–	–	57%▽	58%	61%△	+2% (+0,04)△
N	15.072	–	–	5.154	5.109	4.809	15.072
24e. In onze vestiging wordt een medewerker met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken							
· 1 Oneens of helemaal oneens	17%	–	17%	19%△	14%▽	17%	–1% (–0,02)▽

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 2 Neutraal	36%	–	35%	35%▽	38%△	37%	+1% (+0,02)△
· 3 Eens of helemaal eens	47%	–	48%	47%	48%	47%	–0% (–0,00)
N	20.517	–	5.445	5.154	5.109	4.809	20.517
24f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken							
· 1 Oneens of helemaal oneens	15%	–	17%△	16%△	13%▽	13%▽	–2% (–0,05)▼
· 2 Neutraal	47%	–	51%△	47%	47%	44%▽	–2% (–0,04)▽
· 3 Eens of helemaal eens	38%	–	32%▼	37%▽	40%△	43%▲	+4% (+0,08)▲
N	20.520	–	5.439	5.163	5.109	4.809	20.520
25. Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?							
· 1 Ja, onze zorgverzekeraar doet dat	3%	5%▲	4%	2%▽	3%	3%▽	–0% (–0,04)▽
· 2 Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat	4%	4%	6%△	3%▽	3%▽	5%	–0% (–0,02)▽
· 3 Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat	2%	2%△	2%△	2%	1%▽	1%▽	–0% (–0,03)▽
· 4 Nee	44%	40%▽	42%▽	43%▽	46%△	50%▲	+2% (+0,07)▲
· 5 Weet niet	46%	48%△	46%	50%△	46%	41%▼	–1% (–0,04)▽
N	25.989	5.358	5.489	5.223	5.109	4.809	25.989
26a. Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?							
· 1 Ja, een ondernemingsraad [of medezeggenschapsraad; niet in '12]	8%	–	–	8%	7%▽	9%△	+0% (+0,01)
· 2 Ja, een personeelsvertegenwoordiging [of 2x per jaar een personeelsvergadering; sinds '14]	4%	–	–	3%▽	5%△	5%△	+1% (+0,03)△
· 3 Nee	86%	–	–	88%▲	85%	83%▽	–2% (–0,06)▼
· 4 Weet niet	2%	–	–	1%▼	2%△	3%△	+1% (+0,06)▲
N	15.146	–	–	5.228	5.109	4.809	15.146
26b. Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG? [Rapportcijfer] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,6	–	–	6,7▲	6,4▼	6,7▲	–0,00 (–0,00)
N	1.907	–	–	593	638	676	1.907

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
26c.a. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RIE en plan van aanpak'?							
· 1 Ja	48%	–	–	–	–	48%	–
· 2 Nee	26%	–	–	–	–	26%	–
· 3 Weet niet	25%	–	–	–	–	25%	–
N	676	–	–	–	–	676	676
26c.b. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener'?							
· 1 Ja	31%	–	–	–	–	31%	–
· 2 Nee	39%	–	–	–	–	39%	–
· 3 Weet niet	30%	–	–	–	–	30%	–
N	676	–	–	–	–	676	676
26c.c. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener'?							
· 1 Ja	26%	–	–	–	–	26%	–
· 2 Nee	42%	–	–	–	–	42%	–
· 3 Weet niet	32%	–	–	–	–	32%	–
N	676	–	–	–	–	676	676
26c.d. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'De keuze van de preventiemedewerker'?							
· 1 Ja	23%	–	–	–	–	23%	–
· 2 Nee	45%	–	–	–	–	45%	–
· 3 Weet niet	32%	–	–	–	–	32%	–
N	676	–	–	–	–	676	676
26c.e. OR/MR/PVT/PVG betrokken bij: 'Het takenpakket van de preventiemedewerker'?							
· 1 Ja	23%	–	–	–	–	23%	–
· 2 Nee	44%	–	–	–	–	44%	–
· 3 Weet niet	33%	–	–	–	–	33%	–
N	676	–	–	–	–	676	676

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
27. Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging [ook wel: branchevereniging]?							
· 1 Ja	40%	–	49%▲	42%△	35%▼	35%▼	–5% (–0,11)▼
· 2 Nee	51%	–	43%▼	51%	57%▲	56%▲	+5% (+0,10)▲
· 3 Weet niet	8%	–	8%	7%▽	8%	9%△	+0% (+0,01)
N	20.657	–	5.515	5.223	5.109	4.809	20.657
28. Hoe tevredenheid of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie? [Rapportcijfer] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,7	–	6,7	6,6▽	6,7	6,8△	+0,02 (+0,02)
N	8.346	–	2.688	2.182	1.793	1.683	8.346
29a. Valt uw vestiging onder een CAO?							
· 1 Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO	7%	7%▽	7%	7%	9%△	8%	+0% (+0,02)△
· 2 Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO	41%	47%▲	43%△	41%	37%▼	36%▼	–3% (–0,08)▼
· 3 Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheidspersoneel	1%	1%	1%△	1%	1%▽	1%	–0% (–0,02)▽
· 4 Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm	5%	4%▽	5%	5%△	6%△	5%	+0% (+0,02)△
· 5 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel	3%	3%△	3%	4%△	2%▽	3%	–0% (–0,02)▽
· 6 Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk	5%	4%▽	5%△	4%▽	5%	6%△	+0% (+0,01)△
· 7 Nee, vestiging valt niet onder een CAO	31%	28%▽	30%▽	32%	32%△	34%△	+2% (+0,05)△
· 8 Weet niet	7%	6%▽	5%▽	7%	9%△	8%△	+1% (+0,04)△
N	25.969	5.331	5.504	5.216	5.109	4.809	25.969
29b. Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling? [Rapportcijfer] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,6	6,5▼	6,7▲	6,6△	6,6	6,6	+0,02 (+0,02)△
N	9.532	2.639	2.180	1.871	1.440	1.402	9.532
30. Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?							
· 1 Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak	20%	–	–	20%	21%	21%	+0% (+0,01)
· 2 Nee, ik heb er nog nooit van gehoord	56%	–	–	57%△	55%▽	56%	–1% (–0,01)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 3 Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt	14%	–	–	13%	14%	14%	+1% (+0,01)
· 4 Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds	10%	–	–	10%	10%	9%	–0% (–0,00)
N	15.138	–	–	5.220	5.109	4.809	15.138
31a. 'Mobiliteitsregeling woon-werk' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	20%	–	–	–	21%△	19%▽	–2% (–0,02)▽
· 2 Nee	72%	–	–	–	71%	72%	+1% (+0,01)
· 3 Weet niet	8%	–	–	–	8%	9%	+1% (+0,02)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31b. 'Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	10%	–	–	–	11%△	9%▽	–2% (–0,04)▽
· 2 Nee	81%	–	–	–	80%	81%	+0% (+0,00)
· 3 Weet niet	9%	–	–	–	8%▽	10%△	+2% (+0,03)△
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31c. 'Ruimte voor zorgtaken' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	28%	–	–	–	26%▼	31%▲	+6% (+0,07)▲
· 2 Nee	58%	–	–	–	60%△	56%▽	–5% (–0,05)▽
· 3 Weet niet	13%	–	–	–	14%	13%	–1% (–0,02)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31d. 'Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	21%	–	–	–	20%▽	21%△	+2% (+0,02)△
· 2 Nee	69%	–	–	–	69%	68%	–1% (–0,01)
· 3 Weet niet	11%	–	–	–	11%	10%	–0% (–0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31e. 'Persoonsgebonden (inzetbaarheids)budget' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	7%	–	–	–	6%▽	7%△	+1% (+0,02)△
· 2 Nee	81%	–	–	–	82%	81%	–1% (–0,01)
· 3 Weet niet	12%	–	–	–	12%	12%	–0% (–0,00)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
31f. 'Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	12%	–	–	–	12%	12%	+1% (+0,01)
· 2 Nee	80%	–	–	–	80%	80%	–1% (–0,01)
· 3 Weet niet	8%	–	–	–	8%	8%	+0% (+0,00)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31g. 'Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	72%	–	–	–	71%▽	74%△	+3% (+0,03)△
· 2 Nee	23%	–	–	–	24%△	21%▽	–3% (–0,03)▽
· 3 Weet niet	5%	–	–	–	5%	5%	+0% (+0,00)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31h. 'Promotie- en loopbaanmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	48%	–	–	–	44%▼	51%▲	+7% (+0,07)▲
· 2 Nee	46%	–	–	–	49%▲	42%▼	–7% (–0,07)▼
· 3 Weet niet	6%	–	–	–	6%	7%	+1% (+0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31i. 'Scholings- en opleidingsmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	72%	–	–	–	70%▼	75%▲	+6% (+0,06)▲
· 2 Nee	22%	–	–	–	24%▲	19%▼	–5% (–0,06)▼
· 3 Weet niet	6%	–	–	–	6%	5%	–1% (–0,02)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31j. 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	69%	–	–	–	68%	69%	+2% (+0,02)
· 2 Nee	27%	–	–	–	28%△	25%▽	–3% (–0,03)▽
· 3 Weet niet	5%	–	–	–	4%▽	5%△	+1% (+0,02)△
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31k. 'Flexibele werktijden' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	62%	–	–	–	62%	63%	+1% (+0,01)
· 2 Nee	33%	–	–	–	34%	33%	–1% (–0,01)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 3 Weet niet	4%	–	–	–	4%	5%	+0% (+0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31l. 'Thuiswerkregeling' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	24%	–	–	–	23%▽	26%△	+3% (+0,04)△
· 2 Nee	70%	–	–	–	72%△	68%▽	–3% (–0,03)▽
· 3 Weet niet	6%	–	–	–	6%	6%	+0% (+0,00)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31m. 'Verlof- en vakantiemogelijkheden' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	87%	–	–	–	86%▽	89%△	+3% (+0,04)△
· 2 Nee	9%	–	–	–	10%△	8%▽	–3% (–0,05)▽
· 3 Weet niet	4%	–	–	–	4%	4%	–0% (–0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
31n. 'Overlegmogelijkheden' beschikbaar voor personeel?							
· 1 Ja	87%	–	–	–	86%▽	89%△	+3% (+0,04)△
· 2 Nee	8%	–	–	–	10%▲	7%▼	–3% (–0,06)▼
· 3 Weet niet	4%	–	–	–	4%	5%	+1% (+0,01)
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
32a. Het bestaan van vakbonden [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	4,8	4,8	5,1▲	4,9△	4,6▽	4,5▼	–0,10 (–0,06)▼
N	19.853	4.241	4.096	3.906	4.027	3.583	19.853
32b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	4,7	4,8	5,2▲	4,9△	4,3▼	4,5▽	–0,14 (–0,07)▼
N	17.129	3.458	3.374	3.284	3.693	3.320	17.129
32c. Het bestaan van CAO's [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,2	6,2	6,4▲	6,4△	6,0▽	6,0▽	–0,07 (–0,04)▽
N	21.394	4.577	4.407	4.149	4.308	3.953	21.394

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
32d. Het bestaan van werkgeversorganisaties [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,0	5,9▽	6,3▲	6,2▲	5,8▼	5,8▼	−0,08 (−0,05)▼
N	20.274	4.193	4.191	3.989	4.115	3.786	20.274
32e. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen [1 = zeer onbelangrijk - 10 = zeer belangrijk] [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	6,1	–	–	6,2	6,1	6,1	−0,02 (−0,01)
N	10.484	–	–	3.471	3.649	3.364	10.484
33a. Tevredenheid behartiging werknemersbelangen door: ‘OR, MR of PVT’ [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	5,9	–	6,2▲	6,1▲	5,8▼	5,6▼	−0,24 (−0,13)▼
N	5.426	–	1.460	1.294	1.337	1.336	5.426
33b. Tevredenheid behartiging werknemersbelangen door: ‘De vakbond’ [Range: 1–10]							
- Gemiddelde	5,2	–	5,5▲	5,4△	5,1	4,8▼	−0,24 (−0,12)▼
N	6.469	–	1.760	1.502	1.644	1.564	6.469
34a. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk ‘Salaris van medewerkers’							
- % Veel of heel veel ruimte	38%	43%▲	38%	38%	32%▼	36%▽	−2% (−0,06)▼
N	23.858	5.021	5.038	4.793	4.589	4.416	23.858
34b. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk ‘Werktijden van medewerkers’							
- % Veel of heel veel ruimte	52%	54%△	51%	53%△	50%▽	51%	−1% (−0,02)▽
N	24.220	5.091	5.127	4.884	4.612	4.505	24.220
34c. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk ‘Werkprestaties van medewerkers’							
- % Veel of heel veel ruimte	56%	56%	53%▽	55%	57%	58%△	+1% (+0,02)△
N	23.781	4.973	5.023	4.820	4.569	4.396	23.781
34d. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk ‘Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers’							
- % Veel of heel veel ruimte	58%	61%△	55%▽	54%▼	57%	63%▲	+1% (+0,02)△
N	23.766	4.968	4.997	4.771	4.584	4.446	23.766

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
34e. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers'							
· % Veel of heel veel ruimte	53%	–	–	–	53%	54%	+2% (+0,02)
N	9.012	–	–	–	4.567	4.446	9.012
34f. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'							
· % Veel of heel veel ruimte	30%	–	–	–	30%	30%	–0% (–0,00)
N	7.956	–	–	–	3.935	4.021	7.956
34g. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers'							
· % Veel of heel veel ruimte	44%	–	–	–	–	44%	–
N	4.363	–	–	–	–	4.363	4.363
34h. Aanwezigheid ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers'							
· % Veel of heel veel ruimte	48%	–	–	–	–	48%	–
N	4.387	–	–	–	–	4.387	4.387
35a. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Salaris van medewerkers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	30%	30%	29%	31%	28%▽	32%△	+0% (+0,01)
N	19.301	4.095	4.077	3.798	3.637	3.694	19.301
35b. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werktijden van medewerkers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	40%	39%	39%▽	43%△	39%	41%	+0% (+0,01)△
N	20.453	4.243	4.283	4.064	3.895	3.968	20.453
35c. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkprestaties van medewerkers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	44%	42%▽	41%▽	41%▽	47%△	49%▲	+2% (+0,05)▲
N	20.707	4.287	4.306	4.139	3.987	3.988	20.707
35d. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Ontwikkeling/ opleiding van medewerkers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	41%	42%	38%▽	38%▽	41%	45%▲	+1% (+0,03)△
N	20.606	4.276	4.246	4.049	4.000	4.035	20.606
35e. Gebruik ruimte voor maatwerk 'De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	46%	–	–	–	45%	47%	+2% (+0,02)
N	7.990	–	–	–	3.978	4.013	7.990

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
35f. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Zorgverlof/ mantelzorg'							
· % In sterke of zeer sterke mate	23%	–	–	–	23%	24%	+1% (+0,01)
N	6.096	–	–	–	2.933	3.163	6.096
35g. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkplek van werknemers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	37%	–	–	–	–	37%	–
N	3.772	–	–	–	–	3.772	3.772
35h. Gebruik ruimte voor maatwerk 'Werkduur van werknemers'							
· % In sterke of zeer sterke mate	38%	–	–	–	–	38%	–
N	3.895	–	–	–	–	3.895	3.895
36. Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?							
· 1 Eén niveau	45%	–	–	45%	46%	43%▽	–1% (–0,02)▽
· 2 Twee niveaus	43%	–	–	44%	42%	44%	–0% (–0,01)
· 3 Drie niveaus	9%	–	–	8%▽	9%	10%△	+1% (+0,02)△
· 4 Vier niveaus	2%	–	–	1%	1%	2%△	+0% (+0,02)△
· 5 Vijf niveaus	1%	–	–	0,4%▽	1%△	1%	+0% (+0,01)
· 6 Zes of meer niveaus	0,3%	–	–	0,1%▽	0,5%△	0,4%	+0% (+0,02)
N	15.051	–	–	5.133	5.109	4.809	15.051
37a. 'Bepalen van de werkmethode' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen							
· % In sterke of zeer sterke mate	46%	–	42%▼	49%△	47%	47%	+1% (+0,03)△
N	19.847	–	5.303	5.061	4.862	4.622	19.847
37b. 'Bepalen van de werkverdeling' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen							
· % In sterke of zeer sterke mate	46%	–	41%▼	47%	48%△	50%△	+3% (+0,06)▲
N	19.836	–	5.297	5.056	4.860	4.623	19.836
37c. 'Bepalen van de werktijden en pauzes' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen							
· % In sterke of zeer sterke mate	41%	–	38%▽	40%▽	42%△	44%△	+2% (+0,04)△
N	19.817	–	5.290	5.040	4.864	4.622	19.817

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
37d. 'Oplossen van operationele problemen/ storingen in het productieproces of werkproces' kunnen [2010: 'uitvoerende'] medewerkers zelf beslissen							
· % In sterke of zeer sterke mate	60%	–	56%▼	62%△	60%	61%	+1% (+0,03)△
N	19.384	–	5.151	4.934	4.757	4.542	19.384
38a. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?							
· 1 Ja	49%	–	56%▲	51%△	47%▽	40%▼	–5% (–0,12)▼
· 2 Nee	45%	–	38%▼	43%▽	45%	54%▲	+5% (+0,11)▲
· 3 Weet niet	6%	–	6%▽	6%	7%△	7%	+1% (+0,02)△
N	20.554	–	5.511	5.125	5.109	4.809	20.554
38b. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?							
· 1 Ja	46%	–	49%△	47%	49%△	38%▼	–3% (–0,07)▼
· 2 Nee	46%	–	43%▽	45%	43%▽	54%▲	+3% (+0,07)▲
· 3 Weet niet	8%	–	8%	8%	8%	8%	+0% (+0,00)
N	20.540	–	5.497	5.125	5.109	4.809	20.540
38c. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?							
· 1 Ja	31%	–	31%	31%	34%△	26%▼	–1% (–0,03)▽
· 2 Nee	60%	–	59%	59%	56%▽	66%▲	+2% (+0,04)△
· 3 Weet niet	9%	–	10%	10%△	10%	8%▽	–1% (–0,02)▽
N	20.532	–	5.490	5.124	5.109	4.809	20.532
38d. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?							
· 1 Ja	35%	–	38%△	32%▽	38%△	32%▽	–1% (–0,03)▽
· 2 Nee	58%	–	55%▽	61%△	55%▽	62%△	+1% (+0,03)△
· 3 Weet niet	7%	–	6%	7%	7%	6%	–0% (–0,00)
N	20.535	–	5.492	5.125	5.109	4.809	20.535

