



Documentatie Werkonderzoek 2024

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 2024*.”

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, 2022 en 2024. Deze documentatie beschrijft het bestand over 2024.

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 variabele RINPERSOON. Uitsluitend RINPERSOON 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 Rinpersoone(n) 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 medio 2024 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	46
RINPERSOONS en RINPERSOON (koppelsleutel, persoon)	46
IKVID (koppelsleutel in combinatie met Rinpersoon(s), baan).....	47
SBEID (koppelsleutel, bedrijf).....	47
Overheid_polis	47
SDATUMAANVANGIKV	47
SDATUMAANVANGIKVORG	48
SPRUFO	48
INSTROOM.....	48
UITSTROOM	48
COMBINATIEBAANEIGENSECTOR	48
COMBINATIEBAANANDERE OVERHEIDSECTOR.....	48
COMBINATIEBAANBUITENOVERHEID	48
Voorkomende waarden van de variabelen	48

1. Inleiding

Het team Microdata Services van het CBS stelt, onder [bepaalde voorwaarden](#), niet-openbare microdata (gepseudonimiseerde data op persoons-, bedrijfs- en adresniveau) toegankelijk voor statistisch en wetenschappelijk onderzoek. Dit rapport beschrijft de inhoud en structuur van “*Werkonderzoek 2024*”.

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:

Werkonderzoek2024Routeschema's;

Werkonderzoek2024Vraagteksten;

Werkonderzoek2024Waardevariabelen.

2. Toelichting op de inhoud van de bestanden

Dit documentatierapport beschrijft de inhoud en structuur van het databestand van het Werkonderzoek 2024. 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 onderdeel 1 wordt de opzet van dit steekproefkader nader toegelicht.

Op basis van het steekproefbestand is vervolgens een steekproeftrekking uitgevoerd, waarna de enquête in augustus 2024 is gestart. Tot slot zijn aan het enquêtebestand achtergrondkenmerken uit de CBS registraties gekoppeld, deze hebben als peildatum: ultimo september 2024.

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 twee à drie jaar te laten plaatsvinden.

Beschrijving van de populatie

De populatie betreft de personen die medio 2024 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 voorjaar van 2024 is het steekproefkader samengesteld op basis van de meest recente data op dat moment (ultimo september 2023). 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 september 2023.

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 (medio 2024). Het steekproefkader is echter samengesteld op basis van de data van eind september 2023. De registratiedata is gekoppeld op peildatum eind juni of september 2024 en de enquête is uitgevoerd tussen augustus en oktober 2024. Daardoor is er soms enige mismatch tussen steekproefkader, registerdata en enquêtedata. 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 2024 aan bod:

- Check Persoonsgegevens
- Selectie
- Arbeidsrelatie
- Dienstverband & Werkduur
- Dienst
- Beroep
- Werklocatie & Arbeidsuren
- Leidinggevenden: Tevredenheid & Betrokkenheid
- Leidinggevenden: Organisatieprestaties & Productiviteit
- Leidinggevenden: Managementpraktijken
- Leidinggevenden: Cultuur
- Leidinggevenden: Werkklimaat
- Leidinggevenden: Maatschappelijke Betrokkenheid
- Leidinggevenden: Tegenspraak
- Leidinggevenden: Deskundige Overheid
- Medewerkers: Tevredenheid & Betrokkenheid
- Medewerkers: Leiderschap en Personeelsbeleid
- Medewerkers: Organisatieprestaties & Productiviteit
- Medewerkers: Functioneren
- Medewerkers: Gesprekken met Leidinggevende
- Medewerkers: Kwaliteit
- Medewerkers: Managementpraktijken
- Medewerkers: Cultuur
- Medewerkers: Werkklimaat
- Medewerkers: Sociale Veiligheid
- Medewerkers: Integriteit
- Medewerkers: Vakmanschap en Tegenspraak
- Medewerkers: Deskundige Overheid
- Medewerkers: Maatschappelijke Betrokkenheid
- Medewerkers: Carrière
- Medewerkers: Leren & Ontwikkelen

