



Documentatie WERKonderzoek 2022

Bronvermelding

Publicatie van uitkomsten geschiedt door de onderzoeksinstituting of de opdrachtgever op eigen titel. Verwijzing naar het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) betreft uitsluitend het gebruik van de niet-openbare microdata. Deze microdata zijn onder [bepaalde voorwaarden](#) voor statistisch en wetenschappelijk onderzoek toegankelijk. Voor nadere informatie microdata@cbs.nl. Dat wordt als volgt geformuleerd:

“Resultaten [gedeeltelijk] gebaseerd op eigen berekeningen [*naam onderzoeksinstituting, c.q. opdrachtgever*] op basis van niet-openbare microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek betreffende *WERKonderzoek 2022*.”

Engelse versie

“Results based on calculations by [*name of research institution or commissioning party*] using non-public microdata from Statistics Netherlands.”

Under [certain conditions](#), these microdata are accessible for statistical and scientific research. For further information: microdata@cbs.nl.

Beschikbare bestand(en):

De bestanden zijn beschikbaar over de perioden 2019 en 2022. Deze documentatie beschrijft het bestand over 2022.

De gebruiker dient rekening te houden met het volgende:

- Het microdatabestand is samengesteld voor On Site en/of Remote Access analyses in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).
- Het is een bestand op persoonsniveau waarmee diverse beleidsvragen beantwoord kunnen worden. De koppelsleutel voor personen bestaat uit de variabelen RINPERSOONS en RINPERSOON. Uitsluitend de combinatie van RINPERSOON met RINPERSOONS identificeert een persoon.
- In het bestand is ook de koppelsleutel van de hoofdbaan en werkgever opgenomen zodat men op een later moment ook nog kan koppelen aan baangegevens (de polisadministratie) en bedrijfsgegevens (zoals het Algemeen Bedrijfsregister(ABR)). De koppelsleutel voor de hoofdbaan is de IKVID (inkomstenverhouding) in combinatie met de Rinpersoon(s) en voor de werkgever de SBEID (bedrijfsidentificatienummer).
- In dit rapport worden de bronbestanden en alle variabelen in het bestand kort toegelicht. Het is belangrijk deze toelichting goed door te lezen zodat duidelijk is wat de onderzoeksbestanden en de variabelen voorstellen en voor welke analysedoeleinden deze gebruikt kunnen worden.
- De basis voor dit onderzoeksbestand is de enquête die in het voorjaar van 2022 is uitgevoerd. Personen met een baan binnen de arbeidsvoorwaardelijke overheid en de niet-overheid zijn daarbij gevraagd naar hun baan op dat moment. Een enquête representeert de bevolking slechts ten dele, omdat niet iedereen meedoet met een enquête. Daarom is er ook een wegingsfactor toegekend. Met behulp van diverse CBS registraties zijn vervolgens achtergrondvariabelen aan dit bestand gekoppeld (verrijking).
- In registraties zit altijd een zekere mate van administratieve ruis. In de CBS-bestanden is hiervoor zo veel mogelijk gecorrigeerd tijdens het verwerken, controleren en consistent maken van de data. Het kan echter nog voorkomen dat er bepaalde inconsistenties ontstaan bij het koppelen van data uit verschillende bronnen.
- Zie [Onderzoeksomschrijvingen](#) voor meer informatie over alle onderzoeken.

Inhoudsopgave

Bronvermelding.....	2
Beschikbare bestand(en):	3
1. Inleiding.....	5
2. Toelichting op de inhoud van de bestanden	6
Beschrijving	6
Beschrijving van de populatie	6
Afbakening arbeidsvoorwaardelijke overheid en niet-overheid.....	11
Kwaliteit.....	13
Bronbestanden.....	13
Bestandsopzet: variabelen uit enquête, variabelen uit register, gewichten	15
Toelichting op gebruik gewichten.....	15
3. Bestandsopbouw en toelichting.....	16
Bestandsopbouw	16
Toelichting op enkele variabelen	44
RINPERSOONS en RINPERSOON (koppelsleutel, persoon)	44
IKVID (koppelsleutel in combinatie met Rinpersoon(s), baan).....	44
SBEID (koppelsleutel, bedrijf).....	44
Overheid_polis	45
SDATUMAANVANGIKV	45
SDATUMAANVANGIKVORG	45
SPRUFO	45
INSTROOM.....	45
UITSTROOM	46
COMBINATIEBAANEIGENSECTOR	46
COMBINATIEBAANANDERE OVERHEIDSECTOR.....	46
COMBINATIEBAANBUITENOVERHEID	46
Voorkomende waarden van de variabelen	46

1. Inleiding

Het team Microdata Services van het CBS stelt, onder [bepaalde voorwaarden](#), niet-openbare microdata (geanonimiseerde data op persoons-, bedrijfs- en adresniveau) toegankelijk voor statistisch en wetenschappelijk onderzoek. Dit rapport beschrijft de inhoud en structuur van “WERKonderzoek 2022”.

Hoofdstuk 2 beschrijft in het algemeen de microdatabestanden zoals populatieafbakening, methodologische bijzonderheden, kwaliteit en herkomst van de gegevens.

In hoofdstuk 3 wordt de bestandsindeling gegeven en worden voor de categoriale variabelen alle mogelijke scores en hun betekenis opgesomd.

De volgende bijlagen zijn beschikbaar voor de remote access/On-site gebruikers:

WERKonderzoek2022Routing_schema's;

WERKonderzoek2022Vraagteksten;

WERKonderzoek2022waardevariabelen.

2. Toelichting op de inhoud van de bestanden

Dit documentatierapport beschrijft de inhoud en structuur van het databestand van het WERKonderzoek 2022. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) wil graag inzicht krijgen in de werkbeleving van medewerkers in de publieke sector. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft daarom in opdracht van BZK een enquête uitgevoerd onder de arbeidsvoorwaardelijke overheidssector. Daarbij is, ter vergelijking, ook personeel uit de niet-overheid geënuquêteerd (exclusief personeel in horeca, landbouw en industrie).

Om het personeel uit de arbeidsvoorwaardelijke overheid en de gekozen niet-overheidssectoren te kunnen benaderen in de enquête, heeft het CBS eerst een steekproefkader samengesteld. In hoofdstuk 1 wordt de opzet van dit steekproefkader nader toegelicht.

Op basis van het steekproefbestand is vervolgens een steekproeftrekking uitgevoerd, waarna de enquête in het voorjaar van 2022 is gestart. Tot slot zijn aan het enquêtebestand achtergrondkenmerken uit de CBS registraties gekoppeld, deze hebben als peildatum: ultimo 2021 (recentere gegevens niet beschikbaar).

Beschrijving

Het bestand bevat informatie over de geënuquêteerde personen binnen de arbeidsvoorwaardelijke overheid en de niet-overheid. Daarnaast is ook data toegevoegd uit registraties waarover het CBS beschikt: kenmerken over de woongemeente, de werkgemeente, het inkomen, bedrijfsinformatie, tot welke arbeidsvoorwaardelijke deelsector men behoort, of er sprake is van instroom of uitstroom en kenmerken over het huishouden (o.a. aantal personen en kinderen). Ook bevat het bestand enkele variabelen die beschikbaar zijn gesteld door BZK, zoals informatie of men leidinggevende is (binnen het openbaar bestuur) en de versleutelde indelingen van ministeries en bedrijfsnummers. Sinds 2019 wordt het WERKonderzoek door het CBS uitgevoerd, waarbij het uitgangspunt is om het onderzoek eens in de drie jaar te laten plaatsvinden.

Beschrijving van de populatie

De populatie betreft de personen die in het voorjaar van 2022 de enquête hebben ingevuld over hun actuele hoofdbaan. Om tot deze populatie te komen, zijn diverse stappen doorlopen. Deze onderdelen worden hieronder beschreven.

Onderdeel 1 Steekproefkader

In het najaar van 2021 is het steekproefkader samengesteld op basis van de meest recente data op dat moment (ultimo maart 2021). Het steekproefkader bevat werknemers tussen de 18 en 75 jaar met een baan in de arbeidsvoorwaardelijke overheid en/of niet-overheid. De manier waarop de arbeidsvoorwaardelijke overheid is afgebakend, wordt verderop in het document beschreven..

Personen die geen baan hebben als werknemer, zijn uitgesloten van het steekproefkader. Ook zijn alle personen uit het steekproefkader verwijderd die werkzaam waren bij politie, defensie of een onderzoeksinstelling. Het bestand is uniek gemaakt door: 1) bij meerdere banen de overheidsbaan te nemen, 2) bij meerdere overheidsbanen de grootste baan te nemen (op basis van de meeste contracturen), 3) bij meerdere gelijke overheidsbanen te kiezen voor de niet-onderwijsbaan, 4) in alle andere gevallen een willekeurige baan te kiezen. Personen werkzaam bij het Rijk zijn alleen meegenomen als deze personen met het P-direkt bestand te koppelen zijn. Dit P-direkt bestand is geleverd door BZK.

In het steekproefkader zijn ook werknemers meegenomen bij de niet-overheid, mits hun baan enigszins vergelijkbaar is met een baan bij de overheid. Bij de niet-overheid moest de hoofdbaan aan de volgende criteria voldoen: 1) een baan bij een bedrijf van 100 medewerkers of meer, 2) alleen personen in loondienst (dus geen stagiairs, personen met Wet sociale werkvoorziening (WSW) of uitzendkrachten), 3) geen bijbaan: geen baan van minder dan 0,4 fte 4) geen baan in de landbouw, horeca of industrie.

Bij het onderzoek was het van belang dat er voldoende leidinggevend benaderd zouden worden. Het CBS heeft echter niet de beschikking over bronnen die betrekking hebben op leidinggevend. Bij het bepalen van leidinggevend is enerzijds gebruik gemaakt van data uit het P-direkt bestand en anderzijds door een schatting te maken van de leidinggevend op basis van enkele CBS bronnen: de proxy-benadering. Het P-direkt bestand bevat alleen informatie over personen werkzaam bij het openbaar bestuur. Dus alleen van personen werkzaam bij deze overheidsinstellingen is met zekerheid te zeggen of het om een leidinggevende ging. Voor alle overige bedrijven moest de proxy-benadering worden gebruikt om de leidinggevend te schatten, daarbij zou dus ruis optreden. De proxy-benadering werd uitgevoerd op basis van twee criteria: 1) de hoogste 15% uurlonen binnen een Beid en 2) minstens 0,6 fte.

Het steekproefbestand was bedoeld om de steekproeftrekking te realiseren. Het steekproefbestand bevatte de volgende informatie: rinpersoon, deelsector van de arbeidsvoorwaardelijke overheid (en niet-overheid), wel of geen leidinggevende (op basis van P-direkt en proxy-benadering), wel of geen instroom/ uitstroom in de arbeidsvoorwaardelijke overheid, de standaardbedrijfsindeling (SBI) en het aantal fte. Het steekproefbestand had als peildatum ultimo maart 2021.