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
39. Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald, zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn [1 = helemaal oneens - 5 = helemaal eens]							
· 1 Helemaal oneens	17%	–	–	–	16%▽	18%△	+2% (+0,03)△
· 2 Oneens	38%	–	–	–	36%▽	39%△	+3% (+0,03)△
· 3 Eens noch oneens	30%	–	–	–	31%	30%	–1% (–0,01)
· 4 Eens	11%	–	–	–	12%△	10%▽	–2% (–0,04)▽
· 5 Helemaal eens	4%	–	–	–	5%△	3%▽	–2% (–0,05)▽
- Gemiddelde	2,5	–	–	–	2,5▲	2,4▼	–0,14 (–0,07)▼
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
40a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	15%	–	14%▽	19%▲	17%△	10%▼	–1% (–0,04)▽
· 2 Gelijk gebleven	49%	–	48%	50%	48%	50%	+0% (+0,01)
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	36%	–	38%△	31%▼	36%	40%▲	+1% (+0,02)△
N	20.532	–	5.508	5.106	5.109	4.809	20.532
40b. De kwaliteit van de producten/ diensten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	–	2%	2%	3%△	2%	+0% (+0,00)
· 2 Gelijk gebleven	48%	–	45%▽	52%△	48%	48%	+1% (+0,01)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	49%	–	53%△	46%▽	49%	50%	–1% (–0,02)▽
N	20.520	–	5.491	5.110	5.109	4.809	20.520
40c. De tevredenheid van de klanten van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	2%	–	2%	2%▽	3%△	2%	–0% (–0,01)
· 2 Gelijk gebleven	54%	–	53%	58%△	53%	52%▽	–1% (–0,01)▽
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	44%	–	45%	41%▽	44%	46%△	+1% (+0,02)△
N	20.519	–	5.488	5.113	5.109	4.809	20.519
40d. De omzet van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	29%	–	31%△	36%▲	31%△	18%▼	–4% (–0,11)▼
· 2 Gelijk gebleven	33%	–	32%▽	33%	34%	35%△	+1% (+0,02)△

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	37%	–	37%	32%▼	35%▽	47%▲	+3% (+0,08)▲
N	20.519	–	5.495	5.106	5.109	4.809	20.519
40e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is in de afgelopen twee jaar...							
· 1 Afgenomen of sterk afgenomen	34%	–	36%△	40%▲	36%△	21%▼	–5% (–0,11)▼
· 2 Gelijk gebleven	34%	–	32%▽	32%▽	31%▽	39%▲	+2% (+0,05)△
· 3 Toegenomen of sterk toegenomen	33%	–	32%▽	28%▼	32%	40%▲	+3% (+0,07)▲
N	20.507	–	5.484	5.105	5.109	4.809	20.507
41a.a. Past uw vestiging 'Brede inzetbaarheid van personeel' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	48%	48%	49%	48%	51%△	45%▽	–0% (–0,01)
N	24.034	5.022	5.157	4.872	4.564	4.418	24.034
41a.b. Past uw vestiging 'Flexibele werktijden' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	37%	37%	37%	36%	39%△	35%▽	–0% (–0,00)
N	24.405	5.072	5.247	4.938	4.645	4.502	24.405
41a.c. Past uw vestiging 'Flexibele contracten' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	22%	22%	22%	21%	24%△	20%▽	–0% (–0,01)
N	23.342	4.830	5.005	4.694	4.463	4.350	23.342
41a.d. Past uw vestiging 'Zelf roosteren' toe? (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)							
· % In sterke of zeer sterke mate	19%	19%	17%▽	19%	21%△	20%	+1% (+0,02)△
N	24.272	5.052	5.179	4.915	4.630	4.496	24.272
41a.e. Past uw vestiging 'Telewerken/ thuiswerken' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	11%	–	10%▽	10%▽	14%▲	12%	+1% (+0,04)△
N	18.884	–	5.083	4.773	4.548	4.480	18.884
41a.f. Past uw vestiging 'Overwerk' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	18%	–	–	–	18%	17%	–1% (–0,01)
N	9.101	–	–	–	4.616	4.485	9.101
41a.g. Past uw vestiging 'Werk uitbesteden aan derden' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	10%	–	–	–	12%▲	8%▼	–3% (–0,05)▼
N	9.104	–	–	–	4.596	4.508	9.104

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
41a.h. Past uw vestiging 'Een arbeidspool met andere bedrijven' toe?							
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	–	–	–	3%	3%	–0% (–0,01)
N	8.744	–	–	–	4.430	4.314	8.744
41b.a. Is er sprake van werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren?							
· % In sterke of zeer sterke mate	25%	–	28%△	22%▽	25%	25%	–1% (–0,02)▽
N	15.813	–	4.302	4.005	3.853	3.653	15.813
41b.b. Is er sprake van keuzemogelijkheden in werktijden voor medewerkers?							
· % In sterke of zeer sterke mate	22%	–	19%▼	22%	25%△	24%△	+2% (+0,05)▲
N	15.874	–	4.310	4.040	3.842	3.683	15.874
41c.a. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) buiten kantooruren werkzaam is? [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	32	–	29▽	33△	33△	31	+0,41 (+0,01)
N	12.078	–	3.236	2.982	3.021	2.839	12.078
41c.b. Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (regelmatig) in de nacht werkzaam is? [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	5,5	–	5,2	6,4△	5,6	5,1	–0,11 (–0,01)
N	11.977	–	3.173	2.944	3.021	2.839	11.977
41d.a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies							
· % Eens of helemaal eens	48%	–	46%▽	43%▼	51%△	54%▲	+3% (+0,07)▲
N	11.994	–	3.318	3.053	2.917	2.707	11.994
41d.b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers							
· % Eens of helemaal eens	60%	–	55%▼	55%▼	66%▲	64%▲	+4% (+0,09)▲
N	11.982	–	3.318	3.040	2.917	2.707	11.982
41d.c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden							
· % Eens of helemaal eens	49%	–	48%▽	45%▼	51%△	54%▲	+2% (+0,06)▲
N	11.985	–	3.319	3.042	2.917	2.707	11.985

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
41d.d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur							
· % Eens of helemaal eens	71%	–	70%	68%▽	73%△	74%△	+2% (+0,04)△
N	11.985	–	3.317	3.044	2.917	2.707	11.985
41d.e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk							
· % Eens of helemaal eens	52%	–	–	–	53%	51%	–2% (–0,02)
N	5.624	–	–	–	2.917	2.707	5.624
41e. Welke redenen zijn van toepassing voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Opvang van pieken in personeelsbehoefte	64%	–	–	–	65%	63%	–2% (–0,02)
· b. Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel	40%	–	–	–	39%▽	42%△	+4% (+0,04)△
· c. Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel	13%	–	–	–	13%	14%	+1% (+0,02)
· d. Werving van nieuw personeel	22%	–	–	–	18%▼	26%▲	+8% (+0,10)▲
· e. Inhuur van specifieke kennis en ervaring	22%	–	–	–	22%	22%	+1% (+0,01)
· f. Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben	35%	–	–	–	38%▲	33%▼	–5% (–0,05)▼
· g. Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is	5%	–	–	–	4%▽	6%△	+2% (+0,04)△
· h. Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel	7%	–	–	–	8%△	6%▽	–2% (–0,04)▽
· i. Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen	4%	–	–	–	5%	4%	–1% (–0,02)
· j. Vanwege een reorganisatie/ krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)	7%	–	–	–	9%▲	5%▼	–4% (–0,07)▼
· k. Andere reden voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract	8%	–	–	–	8%	9%	+1% (+0,02)
N	5.624	–	–	–	2.917	2.707	5.624
41f. Welke redenen zijn van toepassing voor het NIET inzetten van werknemers met een flexibel contract? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Nooit over nagedacht	17%	–	–	–	19%▲	15%▼	–5% (–0,06)▼
· b. Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)	29%	–	–	–	27%▽	31%△	+4% (+0,05)△
· c. Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben	39%	–	–	–	37%▽	40%△	+3% (+0,03)△

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· d. Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn	9%	–	–	–	9%	9%	–0% (–0,01)
· e. Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden	10%	–	–	–	10%	10%	+1% (+0,01)
· f. Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten wordt gewerkt	11%	–	–	–	10%▽	12%△	+2% (+0,04)△
· g. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten	0,1%	–	–	–	0,1%	0,1%	+0% (+0,00)
· h. Omdat we met vertrouwelijke informatie werken	9%	–	–	–	9%	9%	–0% (–0,00)
· i. Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan	5%	–	–	–	6%	5%	–1% (–0,03)
· j. Omdat de inwerktijd te lang is	21%	–	–	–	20%	22%	+1% (+0,02)
· k. Omdat we een reorganisatie hebben/ moeten krimpen	3%	–	–	–	4%	3%	–1% (–0,03)
· l. Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers	7%	–	–	–	4%▼	10%▲	+7% (+0,13)▲
· m. Andere reden voor het niet inzetten van werknemers met een flexibel contract	14%	–	–	–	14%	15%	+0% (+0,00)
N	4.294	–	–	–	2.192	2.102	4.294
42a. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) aangestuurd door de software 'workflow software, ERP'							
· % Ja	25%	–	–	23%▽	28%▲	23%▽	–0% (–0,00)
N	15.000	–	–	5.082	5.109	4.809	15.000
42b. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door 'groupware, sociale media/ socialware-toepassingen'							
· % Ja	22%	–	–	18%▼	26%▲	23%	+2% (+0,04)△
N	15.002	–	–	5.084	5.109	4.809	15.002
42c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig							
· % Ja	4%	–	–	–	–	4%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809
42d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoor-automatisering ook gespecialiseerde automateringstoepassingen							
· % Ja	24%	–	–	–	–	24%	–
N	4.809	–	–	–	–	4.809	4.809

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
42e. Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Besparing op loonkosten	29%	–	–	–	–	29%	–
· b. Een hogere productie mogelijk maken	54%	–	–	–	–	54%	–
· c. Het werk lichamelijk minder zwaar maken	46%	–	–	–	–	46%	–
· d. Het werk mentaal minder zwaar maken	3%	–	–	–	–	3%	–
· e. Kwaliteitsverbetering productieproces	38%	–	–	–	–	38%	–
· f. Een betere uitstraling naar stakeholders toe	0,4%	–	–	–	–	0,4%	–
· g. Anders	7%	–	–	–	–	7%	–
· h. Weet niet	3%	–	–	–	–	3%	–
N	210	–	–	–	–	210	210
43a. Percentage leidinggevend personeel [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	29	–	–	28▽	30▲	28▽	+0,01 (+0,00)
N	15.045	–	–	5.127	5.109	4.809	15.045
43b. Percentage uitvoerend personeel [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	58	–	–	59△	56▽	58	–0,64 (–0,02)▽
N	15.045	–	–	5.127	5.109	4.809	15.045
43c. Percentage ondersteunend personeel [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	13	–	–	13▽	13	14△	+0,63 (+0,03)△
N	15.045	–	–	5.127	5.109	4.809	15.045
44a. Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?							
· 1 Afgenomen met meer dan 5%	18%	–	–	–	22%▲	14%▼	–8% (–0,10)▼
· 2 Toegenomen met meer dan 5%	20%	–	–	–	17%▼	23%▲	+6% (+0,07)▲
· 3 Gelijk (minder dan 5% toe-/afname)	62%	–	–	–	61%▽	63%△	+2% (+0,02)△
N	9.918	–	–	–	5.109	4.809	9.918
44b. Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?							
· 1 Afname 5% t/m 9%	38%	–	–	–	33%▼	46%▲	+13% (+0,13)▲
· 2 Afname 10% t/m 24%	31%	–	–	–	33%▲	27%▼	–6% (–0,06)▼
· 3 Afname 25% of meer	31%	–	–	–	34%▲	27%▼	–7% (–0,07)▼
N	1.832	–	–	–	1.139	693	1.832

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
44c. Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?							
· 1 Toename 5% t/m 9%	38%	–	–	–	41%▲	35%▼	–6% (–0,07)▼
· 2 Toename 10% t/m 24%	31%	–	–	–	24%▼	36%▲	+12% (+0,12)▲
· 3 Toename 25% of meer	32%	–	–	–	34%▲	29%▼	–5% (–0,05)▼
N	1.953	–	–	–	861	1.092	1.953
45a. Ontwikkeling functies voor laag geschoolden							
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	4%	–	–	–	5%△	4%▽	–1% (–0,03)▽
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	4%	–	–	–	5%△	4%▽	–1% (–0,04)▽
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	6%	–	–	–	7%	5%	–1% (–0,03)
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	71%	–	–	–	70%	71%	+1% (+0,01)
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	7%	–	–	–	6%▽	9%△	+2% (+0,05)△
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	4%	–	–	–	4%	5%	+1% (+0,02)
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3%	–	–	–	3%	3%	–0% (–0,01)
N	5.094	–	–	–	2.526	2.568	5.094
45b. Ontwikkeling functies voor middelbaar geschoolden							
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	2%	–	–	–	2%△	1%▽	–1% (–0,04)▽
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	2%	–	–	–	3%△	2%▽	–1% (–0,05)▽
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	4%	–	–	–	5%△	3%▽	–1% (–0,03)▽
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	70%	–	–	–	71%	70%	–1% (–0,01)
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	12%	–	–	–	11%▽	14%△	+3% (+0,04)△
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	6%	–	–	–	5%▼	7%▲	+3% (+0,05)▲
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	3%	–	–	–	4%	3%	–1% (–0,02)
N	5.821	–	–	–	2.846	2.974	5.821
45c. Ontwikkeling functies voor hoog geschoolden							
· 1 Zeer sterk afgenomen (25% of meer)	1%	–	–	–	1%△	1%▽	–1% (–0,04)▽
· 2 Sterk afgenomen (10% t/m 24%)	1%	–	–	–	2%△	1%▽	–1% (–0,03)▽
· 3 Afgenomen (5% t/m 9%)	3%	–	–	–	5%▲	2%▼	–3% (–0,07)▼
· 4 Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)	72%	–	–	–	73%	70%	–2% (–0,02)
· 5 Toegenomen (5% t/m 9%)	12%	–	–	–	9%▼	15%▲	+6% (+0,09)▲
· 6 Sterk toegenomen (10% t/m 24%)	6%	–	–	–	6%	6%	+0% (+0,00)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 7 Zeer sterk toegenomen (25% of meer)	4%	–	–	–	4%	5%	+1% (+0,01)
N	5.059	–	–	–	2.493	2.566	5.059
46a. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie?							
· 1 Ja	14%	–	–	–	12%▼	18%▲	+6% (+0,08)▲
· 2 Nee	75%	–	–	–	79%▲	68%▼	–10% (–0,12)▼
· 3 Weet niet	11%	–	–	–	9%▼	14%▲	+5% (+0,07)▲
N	1.832	–	–	–	1.139	693	1.832
46b. Afname werkgelegenheid door toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie?							
· 1 Ja	27%	–	–	–	26%▽	30%△	+4% (+0,05)△
· 2 Nee	61%	–	–	–	65%▲	55%▼	–9% (–0,09)▼
· 3 Weet niet	12%	–	–	–	10%▼	15%▲	+5% (+0,07)▲
N	1.832	–	–	–	1.139	693	1.832
46c. Afname werkgelegenheid door terugval in de markt voor uw goederen of diensten?							
· 1 Ja	69%	–	–	–	76%▲	57%▼	–19% (–0,20)▼
· 2 Nee	22%	–	–	–	18%▼	28%▲	+11% (+0,12)▲
· 3 Weet niet	9%	–	–	–	6%▼	14%▲	+9% (+0,15)▲
N	1.832	–	–	–	1.139	693	1.832
46d. Afname werkgelegenheid door verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie?							
· 1 Ja	18%	–	–	–	19%	15%	–3% (–0,04)
· 2 Nee	72%	–	–	–	74%▲	69%▼	–4% (–0,05)▼
· 3 Weet niet	10%	–	–	–	7%▼	15%▲	+8% (+0,13)▲
N	1.832	–	–	–	1.139	693	1.832
46e. Afname werkgelegenheid door verlaging van het budget?							
· 1 Ja	47%	–	–	–	53%▲	41%▼	–12% (–0,12)▼
· 2 Nee	39%	–	–	–	40%	37%	–3% (–0,03)
· 3 Weet niet	14%	–	–	–	7%▼	22%▲	+15% (+0,21)▲
N	330	–	–	–	175	155	330

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
47. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen [Range: 0–3600]							
- Gemiddelde	3,2	–	3,1	2,6	–	3,8△	+0,29 (+0,01)
N	15.480	–	5.500	5.171	–	4.809	15.480
47p. Percentage arbeidsovereenkomsten beëindigd; werknemer en werkgever samen [op totale personeel + beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–98]							
- Gemiddelde	11	–	11	9,2▼	–	12▲	+0,48 (+0,04)△
N	15.101	–	5.424	5.055	–	4.623	15.101
47a. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door WERKNEMER [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–1399]							
- Gemiddelde	2,5	–	2,5	1,8▽	–	3,0△	+0,21 (+0,02)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47ap. Percentage van het totale aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKNEMER [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	41	–	41	40	–	41	+0,23 (+0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47bi. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door WERKGEVER [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–2600]							
- Gemiddelde	4,4	–	4,2	4,0	–	4,8	+0,24 (+0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47bip. Percentage van het totale aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd door de WERKGEVER [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	60	–	60	62△	–	59▽	–0,56 (–0,02)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47b. Aantal: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–900]							
- Gemiddelde	0,43	–	0,27	0,31	–	0,72△	+0,16 (+0,03)△
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
47bp. Percentage: Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	6,3	–	4,7▼	5,9	–	8,2▲	+1,2 (+0,07)▲
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47c. Aantal: Ontbinding door de rechter [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	0,10	–	0,13	0,10	–	0,07	–0,02 (–0,02)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47cp. Percentage: Ontbinding door de rechter [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	1,2	–	1,7△	1,3	–	0,50▼	–0,40 (–0,06)▼
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47d. Aantal: Met wederzijds goedvinden [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–356]							
- Gemiddelde	1,1	–	0,86▽	1,1	–	1,2	+0,11 (+0,02)△
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47dp. Percentage: Met wederzijds goedvinden [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	20	–	19▽	22△	–	20	+0,20 (+0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47e. Aantal: Pensioenontslag [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–500]							
- Gemiddelde	0,37	–	0,32	0,24	–	0,53△	+0,08 (+0,03)△
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47ep. Percentage: Pensioenontslag [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	4,6	–	3,6▽	4,7	–	5,7△	+0,70 (+0,05)△
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47f. Aantal: Ontslag op staande voet [in de subgroep: 'ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst'] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	0,08	–	0,08	0,07	–	0,09	+0,00 (+0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
47fp. Percentage: Ontslag op staande voet [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	1,8	–	1,7	2,0	–	1,7	–0,02 (–0,00)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47g. Aantal: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd [in de subgroep: ‘ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst’] [Range: 0–1500]							
- Gemiddelde	1,8	–	1,9	1,8	–	1,8	–0,05 (–0,00)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47gp. Percentage: Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	23	–	24△	25△	–	19▼	–1,8 (–0,07)▼
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47h. Aantal: Ontslag tijdens proeftijd [in de subgroep: ‘ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst’] [Range: 0–502]							
- Gemiddelde	0,22	–	0,24	0,19	–	0,24	+0,00 (+0,00)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47hp. Percentage: Ontslag tijdens proeftijd [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	2,8	–	2,6	2,9	–	2,9	+0,11 (+0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47i. Aantal: Overig / niet bekend [in de subgroep: ‘ten minste één beëindigde arbeidsovereenkomst’] [Range: 0–512]							
- Gemiddelde	0,26	–	0,39	0,21	–	0,19	–0,06 (–0,01)
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037
47ip. Percentage: Overig / niet bekend [op TOTALE aantal beëindigde arbeidsovereenkomsten] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	1,8	–	3,2▲	1,4▽	–	0,75▼	–0,76 (–0,08)▼
N	7.037	–	2.512	2.180	–	2.345	7.037