- Medewerkers: Mobiliteit
- Medewerkers: Doorwerken
- Uitstromers: Uitstroommotieven
- Instromers: Instroommotieven
- Onderwijs
- Onderwijs Extra
- Slot
- 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 vindt door de variabele `Stuur.SE_Cluster` routing plaats op deze sub-sectoren van de overheid. Er is in de vragenlijst ook routing aanwezig 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 ‘leidinggevendenden’ 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’ is voorgesteld om gebruik te maken

van een split-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:

Achtergrond- en huishoudenskenmerken: o.a. burgerlijke staat, herkomst, aantal personen in huishouden, type huishouden en plaats in huishouden. De peildatum voor deze gegevens ligt zo dicht mogelijk op de periode van dataverzameling, in dit geval september 2024.

Inkomenskenmerken: belangrijkste inkomensbron huishouden, percentielgroepen gestandaardiseerd huishoudensinkomen, percentielgroepen persoonlijk primair inkomen, positie in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner en sociaaleconomische categorie. Dit zijn voorlopige gegevens voor 2023.

Regiokenmerken: arbeidsmarktregio, COROP, G4, gemeentecode, gemeentegrootte, landsdeel en provincie. Een aantal van deze kenmerken zijn ook beschikbaar voor de regio van de standplaats van het werk.

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 juni 2023 en ultimo juni 2024.

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 (juni 2024) en ABP-bestand op basis van ultimo 2023.

Overheidssectoren: de verschillende deelsectoren binnen de arbeidsvoorwaardelijke overheid. De arbeidsvoorwaardelijke overheid is bepaald op basis van registerdata met peildatum ultimo juni 2023. Enkele personen zijn ultimo juni 2023 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 juni 2023 niet altijd precies overeen met de hoofdbaan die men had tijdens het afnemen van 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 juni 2023. 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 ultimo september 2023, de verrijking (inclusief de afbakening van de arbeidsvoorwaardelijke overheid) is gebaseerd op ultimo juni 2024.

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:

- Er voor de berekening van pensioenopbouw, er geen arbeidsinzet was. In de Polisadministratie gaat het om deeltijdfactor = 0.
- in juni 2023-juni 2024 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 geënquêteerd zijn, komt door het verschil in peilmoment van enerzijds het steekproefkader en anderzijds de geselecteerde hoofdbaan bij het verrijken van de enquête data. 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 Onderzoekinstellingen. 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, vooral variabelen uit de enquête, maar ook variabelen uit registerdata en gewichten.

De eerste acht variabelen in het microdatabestand geven de Rinpersoon, 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 2024 is namelijk vooraf, in de steekproefbewerking, aan iedere persoon die aangeschreven zou worden willekeurig route 'A' of 'B' 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 selectie van respondenten en 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. Extra aandachtspunt in het microdatabestand zijn de afleidingen waarbij de vragen voor zowel leidinggevend als medewerkers zijn gecombineerd. 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

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
1	RINPERSOONS rinpersoons	A1
2	RINPERSOON rinpersoon	A9
3	GemCode Gemeentecode [342] (2024)	F4
4	Landsdl Landsdeel [4] [2024]	F1
5	Prov Provincie [12] [2024]	F2
6	StedGem Stedelijkheid [5] [2024]	F1
7	COROP Corop-gebied [40] [2024]	F2
8	SE_Cluster SE_Cluster	F2
9	SE_Groep SE_Groep	F1
10	SE_VariantCode SE_VariantCode	F1
11	Datum_ref Enquetedatum	EDATE10
12	AflLtOP Leeftijd OP (hhbox)	F3
13	AflGeslachtOP Geslacht OP (hhbox)	F1
14	AflBurgstOP Burgerlijke staat OP (hhbox/steekproef)	F1
15	AflAncienF Aantal jaren werkzaam in huidige functie	F2
16	AflAncienWG Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgevers	F2
17	AflInkomenDecielen Inkomensgroepen persoonlijk primair inkomen van personen met primair inkomen	F2
18	AflLftklas Leeftijd in klassen	F2
19	AflFunctieOnderwijs Functiegroep onderwijssectoren	F1
20	AflRichtingOplAgg Geaggregeerde richting van de gevolgde opleiding na behalen diploma ISCED Field	F2
21	AflRichtingOplDetail Richting van de gevolgde opleiding na behalen diploma ISCED Field (2013)	A4