Onderdeel 2 Enquête

De personen uit de steekproeftrekking hebben een aanschrijfbrief met inlogcode en wachtwoord ontvangen waarmee zij via internet de vragenlijst konden invullen. Men werd gevraagd om tijdens het invullen van de enquête de actuele hoofdbaan in gedachten te nemen (voorjaar 2022). Het steekproefkader is echter samengesteld op basis van de data van eind maart 2021. De registratiedata is gekoppeld op peildatum 1 februari 2022 of ultimo 2021 en de enquête is uitgevoerd in het voorjaar van 2022. Daardoor is er soms enige mismatch tussen steekproefkader, registerdata en enquête data. Om de enquête beknopt te houden, zijn alleen vragen gesteld waarvan de informatie niet uit de registerdata waarover het CBS beschikt, verkregen kan worden. Na de enquête zijn de benodigde extra variabelen uit de registerdata aan het enquête bestand gekoppeld (zie onderdeel 5).

De volgende onderwerpen kwamen in de vragenlijst van het WERKonderzoek 2022 aan bod:

- Check Persoonsgegevens
- Selectie
- Arbeidsrelatie
- Dienstverband & Werkduur
- Beroep
- Werklocatie & Arbeidsuren
- Leiding: Tevredenheid & Betrokkenheid
- Leiding: Organisatieprestaties & Productiviteit
- Leiding: Managementpraktijken
- Leiding: Cultuur
- Leiding: Werkklimaat
- Leiding: Maatschappelijke Betrokkenheid
- Medewerkers: Tevredenheid & Betrokkenheid
- Medewerkers: Leiderschap
- Medewerkers: Organisatieprestaties & Productiviteit
- Medewerkers: Functioneren
- Medewerkers: Gesprekken met Leidinggevende
- Medewerkers: Kwaliteit
- Medewerkers: Managementpraktijken
- Medewerkers: Cultuur
- Medewerkers: Werkklimaat
- Medewerkers: Sociale Veiligheid
- Medewerkers: Integriteit
- Medewerkers: Maatschappelijke Betrokkenheid
- Medewerkers: Carrière
- Medewerkers: Leren & Ontwikkelen
- Medewerkers: Mobiliteit
- Medewerkers: Doorwerken
- Uitstromers: Uitstroommotieven
- Instromers: Instroommotieven
- Onderwijs

- Onderwijs Extra
- Slot
- Keuze Incentive

De vragenlijst is uitgezet onder mensen die werkzaam zijn in de volgende sectoren:

1. Rijk
2. Gemeenten
3. Provincies
4. Rechterlijke Macht
5. Waterschappen
6. Primair Onderwijs (PO)
7. Voortgezet Onderwijs (VO)
8. Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)
9. Hoger Beroepsonderwijs (HBO)
10. Wetenschappelijk Onderwijs (WO)
11. Universitair Medisch Centrum (UMC)
12. Gemeenschappelijke Regelingen
13. Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)
14. Niet overheid (markt)

In de vragenlijst is door de variabele `Stuur.SE_Cluster` geroute op deze sub-sectoren van de overheid. Er is in de vragenlijst ook geroute op hoofdsector met behulp van de variabele `Stuur.SE_Groep`: 1.Openbaar Bestuur (Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht en Waterschappen) 2.Onderwijs (PO, VO, MBO, HBO, WO en UMC) 3.Gemeenschappelijke Regelingen 4.ZBO en 5.Niet overheid (markt).

Het kader voor het veldwerk is een jaar van tevoren getrokken. In de vragenlijst werd als eerst gecontroleerd of het kader klopt en vervolgens of respondenten nog steeds werkzaam was in de sector van het kader. Respondenten die aangaven op dit moment werkzaam te zijn in de sector Defensie en Politie worden meteen naar het einde van de vragenlijst geroute, omdat deze sector niet tot de doelgroep van het onderzoek behoorde.

In de vragenlijst is een aparte route voor ‘medewerkers’ en ‘leidinggevende’ opgenomen. Tot welk van deze 2 groepen een respondent behoort, werd in de vragenlijst bepaald. Er is hierop een tweetal uitzonderingen gemaakt, namelijk: de ‘leidinggevendenden’ in de onderwijssectoren en de markt kregen de ‘medewerkers’ route i.p.v. de ‘leidinggevende’ route. In verband met de duur van de vragenlijst voor de groep ‘medewerkers’ heeft BZK voorgesteld om gebruik te maken van een spit-run design. De consequentie hiervan was dat de vragenlijst voor de groep ‘medewerkers’ gesplitst is in twee afzonderlijke routes. BZK heeft bepaald welke vragen/vraagblokken aan de ene helft van de steekproef en welke vragenblokken aan de andere helft van de steekproef werden gesteld. In de vragenlijst is dit vervolgens geregeld met behulp

van de variabele `Stuur.SE_VariantCode`, waardoor de ‘medewerkers’ ofwel route A danwel route B in de vragenlijst doorliepen. De vragenlijst voor de ‘leidinggevendenden’ en de ‘uitstromers’ (volgens het kader werkzaam bij de overheid en nu helemaal niet meer werkzaam of volgens het kader werkzaam bij de overheid of in de markt en nu volledig werkzaam als ZZP’er) was korter en daarom was het niet nodig om voor deze groepen ook een split-run op te nemen.

Onderdeel 3 Verrijking van het bestand

Na het uitvoeren van de enquête is het bestand verrijkt met diverse variabelen uit de registerdata. Het gaat daarbij om de volgende categorieën met bijbehorende variabelen:

Baaninformatie: contracturen, type en soort contract, soort baan (vast/flex, onbepaalde /bepaalde tijd, dga, stagiair etc.), aantal baandagen, basisloon, basisuren, aard van de arbeidsverhouding, uurloon, fte, startdatum van de baan, soort dienstverband (voltijd of deeltijd), grootte van het bedrijf, standaard bedrijfsindeling (SBI), CAO-code die bij de persoon hoort en enkele koppelsleutels (IKVID en SBEID) om op het niveau van baan of bedrijf te kunnen koppelen.

Instroom of uitstroom: informatie of er wel of geen sprake is van instroom of uitstroom bij de arbeidsvoorwaardelijke overheid. Daarbij is er gekeken naar de veranderingen tussen ultimo 2020 en ultimo 2021.

Combinatie van banen: informatie of er wel of geen sprake is van meerdere banen. Zowel binnen de sector van de hoofdbaan als buiten de sector en buiten de overheid.

Variabelen uit P-direkt en ABP bestand: de functiefamilie (o.a. lijnmanagement, bedrijfsvoering en toezicht), wel of geen leidinggevende functie, of er sprake is van een uitvoerende taak binnen de overheid (Belastingdienst, Rijkswaterstaat en Dienst Justitiële Inrichtingen), of er sprake is van een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO). Bij de ZBO’s wordt onderscheid gemaakt tussen ZBO-S (Staat van uitvoering, dit zijn uitvoeringsorganisaties) en ZBO-O, de overige ZBO’s. Ook zijn enkele versleutelde variabelen uit het P-direkt bestand opgenomen: het bedrijfsnummer en het nummer van de ministeries. Bij de verrijking is gebruik gemaakt van het P-direkt bestand en ABP-bestand op basis van ultimo 2021.

Overheidssectoren: de verschillende deelsectoren binnen de arbeidsvoorwaardelijke overheid. De arbeidsvoorwaardelijke overheid is bepaald op basis van registerdata met peildatum ultimo 2021. Enkele personen zijn ultimo 2021 werkzaam bij een andere deelsector van de arbeidsvoorwaardelijke overheid dan die in het steekproefkader was vastgesteld (politie of defensie bijvoorbeeld). Ook stemt de hoofdbaan ultimo 2021 niet altijd precies overeen met de hoofdbaan die men had in het voorjaar van 2022 (tijdens de enquête), men kan immers in de tussentijd gewisseld zijn van baan, of de eerdere hoofdbaan kan een nevenbaan zijn geworden.

Afbakening arbeidsvoorwaardelijke overheid en niet-overheid

Voor dit onderzoek is de Polisadministratie gebruikt om de arbeidsvoorwaardelijke overheidssector en haar deelsectoren af te bakenen voor het steekproefkader en voor de banen ultimo 2021. In het microdatabestand zitten nog wat meer deelsectoren dan afgebakend in het steekproefkader. Dit heeft te maken met het verschil tussen de datum van het steekproefkader en de datum die men voor de hoofdbaan in gedachten moest houden. Hieronder worden de stappen van de afbakening van de arbeidsvoorwaardelijke overheid en de niet-overheid toegelicht.

Stap 1 - Polisadministratie als basis

Het uitgangspunt voor de afbakening van de arbeidsvoorwaardelijke overheid is een afslag uit de Polisadministratie. Bij het steekproefkader was de afslag gebaseerd op de banen per 31 maart 2021, de verrijking (inclusief de afbakening van de arbeidsvoorwaardelijke overheid) is gebaseerd op ultimo 2021 (de laatste vrijdag voor kerst).

Stap 2 - Uitsluiting van de arbeidsvoorwaardelijke overheid op basis van baaninformatie uit de Polisadministratie

Alle personen die geënquêteerd zijn, worden meegenomen. Ze worden echter uitgesloten van de arbeidsvoorwaardelijke overheid als:

- ultimo van het jaar, voor berekening van pensioenopbouw, er geen arbeidsinzet was. In de Polisadministratie gaat het om deeltijdfactor = 0.
- in heel 2021 geen premie fonds Ufo (uitvoeringsfonds voor de overheid) is afgedragen;
- de arbeidsverhouding anders is dan: arbeidsovereenkomst, ambtenaar/ABP, persoonlijke arbeid tegen beloning of publiekrechtelijke aanstelling. Op die manier worden de volgende groepen uitgesloten: stagiair, thuiswerker, WSW'er en uitzendkracht.

Stap 3 - Indeling naar deelsector

Vervolgens zijn de banen ingedeeld naar deelsector binnen de overheid aan de hand van de cao-code van de baan. Personen die werkzaam zijn bij een instelling die valt onder een gemeenschappelijke regeling (GR) of een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO) zijn volgens de huidige indeling beschouwd als een aparte deelsector (codes 91 en 99). De niet-overheid (code 999) moet in ieder geval worden uitgesloten om de arbeidsvoorwaardelijke overheid te selecteren. Het overzicht hieronder toont de verschillende deelsectoren en de bijbehorende cao-codes:

- 11 Rijk: 1646-Sector rijk;
- 12 Gemeenten: 1630-Sector gemeenten;
- 13 Provincies: 1637-Sector provincies;
- 14 Rechterlijke Macht: 1289-Sector rechterlijke macht;
- 15 Waterschappen: 1294-Sector waterschappen;

- 21 PO: 1404-Sector onderwijs (primair onderwijs), 1494-Primair onderwijs (raamovereenkomst), 1653-Gereformeerd primair onderwijs, 2299-Reformatorisch primair onderwijs, 2023-VGSB-scholen;
- 22 VO: 1188-Voortgezet onderwijs vo, 1552-Gereformeerd voortgezet onderwijs, 1878-Ons middelbaar onderwijs, 2005-Voortgezet onderwijs Katholiek onderwijs volendam, stichting, 2034-Personeel van de st-jozefschool voor mavo, 2089-Stichting carmelcollege;
- 23 MBO: 1022-Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, BVE, 2799-Aeres groep;
- 24 HBO: 0625-Hoger beroepsonderwijs, 2767-Saxion hogescholen, 0429-Kunsteducatie;
- 25 WO: 1536-Nederlandse universiteiten (openbaar);
- 27 UMC: 1618-Universitaire Medische Centra (v/h/academische ziekenhuizen);
- 91 Gemeenschappelijke regelingen;
- 99 Overig B3 / ZBO;
- 999 Niet overheid.