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
48. Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging? [in alle jaren in de subgroep: 'ten minste één door de WERKGEVER beëindigde arbeidsovereenkomst']							
· 1 Bedrijfseconomisch (individueel/ collectief)	30%	–	26%▼	35%▲	38%▲	20%▼	–2% (–0,04)▽
· 2 Persoonlijk (disfunctioneren/ verwijtbaar handelen)	31%	–	34%△	30%	31%	29%▽	–1% (–0,03)▽
· 3 Verstoorde arbeidsverhouding	7%	–	6%▽	6%▽	8%	9%▲	+1% (+0,05)▲
· 4 Arbeidsongeschiktheid	3%	–	4%	3%	3%	3%	–0% (–0,00)
· 5 Vrijwillige uittreding door werknemer	13%	–	14%	12%	8%▼	19%▲	+1% (+0,04)△
· 6 Pensionering en/of overlijden	5%	–	5%	5%	2%▼	7%▲	+0% (+0,02)
· 7 Anders	11%	–	13%△	9%▽	10%	12%△	–0% (–0,00)
N	6.622	–	1.766	1.559	1.579	1.718	6.622
49a. Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?							
· 1 Ja	16%	–	18%△	10%▼	15%▽	22%▲	+2% (+0,05)△
· 2 Nee	83%	–	81%▽	89%▲	84%△	76%▼	–2% (–0,05)▼
· 3 Weet niet	1%	–	1%	1%	1%	1%△	+0% (+0,02)△
N	20.641	–	5.511	5.212	5.109	4.809	20.641
49b. Hoeveel vacatures? [als er ten minste één vacature is] [Range: 1–400]							
- Gemiddelde	2,8	–	–	–	2,9	2,8	–0,15 (–0,01)
N	1.754	–	–	–	761	993	1.754
49bp. Percentage vacatures op dit moment [als er ten minste één vacature is; op totale vestigingsgrootte] [Range: 0–1875]							
- Gemiddelde	21	–	–	–	22	20	–2,1 (–0,03)
N	1.660	–	–	–	731	929	1.660
49c. Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar? [Range: 0–200]							
- Gemiddelde	1,3	–	–	–	1,1	1,4	+0,32 (+0,04)
N	1.549	–	–	–	556	993	1.549
49cp. Percentage moeilijk vervulbare vacatures [op het totale aantal vacatures] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	54	–	–	–	45▼	59▲	+13 (+0,14)▲
N	1.549	–	–	–	556	993	1.549

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
50. Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	88	85▼	86▼	90▲	90▲	88	+1,0 (+0,08)▲
N	21.930	4.630	4.615	4.555	4.106	4.024	21.930
51a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid							
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	–	4%△	2%▼	3%	4%△	+0% (+0,01)
N	18.449	–	4.988	4.762	4.466	4.232	18.449
51b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken							
· % In sterke of zeer sterke mate	2%	–	2%△	1%▽	2%	2%	–0% (–0,00)
N	18.471	–	4.990	4.789	4.452	4.239	18.471
51c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn							
· % In sterke of zeer sterke mate	3%	–	3%△	3%	3%	2%▽	–0% (–0,02)▽
N	18.066	–	4.888	4.659	4.364	4.155	18.066
51d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten							
· % In sterke of zeer sterke mate	6%	–	5%	6%	6%	6%	+0% (+0,01)
N	18.675	–	5.052	4.831	4.504	4.289	18.675
51e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken							
· % In sterke of zeer sterke mate	1%	–	–	1%	2%△	1%	+0% (+0,00)
N	13.552	–	–	4.815	4.487	4.250	13.552
51f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken							
· % In sterke of zeer sterke mate	2%	–	–	1%▽	2%	2%△	+1% (+0,04)△
N	13.522	–	–	4.818	4.471	4.234	13.522
52. Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?							
· 1 Ja	6%	4%▽	5%▽	4%▼	8%▲	9%▲	+1% (+0,08)▲
· 2 Nee	86%	89%△	89%△	89%△	82%▼	83%▼	–2% (–0,08)▼

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 3 Weet niet	8%	7%▽	7%▽	7%	10%△	8%	+1% (+0,03)△
N	25.915	5.330	5.483	5.193	5.102	4.808	25.915
53. Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit één of meer kwetsbare groepen?							
· 1 Ja	15%	16%	14%▽	13%▽	16%	18%△	+1% (+0,02)△
· 2 Nee	81%	82%	83%△	85%▲	79%▽	78%▼	-1% (-0,04)▽
· 3 Weet niet	3%	2%▽	3%▽	2%▽	5%△	5%▲	+1% (+0,05)▲
N	26.026	5.387	5.506	5.214	5.109	4.809	26.026
54. Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten/ aanbestedingen	3%	-	-	-	4%	3%	-0% (-0,01)
· b. Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen	2%	-	-	-	2%	2%	+0% (+0,01)
· c. Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject	19%	-	-	-	19%	19%	-0% (-0,00)
· d. Het gaan inlenen/ detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)	4%	-	-	-	4%	4%	-0% (-0,01)
· e. Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer zelf wordt gedaan	0,4%	-	-	-	0,4%	0,3%	-0% (-0,01)
· f. Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk/ taken geschikt voor arbeidsbeperkten	1%	-	-	-	2%	1%	-0% (-0,01)
· g. Andere actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	2%	-	-	-	3%	2%	-0% (-0,02)
· h. Geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	57%	-	-	-	58%	56%	-2% (-0,02)
· i. Weet (nog) geen actie om arbeidsbeperkten aan te nemen	18%	-	-	-	17%▽	19%△	+2% (+0,03)△
N	9.918	-	-	-	5.109	4.809	9.918
55. Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'? [Range: 0-3000]							
- Gemiddelde	1,1	-	0,94	0,71	1,4	1,2	+0,14 (+0,01)
N	18.657	-	4.785	4.607	4.466	4.799	18.657
55p. Welk percentage werknemers in uw vestiging is afkomstig uit kwetsbare groepen? [op totale vestigingsgrootte] [Range: 0-100]							
- Gemiddelde	4,9	-	5,5△	4,3▽	4,6	5,0	-0,12 (-0,01)
N	18.543	-	4.768	4.587	4.445	4.742	18.543

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
55a. Mensen met een (licht) verstandelijke beperking [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1209]							
- Gemiddelde	1,5	-	-	-	-	1,5	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
55b. Mensen die psychisch kwetsbaar zijn [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1021]							
- Gemiddelde	1,4	-	-	-	-	1,4	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
55c. Mensen met een lichamelijke beperking [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-1000]							
- Gemiddelde	1,6	-	-	-	-	1,6	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
55d. Mensen met onvoldoende opleiding of een leerachterstand [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-175]							
- Gemiddelde	0,81	-	-	-	-	0,81	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
55e. Langdurig werkzoekenden [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-175]							
- Gemiddelde	0,97	-	-	-	-	0,97	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
55f. Vluchtelingen of migranten [in subgroep met ten minste één werknemer uit 'kwetsbare groepen'] [Range: 0-200]							
- Gemiddelde	0,32	-	-	-	-	0,32	-
N	1.103	-	-	-	-	1.103	1.103
56. Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen? [meerdere antwoorden mogelijk]							
- a. De verwachte kosten van begeleiding	12%	13%△	11%▽	13%△	10%▽	11%	-0% (-0,02)▽
- b. Financiële risico's door productiviteitsverlies	10%	12%△	9%▽	13%▲	9%▽	7%▼	-1% (-0,04)▽
- c. De verwachte organisatorische rompslomp	13%	17%▲	13%	14%△	10%▽	8%▼	-2% (-0,09)▼
- d. Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor	53%	55%△	56%△	54%	49%▽	51%▽	-2% (-0,04)▽

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· e. Onbekendheid met waar 'kwetsbare werkzoekenden' kunnen worden gevonden	3%	5%△	4%△	3%	2%▽	2%▽	-1% (-0,05)▽
· f. 'Kwetsbare werkzoekenden' solliciteren niet bij onze vestiging	12%	13%△	12%	15%▲	10%▽	8%▼	-1% (-0,05)▼
· g. Er zijn geen belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	17%	18%△	16%▽	18%	17%	16%	-0% (-0,01)
· h. Andere belemmeringen om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	8%	8%▽	8%▽	8%	9%△	9%	+0% (+0,02)△
· i. Weet niet welke belemmeringen er zijn om 'kwetsbare groepen' aan te nemen	11%	6%▼	9%▽	8%▼	14%▲	17%▲	+3% (+0,12)▲
N	26.041	5.387	5.518	5.230	5.109	4.797	26.041
57a. Gebruik gemaakt van 'Premiekorting bij aanname van 50-plussers'?							
· % Ja	10%	-	-	10%	8%▽	11%△	+0% (+0,01)
N	15.067	-	-	5.171	5.109	4.787	15.067
57b. Gebruik gemaakt van 'Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser'?							
· % Ja	3%	-	-	3%	2%▽	3%△	+0% (+0,01)
N	15.079	-	-	5.183	5.109	4.787	15.079
57c. Gebruik gemaakt van 'No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aanname)'?							
· % Ja	6%	-	-	6%	6%	6%	-0% (-0,00)
N	15.089	-	-	5.193	5.109	4.787	15.089
57d. Gebruik gemaakt van 'Subsidie voor aanpassing van de werkplek'?							
· % Ja	3%	-	-	4%▲	2%▽	2%▽	-1% (-0,06)▼
N	15.095	-	-	5.199	5.109	4.787	15.095
57e. Gebruik gemaakt van 'Jobcoach (vergoeding voor extra begeleiding op het werk)'?							
· % Ja	5%	-	-	5%△	4%▽	5%	-0% (-0,00)
N	15.088	-	-	5.192	5.109	4.787	15.088
57f. Gebruik gemaakt van 'Proefplaatsing van maximaal 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen'?							
· % Ja	7%	-	-	7%	7%	8%△	+1% (+0,02)△
N	15.096	-	-	5.200	5.109	4.787	15.096

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
57g. Gebruik gemaakt van 'Loondispensatie voor Wajonger'?							
· % Ja	7%	–	–	8%△	5%▽	6%	–1% (–0,03)▽
N	15.079	–	–	5.183	5.109	4.787	15.079
57h. Gebruik gemaakt van 'Premiekortingen of vrijstellingen bij aanname van arbeidsgehandicapte of Wajonger'?							
· % Ja	7%	–	–	9%▲	5%▽	6%▽	–2% (–0,05)▼
N	15.084	–	–	5.188	5.109	4.787	15.084
57i. Gebruik gemaakt van 'Loonkostensubsidie van gemeente'?							
· 1 Ja	4%	–	–	–	–	4%	–
· 2 Nee	83%	–	–	–	–	83%	–
· 3 Weet niet	13%	–	–	–	–	13%	–
N	4.787	–	–	–	–	4.787	4.787
58. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?							
· 1 Ja	25%	23%▽	24%	27%△	24%	26%△	+1% (+0,02)△
· 2 Nee	60%	63%△	63%△	59%	57%▽	55%▼	–2% (–0,06)▼
· 3 Weet niet	15%	14%▽	13%▼	14%▽	19%▲	18%▲	+2% (+0,06)▲
N	25.939	5.325	5.507	5.214	5.109	4.784	25.939
59. Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?							
· 1 Ja	8%	8%	7%	7%	7%	8%△	+0% (+0,01)
· 2 Nee	77%	79%△	80%△	78%	75%▽	74%▽	–2% (–0,05)▼
· 3 Weet niet	15%	13%▽	13%▽	14%	18%▲	17%△	+1% (+0,05)▲
N	25.937	5.326	5.504	5.214	5.109	4.784	25.937
60. Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken? [meerdere antwoorden mogelijk]							
· a. Deeltijd vervroegde uitstreding (deeltijd-VUT)	7%	–	10%▲	8%	6%▽	4%▼	–2% (–0,08)▼
· b. Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige en ploegendienst	5%	–	6%	5%	6%	6%	+0% (+0,00)
· c. Kortere werkweek/ aanpassing werktijden op individuele basis	14%	–	15%	16%△	12%▽	15%	–0% (–0,01)
· d. Extra vrije dagen bij oudere werknemers	21%	–	24%△	22%	19%▽	20%	–1% (–0,04)▽

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· e. Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname	7%	–	6%	7%	7%	7%	+0% (+0,01)
· f. Taakverbreding/ taakroulatie	4%	–	4%	4%	4%	4%	+0% (+0,00)
· g. Taakverlichting en/of aanpassing takenpakket [sinds 2014 toegevoegd: 'jobcrafting']	12%	–	10%▽	11%▽	12%	15%▲	+2% (+0,06)▲
· h. Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken	9%	–	8%▽	9%	9%	11%△	+1% (+0,03)△
· i. Omscholen naar een andere baan/ functie	2%	–	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,01)
· j. Teruggang in salaris/ in functie ('demotie')	2%	–	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,00)
· k. Aanpassing van de werkplek	7%	–	8%	8%△	6%▽	6%▽	–1% (–0,03)▽
· l. Gezondheidsbeleid/ stimuleren van gezondheid ingevoerd	4%	–	4%	4%	3%	3%	–0% (–0,01)
· m. Er zijn geen voorzieningen/ maatregelen getroffen	62%	–	64%△	63%△	61%▽	60%▽	–1% (–0,03)▽
· n. Andere voorzieningen/ maatregelen ten behoeve van langer doorwerken [Niet gevraagd in 2008-2012]	6%	–	–	–	7%△	5%▽	–2% (–0,04)▽
N	20.635	–	5.518	5.229	5.109	4.779	20.635
61. Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?							
· 0% [1]	29%	–	–	31%△	30%△	25%▼	–3% (–0,05)▽
· 1%-24% [2]	26%	–	–	27%△	26%	25%▽	–1% (–0,02)▽
· 25%-49% [3]	12%	–	–	12%	11%	13%	+0% (+0,00)
· 50%-74% [4]	11%	–	–	10%▽	11%	12%△	+1% (+0,03)△
· 75% of meer [5]	22%	–	–	19%▽	22%	24%△	+2% (+0,05)△
N	14.492	–	–	5.031	4.877	4.584	14.492
62. Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in het vorige kalenderjaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof [Range: 0–35]							
- Gemiddelde	2,2	2,5▲	2,1	2,3△	1,9▽	1,9▽	–0,15 (–0,05)▽
N	19.388	4.981	3.758	3.855	3.494	3.300	19.388
63a. Tevredenheid 'Brede inzetbaarheid van personeel'							
· % In sterke of zeer sterke mate	80%	–	78%▽	82%△	81%	81%	+1% (+0,02)△
N	19.637	–	5.296	5.047	4.740	4.554	19.637
63b. Tevredenheid 'Betrokkenheid van personeel'							
· % In sterke of zeer sterke mate	83%	–	82%▽	83%	83%	84%	+1% (+0,02)△
N	19.629	–	5.295	5.039	4.739	4.556	19.629

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
63c. Tevredenheid 'Flexibiliteit in werktijd van personeel'							
- % In sterke of zeer sterke mate	75%	-	73%▽	74%	76%	78%△	+2% (+0,05)△
N	19.437	-	5.247	4.976	4.687	4.526	19.437
63d. Tevredenheid 'Bereidheid van personeel om nieuwe dingen te leren'							
- % In sterke of zeer sterke mate	72%	-	70%▽	72%	73%△	73%	+1% (+0,02)△
N	19.555	-	5.288	5.010	4.718	4.539	19.555
63e. Tevredenheid 'Kwaliteit van geleverde werk van personeel'							
- % In sterke of zeer sterke mate	82%	-	80%▽	84%△	82%	84%△	+1% (+0,03)△
N	19.630	-	5.298	5.034	4.741	4.558	19.630
63f. Tevredenheid 'Arbeidsproductiviteit van personeel'							
- % In sterke of zeer sterke mate	77%	-	74%▽	77%	77%	80%△	+2% (+0,04)△
N	19.595	-	5.291	5.031	4.726	4.548	19.595
64a. Aantal personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-6300]							
- Gemiddelde	16	-	-	15	16	18	+1,3 (+0,01)
N	13.349	-	-	4.714	4.492	4.144	13.349
64ap. Percentage personeel met een contract voor onbepaalde tijd [Range: 0-100]							
- Gemiddelde	65	-	-	67△	65▽	64▽	-1,4 (-0,04)▽
N	13.349	-	-	4.714	4.492	4.144	13.349
64b. Aantal personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-3000]							
- Gemiddelde	3,3	-	-	3,1	3,0	3,8	+0,32 (+0,01)
N	13.349	-	-	4.714	4.492	4.144	13.349
64bp. Percentage personeel met een contract voor bepaalde tijd [Range: 0-100]							
- Gemiddelde	14	-	-	14	13	14	-0,16 (-0,01)
N	13.349	-	-	4.714	4.492	4.144	13.349
64c. Aantal oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0-4500]							
- Gemiddelde	1,3	-	-	1,3	1,4	1,3	+0,02 (+0,00)
N	13.349	-	-	4.714	4.492	4.144	13.349