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
22	AflStaatWrk Aantal jaren dat men denkt in staat te zijn het huidige werk voort te zetten	F3
23	AflWilWrk Aantal jaren dat men door wil werken	F3
24	AflVragenlijst Geeft aan of OP door de vragenlijst is geleid	F1
25	OplHb_SOI3 SOI-code 3-deling van hoogstbehaalde opleiding	A1
26	OplHb_SOI5 SOI-code 5-deling van hoogstbehaalde opleiding	A3
27	ISCO2008unitgroup ISCOCode van beroep	A4
28	ISCO2008minorgroup Minor Group ISCO2008 3DigitCode	A3
29	ISCO2008submajorgroup SubMajor Group ISCO2008 2DigitCode	A2
30	ISCO2008majorgroup Major Group ISCO2008 1DigitCode	A2
31	ISCO2008niveau Beroepsniveau ISCO2008 Skill Level ISCO2008	A1
32	BRC2014beroepsgroep Beroepsgroep van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	A4
33	BRC2014beroepssegment Beroepssegment van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	A3
34	BRC2014beroepsklasse Beroepsklasse van de beroepenindeling ROA-CBS 2014	A2
35	SSB_AANTALKINDHH Aantal kinderen in het huishouden (SSB/sept)	F2
36	SSB_AANTALPERSHH Aantal personen in het huishouden (SSB/sept)	F4
37	SSB_BURKLASSE4 Burgerlijke staat in 4 klassen (SSB/sept)	F1
38	SSB_ETNGROEPEKORT1 Herkomstgroepering cbs omgecodeerd voor statline-publicatie 3-deling incl. onbekend (SSB/sept)	F1
39	SSB_LFTJKND Leeftijd jongste kind in huishouden (0..130, 999=onbekend) (SSB/sept)	F3
40	SSB_LFTOKND Leeftijd oudste kind in huishouden (0..130, 999=onbekend) (SSB/sept)	F3
41	SSB_GBAGENERATIE Generatie gbaservices bestand (SSB/sept)	F1
42	SSB_PLHH Plaats van persoon in het huishouden (SSB/sept)	F2
43	SSB_TYPHH Type huishouden (SSB/sept)	F1
44	SSB_GBAGEBLANDNLPB3	F2