Bij de enquête zijn ook enkele personen meegenomen die behoren tot deelsectoren van de arbeidsvoorwaardelijke overheid die in eerste instantie niet meegenomen zouden worden. Dat deze personen toch geënuquêteerd zijn, komt door het verschil in peilmoment van enerzijds het steekproefkader (ultimo maart 2021) en anderzijds de geselecteerde hoofdbaan bij het verrijken van de enquête data (ultimo 2021). In het bijbehorende microdatabestand zijn daarom ook de volgende deelsectoren meegenomen:

- 26 Onderzoeksinstituten: banen binnen de deelsector Onderzoeksinstituten zijn niet ingedeeld op basis van cao-code. Wanneer het een baan betreft bij een werkgever die lid is van de werkgeversvereniging onderzoeksinstituten (WVOI), is deze op basis van het betreffende bedrijfsidentificatienummer ingedeeld bij Onderzoeksinstituten. De WVOI heeft drie leden, te weten de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Bibliotheek (KB) en de stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I).
- 31 Defensie: 1597-Sector defensie;
- 32 Politie: 1636-Sector politie.

Cao-volgers: gemeenschappelijke regelingen (GR) en Zelfstandige bestuursorganen (ZBO)

Werkgevers worden tot een bepaalde sector gerekend wanneer zij onder de cao van die sector vallen. Dit geldt niet voor werkgevers die een cao volgen: de bedrijven die onder gemeenschappelijke regelingen (GR) vallen en de zelfstandige bestuursorganen (ZBO's). Zij zijn niet direct verbonden aan de arbeidsvoorwaardelijke sector. In het huidige bestand zijn deze twee cao-volgers als aparte categorieën opgenomen binnen de deelsectoren van de

arbeidsvoorwaardelijke overheid. Zo kan men de arbeidsvoorwaardelijke overheid exclusief of inclusief deze cao-volgers selecteren.

Voor het definiëren van bedrijven die vallen onder GR of ZBO heeft het CBS een bestand ontvangen van BZK (ABP-bestand). Hierin staan de fiscale nummers die vallen onder een GR of gelden als een ZBO. Hiernaast beschikt het CBS ook over een bron met gemeenschappelijke regelingen: het Overheidsregister. Deze laatste bron heeft een lager koppelrendement met de Polisadministratie dan het ABP-bestand, maar wordt als aanvulling gebruikt om nog enkele bedrijven met gemeenschappelijke regelingen te traceren.

Kwaliteit

Het microdatabestand is geen officieel vastgesteld publicatiebestand. De gegevens kunnen afwijken van de gepubliceerde cijfers op StatLine, de elektronische databank van het CBS.

Het microdatabestand is samengesteld door het uitvoeren van de enquête en het koppelen van verschillende registraties op persoonsniveau. In registraties zit altijd een beperkte mate van administratieve ruis. In de CBS-bestanden is hiervoor zo veel mogelijk gecorrigeerd tijdens het verwerken, controleren en consistent maken van de data. Het kan echter nog voorkomen dat er bepaalde inconsistenties ontstaan bij het koppelen van data uit verschillende bronnen. Het is aan de gebruiker van het onderzoeksbestand om te bepalen hoe met dit soort situaties wordt omgegaan.

Bronbestanden

Voor de samenstelling van dit maatwerkbestand is gebruik gemaakt van de volgende bronbestanden (alfabetische volgorde).

- ABP-bestand (geleverd door het ministerie van BZK)
Het ABP-bestand is gebruikt voor de indeling van werkgevers naar gemeenschappelijke regelingen (GR), zelfstandige bestuursorganen (ZBO's) en overheidssectoren.
- Basisregistratie Personen (BRP)
De Basisregistratie Personen (BRP) is de digitale bevolkingsregistratie van Nederland, en (sinds 2014) de opvolger van de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens (GBA). De BRP bevat gegevens over ingezetenen en niet-ingezetenen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het bijhouden van de gegevens over ingezetenen. Gegevens over niet-ingezetenen worden bijgehouden door het ministerie van BZK. Elke persoon die naar verwachting ten minste vier maanden rechtmatig in Nederland verblijft, moet ingeschreven worden als ingezetene. Wanneer iemand niet aan deze voorwaarden voldoet maar wel een relatie heeft met de Nederlandse overheid, wordt de persoon ingeschreven als niet-ingezetene. Te denken valt aan mensen die buiten Nederland wonen en hier werken, studeren, onroerend goed

bezitten, vanuit Nederland een uitkering genieten, enzovoorts. Ook ingezetenen die naar verwachting ten minste acht maanden buiten Nederland verblijven, worden niet-ingezetene. In de BRP zijn van iedere ingeschrevene gegevens als burgerservicenummer (BSN), geboortedatum, geslacht, geboorteland en woonplaats geregistreerd, van ingezetenen bovendien gegevens over de ouders, partners en kinderen. Voor ingezetenen wordt een adres in Nederland geregistreerd, voor niet-ingezetenen een adres buiten Nederland. Voor meer informatie over de BRP wordt verwezen naar de website van de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens <http://www.rvig.nl/brp>.

- Overheidsregister

Het Overheidsregister is een door het CBS ontwikkeld overzicht van overheidseenheden. In het Overheidsregister staan alle eenheden die volgens het Europees Systeem van Rekeningen (ESR) tot de publieke sector behoren. De publieke sector bestaat uit alle eenheden (zowel markt als niet-markt) waarover de overheid controle heeft.

- P-direkt bestand (geleverd door het ministerie van BZK)

Personeelsbestand van de rijksoverheid, de populatie betreft alle werknemers bij het openbaar bestuur en rechterlijke macht. Het bestand wordt geleverd met de volgende informatie: BSN (door CBS versleuteld), functienaam, of iemand leidinggevende is, of iemand tot een uitvoerende dienst (RWS, DJI, Belastingdienst) behoort en tot welke functiegroep (o.a. lijnmanagement, bedrijfsvoering en toezicht) men behoort. Daarnaast worden de volgende variabelen ook door het CBS versleuteld: 1) bij welk ministerie men werkzaam is en 2) het bedrijfsnummer

- Polisadministratie (Polis). De Polisadministratie bevat gegevens over banen en is gebaseerd op data uit de loonaangiften van de Belastingdienst. De loonaangiften bevatten gegevens over inkomstenverhoudingen (uit de loonadministratie) van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Het doel van de Polisadministratie is inzicht te krijgen in arbeidscontracten en loon van werknemers.

- Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (SSB)

Het SSB is een stelsel van registers en enquêtes, die op persoonsniveau aan elkaar zijn gekoppeld. Per jaargang worden meer dan 50 verschillende registers gebruikt. Deze registers hebben betrekking op verschillende sociaaleconomische onderwerpen, zoals banen, uitkeringen, woningen en onderwijs. Het SSB bevat voorlopige en definitieve gegevens. Bij definitieve gegevens zijn registers en enquêtes onderling op elkaar afgestemd en consistent gemaakt.

De microdata documentatie is te vinden op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/catalogus-microdata>

Bestandsopzet: variabelen uit enquête, variabelen uit register, gewichten

De microdataset bevat naast de Rinpersoon(s), vooral variabelen uit de enquête, maar ook variabelen uit registerdata en gewichten.

De eerste acht variabelen in het microdatabestand geven de Rinpersoon(s), de datum van enquête en enkele regiovariabelen weer. Daarna worden achtereenvolgens de afleidingen, vraagvariabelen, onderwijsvariabelen, een aantal variabelen over beroep, de verrijkingen en gewichten weergegeven.

Toelichting op gebruik gewichten

In de microdataset zijn negen gewichten opgenomen: het startgewicht, correctiegewicht en eindgewicht voor zowel de totale populatie als de twee afzonderlijke delen van het *split-run* mechanisme. Voor het Werkonderzoek 2022 is namelijk vooraf, in de steekproefbepaling, aan iedere persoon die aangeschreven zou worden willekeurig een getal '1' of '2' toegekend. Vervolgens zijn bepaalde vragen alleen voorgelegd aan de eerste of tweede groep. De split-run gewichten zijn daarna opgenomen om te corrigeren voor onder- en oververtegenwoordigingen van doelpopulatiegroepen die worden veroorzaakt door het toeval waarmee een respondent in de ene of de andere helft van de vragenlijstroute belandt.

Per variabele moet daarom worden bekeken of deze betrekking heeft op de totale populatie (in dat geval kan bv. de weegvariabele 'Eindgewicht' worden toegepast) of op personen uit alleen het eerste- ('Eindgewicht_1') of tweede deel van de populatie ('Eindgewicht_2'). De groep waartoe personen behoren is vastgelegd in de variabele 'SE_VariantCode', maar de routing in de vragenlijst is daarnaast ook afhankelijk van de sector waarin wordt gewerkt en of iemand leidinggevende is. Voor het bepalen van het juiste gewicht op basis van de routing in de vragenlijst kunnen de bijgevoegde vragenlijstschema's en -teksten worden gebruikt.

3. Bestandsopbouw en toelichting

Bestandsopbouw

Onderstaand volgt een overzicht van alle variabelen.