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
64cp. Percentage oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten) [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	7,9	–	–	7,3▽	7,7	8,8△	+0,77 (+0,03)△
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64d. Aantal uitzendkrachten [Range: 0–2000]							
- Gemiddelde	1,1	–	–	0,88	1,1	1,4	+0,27 (+0,01)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64dp. Percentage uitzendkrachten [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	2,0	–	–	2,3△	1,6▽	2,1	–0,08 (–0,01)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64e. Aantal ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–1300]							
- Gemiddelde	0,68	–	–	0,59	0,73	0,74	+0,07 (+0,01)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64ep. Percentage ZZP-ers en/of freelancers [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	6,1	–	–	5,5▽	7,6▲	5,2▽	–0,09 (–0,00)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64f. Gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–1000]							
- Gemiddelde	0,39	–	–	0,19▽	0,46	0,55	+0,18 (+0,02)△
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64fp. Percentage gedetacheerden en/of payrollkrachten [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	1,0	–	–	0,70▽	1,6▲	0,73▽	+0,03 (+0,00)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64g. Aantal overig flexibel personeel [Range: 0–1150]							
- Gemiddelde	0,32	–	–	0,33	0,30	0,31	–0,01 (–0,00)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
64gp. Percentage overig flexibel personeel [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	3,2	–	–	2,8▽	3,5	3,2	+0,19 (+0,01)
N	13.349	–	–	4.714	4.492	4.144	13.349
Het totale aantal personeel van de vestiging [Range: 2–9501]							
- Gemiddelde	24	24	25	22	23	26	+0,07 (+0,00)
N	23.740	5.171	5.219	4.714	4.492	4.144	23.740

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
Het totale aantal personeel van de vestiging [gecategoriseerd]							
· 2-4 [1]	59%	62%△	60%	58%▽	60%	57%▽	-1% (-0,03)▽
· 5-9 [2]	20%	19%▽	19%	20%	20%	21%△	+0% (+0,02)△
· 10-49 [3]	16%	15%▽	16%	17%△	15%	17%	+0% (+0,01)△
· 50-99 [4]	2%	2%	2%	2%	2%	2%	+0% (+0,00)
· 100+ [5]	3%	3%	3%	3%	3%	3%	+0% (+0,01)
N	26.053	5.387	5.518	5.230	5.109	4.809	26.053
65a. Aantal FTE's vast [Range: 0-6860]							
- Gemiddelde	13	-	-	12	13	14	+1,1 (+0,01)
N	13.998	-	-	4.908	4.711	4.378	13.998
65ap. Percentage FTE's vast [Range: 0-100]							
- Gemiddelde	72	-	-	73△	71▽	71	-0,85 (-0,02)▽
N	13.998	-	-	4.908	4.711	4.378	13.998
65b. Aantal FTE's flexibel [Range: 0-3000]							
- Gemiddelde	4,1	-	-	3,7	4,0	4,7	+0,47 (+0,01)
N	13.998	-	-	4.908	4.711	4.378	13.998
65bp. Percentage FTE's flexibel [Range: 0-100]							
- Gemiddelde	28	-	-	27▽	29△	29	+0,85 (+0,02)△
N	13.998	-	-	4.908	4.711	4.378	13.998
Totale aantal FTE's [zelfgerapporteerd] [Range: 0-9800]							
- Gemiddelde	17	-	-	16	17	19	+1,5 (+0,01)
N	13.998	-	-	4.908	4.711	4.378	13.998
66. Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?							
· 1 Flexibele schil blijft even groot	66%	-	-	-	65%▽	67%△	+2% (+0,02)△
· 2 Flexibele schil zal groeien	23%	-	-	-	25%△	21%▽	-3% (-0,04)▽
· 3 Flexibele schil zal afnemen	11%	-	-	-	10%▽	12%△	+1% (+0,02)△
N	9.756	-	-	-	5.095	4.661	9.756
67. Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?							
· 1 Flexibele schil blijft even groot	66%	-	-	-	66%	65%	-1% (-0,01)

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
· 2 Flexibele schil zal groeien	22%	–	–	–	22%	22%	–1% (–0,01)
· 3 Flexibele schil zal afnemen	12%	–	–	–	12%▽	13%△	+2% (+0,02)△
N	9.756	–	–	–	5.095	4.661	9.756
67a1a. Aantal mannen [Range: 0–6546]							
- Gemiddelde	13	13	15	12	12	14	+0,02 (+0,00)
N	23.187	4.941	4.979	4.696	4.476	4.095	23.187
67a2a. Percentage mannen [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	59	61△	63▲	57▽	57▽	58	–0,99 (–0,04)▽
N	23.612	4.988	4.998	4.758	4.637	4.230	23.612
67a1b. Aantal vrouwen [Range: 0–6651]							
- Gemiddelde	11	11	11	9,9	9,8	11	–0,18 (–0,00)
N	23.187	4.941	4.979	4.696	4.476	4.095	23.187
67a2b. Percentage vrouwen [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	41	39▽	37▼	43△	43△	42	+0,99 (+0,04)△
N	23.612	4.988	4.998	4.758	4.637	4.230	23.612
67b1a. Aantal jonger dan 25 jaar [Range: 0–3997]							
- Gemiddelde	3,2	3,1	3,2	3,0	3,1	3,4	+0,04 (+0,00)
N	23.155	4.956	4.957	4.691	4.461	4.089	23.155
67b2a. Percentage jonger dan 25 jaar [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	16	16	15▽	16	17△	18△	+0,58 (+0,03)△
N	23.518	5.007	4.976	4.736	4.597	4.203	23.518
67b1b. Aantal 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–4914]							
- Gemiddelde	10	12△	11	9,1	8,9	9,8	–0,70 (–0,01)▽
N	23.155	4.956	4.957	4.691	4.461	4.089	23.155
67b2b. Percentage 25 tot en met 44 jaar [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	47	52▲	50▲	46	44▼	42▼	–2,6 (–0,12)▼
N	23.518	5.007	4.976	4.736	4.597	4.203	23.518
67b1c. Aantal 45-54 jaar [Range: 0–4018]							
- Gemiddelde	6,8	5,9	7,6	6,4	6,6	7,5	+0,22 (+0,01)
N	23.155	4.956	4.957	4.691	4.461	4.089	23.155

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
67b2c. Percentage 45-54 jaar [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	24	21▼	23▽	25△	25△	25△	+1,1 (+0,06)▲
N	23.518	5.007	4.976	4.736	4.597	4.203	23.518
67b1d. Aantal 55 jaar of ouder [Range: 0–2400]							
- Gemiddelde	3,6	3,1	4,0	3,2	3,6	4,4	+0,21 (+0,01)
N	23.155	4.956	4.957	4.691	4.461	4.089	23.155
67b2d. Percentage 55 jaar of ouder [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	13	12▽	13	12▽	14△	16▲	+0,94 (+0,06)▲
N	23.518	5.007	4.976	4.736	4.597	4.203	23.518
68c1a. Aantal laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–8551]							
- Gemiddelde	7,4	7,5	8,3	6,6	6,8	7,5	–0,16 (–0,00)
N	23.041	4.920	4.931	4.645	4.457	4.088	23.041
68c2a. Percentage laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO) [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	33	35△	35△	35△	31▽	31▽	–1,3 (–0,05)▽
N	23.400	4.972	4.952	4.698	4.588	4.189	23.400
68c1b. Aantal middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–4800]							
- Gemiddelde	9,2	9,4	9,7	8,6	8,7	9,5	–0,10 (–0,00)
N	23.041	4.920	4.931	4.645	4.457	4.088	23.041
68c2b. Percentage middelbaar geschoolden (MBO, HAVO, VWO) [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	44	45△	43	42▽	45	45	+0,06 (+0,00)
N	23.400	4.972	4.952	4.698	4.588	4.189	23.400
68c1c. Aantal hogeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–5633]							
- Gemiddelde	7,1	7,0	7,8	6,5	6,5	7,7	+0,01 (+0,00)
N	23.041	4.920	4.931	4.645	4.457	4.088	23.041

	TOTAAL	JAAR					
		2008	2010	2012	2014	2016	B (β) P
68c2c. Percentage hooggeschoolden (hoger onderwijs/ universiteit) [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	23	20▼	22▽	23	25△	24△	+1,2 (+0,05)▲
N	23.400	4.972	4.952	4.698	4.588	4.189	23.400
69d1a. Aantal deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–5738]							
- Gemiddelde	4,2	–	–	4,1	4,0	4,5	+0,17 (+0,00)
N	14.537	–	–	4.933	5.015	4.589	14.537
69d2a. Percentage deeltijders [12-20 uur] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	23	–	–	21▽	24△	23	+1,2 (+0,03)△
N	13.347	–	–	4.581	4.581	4.185	13.347
69d1b. Aantal deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–5281]							
- Gemiddelde	8,2	–	–	7,9	7,9	8,8	+0,47 (+0,01)
N	14.537	–	–	4.933	5.015	4.589	14.537
69d2b. Percentage deeltijders [21-32 uur] [Range: 0–100]							
- Gemiddelde	35	–	–	33▽	35	36△	+1,6 (+0,04)△
N	13.347	–	–	4.581	4.581	4.185	13.347
70. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze organisatie in Nederland? [Range: 2–800000]							
- Gemiddelde	2387	–	2034	1921	1190▽	4665▲	+682 (+0,04)△
N	3.593	–	892	963	921	818	3.593

LITERATUUR

- Bakhuys Roozeboom, M., Gouw, P., Hooftman, W., Houtman, I. & Klein Hesselink, J. (2008). *Arbobalans 2007/2008: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bergmeijer, M., Meerman, E., Scholtens, G., Lucas, R., Snijders, T. & Brinkman, W. (2012). [LISA-Handboek: Definities, protocollen en achtergronden van LISA](#). Stichting LISA.
- Bolhuis, P. & Petersen, A. van (2007). *Bouwen op vertrouwen. Professionals over de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking*. B3208. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (2005). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Eerste meting*. B2909. Leiden: Research voor Beleid.
- Bos, C. & Engelen, M. (2007). *De Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden: Tweede meting*. B3230. Leiden: Research voor Beleid.
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2005: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Brammer, C.H. (2009). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2008/2009*. Zoetermeer: Stratus.
- Brammer, C.H. (2011). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2010/2011*. Zoetermeer: Stratus.
- CBS (1993). [Standaard Bedrijfs Indeling \(SBI\)](#). Voorburg/Heerlen.
- CBS (2008). [Standaard Bedrijfs Indeling \(SBI\)](#). Voorburg/Heerlen.
- Cohen, J. (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd ed. New York: Taylor & Francis.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Bossche, S.N.J. van den & Kraan, K.O. (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Eurostat (2008). *Towards CIS 2008: The harmonised survey questionnaire*. Community Innovation Statistics. Luxembourg: Luxembourg.
- Have, C.J.M. ten, Kraan, K.O. & Oeij, P.R.A. (2007a). *Tabellenboek AVON-monitor 2007*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Have, C.J.M. ten, Oeij, P.R.A. & Kraan, K.O. (2007b). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2007*. Werkdocumentnummer 398. Den Haag: SZW.
- Houtman, I., Smulders, P. & Klein Hesselink, J. (red.) (2004). *Trends in Arbeid 2004*. Hoofddorp: TNO.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006a). *Erasmus Concurrentie en Innovatie Monitor*. Erasmus Universiteit/Rotterdam School of Management.
- Jansen, J.J.P., Bosch, A.J. van den & Volberda, H.W. (2006b). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management Science*, 52, 1661-1674.

- Kahn, H.A. & Semplos, C.T. (1989). *Statistical methods in epidemiology*. New York: Oxford University Press.
- 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 (NEA) 2008: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- 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 (NEA) 2009: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.
- Koppes, L.L.J., Vroome, E.M.M. de, Mars, G.M.J., Janssen, B.J.M., Zwieten, M.H.J. & Bossche, S.N.J. van den (2013). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO en CBS.
- Kraan, K. & Bakhuis Roozeboom, M. (2008). *Employer level monitoring surveys: An international inventory*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Kraan, K. & Jong, T. de (2011). Meten van innovatie: Surveys en kern-indicatoren. In: F. Vaas & P. Oeij (red.), *Innovatie die werkt: Praktijkvoorbeelden van netwerk-innoveren* (pp. 263-291). Den Haag: Boom | Lemma.
- Leede, J. de, Cox-Woudstra, E., Goudswaard, A., Rhijn, G. van, Schie, J. van, Tuinzaad, B. & Veldhuisen, A. van (2002). *Flexibele inzet van personeel in productiebedrijven: Praktijkvoorbeelden, trends, effecten, instrumenten*. Hoofddorp: TNO Arbeid/TNO Industrie.
- Leede, J. de & Goudswaard, A. (2008). Flexibele organisatie: Nieuwe inzichten over de afstemming tussen strategie, personeel en proces. In: S. Dhondt & F. Vaas (red.). *Waardevol werk: Van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie* (pp. 216-230). Den Haag: Lemma.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2013). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2012*. Zoetermeer: Panteia.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2015). *Onderzoeksverslag WEA-monitor 2014*. Zoetermeer: Panteia.
- Marwijk, M.J. van & Brammer, C.H. (2017). *Veldwerkverslag WEA-monitor 2016*. Zoetermeer: Panteia.
- MEADOW Consortium (2010). [The MEADOW Guidelines](#).
- MuConsult (2002). *Arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op ondernemingsniveau: Eindrapport AVON-monitor 2002*. Werkdocumentnummer 277. Den Haag: SZW.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R. & Goudswaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk: Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.
- OECD, Eurostat (2005). *The measurement of scientific and technological activities. Oslo Manual; Guidelines for collecting and interpreting innovation data*. Third Edition. Paris: OECD.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O., Sanders, J.M.A.F., Bossche, S.N.J. van den & Smulders, P.G.W. (2007). *Werkgeversmonitor Arbeid 2008 en 2010: Resultaten haalbaarheidsstudie*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Riedmann, A., Gyes, G. van, Román, A., Kerkhofs, M. & Bechmann, S. (2010). [European Company Survey 2009: Overview](#). Dublin: Eurofound.
- Rosenthal, R., Rosnow, R.L. & Rubin, D.B. (1999). *Contrasts and effect sizes in behavioral research*. Cambridge University Press.
- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005a). *Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau: AVON-monitor 2004*. Werkdocumentnummer 340. Den Haag: SZW.

- Sloten, G.C. van, Nauta, A. & Oeij, P.R.A. (2005b). *Tabellenboek AVON-monitor 2004*. Den Haag / Hoofddorp: SZW / TNO.
- Taskforce Sociale Innovatie (2005). [*Sociale Innovatie: De andere dimensie*](#).
- Veerman, T.J., Huurne, A.G. ter, Kersten, A., Reuling, A.M.H., Schellekens, E. & Vissers, A.M.C. (1996). *ZARA-werkgeverspanel, rapportage 1995-1996: Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reïntegratie en Arbeidsongeschiktheid*. Den Haag: SZW.
- Volberda, H.W., Vaas, F., Visser, J. & Leijnse, F. (2005). *Maatschappelijk Topinstituut Sociale Innovatie: Naar productiviteitsgroei en versterking van de Nederlandse concurrentiepositie*. Rotterdam etc.: ERIM Erasmus Universiteit Rotterdam, TNO Kwaliteit van Leven, AIAS Universiteit van Amsterdam, Innovatieplatform.
- Wissen, L. van (2003). *Het LISA, VVK Handelsregister en CBS Bedrijvenregister met elkaar vergeleken*. Rijksuniversiteit Groningen: URSI Rapport 306.

A WIJZIGINGEN WEA2014 – WEA2016

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
1	1	Wat is uw functie?
2	2	Hoe zou u de structuur van uw bedrijf kort omschrijven?
3	-	Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie? Zo ja, Is er een familielid aanwezig in het managementteam?
4	3	Heeft uw bedrijf vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit' karakter?
5	4	Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging?
6	5	In (ongeveer) welk jaar is uw bedrijf opgericht?
7	6	Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging
8	7	Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?
9	8	Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van medewerkers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?
10	-	Neemt uw vestiging regelmatig opdrachten aan van andere bedrijven? Zo ja, Besteden uw opdrachtgevers aandacht aan gezond en veilig werken van uw personeel?
11	9	Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken? a. Veranderingen in de organisatie van werk (bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers) b. Aanspreekpunt ingesteld voor werknemers (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker) c. Aanbieden van opleiding of training ter voorkoming van psychosociale risico's d. Voorlichting over psychosociale risico's, time-management of assertiviteit e. Psychosociale risico's tot onderwerp gemaakt van functioneringsgesprek en/of werkoverleg f. Werknemers meer ruimte gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden g. Andere maatregelen?
12	10	Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken? a. Het naleven van een wettelijke verplichting b. Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers c. Hoge verzuimpercentages d. Een achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten e. Eisen van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf f. Druk vanuit de Inspectie SZW g. Andere redenen?

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
13, 13a	11, 12	Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)? Zo ja, Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?
14	13	Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?
15	15	Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?
16	14	Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?
17	-	Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts?
18	-	Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?
19	-	Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening? (meerdere antwoorden mogelijk)
20	16	Uw bedrijf heeft mogelijk diensten afgenomen van deze arbodienstverlener. In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten? a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)
21	-	Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts een of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?
22	17	Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?
22a	18	Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?
22b	19	Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?
22c	20	Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw bedrijf rondom arbobeleid?
23	21	Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?
23a	22	Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?
24	23	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? a. Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken b. Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken c. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden d. In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim e. In onze vestiging wordt een werknemers met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken f. In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken
25	24	Stelt uw verzekeraar uw bedrijf premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?.

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
26	25	Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging? Antwoorδοpties > Toegevoegd: MR (in combinatie met OR); Toegevoegd: PVG
26a	26	Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en / of PVG? Was voorheen: Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR en/of PVT? (2010 versie was gelijk aan 2014 m.u.v. PVG)
26b	-	Is de OR, MR, PVT, en/of PVG in uw vestiging betrokken geweest bij: a. Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RIE en plan van aanpak b. De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener c. De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener d. De keuze van de preventiemedewerker e. Het takenpakket van de preventiemedewerker
27	27	Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)? Was voorheen: Is uw bedrijf lid van een werkgeversvereniging (ook wel: brancheorganisatie)?
28	28	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?
29	29	Valt uw bedrijf onder een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)?
29a	30	Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?
30	31	Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeeltelijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?
-	32	Is er in uw vestiging werkoverleg met medewerkers? Vervallen
31	33	Zijn de volgende arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar voor personeel in uw vestiging? (vgl. WEA 2012 vraag 36. Zonder rapportcijfer over tevredenheid)
32	34	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw bedrijf? Verwijderd item over Publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties (PBO's)
33	35	Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geredeneerd vanuit het belang van uw bedrijf) - Vervallen: - Personeelszaken - Vervallen: - Direct leidinggevenden van werknemers - Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) - De vakbond

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
34	36	In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen? <i>(Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele medewerkers)</i> a. Salaris van werknemers b. Werktijden van werknemers c. Werkprestaties van werknemers d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers e. De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers f. Zorgverlof / mantelzorg Nieuw in 2016: g. Werkplek van werknemers Nieuw in 2016: h. Werkduur van werknemers
35	37	In welke mate gebruiken de leidinggevendenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen? a. Salaris van werknemers b. Werktijden van werknemers c. Werkprestaties van werknemers d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers e. De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers f. Zorgverlof / mantelzorg Nieuw in 2016: g. Werkplek van werknemers Nieuw in 2016: h. Werkduur van werknemers
36	38	Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?
37	39	In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over de volgende onderwerpen?
-	40	Is teamwerk een belangrijk kenmerk van de werkorganisatie in uw vestiging? Vervallen
-	41	Als u denkt aan de taken die moeten worden uitgevoerd door de teams: beslissen de teamleden dan onderling hoe en door wie de taken moeten worden uitgevoerd of is er gewoonlijk een leidinggevende die de taken onder de teamleden verdeelt? Vervallen
-	42	Welk percentage van de werknemers binnen deze vestiging werkt momenteel in teams (die samenwerken aan hetzelfde product of dienstverlening)? Vervallen
-	43	Is de omvang van dit team/deze teams groter of kleiner dan 10 personen? Vervallen

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
-	44	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over uw vestiging? Vervallen a. worden gestimuleerd om creatief en innovatief te denken. b. worden gestimuleerd om zelf innovatieve projecten op te zetten. c. worden aangemoedigd om proactief en initiatiefrijk te zijn in hun werk. d. worden aangemoedigd om kansen die onze organisatie ten goede komen te verzilveren e. worden aangemoedigd om gedurfde risico's te nemen in onze vestiging f. worden gestimuleerd om door te zetten bij tegenslagen in hun werk. g. Er heerst een ondernemend klimaat binnen onze vestiging
38	45	Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een... a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd? b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten? c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd? d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?
39	46	Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn.
40	47	De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is c. De tevredenheid klanten van onze vestiging is d. De omzet van onze vestiging is e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is
-	48	Hoe zou u de arbeidsproductiviteit van uw vestiging inschatten ten opzichte van de arbeidsproductiviteit van uw concurrenten in de markt / andere organisaties die een vergelijkbare dienst verlenen? Vervallen
41	49	Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe?
41a	50	Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van a) werk op onregelmatige werktijden respectievelijk b) keuzemogelijkheden in werktijden
41b	51	Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren. Hoe groot schat u het percentage werknemers...
41c	52	Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?
41d	53	Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing zijn voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?
41e	54	Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing om GEEN werknemers met een flexibel contract in te zetten?

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
42	55	Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw bedrijf van toepassing is? Vervallen a. In mijn vestiging zijn computers aanwezig Vervallen b. In mijn vestiging zijn computers aanwezig, en die zijn met elkaar verbonden in een computernetwerk (via kabels, via de ether [bijv. WIFI]) Vervallen c. In mijn vestiging hebben we een computernetwerk met minstens de volgende software functies: email, internet, LAN (lokaal netwerk van computers) d. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP e. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen medewerkers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/socialware-toepassingen Vervallen f. In mijn vestiging worden (ook) e-commerce toepassingen gebruikt (dat zijn internettoepassingen voor handel met andere bedrijven of met consumenten) Nieuw in 2016: c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig (toelichting: robots zijn slimme machines met sensoren) Nieuw in 2016: d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoorautomatisering (zoals email en tekstverwerking) ook gespecialiseerde automateringstoepassingen (bijv. CAD/CAM statistische programmatuur, marketingtoepassingen, etc.)
42a	-	Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering?
43	56	Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel? Wilt u de medewerkers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt? - Leidinggevend personeel: degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen % - Uitvoerend personeel: degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren % - Ondersteunend personeel: degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bijvoorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling % _____ + Totaal 100%
44	57	Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?
44a	58	Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?
44b	59	Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?
45	60	Hoe heeft in de afgelopen twee jaar de samenstelling zich ontwikkeld van de functieniveaus, als u kijkt naar het vereiste opleidings- en denkniveau? [...] - Functies voor laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): - Functies die een middelbare opleiding vereisen (maximaal MBO, HAVO, VWO): - Functies die een hoog onderwijsniveau vereisen (hoger onderwijs of universiteit):
46	61	Kan een van de volgende oorzaken aangewezen worden als reden voor de afname van werkgelegenheid?

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
47	62	In 2016: Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd? - a. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werknemer: Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werkgever op grond van: - b. Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf - c. Ontbinding door de rechter: - d. Met wederzijds goedvinden - e. Pensioenontslag - f. Ontslag op staande voet - g. Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - h. Ontslag tijdens proeftijd - i. Overig / niet bekend In 2014: Gecombineerd in één vraag. Antwoordcategorieën vereenvoudigd: Beëindiging door 1. Werknemer; 2. Werkgever
48	63	Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?
49	64	Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?
49a	65	Hoeveel vacatures?
49b	66	Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?
50a	67	Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?
51	68	In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging? [kwalificatieveroudering]
52	69	Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?
53	70	Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?
54	71	Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?
55	72	In 2016: Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'? - Mensen met een (licht) verstandelijke beperking - Mensen die psychisch kwetsbaar zijn - Mensen met een lichamelijke beperking - Mensen met onvoldoende opleiding / een leerachterstand - Langdurig werkzoekenden - Vluchtelingen / migranten In 2014: Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
56	73	Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen?
57	74	Heeft uw vestiging een of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten? Item "i. Loonkostensubsidie van gemeente" nieuw toegevoegd in 2016
58	75	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste doorwerken?
59	76	Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken? Was voorheen: Is het voor de personele bezetting in uw bedrijf belangrijk dat werknemers ook ná hun 65ste doorwerken?
60	77	Welke voorzieningen/ maatregelen zijn er in uw bedrijf getroffen, zodat werknemers langer kunnen doorwerken?
61	78	Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/ scholing gevolgd? 1. 0% 2. 1 t/m 24% 3. 25% t/m 49% 4. 50% t/m 74% 5. 75% of meer 6. weet niet
62	79	Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in 2015, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof?
63	80	Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun brede inzetbaarheid; etc.
	81	Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract. Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn. Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd, zoals personeel met een jaarcontract, uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder. De peildatum is 1 januari 2016. Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in: - Personeel met een contract voor onbepaalde tijd: - Personeel met een contract voor bepaalde tijd: - Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten): - Uitzendkrachten: - Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers: - Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.): - Payrollkrachten: - Overigen:

WEA2016	WEA2014	(BEKNOPTE) VRAAGSTELLING
65	82	U heeft aangegeven dat u ... werknemers met een vast contract in dienst heeft en ... werknemers op flexibele basis inzet: Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij? (FTE [Full Time Equivalent] is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen) - Aantal FTE's vast: - Aantal FTE's flexibel:
66	83	Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging
67	84	Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging
67a-69a	85	Nu volgen enkele vragen over de verdeling van al uw personeel. In uw vestiging gaat het dus om <aantal V075AA> medewerkers. <i>Wilt u bij het beantwoorden van de vragen 1/1/2012 als peildatum gebruiken.</i> <i>U kunt ervoor kiezen om de antwoorden of in absolute aantallen te geven of in procenten op basis van uw eerder opgegeven totaalcijfer.</i> - Mannen: - Vrouwen: - Jonger dan 25 jaar: - 25 tot en met 44 jaar: - 45 tot en met 54 jaar: - 55 jaar of ouder: - Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO): - Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO): - Hogeschoolden (hoger onderwijs of universiteit): - Deeltijders, met een contract van 12 t/m 20 uur - Deeltijders, met een contract van 21 t/m 32 uur Vervallen: - Allochtone (niet-Nederlandse en niet-westerse) werknemers. Indien 1 of meer allochtone werknemers: Kunt u aangeven hoeveel van deze allochtone medewerkers afkomstig zijn uit Midden- of Oost-Europa? Als u voor een percentage kiest, baseer dit percentage dan uitsluitend op de 'allochtone (niet -Nederlandse en niet-Westerse) medewerkers uit de vorige vraag.
70	86	Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie. Wat is het totaal aantal medewerkers van deze totale organisatie in Nederland? Was voorheen: Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?
71	87	Indien u opmerkingen heeft over dit onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven
88	88	U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingenbestand. Mogen wij u benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?
74	90	Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2016 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website?

B VRAGENLIJST WEA2016

VRAAG INTRO

Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) Hartelijk dank voor uw toezegging om de WEA-vragenlijst in te vullen!

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een regelmatig terugkerend vragenlijstonderzoek onder bedrijven en instellingen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en Panteia BV.

Door het invullen van deze enquête kan het bedrijfsleven én de overheid inspelen op actuele vragen, wensen en problemen die in het Nederlandse bedrijfsleven aan de orde zijn. Na het onderzoek krijgt u bovendien een link naar de brochure met een samenvatting van de onderzoeksresultaten. Daarmee kunt u uw eigen bedrijf of organisatie vergelijken met uw branche-genoten en/of het Nederlandse bedrijfsleven in het algemeen.

Wij gaan zeer zorgvuldig om met de gegevens die u ons ter beschikking stelt. Wij zijn gehouden aan de privacywetgeving. Verslagen en publicaties naar aanleiding van dit onderzoek zijn altijd anoniem en niet herleidbaar tot concrete bedrijven of individuen.

Invulinstructie:

Vult u alstublieft alle vragen in.

- Bij vragen waar u een keuze kunt maken is het niet nodig lang na te denken. Vaak is uw eerste gedachte het juiste antwoord.
- Het beantwoorden van alle vragen duurt ongeveer 25 minuten. Mocht u tussentijds het invullen van de vragenlijst af willen breken om op een later tijdstip door te gaan, dan is dit mogelijk. U kunt gewoon uw browser sluiten. De volgende keer dat u inlogt, begint u automatisch bij de laatst beantwoorde vraag.
- Gebruik niet de standaardknoppen van uw browser, zoals Vorige, Volgende of Stoppen maar de knoppen “Volgende” en “Terug” onder aan uw scherm.

Heeft u vragen over dit onderzoek, dan kunt u de projectleider van TNO bereiken op telefoonnummer 088 - 866 5876 (Martijn van Emmerik).

Veel succes bij het invullen!

Vraag N001**1 Bedrijfskenmerken***Wat is uw functie?*

- 1: Directeur / eigenaar
- 2: Hoofd / medewerker P&O / HRM
- 3: Bedrijfsleider / vestigingsmanager

Vraag N002*Hoe zou u de 'structuur' van uw bedrijf kort omschrijven?*

- 1: Zelfstandig (zonder bijkomende vestigingen)
- 2: Hoofdkantoor van een Nederlands bedrijf met meerdere vestigingen
- 3: Hoofdkantoor van een buitenlands bedrijf met meerdere vestigingen
- 4: Vestiging van een Nederlands bedrijf
- 5: Vestiging van een buitenlands bedrijf
- 6: Anders, namelijk:

Vraag N003*Is uw organisatie voor 50% of meer eigendom van één familie?*

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag NA003*Als Vraag N003 is 1**Is er een familielid aanwezig in het managementteam?*

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N004*Heeft uw vestiging vooral een 'profit'- of vooral een 'non-profit'-karakter?*

- 1: Vooral een profit-karakter (streeft winst na)
- 2: Zowel profit- als non-profit-karakter (afhankelijk van de situatie)
- 3: Vooral een non-profit-karakter (streeft geen winst na)

Vraag N005*Wat is de belangrijkste hoofdactiviteit van deze vestiging?*

Met hoofdactiviteit wordt bedoeld de producten die worden geproduceerd of de diensten die worden verleend.

Vraag N006*In (ongeveer) welk jaar is uw vestiging opgericht?***Vraag N007****2 Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwet***Wat zijn de belangrijkste arbeidsrisico's in uw vestiging?**(meerdere antwoorden mogelijk)*

- 1: Werkdruk
- 2: Emotioneel zwaar werk
- 3: Agressie en geweld
- 4: Lichamelijke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- 5: Beeldschermwerk
- 6: Langdurig in dezelfde (ongemakkelijke) houding werken
- 7: Lawaai
- 8: Knel-/plet-/snijgevaar
- 9: Valgevaar
- 10: Aanrijdgevaar

- 11: Gevaarlijke (chemische of biologische) stoffen
- 12: Straling
- 13: Onregelmatige werktijden (bijv. nachtarbeid, ploegendienst)
- 14: Repeterend werk
- 15: Andere arbeidsrisico's
- 16: Geen arbeidsrisico's
- 17: Weet niet

Vraag N008

Welke nieuwe maatregelen heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar ingevoerd op het gebied van arbo en verzuim?

(maatregelen die uw vestiging langer geleden nam, vallen hierbuiten)

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Organisatorische verbeteringen (bijvoorbeeld aanstelling preventiemedewerker)
- 2: Technische verbeteringen (bijvoorbeeld afscherming van machineonderdelen)
- 3: Persoonlijke beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een helm of handschoenen)
- 4: Onderzoek naar arbeidsrisico's en klachten
- 5: Bevorderen van een gezonde leefstijl (bijvoorbeeld bedrijfsfitness)
- 6: Algemeen/integraal beleid voor veilig en gezond werken
- 7: Prikkel om verzuim te voorkomen of terug te dringen
- 8: Begeleiding bij verzuim en re-integratie (bijvoorbeeld aanstelling verzuimcoördinator)
- 9: Voorlichting, training en deskundigheidsbevordering
- 10: Aanpassingen in het werk (bijvoorbeeld in functies of roosters)
- 11: Andere maatregelen

12: Geen maatregelen

13: Weet niet

Vraag N009

Heeft u maatregelen getroffen die specifiek zijn gericht op de arbeidsomstandigheden en/of het verzuim van werknemers die niet in loondienst zijn van uw vestiging?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Ja, voor ZZP-ers / freelancers
- 2: Ja, voor uitzendkrachten en/of gedetacheerden
- 3: Ja, voor vrijwilligers
- 4: Nee
- 5: Weet niet

Vraag N010

Neemt uw vestiging regelmatig opdrachten aan van andere bedrijven?

- 1: Ja
- 2: Nee

Vraag NA010

Als Vraag N010 is 1

Besteden uw opdrachtgevers aandacht aan gezond en veilig werken van uw personeel?

- 1: Nee, geen opdrachtgevers
- 2: Het merendeel niet
- 3: Het merendeel wel
- 4: Ja, alle opdrachtgevers
- 5: Weet niet

Vraag N011

Psychosociale risico's (zoals werkdruk en agressie) zijn veroorzakers van stress. Heeft uw vestiging in de afgelopen 2 jaar een of meer van de volgende maatregelen getroffen om psychosociale risico's aan te pakken?

- a. Veranderingen in de organisatie van werk
(bijvoorbeeld planning, werktijden, takenpakket werknemers)
- b. Aanspreekpunt ingesteld voor werknemers
(bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker)
- c. Aanbieden van opleiding of training ter voorkoming van psychosociale risico's
- d. Voorlichting over psychosociale risico's, time-management of assertiviteit
- e. Psychosociale risico's tot onderwerp gemaakt van functionerings-gesprek en/of werkoverleg
- f. Werknemers meer ruimte gegeven in het regelen van hun eigen werkzaamheden
- g. Andere maatregelen?

1: Ja

2: Nee

3: Maatregel bestond al

4: Weet niet

Vraag N012

Als Vraag N011_1 is 1 of Vraag N011_2 is 1 of Vraag N011_3 is 1 of Vraag N011_4 is 1 of Vraag N011_5 is 1 of Vraag N011_6 is 1 of Vraag N011_7 is 1
U heeft in de vorige vraag aangegeven dat u maatregelen heeft getroffen tegen psychosociale risico's.

Welke van de volgende redenen zijn voor uw vestiging in de afgelopen twee jaar aanleiding geweest om psychosociale risico's aan te pakken?

- a. Het naleven van een wettelijke verplichting
- b. Verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers
- c. Hoge verzuimpercentages
- d. Een achteruitgang in de productiviteit of in de kwaliteit van de producten
- e. Eisen van klanten of bezorgdheid over de reputatie van het bedrijf
- f. Druk vanuit de Inspectie SZW
- g. Andere reden?

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

Vraag N013

Heeft uw vestiging een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI& E)?

1: Ja

2: Nee → door naar Vraag N014

3: Weet niet → door naar Vraag N014

Vraag NA013

Heeft uw vestiging naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N014

Zijn er in uw vestiging één of meer werknemers als preventiemedewerker aangewezen?

- 1: Ja, één werknemer
- 2: Ja, meerdere werknemers
- 3: Nee, de werkgever vervult zelf de taken van de preventiemedewerker
- 4: Nee, alleen op een andere vestiging/de hoofdvestiging
- 5: Nee, er is/zijn geen preventiemedewerker(s) aangesteld
- 6: Weet niet

Vraag N015

Wie neemt meestal de verzuimbegeleiding van werknemers op zich?

- 1: Leidinggevende
- 2: Personeelsfunctionaris
- 3: Bedrijfsarts
- 4: Arbodienstverlener
- 5: Casemanager

Vraag N016

Hoe heeft u de verplichting tot inschakeling van een bedrijfsarts of arbodienstverlener geregeld?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Ik heb dit geregeld in mijn contract met een externe arbodienst
- 2: Ik heb dit geregeld via de interne arbodienst
- 3: Ik heb dit geregeld via mijn verzuimverzekeraar/zorgverzekeraar
- 4: Ik heb dit geregeld via mijn assurantietussenpersoon/arboadviseur
- 5: Ik huur zelf een bedrijfsarts in
- 6: Ik huur zelf een andere gecertificeerde arbodienstverlener in
- 7: Ik heb hierover niets geregeld
- 8: Anders
- 9: Weet niet

Vraag N017

Hebben werknemers in uw vestiging de mogelijkheid om periodiek deel te nemen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een arbodienst of bedrijfsarts?

Bijvoorbeeld PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) of PMO (Preventief Medisch Onderzoek).

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N018

Hebben werknemers in uw vestiging rechtstreeks toegang tot een bedrijfsarts?

- 1: Ja, zonder voorwaarden of bemoeienis van werkgever of chef
- 2: Ja, met medeweten van werkgever of chef
- 3: Nee, alleen na overleg met werkgever of chef
- 4: Nee, dat beslist de werkgever of chef zelf
- 5: Anders
- 6: Weet niet

Vraag N019

Wie kunnen, behalve uw vaste medewerkers, gebruik maken van de diensten van bedrijfsarts en arbodienstverlening?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract
- 2: Nul uren-werknemers
- 3: Uitzendkrachten
- 4: Gedetacheerden
- 5: Stagiairs
- 6: Vrijwilligers
- 7: ZZP-ers / freelancers
- 8: Geen andere medewerkers
- 9: Weet niet

Vraag N020

In hoeverre bent u tevreden of ontevreden met de volgende diensten van uw aanbieder van arbodiensten?