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
1	RINPERSOONS RinpersoonS	A1
2	RINPERSOON rinpersoon	A9
3	GemCode Gemeentecode [345] (2022)	F4
4	Landsdl Landsdeel [4] (2022)	F2
5	Prov Provincie [12] (2022)	F2
6	StedGem Stedelijkheid [5] (2022)	F1
7	Corop Corop-gebied [40] (2022)	F2
8	Datum_ref Enquetedatum	A8
9	AflLftOP Leeftijd OP (hhbox)	F3
10	AflGeslachtOP Geslacht OP (hhbox)	F1
11	AflAncienF Aantal jaren werkzaam in huidige functie	F2
12	AflAncienWG Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgevers	F2
13	AflInkomenDecielen Inkomensgroepen persoonlijk primair inkomen van personen met primair inkomen	F2
14	AflLftklas Leeftijd in klassen	F2
15	AflFunctieOnderwijs Functiegroep onderwijssectoren	F1
16	AflRichtingOplAgg Geaggregeerde richting van de gevolgde opleiding na behalen diploma ISCED Field	F2
17	AflRichtingOplDetail Richting van de gevolgde opleiding na behalen diploma ISCED Field (2013)	A4
18	AflStaatWrk Aantal jaren dat men denkt in staat te zijn het huidige werk voort te zetten	F3
19	AflWilWrk Aantal jaren dat men door wil werken	F3
20	AflVragenlijst Geeft aan of OP door de vragenlijst is geleid	F1
21	AflTevr_a	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
22	Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw baan? AflTevr_b	F1
23	Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw team? AflTevr_c	F1
24	Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw organisatie? AflBetrokken_a	F1
25	Ik voel me gewaardeerd binnen deze organisatie. AflBetrokken_b	F1
26	Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie. AflBetrokken_c	F1
27	Deze organisatie betekent veel voor mij. AflBetrokken_d	F1
28	Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie. AflBetrokken_e	F1
29	Ik ben trots op deze organisatie. AflBevlogen_a	F1
30	Mijn werk inspireert me. AflBevlogen_b	F1
31	Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben. AflBevlogen_c	F1
32	Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan. AflHerstel_a	F1
33	Na een werkdag ben ik volledig uitgeput. AflHerstel_b	F1
34	Na een werkdag moeten ze me even met rust laten. AflHerstel_c	F1
35	Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen. AflSocVeilig_a	F1
36	Op mijn werk durf ik mezelf te zijn. AflSocVeilig_b	F1
37	Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen. AflSocVeilig_c	F1
38	Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven. AflOnderst_a	F1
39	Beoordeling ondersteunende dienst: De ICT-servicedesk AflOnderst_b	F1
40	Beoordeling ondersteunende dienst: Financiën en control AflOnderst_c	F1
41	Beoordeling ondersteunende dienst: Inkoop AflOnderst_d	F1
42	Beoordeling ondersteunende dienst: Personeel & Organisatie (P&O) of Human Resource Management (HRM) AflOnderst_e	F1
43	Beoordeling ondersteunende dienst: Communicatie AflOnderst_f	F1
44	Beoordeling ondersteunende dienst: Juridische diensten AflOnderst_g	F1
	Beoordeling ondersteunende dienst: Secretariële ondersteuning	