- a. Advisering over uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- b. Toetsing van uw Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- c. Begeleiding van zieke werknemers bij terugkeer naar werk
- d. Uitvoeren van Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)
- e. Uitvoeren van aanstellingskeuring(en)

- 1: Helemaal tevreden
- 2: Tevreden
- 3: Tevreden noch ontevreden
- 4: Niet tevreden
- 5: Helemaal niet tevreden
- 6: N.V.T.

Vraag N021

Zijn in de afgelopen 12 maanden door een (bedrijfs)arts een of meer beroepsziekten vastgesteld onder leden van uw personeel?

Toelichting: onder beroepsziekten verstaan we een ziekte die ontstaan is door het werk, zoals: Gehoorproblemen; Overspannendheid/burn-out; Depressie; Posttraumatische stress stoornis (PTTS); RSI (nek, schouder, arm, pols, hand); Lage rug aandoening; Heupartrose; Knieartrose; Contact-eczeem; Astma; COPD; Beroepsgebonden infectieziekten.

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N022

Bestaat er in uw sector een brancheorganisatie?

Een brancheorganisatie is een organisatie die doet aan dienstverlening voor werkgevers en werknemers binnen een branche.

1: Ja

2: Nee → door naar Vraag N023

3: Weet niet → door naar Vraag N023

Vraag NA022

Is deze brancheorganisatie actief op het gebied van arbo?

1: Ja

2: Nee → door naar Vraag N023

3: Weet niet → door naar Vraag N023

Vraag NB022

Van welke diensten van uw brancheorganisatie maakt u gebruik?

(meerdere antwoorden mogelijk)

1: Branche-RI&E

2: Verzuimmelding via brancheloket

3: Collectief contract met verzekeraar

4: Collectief contract met arbodienst

5: Cursusaanbod over arbo en verzuim

6: Informatie en advies over arbo, verzuim en/of re-integratie

7: Geen van deze

8: Anders

9: Weet niet

Vraag NC022

Hoe beoordeelt u de rol van de brancheorganisatie bij het ondersteunen van uw vestiging rondom arbobeleid?

1: Goed

2: Voldoende

3: Matig

4: Slecht

5: Weet niet/geen mening

Vraag N023

Is er in uw branche een arbocatalogus opgesteld?

Een arbocatalogus beschrijft technieken en werkwijzen en geeft handleidingen voor veilig en gezond werken.

1: Ja

2: Nee → door naar Vraag N024

3: Weet niet → door naar Vraag N024

Vraag NA023

Wordt deze arbocatalogus door uw vestiging gebruikt?

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

Vraag N024

In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- Brancheafspraken in CAO's of arbocatalogi leiden tot veranderingen die werknemers echt merken
- Werkgevers kunnen zelf het ziekteverzuim beperken
- In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbeids- en rusttijden
- In onze vestiging vindt overleg plaats met werknemers over arbo en verzuim
- In onze vestiging wordt een werknemers met een ongezonde leefstijl en werkstijl daarop aangesproken
- In onze vestiging treffen we maatregelen zodat werknemers langer kunnen doorwerken

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

Vraag N025

Stelt uw verzekeraar uw vestiging (extra) premiekorting in het vooruitzicht bij het aantoonbaar verbeteren van arbeidsomstandigheden en verzuim?

- 1: Ja, onze zorgverzekeraar doet dat
- 2: Ja, onze verzuimverzekeraar doet dat
- 3: Ja, onze zorgverzekeraar en verzuimverzekeraar doen dat
- 4: Nee
- 5: Weet niet

Vraag N026**3 Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden**

Is er in uw vestiging een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

- 1: Ja, een ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)
- 2: Ja, een personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- 3: Ja, (2x per jaar) een personeelsvergadering (PVG)
- 4: Nee → door naar Vraag N027
- 5: Weet niet → door naar Vraag N027

Vraag NA026

Als Vraag N026 is 1 of Vraag N026 is 2 of Vraag N026 is 3

Hoe tevreden of ontevreden bent u over het functioneren van de OR, MR, PVT, en/of PVG?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

Vraag NB026

Is de OR, MR, PVT, en/of PVG in uw vestiging betrokken geweest bij:

- Het vormgeven van het arbobeleid zoals bij RIE en plan van aanpak
- De keuze voor een arbodienst of andere arbodienstverlener
- De inhoud van het takenpakket van arbodienst of andere dienstverlener
- De keuze van de preventiemedewerker
- Het takenpakket van de preventiemedewerker

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N027

Is uw vestiging lid van een werkgeversvereniging (ook wel: branchevereniging)?

Een werkgeversvereniging is een organisatie die doet aan belangenbehartiging voor en dienstverlening aan de aangesloten werkgevers. Een belangrijke activiteit is het voeren van CAO-onderhandelingen namens de werkgevers.

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar Vraag N029
- 3: Weet niet → door naar Vraag N029

Vraag N028

Hoe tevreden of ontevreden bent u met de behartiging van uw belangen door de werkgeversorganisatie?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)

Vraag N029

Valt uw vestiging onder een Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO)?

- 1: Ja, vestiging valt onder ondernemings-CAO
- 2: Ja, vestiging valt onder bedrijfstak-CAO
- 3: Ja, vestiging valt onder arbeidsvoorwaardenregeling voor overheids-personeel
- 4: Ja, vestiging valt onder andere CAO-vorm
- 5: Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel geheel
- 6: Nee, vestiging valt niet onder een CAO, maar volgt een bepaalde CAO wel gedeeltelijk
- 7: Nee, vestiging valt niet onder een CAO → door naar Vraag N030
- 8: Weet niet → door naar Vraag N030

Vraag NA029

Hoe tevreden of ontevreden bent u met de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling?

(geef een rapportcijfer van 1 = zeer ontevreden tot 10 = zeer tevreden)...

- 1: Rapportcijfer:
- 2: Ik geef geen rapportcijfer, want ik heb daarover geen mening
- 3: Ik geef geen rapportcijfer, want ik ben onvoldoende bekend met de CAO

Vraag N030

Heeft u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van gelden van een O&O fonds als gedeelte-lijke vergoeding van kosten voor de scholing van uw werknemers?

Een Opleiding en Ontwikkelingsfonds (O&O) is een fonds waaraan bedrijven collectief via de brancheorganisatie meebetalen voor de scholing van hun werknemers.

- 1: Nee, er bestaat geen O&O-fonds in onze bedrijfstak
- 2: Nee, ik heb er nog nooit van gehoord
- 3: Er bestaat wel een O&O-fonds maar ik heb er geen gebruik van gemaakt
- 4: Ja, ik heb gebruik gemaakt van een O&O-fonds

Vraag N031

Zijn de volgende arbeidsvoorwaardenregelingen beschikbaar voor personeel in uw vestiging?

- a. Mobiliteitsregeling woon-werk (zoals stimulans voor reizen met OV)
- b. Regelingen om werknemers financieel te ontzorgen (zoals budgetcoach, spaarregelingen)
- c. Ruimte voor zorgtaken (zoals mantelzorg)
- d. Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden samen te stellen
- e. Persoonsgebonden (inzetbaarheids)budget
- f. Regelingen voor het behoud van gezondheid en vitaliteit (zoals bedrijfsfitness)
- g. Functionerings- en/of beoordelingsgesprekken
- h. Promotie- en loopbaanmogelijkheden
- i. Scholings- en opleidingsmogelijkheden
- j. Mogelijkheden om in deeltijd te werken
- k. Flexibele werktijden
- l. Thuiswerkregeling
- m. Verlof- en vakantiemogelijkheden
- n. Overlegmogelijkheden

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N032

Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u de volgende onderwerpen vindt voor uw vestiging?

(1 = zeer onbelangrijk 10 = zeer belangrijk)

- a. Het bestaan van vakbonden
- b. Het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen (zoals een OR)
- c. Het bestaan van CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten)
- d. Het bestaan van werkgeversorganisaties
- e. Het bestaan van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O)

- 1: 1
- 2: 2
- 3: 3
- 4: 4
- 5: 5
- 6: 6
- 7: 7
- 8: 8
- 9: 9
- 10: 10
- 11: Weet niet/N.V.T.

Vraag N033

Kunt u met een rapportcijfer aangeven hoe tevreden of ontevreden u bent over de behartiging van werknemersbelangen door de onderstaande personen of partijen? (geredeneerd vanuit het belang van uw vestiging)

1 = zeer ontevreden 10 = zeer tevreden

- a. Ondernemingsraad (OR), medezeggenschapsraad (MR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- b. De vakbond

1: 1

2: 2

3: 3

4: 4

5: 5

6: 6

7: 7

8: 8

9: 9

10: 10

11: Weet niet/N.V.T.

Vraag N034

In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk over de volgende onderwerpen?

(Maatwerk is het kunnen maken van verschillende afspraken met individuele werknemers.)

- a. Salaris van werknemers
- b. Werktijden van werknemers
- c. Werkprestaties van werknemers
- d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers
- e. De taakhoud en/of het aantal taken van werknemers
- f. Zorgverlof / mantelzorg
- g. Werkplek van werknemers
- h. Werkduur van werknemers

1: Heel veel ruimte

2: Veel ruimte

3: Veel noch weinig ruimte

4: Weinig ruimte

5: Heel weinig ruimte / geen ruimte

6: Weet niet

Vraag N035

Als Vraag N034_1 is 1 of Vraag N034_1 is 2 of Vraag N034_1 is 3 of Vraag N034_1 is 4 of Vraag N034_2 is 1 of Vraag N034_2 is 2 of Vraag N034_2 is 3 of Vraag N034_2 is 4 of Vraag N034_3 is 1 of Vraag N034_3 is 2 of Vraag N034_3 is 3 of Vraag N034_3 is 4 of Vraag N034_4 is 1 of Vraag N034_4 is 2 of Vraag N034_4 is 3 of Vraag N034_4 is 4 of Vraag N034_5 is 1 of Vraag N034_5 is 2 of Vraag N034_5 is 3 of Vraag N034_5 is 4 of Vraag N034_6 is 1 of Vraag N034_6 is 2 of Vraag N034_6 is 3 of Vraag N034_6 is 4 of Vraag N034_7 is 1 of Vraag N034_7 is 2 of Vraag N034_7 is 3 of Vraag N034_7 is 4 of Vraag N034_8 is 1 of Vraag N034_8 is 2 of Vraag N034_8 is 3 of Vraag N034_8 is 4

In welke mate gebruiken leidinggevendenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk bij onderstaande onderwerpen op het gebied van arbeidsverhoudingen?

- a. Salaris van werknemers
- b. Werktijden van werknemers
- c. Werkprestaties van werknemers
- d. Ontwikkeling/opleiding van werknemers
- e. De taakinhoud en/of het aantal taken van werknemers
- f. Zorgverlof / mantelzorg
- g. Werkplek van werknemers
- h. Werkduur van werknemers

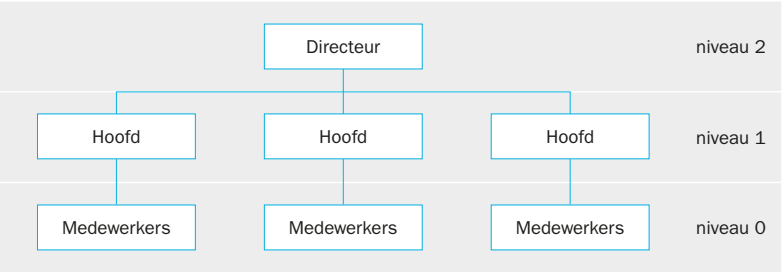
- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

Vraag N036

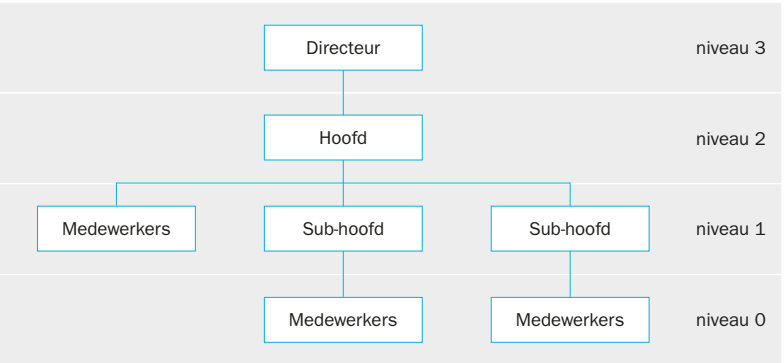
4. Bedrijfsbeleid

Hoeveel verschillende hiërarchische niveaus zijn er in deze vestiging?

Voor beantwoording van deze vraag kunt u kijken naar onderstaande voorbeelden.



dit zijn 2 hiërarchische niveaus



dit zijn 3 hiërarchische niveaus

Vraag N037

In welke mate kunnen uitvoerende werknemers zelf beslissen over de volgende onderwerpen

- a. Het bepalen van de werkmethode
- b. Het bepalen van de werkverdeling
- c. Het bepalen van de werktijden en pauzes
- d. Het oplossen van operationele problemen/storingen in het productieproces of werkproces

- 1: Helemaal niet
- 2: In geringe mate
- 3: In enige mate
- 4: In sterke mate
- 5: In zeer sterke mate / volledig
- 6: Weet niet

Vraag N038

Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar een ...

- a. nieuw of in belangrijke mate verbeterd product of dienst geïntroduceerd?
- b. nieuw of in belangrijke mate verbeterd proces ingevoerd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten?
- c. nieuwe of in belangrijke mate verbeterde marketingmethode ingevoerd?
- d. nieuwe of belangrijke organisatorische verandering doorgevoerd?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N039

Bij mijn bedrijf moeten op korte termijn resultaten worden gehaald zelfs als dit ten koste gaat van resultaten op lange termijn.

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

Vraag N040

De volgende stellingen gaan over bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar.

- a. De arbeidsproductiviteit in onze vestiging is
- b. De kwaliteit van de producten/diensten van onze vestiging is
- c. De tevredenheid klanten van onze vestiging is
- d. De omzet van onze vestiging is
- e. De winst/het positieve financieel resultaat van onze vestiging is

- 1: Sterk afgenomen
- 2: Afgenomen
- 3: Gelijk gebleven
- 4: Toegenomen
- 5: Sterk toegenomen

Vraag N041

Past uw vestiging in sterke of geringe mate de volgende vormen van flexibilisering van de arbeid toe om variaties in personeelsbehoefte op te kunnen vangen?

- a. Brede inzetbaarheid van personeel
- b. Flexibele werktijden
- c. Flexibele contracten
- d. Zelf roosteren (werknemers zelf de werktijden laten bepalen)
- e. Telewerken / thuiswerken
- f. Overwerk
- g. Werk uitbesteden aan derden
- h. Een arbeidspool met andere bedrijven

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

Vraag NA041

Als Vraag N041_2 is 1 of Vraag N041_2 is 2 of Vraag N041_2 is 3 of Vraag N041_2 is 4

Uw vestiging heeft flexibele werktijden. Is er sprake van:

- Werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren
- Keuzemogelijkheden in werktijden voor werknemers

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

Vraag NB041

Als Vraag NA041_1 is 1 of Vraag NA041_1 is 2 of Vraag NA041_1 is 3 of Vraag NA041_1 is 4

Uw vestiging heeft werk op onregelmatige werktijden buiten kantooruren.

Hoe groot schat u het percentage werknemers in dat (geregeld) werkzaam is:

- buiten kantooruren : %
- in de nacht : %

Vraag NC041

Als Vraag N041_3 is 1 of Vraag N041_3 is 2 of Vraag N041_3 is 3 of Vraag N041_3 is 4

Uw vestiging maakt gebruik van flexibele contracten. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

- a. Wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies
- b. Wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers
- c. Wij bieden flexibele werknemers ontwikkelmogelijkheden
- d. Wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur
- e. Wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk

- 1: Helemaal eens
- 2: Eens
- 3: Eens noch oneens
- 4: Oneens
- 5: Helemaal oneens

Vraag ND041

Als Vraag N041_3 is 1 of Vraag N041_3 is 2 of Vraag N041_3 is 3 of Vraag N041_3 is 4

Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing zijn voor het inzetten van werknemers met een flexibel contract?

- 1: Opvang van pieken in personeelsbehoefte
- 2: Opvang van ziekte en verlof van het vaste personeel
- 3: Opvang van ongewenst verloop van het vaste personeel
- 4: Werving van nieuw personeel
- 5: Inhuur van specifieke kennis en ervaring
- 6: Omdat we niet het risico willen lopen om te veel personeel in dienst te hebben (bijvoorbeeld als de markt krimpt)
- 7: Omdat ons vaste personeel onvoldoende flexibel inzetbaar is
- 8: Omdat we geen werkgeverslasten willen dragen voor een deel van het personeel
- 9: Omdat we kwetsbare groepen een kans willen geven, maar daarvoor niet alle risico's willen dragen
- 10: Vanwege een reorganisatie/krimp (daarom geen vaste contracten meer geven)
- 11: Anders, namelijk:

Vraag NE041

Als Vraag N041_3 is 5 of Vraag N041_3 is weet niet

Kunt u aangeven welke redenen binnen uw vestiging van toepassing om

GEEN werknemers met een flexibel contract in te zetten?

- 1: Nooit over nagedacht
- 2: Omdat wij weinig variatie hebben in het werkaanbod (geen probleem met piek en ziek)
- 3: Omdat wij voldoende flexibiliteit in het eigen personeel hebben
- 4: Omdat flexkrachten voor ons te duur zijn
- 5: Omdat we denken dat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden
- 6: Omdat de klanten liever niet hebben dat met flexkrachten gewerkt wordt
- 7: De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wil geen flexkrachten
- 8: Omdat we met vertrouwelijke informatie werken
- 9: Omdat we niet willen dat flexkrachten met onze kennis naar een ander bedrijf gaan
- 10: Omdat de inwerktijd te lang is
- 11: Omdat we een reorganisatie hebben/moeten krimpen
- 12: Omdat de wet- en regelgeving strenger is geworden voor de inzet van flexibele werknemers
- 13: Anders, namelijk:

Vraag N042

Kunt u aangeven welke automatiseringssituatie voor uw vestiging van toepassing is?