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
45	AflOnderstlCT Hoe beoordeelt u de ICT-middelen die u heeft voor uw werk? Denk bijv. aan computers, software, toegang tot bestanden en systemen.	F1
46	AflOordbeleid Hoe beoordeelt u het personeelsbeleid in uw organisatie?	F1
47	AflAlgManag Welk rapportcijfer zou u geven voor de kwaliteit van het management in uw organisatie?	F2
48	AflMedEEL_a In mijn team worden de gestelde doelen gehaald.	F1
49	AflMedEEL_b Binnen mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond.	F1
50	AflMedEEL_c Binnen mijn team wordt geen tijd verspild.	F1
51	AflMedEEL_d Binnen mijn team wordt geen geld verspild.	F1
52	AflMedEEL_e Mijn team behandelt andere mensen en bedrijven op een eerlijke en gelijke manier.	F1
53	AflMedEEL_f In de dienstverlening door ons team worden geen wetten geschonden of regels overtreden.	F1
54	AflKwaliteit_a Mijn naaste collega's leveren uitstekend werk af.	F1
55	AflKwaliteit_d Mijn naaste collega's zeggen open en eerlijk waar het op staat.	F1
56	AflKwaliteit_g Mijn naaste collega's hebben de juiste kennis en vaardigheden om hun werk te doen.	F1
57	AflOnderPrest Hoe wordt in uw organisatie over het algemeen omgegaan met ondermaats presterende medewerkers? Deze medewerkers worden:	F1
58	AflBovenPrest Hoe wordt in uw organisatie over het algemeen omgegaan met bovenmaats presterende medewerkers? Deze medewerkers krijgen:	F1
59	AflBelonen_a Mijn prestaties spelen een belangrijke rol in mijn beloning.	F1
60	AflBelonen_b Teamprestaties spelen een rol in mijn beloning.	F1
61	AflBelonen_c Het beloningsbeleid stimuleert mij om de doelen van het team te behalen.	F1
62	AflPrestatiemonitor Worden in uw organisatie prestatie-indicatoren (Key Performance Indicators; KPI s) gebruikt om de prestaties te meten?	F1
63	AflPrestInd_a	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	In mijn organisatie worden medewerkers actief op de hoogte gesteld van de voortgang op de prestatie-indicatoren (KPI's).	
64	AflPrestInd_b	F1
	In mijn organisatie worden de prestatie-indicatoren (KPI's) periodiek geëvalueerd en besproken.	
65	AflPrestaties_a	F1
	In mijn organisatie wordt na het oplossen van een probleem een verbeterproces ontwikkeld om dit soort problemen van te voren te zien aankomen.	
66	AflPrestaties_b	F1
	In mijn organisatie wordt zelden over prestaties gesproken.	
67	AflPrestaties_c	F1
	In mijn organisatie bespreken we tijdens de evaluatie van prestaties zowel succes als falen.	
68	AflDoelstellingen	F1
	Zijn de doelstellingen van uw organisatie bekend bij u?	
69	AflTermijnDoel	F1
	Geef aan welke situaties het beste bij uw organisatie passen. Mijn organisatie heeft:	
70	AflSoortDoel	F1
	Mijn organisatie heeft:	
71	AflOrgDoel_a	F1
	Het is voor mij duidelijk hoe organisatiedoelstellingen onderling samenhangen.	
72	AflOrgDoel_b	F1
	De doelstellingen in mijn organisatie zijn alleen met een grote hoeveelheid inspanning te bereiken.	
73	AflOrgDoel_c	F1
	Doelstellingen in mijn organisatie worden duidelijk gecommuniceerd.	
74	AflTalent_a	F1
	Onze organisatie doet er alles aan om talenten aan te trekken.	
75	AflTalent_b	F1
	Onze organisatie doet er alles aan om talenten te behouden.	
76	AflTalent_c	F1
	In onze organisatie wordt op systematische wijze vastgesteld wie goed presteert en wie minder goed presteert.	
77	AflTalent_d	F1
	Ondermaats (slecht) presteren wordt in onze organisatie geaccepteerd.	
78	AflTalent_e	F1
	In mijn organisatie loont het om bovenmaats (goed) te presteren.	
79	AflTalent_f	F1
	In mijn organisatie krijgen mensen na verloop van tijd vanzelf promotie.	
80	AflExtOrient_c	F1
	In mijn organisatie zijn we in staat ons snel aan te passen aan maatschappelijke veranderingen/ontwikkelingen.	
81	AflExtOrient_d	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Mijn organisatie is in staat zich snel te herstellen van fouten of incidenten om schade te beperken.	
82	AflLeerverm_b Onze organisatie leert van andere organisaties.	F1
83	AflLeerverm_c Fouten maken en bespreken is 'veilig' in mijn organisatie.	F1
84	AflLeerverm_d In mijn organisatie worden we gestimuleerd om continu te verbeteren.	F1
85	AflSamenwerk_a Samenwerking leidt tot betere prestaties van onze organisatie.	F1
86	AflSamenwerk_b Binnen onze organisatie wordt zeer goed samengewerkt.	F1
87	AflSamenwerk_e Binnen onze organisatie worden signalen van de werkvloer snel opgepakt door het hogere management.	F1
88	AflSamenwerk_f Onze organisatie werkt goed samen met andere organisaties.	F1
89	AflMissie_a Bij de managers binnen onze organisatie bestaat een duidelijk beeld van waar de organisatie naar toe wil en hoe we daar gaan komen.	F1
90	AflMissie_b Bij de medewerkers binnen onze organisatie bestaat een duidelijk beeld van waar de organisatie naar toe wil en hoe we daar gaan komen.	F1
91	AflMissie_c Het doel van onze organisatie geeft mij het gevoel dat mijn werk belangrijk is.	F1
92	AflMaatBetr_d In de dienstverlening van mijn organisatie staat de menselijke maat centraal.	F1
93	AflMaatBetr_e In mijn organisatie is het maatschappelijk belang leidend.	F1
94	AflMaatBetr_f Mijn organisatie weet wat er speelt in de maatschappij en speelt daar actief op in.	F1
95	AflMaatBetr_g In mijn organisatie richten we ons meer op wat maatschappelijk nodig is, dan wat er bestuurlijk of politiek wordt gewenst.	F1
96	AflInclKlimaat_a Mijn organisatie besteedt veel aandacht aan gelijke behandeling van personen ongeacht hun achtergrond (bijv. geslacht, afkomst of geloof).	F1
97	AflInclKlimaat_b In deze organisatie hebben alle medewerkers gelijke kansen om promotie te maken.	F1
98	AflInclKlimaat_c Medewerkers in mijn organisatie ontvangen gelijk loon voor gelijk werk.	F1
99	AflInclKlimaat_d	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Mijn organisatie vindt het positief als medewerkers verschillend zijn.	
100	AflInclKlimaat_e	F1
	Mijn organisatie vindt een goede werk-privé balans van medewerkers belangrijk.	
101	AflInclKlimaat_f	F1
	In mijn organisatie worden ieders ideeën om dingen beter te doen serieus genomen.	
102	AflInclKlimaat_g	F1
	Het management van deze organisatie vindt het belangrijk om naar medewerkers in verschillende functies te luisteren bij het oplossen van problemen.	
103	AflVeiligWerk_a	F1
	In mijn organisatie kun je lastige kwesties naar voren brengen.	
104	AflVeiligWerk_b	F1
	In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen.	
105	AflVeiligWerk_c	F1
	In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken.	
106	AflVeiligWerk_d	F1
	In mijn organisatie wordt ieders talent gewaardeerd.	
107	AflVeiligWerk_e	F1
	In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn.	
108	AflVeiligWerk_f	F1
	In mijn organisatie is het veilig om risico's te nemen.	
109	AflVeiligWerk_g	F1
	In mijn organisatie worden collega's niet opzettelijk door anderen gedwarsboemd.	
110	SE_Cluster	F2
	SE_Cluster	
111	SE_Groep	F1
	SE_Groep	
112	SE_VariantCode	F1
	SE_VariantCode	
113	AFL_Overheid	F1
	Is OP volgens het kader werkzaam in een overheidssector?	
114	CtrlSector	F1
	Volgens onze gegevens werkte u op 31-3-2021 bij <sector>. Klopt dat?	
115	WelkSector	F2
	In welke sector was u dan werkzaam?	
116	AFL_Exit_1	F1
	Kader klopt niet. OP naar het blok incentives routen?	
117	NuSector	F1
	Werkt u op dit moment nog steeds in dezelfde sector?	
118	SectorAndrs	F2
	In welke sector werkt u op dit moment? Werkt u in meerdere sectoren? Kies dan voor de sector (binnen de overheid) waarin u de meeste uren werkt.	
119	AFL_Exit_2	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	OP is van werkring gewisseld/of werkt niet. Naar het einde van de vragenlijst routen?	
120	AFL_ClusterNu Actuele subsector indeling	F2
121	AFL_SectorNu Actuele sectorindeling	F1
122	WerkSitWerkn Ik heb een baan als werknemer	F1
123	WerkSitEigen Ik heb een eigen bedrijf/praktijk (incl. DGA) of werk als zzp'er/freelancer	F1
124	WerkSitAnders Andere werksituatie	F1
125	TypAnder Welke situatie is op u van toepassing? U kunt maar één antwoord kiezen. Het gaat hier om de werkzaamheden waaraan u de meeste tijd besteedt.	F1
126	Ander_ArbRel Als u zou moeten kiezen, is uw werksituatie dan het beste te vergelijken met werk:	F1
127	AFL_ArbRelWrk Afleiding arbeidsrelatie	F1
128	AantalWrk_Werkn Heeft u (als werknemer) één of meerdere (bij)banen binnen de sector waar u werkzaam bent?	F1
129	WerkBuitSect Heeft u misschien ook nog betaald werk bij de overheid of buiten de sector waar u werkzaam bent?	F1
130	AFL_Exit_3 Niet in loondienst, maar volledig werkzaam als zelfstandige. OP naar het einde van de vragenlijst routen?	F1
131	Contract Heeft u een tijdelijk of een vast contract? Een mondelinge overeenkomst telt ook mee.	F1
132	StageContract Heeft u een stagecontract of een stageovereenkomst?	F1
133	AFL_TijdVast Type contract	F1
134	UitzOpVast Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?	F1
135	SindsWJrWg In welk jaar bent u begonnen met uw stage? / Sinds welk jaar werkt u voor uw huidige werkgever?	F4
136	SindsWJrF Sinds welk jaar werkt u in uw huidige functie?	F4
137	Personel Alleen in data opnemen om blok beroep correct te laten werken. Voor POMO altijd leeg.	F1
138	Leiding	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Geeft u leiding aan medewerkers of personeel? (Bijv. als interim manager of projectleider)	
139	N_LeidW	F1
	Aan hoeveel personen geeft u (meestal) leiding?	
140	DeelLeid	F1
	Waaruit bestaat het grootste deel van uw werkzaamheden?	
141	PersBeleid	F1
	Neemt u besluiten over het personeelsbeleid, bijv. het aannemen of ontslaan van medewerkers?	
142	StratBeleid	F1
	Neemt u besluiten over het financieel of strategisch beleid, bijv. over het budget of het meerjarenplan?	
143	AFL_Leiding	F1
	Is OP leidinggevende?	
144	ThuisWrkNu	F1
	De volgende vragen gaan over thuiswerken. Hoeveel procent van uw werktijd werkt u (voor deze baan) op dit moment thuis?	
145	ThuisWrkLater	F1
	Hoeveel procent zou u het liefst thuis willen werken?	
146	AMREGIOWERK	F2
	Arbeidsmarktregio [35] (2022)	
147	PROVINCIEWERK	F2
	Provincie [12] (2022)	
148	G4WERK	F1
	Behoort de werkgemeente tot de G4	
149	GEMCODEWERK	F4
	Gemeentecode [345] (2022)	
150	Vestiging	F1
	Hoeveel mensen werken er ongeveer op uw werklocatie?	
151	VastUren	F1
	De volgende vragen gaan over uw werkuren. Heeft u een contract voor een vast aantal uren?	
152	ContrUren	F5.1
	Om hoeveel contracturen per week gaat het? Afronden op hele of op halve uren (bijv. 8 of 7,5 uur). (uur per week)	
153	GemContr	F1
	Werkt u meestal ook uw contracturen uur per week in deze baan? We bedoelen een week waarin u geen vakantie heeft of ziek bent. Werkt u meestal meer? Of minder?	
154	AFL_ContrUren	F5.1
	Aantal contracturen	
155	GemUren	F6.1
	Hoeveel uur werkt u dan meestal per week? Afronden op hele of op halve uren (bijv. 40 of 37,5 uur). (uur per week)	
156	GlobGemUren	F1
	Om hoeveel uur per week gaat het dan ongeveer?	
157	AFL_GemUren	F7.1
	Gemiddeld aantal uren	
158	MeeMed	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Stel dat u eenzelfde soort functie als nu zou krijgen in een nieuw op te zetten organisatie/bedrijf. Hoeveel medewerkers van uw team zou u dan willen meenemen (ervan uitgaande dat ze allemaal hiertoe bereid zijn)?	
159	BelonenLeid_a Individuele prestaties spelen een belangrijke rol in mijn beloningsbeslissingen.	F1
160	BelonenLeid_b Teamprestaties spelen een rol in mijn beloningsbeslissingen.	F1
161	BelonenLeid_c Het beloningsbeleid stimuleert medewerkers om de doelen van het team te behalen.	F1
162	NPS In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen?	F2
163	Werkdruk In welke mate ervaart u werkdruk op uw school/instelling?	F1
164	WerkBel_a Mate van tevredenheid over: De inhoud van het werk.	F1
165	WerkBel_b Mate van tevredenheid over: De samenwerking met collega's.	F1
166	WerkBel_c Mate van tevredenheid over: De mate van zelfstandigheid.	F1
167	WerkBel_d Mate van tevredenheid over: De hoeveelheid werk.	F1
168	WerkBel_e Mate van tevredenheid over: De resultaatgerichtheid van de organisatie.	F1
169	WerkBel_f Mate van tevredenheid over: De wijze waarop uw direct leidinggevende leiding geeft.	F1
170	WerkBel_g Mate van tevredenheid over: De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie.	F1
171	WerkBel_h Mate van tevredenheid over: De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden.	F1
172	WerkBel_i Mate van tevredenheid over: De beloning.	F1
173	WerkBel_j Mate van tevredenheid over: De wijze waarop u beoordeeld wordt.	F1
174	WerkBel_k Mate van tevredenheid over: De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie.	F1
175	WerkBel_l Mate van tevredenheid over: De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn.	F1
176	WerkBel_m Mate van tevredenheid over: De mate waarin u de kans krijgt te doen waar u goed in bent.	F1
177	WerkBel_n	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Mate van tevredenheid over: De hulpmiddelen en apparatuur die u heeft om uw werk goed te doen.	
178	Management	F2
	Welk rapportcijfer zou u geven voor uw direct leidinggevende?	
179	Leiderschap_a	F1
	Mijn direct leidinggevende: Zorgt voor een goede samenwerking tussen medewerkers.	
180	Leiderschap_b	F1
	Mijn direct leidinggevende: Geeft leiding door het goede voorbeeld te geven.	
181	Leiderschap_c	F1
	Mijn direct leidinggevende: Houdt rekening met mijn persoonlijke wensen.	
182	Leiderschap_d	F1
	Mijn direct leidinggevende: Wil altijd het maximaal haalbare.	
183	Leiderschap_e	F1
	Mijn direct leidinggevende: Inspireert ons met zijn/haar toekomstplannen.	
184	Leiderschap_f	F1
	Mijn direct leidinggevende: Daagt me uit om oude problemen in een ander daglicht te stellen/anders te kijken.	
185	Leiderschap_j	F1
	Mijn direct leidinggevende: Laat regelmatig zien dat hij/zij grote waarde hecht aan ethisch (fatsoenlijk) gedrag.	
186	Leiderschap_k	F1
	Mijn direct leidinggevende: Is een goed voorbeeld van een lid van ons team.	
187	Leiderschap_l	F1
	Mijn direct leidinggevende: Gedraagt zich als een voorvechter voor het team.	
188	Leiderschap_m	F1
	Mijn direct leidinggevende: Creëert een gevoel van saamhorigheid binnen het team.	
189	Leiderschap_n	F1
	Mijn direct leidinggevende: Creëert omstandigheden die bevorderlijk zijn voor het team.	
190	BeroepExp_a	F1
	Ik heb er vertrouwen in dat ik veel verschillende taken effectief kan uitvoeren.	
191	BeroepExp_b	F1
	In mijn werk vragen mijn collega's mij om raad als het ingewikkeld wordt.	
192	BeroepExp_c	F1
	In mijn werk geeft men moeilijke klussen aan mij.	
193	Flex_a	F1
	Ik kan me gemakkelijk aanpassen aan veranderingen in mijn werk.	
194	Flex_b	F1
	Ik ben in staat om snel in te spelen op veranderingen in mijn werkomgeving.	
195	Flex_c	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Ik heb een positieve houding ten opzichte van veranderingen in mijn werk.	
196	BeginHBO	F1
	Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren HBO	
197	VerbBeginDocInterpersoon	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Interpersoonlijke competenties	
198	VerbBeginDocPedagoog	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Pedagogische competenties	
199	VerbBeginDocVakInhoud	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Vakinhoudelijke kennis	
200	VerbBeginDocVakVaard	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Vakinhoudelijke vaardigheden	
201	VerbBeginDocDidactisch	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Didactische competenties	
202	VerbBeginDocOrganisatorisch	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Organisatorische competenties	
203	VerbBeginDocSamenColl	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met collega's	
204	VerbBeginDocSamenOud	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met ouders	
205	VerbBeginDocSamenAndr	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met partijen als andere scholen/instellingen, bedrijven, gemeenten, hulpverleningsinstanties, jeugdzorg etc.	
206	VerbBeginDocReflectie	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Reflectie en professionele ontwikkeling	
207	VerbBeginDocAnders	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Iets anders	
208	VerbBeginDocGeen	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Ik wens geen verbeteringen	
209	Kwaliteit_b	F1
	Mijn naaste collega's zijn gemotiveerd om goed werk af te leveren.	
210	Kwaliteit_c	F1
	Mijn naaste collega's zijn integer.	
211	Kwaliteit_e	F1
	Mijn naaste collega's zijn in staat om snel een baan ergens anders te vinden.	
212	Kwaliteit_f	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Mijn naaste collega's zijn in staat om snel in te spelen op verandering in hun werkomgeving.	
213	BeginPO_a Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Afkomstig van de Pabo	F1
214	BeginPO_b Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Afkomstig van de Academische Pabo (gecombineerde Pabo-Universitaire opleiding)	F1
215	BeginPO_c Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Zij-instromers	F1
216	BeginVOMBO_a Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de HBO lerarenopleiding 2e graads	F1
217	BeginVOMBO_b Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de HBO lerarenopleiding 1e graads	F1
218	BeginVOMBO_c Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de Universitaire lerarenopleiding	F1
219	BeginVOMBO_d Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Zij-instromers	F1
220	FreqGesprek Hoe vaak voert u op uw school/instelling een formeel gesprek (functionerings- en of beoordelingsgesprek) over uw functioneren?	F1
221	FuncGesprek Heeft u in 2021 tenminste één formeel gesprek gevoerd met uw direct leidinggevende over uw functioneren?	F1
222	GesprekOnd_a Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw werkresultaten	F1
223	GesprekOnd_b Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Werkafspraken voor de komende periode	F1
224	GesprekOnd_c Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: De taakverdeling/samenwerking binnen uw afdeling/team	F1
225	GesprekOnd_d Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw beloning	F1
226	GesprekOnd_e Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw persoonlijke omstandigheden	F1
227	GesprekOnd_f	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw persoonlijke ontwikkeling	
228	GesprekOnd_g	F1
	Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw loopbaan	
229	Regeldruk_a	F1
	Het kost mij veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen mijn organisatie.	
230	Regeldruk_b	F1
	Richtlijnen en voorschriften zijn in mijn organisatie belangrijker dan mijn ervaringen of intuïtie.	
231	Regeldruk_c	F1
	Regels en procedures in mijn organisatie maken het mij moeilijk om mijn werk te doen.	
232	Regeldruk_d	F1
	Het invullen van formulieren en systemen kost mij veel tijd.	
233	Regeldruk_e	F1
	Eisen van toezichthouders en inspecties maken het mij moeilijk om mijn werk goed te doen.	
234	FreqContact	F1
	Hoe vaak heeft u voor uw werk contact met leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten? Het kan hierbij gaan om persoonlijk of telefonisch contact, maar ook om contact via brieven, internet of sociale media.	
235	DiscrimGeslacht	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn geslacht	
236	DiscrimHuidskl	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn huidskleur	
237	DiscrimGeloof	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn geloofsovertuiging	
238	DiscrimGeraard	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	
239	DiscrimLeeftyd	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn leeftijd	
240	DiscrimAnders	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege iets anders	
241	DiscrimNee	F1
	In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Nee	
242	OngwGedr1_a	F1
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht van leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten	
243	OngwGedr1_b	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Bedreiging of intimidatie door leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten	
244	OngwGedr1_c Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Fysieke agressie of lichamelijk geweld door leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten	F1
245	OngwGedr1_d Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Verbale agressie door leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten	F1
246	OngwGedr2_a Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevers of collega's	F1
247	OngwGedr2_b Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Bedreiging of intimidatie door leidinggevers of collega's	F1
248	OngwGedr2_c Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Fysieke agressie of lichamelijk geweld door leidinggevers of collega's	F1
249	OngwGedr2_d Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Verbale agressie door leidinggevers of collega's	F1
250	OngwGedr2_e Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Pesten door leidinggevers of collega's	F1
251	Geweld_a Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en geweld door leerlingen, studenten, patiënten, burgers of klanten te voorkomen.	F1
252	Geweld_b Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten.	F1
253	Geweld_c De nazorg van een incident van agressie en geweld is door mijn organisatie goed geregeld.	F1
254	Geweld_d Het risico om in aanraking te komen met agressie en geweld beïnvloedt mijn beslissingen.	F1
255	Geweld_e Het komt wel voor dat standpunten van collega's beïnvloed worden door agressie en geweld.	F1
256	Integer_c Op mijn werk lopen mijn (directe) collega's de kantjes ervan af.	F1
257	Integer_d Mijn (directe) collega's verdraaien de waarheid tegenover hun leidinggevende.	F1
258	Integer_e Mijn (directe) collega's proberen fouten die ze maken te verbergen.	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
259	DrukOrg_a Medewerkers in mijn organisatie worden door het management onder druk gezet om regels te overtreden, informatie achter te houden of een voorkeursbehandeling te geven.	F1
260	DrukOrg_b De wil van het bestuur / de organisatieleiding is leidend voor mijn organisatie, ook wanneer dit niet in lijn is met integriteitscodes.	F1
261	DrukOrg_c Het aankaarten van gevoelige zaken op het gebied van integriteit wordt in mijn organisatie ontmoedigd.	F1
262	GedragColl_a In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Oneerlijk gebruik maken van personeelsregelingen voor bijv. kinderopvang, verlofregelingen, reiskostenregelingen	F1
263	GedragColl_b In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Cadeau's, aanbiedingen of incidentele vergoedingen aannemen die in strijd zijn met de regels van de organisatie	F1
264	GedragColl_c In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Ingaan op uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners die niet relevant zijn voor de organisatie	F1
265	GedragColl_d In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Dubieuze, informele contacten hebben met derden	F1
266	GedragColl_e In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Misbruik maken van of niet vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie	F1
267	GedragColl_f In afgelopen 12 maanden weleens gezien dat collega's: Belangen verstrengelen van werk en privé (familie, vrienden of ex-collega's)	F1
268	BeleidInteger_a Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om integriteitsschendingen te voorkomen.	F1
269	BeleidInteger_b Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op integriteitsschendingen.	F1
270	Inzet_a Mijn persoonlijke netwerken in deze organisatie helpen mij in mijn carrière.	F1
271	Inzet_b Ik ben me bewust van de kansen die zich in de organisatie voordoen, ook als zij verschillen van wat ik nu doe.	F1
272	Inzet_c Ik heb goede vooruitzichten in deze organisatie, omdat mijn werkgever mijn bijdrage waardeert.	F1
273	Inzet_d Binnen mijn organisatie zou ik gemakkelijk een andere baan kunnen krijgen.	F1
274	Inzet_e	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Ik heb een goed beeld van de kansen die zich buiten deze organisatie voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe.	
275	Inzet_f	F1
	Als het nodig is, dan kan ik gemakkelijk een vergelijkbare functie vinden in een andere organisatie.	
276	Inzet_g	F1
	Met mijn vaardigheden kan ik buiten mijn organisatie gemakkelijk werk vinden.	
277	Inzet_h	F1
	Mensen met vergelijkbare kennis, vaardigheden en werkervaring als ik, zijn aantrekkelijk voor werkgevers.	
278	Antic_a	F1
	Ik neem verantwoordelijkheid voor het behouden van mijn waarde op de arbeidsmarkt.	
279	Antic_b	F1
	Ik oriënteer me op de arbeidsmarkt.	
280	Antic_c	F1
	Ik plan vervolgstappen in mijn loopbaan.	
281	Antic_d	F1
	Ik verander mijn werkzaamheden bewust zodat ik mijn loopbaan positief beïnvloed.	
282	LeerAct12MndOpleiding	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een lange opleiding gevolgd (6 maanden of langer)	
283	LeerAct12MndCursus	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een korte opleiding, cursus, training of workshop gevolgd	
284	LeerAct12MndScholing	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Teamgerichte scholing gevolgd	
285	LeerAct12MndCongres	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een congres, seminar of conferentie gevolgd	
286	LeerAct12MndCoaching	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Coaching gekregen	
287	LeerAct12MndIntervisie	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Deelgenomen aan intervisie of peer-review	
288	LeerAct12MndStage	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een stage- of werkbezoek gedaan	
289	LeerAct12MndFeedback	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Feedback/hulp gevraagd	
290	LeerAct12MndInfo	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Zelf informatie opgezocht	
291	LeerAct12MndCollega	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Kennis gedeeld met collega's	
292	LeerAct12MndNetwerk	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Kennis gedeeld met mensen van buiten de organisatie	
293	LeerAct12MndVraag	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een nieuw vraagstuk opgepakt (op uw werk of in uw vrije tijd)	
294	LeerAct12MndAndrs	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Iets anders	
295	LeerAct12MndGeenDeze	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Geen van deze	
296	Opl_a	F1
	Door de opleiding/cursus/training zijn mijn kennis en vaardigheden toegenomen.	
297	Opl_b	F1
	Door de opleiding/cursus/training ben ik mijn werk anders gaan doen.	
298	Opl_c	F1
	Ik gebruik nog regelmatig hetgeen ik geleerd heb tijdens de opleidingsactiviteit(en).	
299	Opl_d	F1
	De opleiding/cursus/training is een nuttige investering geweest voor het uitoefenen van mijn dagelijkse werk.	
300	Opl_e	F1
	De opleiding/cursus/training is zonde van het geld geweest.	
301	Opl_f	F1
	De opleiding/cursus/training heeft mij niets nieuws gebracht.	
302	Opl_g	F1
	In mijn werk blijf ik het geleerde weinig te kunnen toepassen.	
303	Opl_h	F1
	De opleiding/cursus/training sloot aan bij mijn eigen wensen en ambities.	
304	Opl_i	F1
	De opleiding/cursus/training sloot aan op de opgave(n) waar de organisatie voor staat.	
305	Loopbaan_a	F1
	Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen.	
306	Loopbaan_b	F1
	Mijn ontwikkeling wordt periodiek met mij geëvalueerd.	
307	Loopbaan_c	F1
	Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk.	
308	Vakbek_a	F1
	Ik probeer mijzelf continu te verbeteren in mijn beroep.	
309	Vakbek_b	F1
	Ik volg de ontwikkelingen in mijn vakgebied actief.	
310	Vakbek_c	F1
	Ik ben altijd op zoek naar nieuwe manieren om mijn werk nog beter te doen.	
311	Vakbek_d	F1
	Ik vind het leuk om mijn vakkennis in te kunnen zetten voor een goed resultaat.	
312	Wrk12Tot	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Hoelang heeft u vanaf uw 15e betaald werk gehad? Militaire dienstplicht of vervangende dienstplicht telt ook mee.	
313	HoefJrWrk	F2
	Hoeveel jaren waren dit dan? Als u het antwoord niet precies weet, mag u ook het aantal jaren proberen te schatten.	
314	AndrWrkg	F1
	Bent u in 2021 of 2022 van werkgever veranderd?	
315	AndrFunc	F1
	Bent u in 2021 of 2022 bij uw werkgever van functie veranderd?	
316	RedVertrSfeer	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De sfeer	
317	RedVertrInhoud	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De inhoud van het werk	
318	RedVertrLeiding	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De leidinggevende	
319	RedVertrCultuur	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De werkwijze en cultuur in de organisatie	
320	RedVertrResultaat	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De resultaatgerichtheid van de organisatie	
321	RedVertrLoopbaan	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De loopbaanmogelijkheden	
322	RedVertrWerkdruk	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De werkdruk	
323	RedVertrAndersdoen	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	
324	RedVertrmeerver	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	
325	RedVertrmeerverd	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Het salaris/de beloning	
326	RedVertrDoorgroei	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	
327	RedVertreinddienst	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Einde (tijdelijk) dienstverband	
328	RedVertrReo	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Onzekerheid door reorganisaties	
329	RedVertrPastOpl	F1
	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Baan die meer past bij mijn opleiding	
330	RedVertrTyd	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
331	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De reistijd RedVertrAndrs	F1
332	Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Anders ZoekAnd	F1
333	Bent u momenteel op zoek naar een andere functie? ZoekJaJaZelfd	F1
334	Op zoek naar een andere functie bij: Dezelfde werkgever ZoekJaJaSector	F1
335	Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent ZoekJaJaOverh	F1
336	Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever in een andere publieke sector ZoekJaJaAnd	F1
337	Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever buiten de publieke sector HogerNivNee	F1
338	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Nee HogerNivJaZelfd	F1
339	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij dezelfde werkgever HogerNivJaSector	F1
340	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent HogerNivJaOverh	F1
341	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever in een andere publieke sector HogerNivJaAnd	F1
342	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever buiten de publieke sector HogerNivNVT	F1
343	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Niet van toepassing SollRec	F1
344	Heeft u in 2021 gesolliciteerd naar een andere functie? SollRecJaJaZelfd	F1
345	Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Dezelfde werkgever SollRecJaJaSector	F1
346	Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent SollRecJaJaOverh	F1
347	Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever in een andere publieke sector SollRecJaJaAnd	F1
	Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever buiten de publieke sector	