- a. In mijn vestiging worden de bedrijfsprocessen (ook) door de volgende software aangestuurd: workflow software, ERP
- b. In mijn vestiging wordt de communicatie tussen werknemers onderling gestimuleerd door de volgende software: groupware, sociale media/social ware-toepassingen
- c. In mijn vestiging zijn vormen van robotisering op de werkplek aanwezig (toelichting: robots zijn slimme machines met sensoren)
- d. In mijn vestiging gebruiken medewerkers naast gewone kantoorautomatisering (zoals email en tekstverwerking) ook gespecialiseerde automateringstoepassingen (bijv. CAD/CAM statistische programmatuur, marketingtoepassingen, etc.)

1: Ja

2: Nee

Vraag NA042

Als Vraag N042_3 is 1

Wat zijn bij uw vestiging de twee belangrijkste redenen om gebruik te maken van robotisering?

(maximaal 2 antwoorden mogelijk)

- 1: Besparing op loonkosten
- 2: Een hogere productie mogelijk maken
- 3: Het werk lichamelijk minder zwaar maken
- 4: Het werk mentaal minder zwaar maken
- 5: Kwaliteitsverbetering productieproces
- 6: Een betere uitstraling naar stakeholders toe
- 7: Anders
- 8: Weet niet

Vraag N043

Kunt u het personeel in deze vestiging onderverdelen naar leidinggevend personeel, uitvoerend personeel en ondersteunend personeel?

Wilt u de werknemers toewijzen aan de categorie waarin men het meeste werkt?

- Leidinggevend personeel: degenen die anderen aansturen en belangrijke beslissingen nemen:
- Uitvoerend personeel: degenen die de uiteindelijke producten maken of de diensten leveren:
- Ondersteunend personeel: degenen die het werk van de vorige categorieën ondersteunen, bij voorbeeld de financiële administratie, afdeling personeelsbeleid, facilitaire dienst, ict-afdeling:

Vraag N044

Hoe verhoudt het huidige totale aantal werknemers binnen uw vestiging zich tot het aantal van twee jaar geleden?

- 1: Het aantal werknemers is afgenomen met meer dan 5%
- 2: Het aantal werknemers is toegenomen met meer dan 5%
- 3: Ongeveer gelijk gebleven (minder dan 5% toe-/afname)

Vraag NA044

Als Vraag N044 is 1

Hoe groot is de afname van werkgelegenheid ongeveer geweest?

- 1: Afname met 5% t/m 9%
- 2: Afname met 10% t/m 24%
- 3: Afname met 25% of meer

Vraag NB044

Als Vraag N044 is 2

Hoe groot is de toename van werkgelegenheid ongeveer geweest?

- 1: Toename met 5% t/m 9%
- 2: Toename met 10% t/m 24%
- 3: Toename met 25% of meer

Vraag N045

Hoe heeft in de afgelopen twee jaar de samenstelling zich ontwikkeld van de functieniveaus, als u kijkt naar het vereiste opleidings- en denkniveau?

Is het aantal:

- Functies voor laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO):
- Functies die een middelbare opleiding vereisen (maximaal MBO, HAVO, VWO):
- Functies die een hoog onderwijsniveau vereisen (hoger onderwijs of universiteit):

1: Zeer sterk afgenomen (met 25% of meer)

2: Sterk afgenomen (met 10% t/m 24%)

3: Afgenomen (met 5% t/m 9%)

4: Ongeveer gelijk gebleven (met minder dan 5% toe-/afname)

5: Toegenomen (met 5% t/m 9%)

6: Sterk toegenomen (met 10% t/m 24%)

7: Zeer sterk toegenomen (met 25% of meer)

8: Niet van toepassing

Vraag N046

Als Vraag N044 is 1

Kan een van de volgende oorzaken aangewezen worden als reden voor de afname van werkgelegenheid?

- a. Toename in de productiviteit dankzij technologische innovatie
- b. Toename in de productiviteit door organisatorische veranderingen of reorganisatie
- c. Terugval in de markt voor uw goederen of diensten
- d. Verkoop of sluiting van een deel van uw vestiging of organisatie
- e. Verlaging van het budget

1: Ja

2: Nee

3: Weet niet

Vraag N047

Kunt u aangeven hoeveel arbeidsovereenkomsten er ongeveer in de afgelopen 12 maanden in uw vestiging door werknemers of door de werkgever zijn beëindigd?

- a. Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werknemer:
Aantal arbeidsovereenkomsten beëindigd door de werkgever op grond van:
- b. Opzegging met toestemming van het UWV WERKbedrijf
- c. Ontbinding door de rechter:
- d. Met wederzijds goedvinden
- e. Pensioenontslag
- f. Ontslag op staande voet
- g. Niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- h. Ontslag tijdens proeftijd
- i. Overig / niet bekend

Vraag N048

Wat was de voornaamste reden voor beëindiging door de werkgever bij de meest recente beëindiging?

- 1: Bedrijfseconomisch (individueel/collectief)
- 2: Persoonlijk (disfunctioneren of verwijtbaar handelen van werknemer)
- 3: Verstoorde arbeidsverhouding
- 4: Arbeidsongeschiktheid
- 5: Vrijwillige uittreding door werknemer
- 6: Pensionering en/of overlijden
- 7: Anders
- 8: Niet van toepassing

Vraag N049**5. Personeel**

Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?

- 1: Ja
- 2: Nee → door naar Vraag NA050
- 3: Weet niet → door naar Vraag NA050

Vraag NA049

Hoeveel vacatures?

Vraag NB049

Hoeveel van deze vacatures acht u moeilijk vervulbaar?

Vraag NA050

Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?

Vraag N051

In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op uw vestiging?

- a. Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid
- b. Werknemers verliezen kennis en vaardigheden omdat zij deze niet of onvoldoende gebruiken
- c. Werknemers beschikken over kennis en vaardigheden die door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn
- d. Werknemers zitten vast in verouderde denkpatronen over hun werk en/of omgang met klanten
- e. Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken
- f. Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

Vraag N052

De volgende vragen gaan over mensen die willen werken, maar langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt zijn. In het kort: 'kwetsbare groepen'.

Is het inzetten van kwetsbare groepen expliciet onderdeel van de missie van uw vestiging?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N053

Heeft uw vestiging in de afgelopen twee jaar bewust personen in dienst genomen afkomstig uit een of meer kwetsbare groepen, zoals langdurig werklozen, voortijdig schoolverlaters en jong- of gedeeltelijk gehandicapten?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N054

Wat voor acties neemt u (of bent u concreet van plan te nemen) om arbeidsbeperkten aan te nemen?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Het creëren van arbeidsplekken bij nieuwe opdrachten / aanbestedingen (via. bijv. Social Return)
- 2: Het creëren van nieuwe arbeidsplekken vanuit bestaande banen (via. functiedifferentiatie / job carving)
- 3: Het bieden van werkervaringsplek, stage, leerwerkproject
- 4: Het gaan inlenen / detachering van arbeidsbeperkten (via externe partij)
- 5: Het terughalen van werk dat eerder door outsourcing of offshoring niet meer door uw organisatie zelf wordt gedaan (via insourcing, reshoring)
- 6: Het samen met andere werkgevers in de regio kijken naar het aanbod van werk / taken geschikt voor arbeidsbeperkten (via bijv. gedeeld werkgeverschap / regionale arbeids- of takenpool)
- 7: Anders, namelijk:
- 8: Geen
- 9: Weet het (nog) niet

Vraag N055

Ongeveer hoeveel werknemers in uw vestiging zijn afkomstig uit 'kwetsbare groepen'?

- Mensen met een (licht) verstandelijke beperking
- Mensen die psychisch kwetsbaar zijn
- Mensen met een lichamelijke beperking
- Mensen met onvoldoende opleiding / een leerachterstand
- Langdurig werkzoekenden
- Vluchtelingen / migranten

Vraag N056

Welke belemmeringen zijn er voor uw vestiging om (meer) personen uit 'kwetsbare groepen' in dienst te nemen?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: De verwachte kosten van begeleiding
- 2: Financiële risico's door productiviteitsverlies
- 3: De verwachte organisatorische rompslomp
- 4: Het werk in onze vestiging leent zich er niet voor
- 5: Onbekendheid met waar kwetsbare werkzoekenden kunnen worden gevonden
- 6: Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij onze vestiging
- 7: Er zijn geen belemmeringen
- 8: Anders
- 9: Weet niet

Vraag N057

Heeft uw vestiging een of meer van de volgende regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten?

Ouderen

- a. Premiekorting bij aannname van 50-plusser
- b. Loonkostencompensatie bij ziekte van aangenomen werkloze 55-plusser Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

- c. No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (in de eerste 5 jaar na aannname)
- d. Subsidie voor aanpassing van de werkplek
- e. Jobcoach: vergoeding voor extra begeleiding op het werk
- f. Proefplaatsing van max. 3 maanden zonder salaris te hoeven betalen
- g. Loondispensatie voor Wajonger
- h. Premiekortingen of vrijstellingen bij aannname van arbeidsgehandicapte of Wajonger
- i. Loonkostensubsidie van gemeente

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N058

Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers tot hun pensioen doorwerken?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N059

Is het voor de personele bezetting in uw vestiging belangrijk dat werknemers ook ná hun pensioengerechtigde leeftijd doorwerken?

- 1: Ja
- 2: Nee
- 3: Weet niet

Vraag N060

Welke voorzieningen/maatregelen zijn er in uw vestiging getroffen, zodat alle werknemers langer kunnen doorwerken?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1: Deeltijd vervroegde uittreding (deeltijd-VUT)
- 2: Oudere werknemers vrijstellen van onregelmatige- en ploegendienst
- 3: Kortere werkweek/aanpassing werktijden op individuele basis
- 4: Extra vrije dagen bij oudere werknemers
- 5: Stimuleren scholings- en/of cursusdeelname
- 6: Taakverbreding/taakroulatie
- 7: Taakverlichting
- 8: Aanpassing takenpakket (jobcrafting)
- 9: Loopbaan- en/of functioneringsgesprekken
- 10: Omscholen naar een andere baan/functie
- 11: Teruggang in salaris/in functie ('demotie')
- 12: Aanpassing van de werkplek
- 13: Gezondheidsbeleid/stimuleren van gezondheid ingevoerd
- 14: Er zijn geen voorzieningen/maatregelen getroffen
- 15: Anders, namelijk:

Vraag N061

Hoeveel procent van de werknemers in uw vestiging heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/training/scholing gevolgd?

- 1: 0%
- 2: 1 t/m 24%
- 3: 25% t/m 49%
- 4: 50% t/m 74%
- 5: 75% of meer
- 6: Weet niet

Vraag N062

Wat was binnen uw vestiging het ziekteverzuim in 2015, exclusief zwangerschap- en bevallingsverlof?

Vraag N063

Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u over uw personeel wat betreft hun:

- a. Brede inzetbaarheid
- b. Betrokkenheid
- c. Flexibiliteit in werktijd
- d. Bereidheid nieuwe dingen te leren
- e. Kwaliteit van hun geleverde werk
- f. Arbeidsproductiviteit

- 1: In zeer sterke mate
- 2: In sterke mate
- 3: In enige mate
- 4: In geringe mate
- 5: Helemaal niet
- 6: Weet niet

Vraag N064

Personeel kan ingedeeld worden in personeel met een vast contract en met een flexibel contract.

- Bij 'vast' gaat het om personen met een contract voor onbepaalde tijd. Dit kunnen zowel voltijders als deeltijders zijn.
- Bij 'flexibel' gaat het om personen met een contract voor bepaalde tijd (zoals personeel met een jaarcontract), uitzendkrachten, ZZP-ers en freelancers. Ook oproepkrachten vallen hieronder.

De peildatum is 1 januari 2016.

Kunt u het totale personeel van uw vestiging onderverdelen in:

- a. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd:
- b. Personeel met een contract voor bepaalde tijd:
- c. Oproepkrachten (min-max contracten, nulurencontracten):
- d. Uitzendkrachten:
- e. Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers) en/of freelancers:
- f. Gedetacheerden (inhuur vanuit detacheringsbureaus, ingenieursbureaus etc.):
- g. Payrollkrachten:
- h. Overigen:

Vraag N065

U heeft aangegeven dat u ... werknemers met een vast contract in dienst heeft en ... werknemers op flexibele basis inzet:

Hoeveel FTE's vertegenwoordigen zij?

(FTE [Full Time Equivalent] is het omrekenen van het totaal aantal [deeltijd en voltijd] werknemers naar voltijdse arbeidsplaatsen)

- Aantal FTE's vast:
- Aantal FTE's flexibel:

Vraag N066

Welke ontwikkeling zou u graag zien in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?

- 1: De flexibele schil blijft even groot (in verhouding met nu)
- 2: De flexibele schil zal groeien
- 3: De flexibele schil zal afnemen

Vraag N067

Welke ontwikkeling verwacht u in de samenstelling van de flexibele schil binnen uw vestiging?

- 1: De flexibele schil blijft even groot (in verhouding met nu)
- 2: De flexibele schil zal groeien
- 3: De flexibele schil zal afnemen

Vraag NA067A1

Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn:

	AANTAL	%
- Mannen:		
- Vrouwen:		

Vraag NB067B1

Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn:

	AANTAL	%
- Jonger dan 25 jaar:		
- 25 tot en met 44 jaar:		
- 45 tot en met 54 jaar:		
- 55 jaar of ouder		

Vraag N068A

Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn:

	AANTAL	%
- Laaggeschoolden (maximaal LBO, MAVO, VMBO):		
- Middelbaar geschoolden (maximaal MBO, HAVO, VWO):		
- Hooggeschoolden (hoger onderwijs of universiteit):		

Vraag N069A

Hoeveel van de in totaal ... werknemers zijn deeltijders ...

	AANTAL	%
- met een contract van 12 t/m 20 uur :		
- met een contract van 21 t/m 32 uur :		

Vraag N070

Als Vraag N002 is niet 1

Uw vestiging is onderdeel van een grotere organisatie. Wat is het totaal aantal werknemers van deze totale organisatie in Nederland?

Vraag N071

Indien u opmerkingen heeft over het onderzoek, of onderwerpen heeft gemist, kunt u dit hier aangeven.

Vraag N088

U bent in dit onderzoek terechtgekomen op basis van een steekproef uit een groot vestigingen-bestand.

Mogen wij u in de toekomst benaderen voor eventueel vervolgonderzoek op het gebied van arbeid en organisatie?

1: Ja

2: Nee

Vraag N074

Wilt u erop geattendeerd worden dat de WEA 2016 brochure (een brochure met de resultaten van dit onderzoek) beschikbaar is voor download op de TNO website?

1: Ja

2: Nee

SKIPGN

Als Vraag N088 is 2 en Vraag N074 is 2 dan door naar Vraag N073

Vraag GESL

1: De heer

2: Mevrouw

Vraag N073

Wij zullen u in het kader van de huidige steekproef niet benaderen voor vervolgonderzoek. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat uw vestiging geselecteerd kan worden in andere steekproeven, omdat dergelijke selecties 'aselect' zijn. Dat wil zeggen dat deze zijn gebaseerd op een zekere mate van toeval.

EINDE

Hartelijk dank voor uw medewerking! U kunt nu dit venster sluiten.

C LIJST VAN AFKORTINGEN

ABR	Algemeen Bedrijfsregister (CBS)
ABU Survey	Algemene Bond Uitzendondernemingen Survey
AVON-monitor	Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen op Ondernemingsniveau-monitor
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CIS IV	Fourth Community Innovation Survey
ECS	European Company Survey
ERIM	ERasmus concurrentie en Innovatie Monitor
FLIPO	Flexibele Inzet van Personeel in Productiebedrijven
FTE	Full-Time Equivalent
HRM	Human Resources Management
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IGM	Integraal Gezondheidsmanagement
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk InformatieSysteem van Arbeidsplaatsen en -vestigingen
MEADOW	Measuring Dynamics in Organisation and Work
MR	Medezeggenschapsraad
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
OR	Ondernemingsraad
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
PAGO	Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek
P&O	Personeel en Organisatie
PASO	Panel Survey of Organisations

PMO	Preventief Medisch Onderzoek
PvT	Personeelsvertegenwoordiging
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SBI93	Standaard BedrijfsIndeling versie 1993
SBI2008	Standaard BedrijfsIndeling versie 2008
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TNO	Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
VOF	Vennootschap onder firma
VVK	Vereniging van Kamers van Koophandel
WA	Werkgeversmonitor Arbeidsomstandigheden
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WEA	Werkgevers Enquête Arbeid
WES	Workplace and Employee Survey
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wwb	Wet werk en bijstand
ZARA	Ziekteverzuim, Arbeidsomstandigheden, Reintegratie & Arbeidsongeschiktheid
ZZP	Zelfstandige Zonder Personeel

D AANKONDIGINGSBRIEF

TNO innovation
for life

Behavioural and Societal Sciences
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl
T +31 88 866 90 00

Retouradres: Postbus 3005, 2301 DA Leiden

«CODE»
«naam»
«aanhel»
«adres»
«postcode» «plaats»

Onderwerp
Werkgevers Enquête Arbeid 2016

Geachte heer, mevrouw,

Dit najaar vindt de nationale Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) plaats, een landelijk onderzoek onder bedrijven en instellingen over het thema 'arbeid'. Het doel van de WEA is inzicht krijgen hoe organisaties inspelen op ontwikkelingen op het vlak van (onder meer) arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties, innovatie en flexibilisering. Het onderzoek wordt tweejaarlijks herhaald om ontwikkelingen in de tijd te volgen. De WEA is een project van TNO en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Panteia verzorgt het verzamelen van de informatie. In 2008 was het eerste onderzoek; dit is het vijfde onderzoek.

Als u meedoet, ontvangt u als dank voor uw medewerking na afloop van het onderzoek een link naar de brochure met de 'highlights' van de uitkomsten. Daarin ziet u hoe andere (soortgelijke) bedrijven en instellingen omgaan met arbobeleid, innovatie en factoren die het rendement van de organisatie bepalen. Op onze website kunt u nu al de brochure van de vorige metingen downloaden (www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/wea).

Binnenkort gaan we vele vestigingen van bedrijven en instellingen, waaronder de uwe, telefonisch benaderen met het verzoek aan de WEA deel te nemen. Indien u wilt meewerken, sturen we u vervolgens een e-mail met een internetlink zodat u de vragenlijst met uw eigen computer kunt invullen.

U kunt de vragenlijst ook zonder dat u gebeld wordt invullen. Hiervoor gaat u naar de website www.wsa.onderzoek.nl (niet intikken in de google zoekbalk) en logt u in met:

uw inlogcode: «postcode»
uw wachtwoord «www»

Wij zouden het bijzonder op prijs stellen als u meedoet. Niet alleen vormen uw antwoorden de bouwstenen voor toekomstig beleid van het Ministerie van SZW, ook zijn zij belangrijk voor TNO voor het oplossen van arbeids- en organisatievraagstukken. Uw mening doet ertoe! Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten. Uw antwoorden worden volstrekt anoniem verwerkt en de resultaten worden op een algemeen niveau gerapporteerd. In publicaties zijn individuele bedrijven op geen enkele wijze herkenbaar.