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
348	RedSollZoekSfeer Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De sfeer	F1
349	RedSollZoekInhoud Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De inhoud van het werk	F1
350	RedSollZoekLeiding Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De leidinggevende	F1
351	RedSollZoekCultuur Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De werkwijze en cultuur in de organisatie	F1
352	RedSollZoekResultaat Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
353	RedSollZoekLoopbaan Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De loopbaanmogelijkheden	F1
354	RedSollZoekWerkdruk Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De werkdruk	F1
355	RedSollZoekAndersdoen Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	F1
356	RedSollZoekmeerver Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	F1
357	RedSollZoekmeerverd Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Het salaris/de beloning	F1
358	RedSollZoekDoorgroei Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	F1
359	RedSollZoekeinddienst Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Einde (tijdelijk) dienstverband	F1
360	RedSollZoekReo Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Onzekerheid door reorganisaties	F1
361	RedSollZoekPastOpl Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Baan die meer past bij mijn opleiding	F1
362	RedSollZoekTyd Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De reistijd	F1
363	RedSollZoekAndrs Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Anders	F1
364	WilWrk Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	F3
365	StaatWrk	F3

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Tot welke leeftijd denkt u –lichamelijk en geestelijk– in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?	
366	OmstWilLichtWrk Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	F1
367	OmstWilMindUur Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Minder uren of minder dagen per week werken	F1
368	OmstWilOmschol Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Omscholing/bijbscholing	F1
369	OmstWilUitdag Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Meer uitdaging of voldoening in het werk	F1
370	OmstWilFinan Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	F1
371	OmstWilWergever Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1
372	OmstWilFamVrie Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1
373	OmstWilZorgtaak Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	F1
374	OmstWilGezond Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Betere gezondheid	F1
375	OmstWilAnders Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Andere omstandigheden	F1
376	OmstWilWeetNiet Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Weet ik niet	F1
377	OmstWilNietWil Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Niet van toepassing, ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	F1
378	OmstStaatLichtWrk Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	F1
379	OmstStaatMindUur Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Minder uren of minder dagen per week werken	F1
380	OmstStaatOmschol Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Omscholing/bijbscholing	F1
381	OmstStaatWergever Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
382	OmstStaatZorgtaak Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	F1
383	OmstStaatGezond Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Betere gezondheid	F1
384	OmstStaatAnders Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Andere omstandigheden	F1
385	OmstStaatWeetNiet Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Weet ik niet	F1
386	OmstStaatNietKan Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Niet van toepassing, ik ben hoe dan ook niet in staat tot langer doorwerken	F1
387	RedVertr Waarom werkt u niet meer (als werknemer) in de publieke sector?	F2
388	Begeleid Heeft uw oude werkgever u begeleid bij het vinden van een andere baan (begeleiding van werk naar werk)?	F1
389	BelRedSfeer Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De sfeer	F1
390	BelRedInhoud Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De inhoud van het werk	F1
391	BelRedLeiding Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De leidinggevende	F1
392	BelRedCultuur Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De werkwijze en cultuur in de organisatie	F1
393	BelRedResultaat Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
394	BelRedLoopbaan Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De loopbaanmogelijkheden	F1
395	BelRedWerkdruk Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De werkdruk	F1
396	BelRedAndersdoen Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	F1
397	BelRedmeerver Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	F1
398	BelRedmeerverd Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Het salaris/de beloning	F1
399	BelRedDoorgroei	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	
400	BelRedeInddienst	F1
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Einde (tijdelijk) dienstverband	
401	BelRedReo	F1
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Onzekerheid door reorganisaties	
402	BelRedPastOpl	F1
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Baan die meer past bij mijn opleiding	
403	BelRedTyd	F1
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De reistijd	
404	BelRedAndrs	F1
	Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Anders	
405	VoorWerk	F1
	U heeft aangegeven dat u sinds [SindsWJrWg] bij uw (huidige) werkgever werkt. Welke situatie was daarvoor op u van toepassing?	
406	BelRedHuidInhoud	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De inhoud van het werk	
407	BelRedHuidZelfstan	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De mate van zelfstandigheid	
408	BelRedHuidWerkdruk	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Acceptabele werkdruk	
409	BelRedHuidResultaat	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De resultaatgerichtheid van de organisatie	
410	BelRedHuidLoopbaan	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De loopbaanmogelijkheden	
411	BelRedHuidBeloning	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het salaris/de beloning	
412	BelRedHuidPromotie	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het feit dat het een promotie betekende	
413	BelRedHuidArbeidswv	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De secundaire arbeidsvoorwaarden	
414	BelRedHuidWrkTyd	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De werktijden	
415	BelRedHuidVastDienst	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Een vast contract	
416	BelRedHuidMogOpl	F1
	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De opleidingsmogelijkheden	
417	BelRedHuidReistyd	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
418	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De reistijd BelRedHuidMaatschap	F1
419	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het maatschappelijk belang van het werk BelRedHuidDeeltyd	F1
420	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De mogelijkheid om in deeltijd te werken BelRedHuidThuis	F1
421	Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Anders BelRedHuidAndrs	F1
422	ActOpl De volgende vragen gaan over onderwijs. Volgt u/hij/zij op dit moment een opleiding of cursus van 6 maanden of langer?	F1
423	NivAct Wat voor soort opleiding of cursus is dit? Kies bij meerdere opleidingen voor de opleiding waaraan u/hij/zij de meeste tijd besteedt. Als u/hij/zij in een gecombineerde (brug)klas zit, kies dan voor de opleiding die u/hij/zij denkt te gaan volgen.	F1
424	KlasHavoVwo In welke klas zit u/hij/zij?	F1
425	NivGevBasis Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Lagere school of basisschool	F1
426	NivGevLBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Lbo, praktijkonderwijs, vso (Its, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)	F1
427	NivGevVMBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Vmbo, lwoo	F1
428	NivGevMavo Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Mavo (ulo, mulo)	F1
429	NivGevHavoVwo Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Havo, vwo, gymnasium, atheneum (hbs, lyceum)	F1
430	NivGevMBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Mbo (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)	F1
431	NivGevHBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Hbo (hts, heao, kweekschool, associate degree)	F1
432	NivGevUniv Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Universitaire opleiding (inclusief promotieonderzoek)	F1
433	NivGevCursus Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Een andere (bedrijfs)opleiding of cursus (van 6 maanden of langer)	F1
434	NivGevGeenDeze Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Geen van deze	F1
435	UnivBeh	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Heeft u/hij/zij voor een universitaire opleiding een diploma behaald?	
436	SrtUnivBeh	F1
	Voor welke fase heeft u/hij/zij als laatste het diploma behaald?	
437	HboBeh	F1
	Heeft u/hij/zij voor een hbo-opleiding het diploma behaald?	
438	SrtHBOBeh	F1
	Voor welke opleiding heeft u/hij/zij als laatste het diploma behaald?	
439	DuurHBO	F1
	Duurde deze opleiding 1 jaar of langer?	
440	MboBeh	F1
	Heeft u/hij/zij voor een mbo-opleiding het diploma behaald?	
441	SrtMboBeh	F1
	Voor welke opleiding heeft u/hij/zij als laatste het diploma behaald?	
442	HavoVwoBeh	F1
	Heeft u/hij/zij voor de havo of het vwo het diploma behaald?	
443	Klas4Beh	F1
	Heeft u/hij/zij in klas 4 of hoger gezeten?	
444	CursusBeh	F1
	Heeft u/hij/zij een (bedrijfs)opleiding of cursus afgerond met een diploma?	
445	CursusAfrond	F1
	Heeft u/hij/zij de opleiding of cursus afgerond?	
446	SrtCursusBeh	F1
	Was ten minste één van de behaalde opleidingen/cursussen op mbo-, mbo-plus- of hbo-niveau? Ging het om meerdere opleidingen? Kies dan het hoogste niveau.	
447	MavoBeh	F1
	Heeft u/hij/zij voor de mavo het diploma behaald?	
448	VmboBeh	F1
	Heeft u/hij/zij voor een vmbo-opleiding het diploma behaald?	
449	SrtVmboBeh	F1
	Welke leerweg had deze opleiding?	
450	LboBeh	F1
	Heeft u/hij/zij het lbo, praktijkonderwijs of vso afgerond?	
451	Basis	F1
	Heeft u/hij/zij de lagere school of basisschool afgerond?	
452	EducMinor	F1
	Heeft u een educatieve minor afgerond tijdens de bachelorfase van uw opleiding?	
453	OplHb_SOI3	A1
	SOI-code 3-deling van hoogstbehaalde opleiding	
454	OplHb_SOI5	A3
	SOI-code 5-deling van hoogstbehaalde opleiding	
455	ISCO2008unitgroup	A4
	ISCOCode van beroep	
456	ISCO2008minorgroup	A3
	Minor Group ISCO2008 3DigitCode	
457	ISCO2008submajorgroup	A2



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	SubMajor Group ISCO2008 2DigitCode	
458	ISCO2008majorgroup	A2
	Major Group ISCO2008 1DigitCode	
459	ISCO2008niveau	A1
	Beroepsniveau ISCO2008 Skill Level ISCO2008	
460	BRC2014beroepsgroep	A4
	Beroepsgroep van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	
461	BRC2014beroepssegment	A3
	Beroepssegment van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	
462	BRC2014beroepsklasse	A2
	Beroepsklasse van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	
463	AANTALKINDHH	F2
	Aantal kinderen in het huishouden	
464	AANTALPERSHH	F4
	Aantal personen in het huishouden	
465	BURKLASSE4	F1
	Burgerlijke staat in 4 klassen	
466	ETNGROEPKORT1	F1
	Herkomstgroepering cbs omgecodeerd voor statline-publicatie 3- deling incl. onbekend	
467	LFTJKND	F3
	Leeftijd jongste kind in huishouden	
468	LFTOKND	F3
	Leeftijd oudste kind in huishouden	
469	GBAGENERATIE	F1
	Generatie gbaservices bestand	
470	PLHH	F2
	Plaats van persoon in het huishouden	
471	TYPHH	F1
	Type huishouden	
472	INHBBIHJ	F2
	Belangrijkste inkomensbron van het huishouden	
473	INHP100HGEST	F3
	Percentiegroepen gestandaardiseerd inkomen particuliere huishoudens	
474	INHPOPIIV	F1
	Populatieafbakening huishoudens integrale inkomens- en vermogensstatistiek	
475	INPP100PPRIM	F3
	Percentielgroepen persoonlijk primair inkomen van personen met primair inkomen in particuliere huishoudens	
476	INPPOSHHK	F1
	Positie van de persoon in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner	
477	INPSECJ	F2
	Sociaaleconomische categorie op jaarbasis	
478	IKVID	A32
	Door het uuv bepaalde identificatie van de inkomstenverhouding, door het cbs versleuteld (grootste baan op basis van contracturen)	
479	SAANTCTRCTURENPWK	F12.2



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Aantal contracturen per week	
480	SARBEIDSRELATIEFLEX	A1
	Arbeidsrelatie vast/flex	
481	SBAANDAGEN	F2
	Baandagen: aantal kalenderdagen dat de baan bestaat	
482	SBASISLOON	F10
	Bedrag aan basisloon: loon exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon	
483	SBASISUREN	F14.2
	Basisuren: aantal verloonde uren minus overwerkuren	
484	SBEID	A8
	De gecoördineerde statistische eenheid van bedrijf zoals vastgelegd in het algemeen bedrijfsregister (ABR)	
485	SCDAARD	A2
	Aard van de arbeidsverhouding	
486	SCONTRACTSOORT	A1
	Soort contract van de werknemer: bepaalde of onbepaalde tijd	
487	SCTRCTLN	F19.2
	Contractloon	
488	SDATUMAANVANGIKV	F8
	Datum aanvang inkomstenverhouding of aanvang verslagperiode	
489	SDATUMAANVANGIKVORG	F8
	Originele datum aanvang inkomstenverhouding zoals opgegeven in de loonaangifte	
490	SLHNR	A12
	Loonheffingenummer	
491	SPOLISDIENSTVERBAND	F1
	Dienstverband voltijd of deeltijd	
492	SPRUFO	F17.2
	Bedrag verschuldigd aan premie fonds ufo (uitvoeringsfonds overheid)	
493	SREGULIEREUREN	F14.2
	Aantal reguliere werkuren	
494	SSOORTBAAN	F1
	Code voor soort baan	
495	SVOLTIJDDAGEN	F12.2
	Aantal voltijddagen	
496	SWEKARBDUURKLASSE	F1
	Wekelijkse arbeidsduurklasse	
497	GKSBS	A2
	De grootteklasse-indeling in werkzame personen volgens de structural business statistics (sbs) verordening van de EU.	
498	WERKSOORT_ZBO	F1
	Indicator voor ZBO Werksoort volgens ABP bestand	
499	UURLOON	F10.2
	Berekende uurloon op basis van basisloon en reguliere uren	
500	FTE	F17.5
	Voltijdsequivalent	
501	INSTROOM	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Persoon is tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 ingestroomd in een overheidsbaan: ultimo 2020 was men óf werkzaam buiten de overheid óf werkzaam bij een andere overheidssector.	
502	UITSTROOM Persoon is tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 uitgestroomd uit een overheidsbaan: ultimo 2021 was men niet meer werkzaam bij de overheid óf werkzaam bij een andere overheidssector.	F1
503	COMBINATIEBAANEIGENSECTOR Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan binnen de eigen sector (j/n)	F1
504	COMBINATIEBAANANDEREOVERHEIDSE Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan buiten de eigen sector (j/n)	F1
505	COMBINATIEBAANBUITENOVERHEID Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan buiten de overheid (j/n)	F1
506	OVERHEID_POLIS De definitieve afbakening overheidssectoren obv polisvariabelen	F3
507	MINISTERIE_CRYPT Ministerie bij de rijksoverheid waar persoon werkt (versleuteld), volgens P-direkt bestand	A32
508	BEDRIJFSNUMMER_CRYPT Bedrijfsnummer (versleuteld) volgens P-direkt bestand	A32
509	FUNCTIEFAMILIE Functiefamilie volgens P-direkt bestand	F1
510	LEIDINGGEVEND Persoon met een leidinggevende functie volgens P-direkt bestand	F1
511	UITVOERING Persoon werkt bij uitvoeringsorganisatie volgens P-direkt bestand	F1
512	Startgewicht Startgewicht weging	F30.8
513	Correctiegewicht Correctiegewicht weging	F30.8
514	Eindgewicht Eindgewicht weging	F30.8
515	Startgewicht_1 Startgewicht weging 1	F30.8
516	Correctiegewicht_1 Correctiegewicht weging 1	F30.8
517	Eindgewicht_1 Eindgewicht weging 1	F30.8
518	Startgewicht_2 Startgewicht weging 2	F30.8
519	Correctiegewicht_2 Correctiegewicht weging 2	F30.8
520	Eindgewicht_2 Eindgewicht weging 2	F30.8

Toelichting op enkele variabelen

RINPERSOONS en RINPERSOON (koppelsleutel, persoon)

Bronbestanden die aan het CBS geleverd worden, bevatten doorgaans als persoonsidentificator het burgerservicenummer. Het burgerservicenummer (BSN) wordt als zeer identificerend beschouwd en daarom vervangt het CBS dit nummer door een intern persoonsidentificatienummer, het betekenisloze RIN-nummer.

Een microdatabestand is voorzien van de door het CBS toegevoegde variabelen: soort identificatiecode (RINPERSOONS) en identificatienummer (RIN), die samen het BSN vervangen. Records met een BSN die zijn teruggevonden in de GBA, zijn voorzien van een geldig RIN-nummer. Deze records hebben de waarde 'R' op RINPERSOONS gekregen.

De combinatie van RINPERSOONS 'R' en RINPERSOON identificeert een persoon. Met deze sleutels kan worden gekoppeld aan records in een ander microdatabestand met dezelfde waarden op RINPERSOONS en RIN: deze records hebben betrekking op dezelfde persoon.

Er moet echter een kanttekening worden gemaakt bij het koppelen van verschillende microdatabestanden. Een persoon kan namelijk in het huidige microdatabestand de waarde 'R' op RINPERSOONS hebben en in het andere bestand een andere waarde. Deze situatie kan zich voordoen als een persoon ten tijde van het ene bestand wél in de GBA stond ingeschreven en ten tijde van het andere bestand niet. Omdat de records in dat geval ook een ander RIN-nummer hebben gekregen, zijn zij niet aan elkaar te koppelen.

IKVID (koppelsleutel in combinatie met Rinpersoon(s), baan)

Deze variabele staat voor een inkomstenverhouding in verband met arbeid van een werkgever met een persoon. Deze variabele is door het UWV geleverd, en door het CBS versleuteld. Een persoon kan per werkgever meerdere inkomstenverhoudingen tegelijkertijd hebben. In het microdatabestand is echter alleen de IKVID van de grootste baan meegenomen op basis van het aantal contracturen, ultimo 2021. De component, waarbij de sleutel voor een baan de inkomstenverhouding (IKVID) is, is beschikbaar vanaf verslagjaar 2010. Met behulp van de IKVID kunnen eventueel nog andere baankenmerken uit de Polisadministratie gekoppeld worden.

SBEID (koppelsleutel, bedrijf)

De Beid is het bedrijfsidentificatie-nummer, de SBeid is de gecoördineerde statistische eenheid van een bedrijf zoals vastgelegd in het Algemeen Bedrijfsregister (ABR). Dit nummer is echter niet altijd koppelbaar met het ABR. Bedrijven die wél in de Polis maar niet in het ABR zijn opgenomen krijgen een fictief BE-nummer. Dit nummer heeft een afwijkend format; de eerste positie is een 'F' met daarachter een cijfer. Bij uitzendkrachten wordt de BEID van de uitlener (uitzendbureau) weergegeven maar niet van de inlener (bedrijf waar uitzendkrachten aan het werk zijn). Met de SBEID kunnen eventueel andere bedrijfsgegevens gekoppeld worden aan het microdatabestand.

Overheid_polis

Deze variabele geeft de sectoren van de overheid weer om de arbeidsvoorwaardelijke overheid te kunnen afbakenen. De variabele is gebaseerd op diverse andere variabelen uit de polis waaronder: 1) de CAO sector (SCAO), 2) of er ergens in het jaar premie Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO) is afgedragen en 3) aard van de arbeidsverhouding (SCDAARD). Een baan kan alleen een overheidsbaan zijn als er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling, stagiaires, uitzendkrachten, payroll constructies, zelfstandigen e.d. worden daarmee uitgesloten van de overheid. Zie ook het vorige hoofdstuk 'Afbakening arbeidsvoorwaardelijke overheid'.

SDATUMAANVANGIKV

De exacte dag waarop de inkomstenverhouding ingaat of het begin van de verslagperiode van de component als de inkomstenverhouding voor aanvang van de verslagperiode al bestond. Als de inkomstenverhouding in de loop van het jaar begint, zou deze variabele overeen moeten komen met 'het begin van een baan', zoals in de loonaangifte gedefinieerd door de combinatie van BSN (Burgerservicenummer), loonheffingsnummer en volgnummer inkomstenverhouding. Het gaat hier dus om de datum zoals die ligt in de verslagperiode, een datum buiten de verslagperiode wordt niet weergegeven. De datum kan ook betrekking hebben op het begin van de verslagperiode. Zo kan 1 januari een echte begindatum zijn, maar ook betrekking hebben op het begin van de verslagperiode.

SDATUMAANVANGIKVORG

De originele aanvangsdatum van de inkomstenverhouding zoals die is opgegeven in de loonaangifte. Dit kan de werkelijke aanvangsdatum van de baan zijn. Dit hoeft echter niet als de inhoudingsplichtige een andere dan de werkelijke aanvangsdatum heeft opgegeven.

SPRUFO

Bedrag verschuldigd aan premie fonds ufo (uitvoeringsfonds overheid). De premie Ufo is onderdeel van de werknemersverzekeringen. Werkgevers die behoren tot de overheidssector betalen geen premie WW-Awf (Algemeen werkloosheidsfonds) en geen premie sectorfonds. In plaats daarvan zijn zij de premie Ufo verschuldigd.

Als de vrijstelling op grond van de premievrijstelling marginale arbeid (PMA) van toepassing is, wordt de premie op 0 gesteld. Als één of meer premiekortingen van toepassing zijn, wordt de premie vermeld die verschuldigd zou zijn als géén korting werd toegepast. Als een persoon een jaar lang geen premie ufo heeft afgedragen, wordt de persoon in het huidige onderzoek per definitie niet gerekend tot de arbeidsvoorwaardelijke overheid.

INSTROOM

Persoon was ultimo 2020 niet werkzaam bij de overheid of niet werkzaam bij dezelfde overheidssector als ultimo 2021. De deelsectoren ZBO en GR zijn hierbij ook meegenomen. Deze variabele is verkregen door de polisadministratie van het voorgaande jaar aan het microdatabestand te koppelen.

UITSTROOM

Persoon was ultimo 2021 niet meer werkzaam bij de overheid of niet meer werkzaam bij dezelfde overheidssector als ultimo 2020. De deelsectoren ZBO en GR zijn hierbij ook meegenomen. Deze variabele is verkregen door de polisadministratie van het voorgaande jaar aan het microdatabestand te koppelen.

COMBINATIEBAANEIGENSECTOR

Deze variabele geeft weer of de persoon meerdere banen heeft binnen dezelfde sector van de overheid (inclusief de ZBO en GR).

COMBINATIEBAANANDERE OVERHEIDSECTOR

Deze variabele geeft weer of de persoon meerdere banen heeft bij twee verschillende sectoren binnen de overheid (inclusief de ZBO en GR).

COMBINATIEBAANBUITEN OVERHEID

Deze variabele geeft weer of de persoon meerdere banen heeft, de ene bij de overheid (inclusief de ZBO en GR) en de andere buiten de overheid.

Voorkomende waarden van de variabelen

Vanwege de grote hoeveelheid variabelen zie bijlage:

WERKonderzoek2022waardevariabelen.