Wij hopen op uw medewerking en willen u hiervoor bij voorbaat vriendelijk danken.

Met vriendelijke groet,


 Martijn van Emmerik, projectleider
TNO


 Kees Brammer, projectleider
Panteia

Datum
4 oktober 2016

Onze referentie
rtb

E-mail
martijn.vanemmerik@tno.nl

Doorkiesnummer
+31 88 866 58 76

Projectnummer
060.20711/01.02

Op opdracht van TNO zijn de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, zoals gepubliceerd bij de Griffie van de Rechtbank Den Haag en de Kamer van Koophandel Den Haag van toepassing. Deze algemene voorwaarden kunt u bevestigen op www.tno.nl.
Op verzoeken zenden wij u deze toe.
Handelingsnummer 27378655

E PUBLICATIES OP BASIS VAN WEA-DATA

2009:

- Bossche, S.N.J. van den & Ybema, J.F. (2009). *Langer doorwerken en zwaar werk: NEA & WEA-highlights*. Presentatie tijdens werkbezoek van minister Donner, TNO, Hoofddorp, 23 november 2009.
- Klein Hesselink, J., Oeij, P., Sanders, J., Vroome, E. de, Bossche, S. van den & Kraan, K. (September 2009). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2008 Brochure*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (oktober 2009). *Monitoring van sociale innovatie: Theorie en resultaten op basis van de WEA 2008*. Presentatie bij: 'Second Annual Inscope Research Workshop', TNO, Hoofddorp, 30 oktober 2009.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (Oktober 2009). *Sociale innovatie omschreven en gemeten. Een theoretisch construct voor het monitoren van sociale innovatie in organisaties en de empirische relatie met organisatieprestatie en ziekteverzuim*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche, S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

2010:

- Dorenbosch, L., Goudswaard, A. & Kooij-de Bode, H. (2010). *(Mis)matches tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden: Oorzaken en gevolgen voor inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Klein Hesselink, J., Houtman, I., Hooftman, W. & Bakhuys Roozeboom, M. (2010). *Arbobalans 2009: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Koppes, L.L.J. (2010). *Opzet en mogelijkheden NEA, NEA Cohort-onderzoek & WEA*. Presentatie op uitnodiging van RWI, 19 januari 2010.
- Oeij, P.R.A., Dorenbosch, L.W., Klein Hesselink, D.J. & Vaas, F., m.m.v. Kraan, K.O. & Vroome, E.M.M. de (2010). *Slimmer werken en sociale innovatie: Integrale organisatievernieuwing*. Den Haag: Boom Lemma.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). *Impact of social innovation on organisational performance and sickness absence*. Paper XVII ISA World Congress of Sociology. July 11-17, 2010, Gothenburg, Sweden. Abstract in: *Sociological Abstracts No. 2010S03162*.
- Oeij, P.R.A., Kraan, K.O. & Vaas, F. (2010). Naar een wetenschappelijke onderbouwing van sociale innovatie. *Tijdschrift voor HRM*, 13(1), 74-100.
- Otten, F., Arts, K., Siermann, C. & Ybema, J.F. (2010). Ouderen op de arbeidsmarkt. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.

- Sanders, J., Lautenbach, H., Besseling, J. & Michiels, J. (2010). Meer doen of meedoen: Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (red.). *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K. & Venema, A. (2010). *Naar een monitor duurzame inzetbaarheid*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. (2010). Oudere werknemers en langer doorwerken in Nederland. *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20, 91-97.

2011:

- Dhondt, S., Vergeer, R., Kraan, K.O., Houtman, I.L.D., Vroome, E.M.M. de, Zwieten, M.H.J. van (2011). *Kwaliteit van de arbeid, preventieve arbomaatregelen en productiviteit; koppeling Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden – Deel 1*. TNO-rapport. Hoofddorp: TNO.
- Dorenbosch, L., Kraan, K., Zwieten, M. van (2011). Determinants and organisational outcomes of individualised HRM practices: first results from a large-scale employer survey. Gepresenteerd op *I-deals and Employability Small Group Meeting*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam (juli, 2011).
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Loont maatwerk in arbeidsvoorwaarden? Presentatie op de *Nederlandse Arbeidsmarktdag*, 6 oktober, 2011, Den Haag.
- Dorenbosch, L., Zwieten, M. van & Kraan, K. (2011). Organisational outcomes of individualised HRM practices: results from a large-scale employer survey. Presentation at the *International HRM Network Conference*, 10-11 november, 2011, Groningen.
- Goudswaard, A. Dorenbosch, L.W., Kooij-de Bode, H., Huiskamp, R. & Klauw, M. van der (2011). *Arbeidsvoorwaarden in goede aarde: Het monitoren van tweedeling en scheefgroei in arbeidsvoorwaarden in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Hoofman, W., Klein Hesselink, J., Genabeek, J. van, Wiezer, N. & Willems, D. m.m.v. Jong, T. de, Koppes, L., Kraan, K., Harmen Kwantes, J., Richter, J., Visser, E., Venema, A., Weerd, M. de & Wevers, C. (2011). *Arbobaalans 2010. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Kraan, K., Oeij, P., Vroome, E. de & Zwieten, M. van (juli 2011). *Arbeidsbeleid in Nederlandse bedrijven en instellingen. WEA2010 Brochure*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Wevers, C., Geuskens, G. & Sanders, J. (2011). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid: Resultaten 2010 en Methodologie*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S. & Korver, T. (2011). Social innovation, workplace innovation and social quality. *International Journal of Social Quality*, 1 (2, Winter), 31-49.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Kraan, K., Bossche, S. van den & Goudswaard, A. (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

2012:

- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief. In: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2012). *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt*. Den Haag: SZW pp. 23-50.
- Dorenbosch, L.W., Zwieten, M. van & Kraan, K.O. (2012). I-deals in Nederland: welke werkgevers sluiten ze en wat levert het hun op? *Tijdschrift voor HRM*, 15(2), 14-36.
- Hooftman, W., Klauw, M. van der, Klein Hesselink, J., Terwoert, J., Jongen, M., Kraan, K., Wevers, C., Houtman, I. & Koppes, L. (2012). *Arbobaalans 2011: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Hooftman, W., van Zwieten, M., Venema, A. (2012). *Evaluatie Arbowed: secundaire analyses en aanvullende analyses monitorbestanden*. Hoofddorp: TNO.
- Klein Hesselink, J., Hooftman, W. & Koppes, L. (2012). *Ziekteverzuim in Nederland in 2010*. (Brochure). Hoofddorp, TNO.
- Klein Hesselink, J., Wiezer, N., Besten, H. den & Kleijn, E. de (2012). The development of smart and practical small organizational interventions for work stress. In: C. Biron, M. Karanika-Murray & C. Cooper (eds.), *Improving Organizational Interventions For Stress and Well-Being: Addressing Process and Context* (pp. 258-282). London: Routledge.
- Kok, T. de & Smit, A. (2012). *Werk geven en nemen. Lessons learned*. Tilburg/Hoofddorp: Wissenraet Van Spaendonck/ TNO.
- Oeij, P., Dhondt, S. & Kraan, K. (2012). Workplace innovation and social innovation: monitoring and policy in the Netherlands. Presentation at the *2nd International Wellbeing at Work Conference*, Manchester, Lowry Centre, May 21-23.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Social innovation in the workplace and its relations to performance and consequences for employees. Paper for *INSCOPE 2012 Annual Conference*, New Journeys of Research into Innovation, 23rd November, 2012, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Rotterdam.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., Kraan, K.O., Vergeer R. & Pot, F.D. (2012). Workplace Innovation and its Relations with Organisational Performance and Employee Commitment. [*LLinE, Lifelong Learning in Europe*. 17, Issue 4.](#)
- Oeij, P.R.A., Klein Hesselink, D.J. & Dhondt, S. (2012). Sociale innovatie in Nederland: stilstand is achteruitgang. *Tijdschrift voor HRM*, 15(1), 7-32.
- TNO (2012). *Prestatieladder Socialer Ondernemen*. Handleiding versie 1.0. Hoofddorp: TNO.
- Vergeer, R., Kraan, K.O., Dhondt, S. (2012). *What type of flexibility do companies need? Exploring the gap between economics and organisation science*. Hoofddorp: TNO.
- Wijk, E. van, Brouwer, P. & Smit, A. (2012). Inclusieve arbeidsorganisaties. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.). *Belemmerd aan het werk* (pp. 125 – 143). Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

2013:

- Heuvel, S.G. van den, Vergeer, R., Uegaki, K., Weerd, M. De (2013). *Consequences of the exclusion of small companies undertaking low risk activities from the obligation to carry out a risk assessment (RIE) in the Netherlands*. Hoofddorp: TNO.

- Hooftman W.E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., van der Klauw, M., Starren, A., & van der Beek, D. (2013). *Arbobalans 2012. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp, TNO.
- Houtman, I., Koppes, L. & Dekker, F. (2013). *Verklaring van de stijging in WIA-instroom: een werknemers en werkgeversperspectief*. TNO: Hoofddorp.
- Houtman, I., Steenbeek, R., Van Zwieten, M. & Andriessen, S. (2013). *Verklaring stijging WIA-instroom vanuit werkgevers: een vignettenstudie*. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Sanders, J. & Wevers, C. (2013). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid; Verdiepende analyses DI-profielen 2010 en nieuwe resultaten*. Werkdocument. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P., Vroome, E. de, Bolland, A., Gründemann, R. & Teeffelen, L. van (2013). Investeren in het sociale innovatievermogen van MKB-bedrijven loont. *M&O*, 6,43-61.
- Preenen, P.T. Y., Vergeer, R. A., & Goudswaard, A. (2013). Kan arbeidscontractflexibiliteit samengaan met innovatie? In: Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 83-97). Den Haag/Heerlen: CBS.
- Sanders, J. & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland, aard en omvang, oorzaken en gevolgen*. Hoofddorp: TNO.
- TNO (2013). *Prestatieladder Socialer Ondernemen*. Handleiding versie 1.1. Hoofddorp: TNO.
- Vergeer, R., Dhondt, S. & Kraan, K.O. (2013). *Kwaliteit van de Arbeid, Preventieve en Curatieve Arbomaatregelen, en Productiviteit; Koppeling WEA-steekproef aan registratiebestanden: naar een robuuster bestand*. Vertrouwelijk TNO-rapport R13118 voor SZW. Hoofddorp: TNO.

2014:

- Douwes, M., Hooftman, W., Kraan, K., Steenbeek, R., Venema, A., Vroome, E. de, Eysink, P., Molen, H. van der, Frings-Dresen, M., & Bossche, S. van den (2014). *Arbobalans 2014. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Kok, J.M.P. de, Doove, S.T., Kraan, K. & Oeij, P. (2014). Scale effects in workplace innovations; Are the prevalence and effects of workplace innovation related to firm size? Zoetermeer: Panteia.
- Kraan, K.O., Zwieten, M.H.J. van, Sanders, J.M.A.F. & Wevers, C.W.J. (2014). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2010 en 2012 en Methodologie*. TNO-rapportnr. R10197. Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K., Zwieten, M. van, Sanders, J. & Wevers, C. (2014). *Duurzame Inzetbaarheid vanuit Vergelijkend Perspectief: Profielen van Duurzame Inzetbaarheidsverschillen tussen Risicogroepen, Sectoren en Landen*. In: Blatter, B., Dorenbosch, L. & Keijzer, L. (red.). *Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief; Inzichten en Oplossingen op Sector-, Organisatie- en Individueel Niveau*. Hoofddorp: TNO, pp. 37-63.
- Oeij, P., Vroome, E. de, Bolland, A., Gründemann, R. & Teeffelen, L. van (2014). Investing in Workplace Innovation Pays Off for SMEs; A Regional Innovation Initiative from the Netherlands. *International Journal of Social Quality*, 4(2), 86-106.
- Oeij, P., Vroome, E. de, Kraan, K. & Bossche, S. van den (2014). *Topsectoren 2012; Methodologie en databeschrijving*. Hoofddorp: TNO.

2015:

- Bal, P.M., Dorenbosch, L. (2015). Age-related differences in the relations between individualised HRM and organisational performance: a large-scale employer survey. *Human Resource Management Journal*, 25, 41-61.
- Emmerik, M.L. van, Vroome, E.M.M. de, Bossche, S.N.J. van den & Kraan, K.O. (2015). *Werkgevers Enquête Arbeid 2014: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Kraan, K.O. & Sanders, J.M.A.F. (2015). Effects of Sustainable Employability Policies on Organizational Performance. Paper, *11th APA-NIOSH-SOHP 'Work, Stress, and Health Conference: Sustainable Work, Sustainable Health, Sustainable Organizations'*, Atlanta, GA, USA, May 6-9 2015.
- Preenen, P.T.Y., Vergeer, R.A., Kraan, K.O., & Dhondt, S. (2015). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, pp. 1-23 (doi: 10.1177/0143831X15572836).
- Preenen, P. T. Y., & Verbiest, S. (2015). De relatie tussen inzet van flexmedewerkers en innovatie: Het gaat niet om hoeveel, maar om hoe. In: Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W., *Dynamiek Nederlandse Arbeidsmarkt (DNA)*, deel 3; de focus op flexibilisering (pp. 87-113). Den Haag: CBS. ISBN: 978-90-357-2035-0. ISSN: 2014-4552.
- Vergeer, R., Kraan, K., Dhondt, S. & Kleinknecht, A. (2015). Will 'structural reforms' of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 12(3), 300–317.

2016:

- Dhondt, S. & Kraan, K. (2016). *Een cohorteperspectief voor de logistieke sector. Wat kan sociale innovatie betekenen?* TNO-rapport 12345|1. Leiden: TNO.
- Douwes, M., Genabeek, J. van & Bossche, S. van den (red.) (2016). [*Arbobalans 2016. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*](#). Leiden: TNO. ISBN 978-90-5986-479-5.
- Hartevelt, L. & Smulders, P. (2016). Waarderen werkgevers de cao nog? *ESB*, 101 (4743), 706-708.
- Houtman, I.L.D., & Kraan, K.O. (2016). Verzuimbeleid tijdens recessiejaren: het werkgeversperspectief. In: Versantvoort, M. & Van Echtelt, P. (red.), *Beperkt in functie. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname mensen met gezondheidsbeperkingen*, pp. 99-129. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kraan, K.O. (2016). *Secundaire Analyses Organisatiebeleid Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)*. TNO: Leiden.
- Kraan, K.O. & Sanders, J. (2016). *Monitor Duurzame Inzetbaarheid – Resultaten 2014, Trends sinds 2010 en Methodologie*. TNO: Leiden.
- Oeij, P.R.A. & Fietje Vaas (2016). Effect of workplace innovation on organizational performance and sickness absence. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development*, 12(1), 101-129.
- Preenen, P.T.Y., Kraan, K.O., Oeij, P.R.A., Dhondt, S., & Jansen, E. (2016). Job autonomy matters for young companies' performance growth. *World Review of Economic Management and Sustainable Development*, 12(1), 74-100.
- Smulders, P. & Pot, F. (2016). Aanwezigheid en effecten van medezeggenschap in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (32) 2, 115-132.

2017:

- Hooftman, W., Steenbeek, R. & Zwaan L. van der (2017). Employers' opinions on the (dis)advantages of hiring workers beyond the statutory retirement age.
- *submitted*.

GEBRUIK DOOR DERDEN

- Kruis, G.E., Van Rij, C. & Saalbrink, S. (December 2011). *Veranderende arbeidstijden? Evaluatie van de Arbeidstijdenwet 2007 – Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan (i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- Stoel, D & Wentzel, E. (April 2014). *Kansen Calculator Duurzame Inzetbaarheid Ontwikkelen van een online tool met business cases van Duurzame Inzetbaarheid*. ProfitWise Onderzoek & Advies (i.o.v. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

OVERIG

- Factsheet [Kerncijfers](#)
- Factsheet [Psychosociale Arbeidsbelasting](#)
- Factsheet [Weet wat er speelt op de werkvloer](#)
- Factsheet [Werkstress, Burn-out en Verzuim in Cijfers](#)
- Website [Duurzame Inzetbaarheid Calculator](#)
- Website [Flexbarometer](#); Flexbarometer, [tabblad bedrijfsbeleid](#)
- Website [WEA Benchmarktool](#)

F SUMMARY

The WEA (Werkgevers Enquête Arbeid, in English: '*Netherlands Employers Work Survey*'; NEWS) systematically collects data on work and employment in establishments of profit as well as nonprofit organizations in the Netherlands. The WEA is a two-yearly representative survey among approximately 5.000 establishments counting two or more employees. The aim is to monitor developments in employer policies directed at work and employment issues. The first survey took place in 2008 and the fifth in 2016. The WEA uses a cross-sectional random sample of establishments in the Netherlands, stratified by branch and establishment size. The respondents are either the director-owner or the HRM-manager of an establishment.

The WEA addresses the following themes:

- Organizational characteristics,
- Working conditions and working times,
- Employment and industrial relations,
- Social security,
- Organizational developments (social innovation, hierarchy, flexibilisation, ICT),
- Personnel and HR-policy (social employment, integral health management), and:
- Performance and output (productivity, turnover, profit, sickness absence).

This report is the methodological account of the fifth survey, conducted in 2016.

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) geeft informatie over de stand van zaken op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland. Hoe staat het met de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen? Wat doen bedrijven aan sociale innovatie en sociaal beleid? Hoe gaan werkgevers om met arbeidspotentieel met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? De WEA geeft antwoord op deze vragen.

De WEA is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder ongeveer 5.000 bedrijven en instellingen in Nederland. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats in 2008, in 2016 is de WEA voor de vijfde keer afgenomen.

De WEA omvat de volgende thema's:

- Organisatiekenmerken (rechtsvorm, jaar oprichting),
- Arbeidsomstandigheden,
- Arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties,
- Sociale zekerheid,
- Bedrijfsbeleid (innovatie, hiërarchie, flexibilisering, ICT-beleid),
- Personeel (arbeidsmarktbeleid en sociaal ondernemerschap, duurzame inzetbaarheid),
- Kenmerken en opbouw van het personele bestand,
- Bedrijfsresultaat (productiviteit, omzet en winst), en:
- Ziekteverzuim.

Deze publicatie is de methodologische verantwoording van de vijfde meting van de WEA in 2016, en geeft behalve een overzicht van de resultaten in 2016 ook de ontwikkelingen vanaf de eerste editie in 2008 weer.