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Korte indeling geboorteland tbv statline ebb	
45	INHBBIHJ	F2
	Belangrijkste inkomensbron van het huishouden (2023VRL)	
46	INHP100HGEST	F3
	Percentiegroepen gestandaardiseerd inkomen particuliere huishoudens (2023VRL)	
47	INHPOPIIV	F1
	Populatieafbakening huishoudens integrale inkomens- en vermogensstatistiek (2023VRL)	
48	INPP100PPRIM	F3
	Percentielgroepen persoonlijk primair inkomen van personen met primair inkomen in particuliere huishoudens (2023VRL)	
49	INPPOSHHK	F1
	Positie van de persoon in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner (2023VRL)	
50	INPSECJ	F2
	Sociaaleconomische categorie op jaarbasis (2023VRL)	
51	VER_IKVID	A32
	Door het uww bepaalde identificatie van de inkomstenverhouding, door het cbs versleuteld (grootste baan op basis van contracturen)	
52	VER_SAANTCTRCTURENPWK	F11.2
	Aantal contracturen per week	
53	VER_SARBEIDSRELATIEFLEX	A1
	Arbeidsrelatie vast/flex	
54	VER_SBAANDAGEN	F2
	Baandagen: aantal kalenderdagen dat de baan bestaat	
55	VER_SBASISLOON	F10
	Bedrag aan basisloon: loon exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon	
56	VER_SBASISUREN	F13.2
	Basisuren: aantal verloonde uren minus overwerkuren	
57	VER_SBEID	A8
	De gecoördineerde statistische eenheid van bedrijf zoals vastgelegd in het algemeen bedrijfsregister (ABR)	
58	VER_SCDAARD	A2
	Aard van de arbeidsverhouding	
59	VER_SCONTRACTSOORT	A1
	Soort contract van de werknemer: bepaalde of onbepaalde tijd	
60	VER_SCTRCTLN	F18.2
	Contractloon	
61	VER_SDATUMAANVANGIKV	F8
	Datum aanvang inkomstenverhouding of aanvang verslagperiode	
62	VER_SDATUMAANVANGIKVORG	F8
	Originele datum aanvang inkomstenverhouding zoals opgegeven in de loonaangifte	
63	VER_SLHNR	A12
	Loonheffingennummer	
64	VER_SPOLISDIENSTVERBAND	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Dienstverband voltijd of deeltijd	
65	VER_SPRUFO Bedrag verschuldigd aan premie fonds ufo (uitvoeringsfonds overheid)	F16.2
66	VER_SREGULIEREUREN Aantal reguliere werkuren	F13.2
67	VER_SSOORTBAAN Code voor soort baan	F1
68	VER_SVOLTIJDDAGEN Aantal voltijddagen	F11.2
69	VER_SWEKARBDUURKLASSE Wekelijkse arbeidsduurklasse	F1
70	VER_GKSBS De grootteklasse-indeling in werkzame personen volgens de structural business statistics (sbs) verordening van de EU.	A2
71	VER_WERKSOORT_ZBO Indicator voor ZBO Werksoort volgens ABP bestand	F1
72	VER_SCAO Code van de cao die van toepassing is	A4
73	VER_UURLOON Berekende uurloon op basis van basisloon en reguliere uren	F11.2
74	VER_FTE Voltijdsequivalent	F16.5
75	VER_INSTROOM Persoon is tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 ingestroomd in een overheidsbaan: ultimo 2023 was men of werkzaam buiten de overheid of werkzaam bij een andere overheidssector.	F1
76	VER_UITSTROOM Persoon is tussen ultimo 2023 en ultimo 2024 uitgestroomd uit een overheidsbaan: ultimo 2024 was men niet meer werkzaam bij de overheid of werkzaam bij een andere overheidssector.	F1
77	VER_COMBINATIEBAANEIGENSECTOR Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan binnen de eigen sector (j/n)	F1
78	VER_COMBINATIEBAANANDEREOVERHEIDSECTOR Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan buiten de eigen sector (j/n)	F1
79	VER_COMBINATIEBAANBUITENOVERHEID Persoon heeft combinatiebaan - tweede baan buiten de overheid (j/n)	F1
80	VER_OVERHEID_POLIS De definitieve afbakening overheidssectoren obv polisvariabelen	F3
81	VER_WERKSOORT Werksoort volgens P-direkt bestand	A20
82	VER_MINISTERIE_CRYPT Ministerie bij de rijksoverheid waar persoon werkt (versleuteld), volgens P-direkt bestand	A64
83	VER_BEDRIJFSNUMMER_CRYPT Bedrijfsnummer (versleuteld) volgens P-direkt bestand	A32



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
84	VER_FUNCTIEFAMILIE Functiefamilie volgens P-direkt bestand	F2
85	VER_LEIDINGGEVEND Persoon met een leidinggevende functie volgens P-direkt bestand	F2
86	VER_UTVOERING Persoon werkt bij uitvoeringsorganisatie volgens P-direkt bestand	F2
87	Startgewicht Startgewicht weging	F18.12
88	Correctiegewicht Correctiegewicht weging	F18.12
89	Eindgewicht Eindgewicht weging	F18.12
90	Startgewicht_1 Startgewicht weging splitgroep 1	F18
91	Correctiegewicht_1 Correctiegewicht weging splitgroep 1	F18
92	Eindgewicht_1 Eindgewicht weging splitgroep 1	F18
93	Startgewicht_2 Startgewicht weging splitgroep 2	F18
94	Correctiegewicht_2 Correctiegewicht weging splitgroep 2	F18
95	Eindgewicht_2 Eindgewicht weging splitgroep 2	F18
96	AFL_Overheid Is OP volgens het kader werkzaam in een overheidssector?	F1
97	CtrlSector Volgens onze gegevens werkte u op 30-09-2023 in een overheidssector. Klopt dat? Een gemeenschappelijke regeling is een samenwerkingsverband van gemeenten, provincies en/of waterschappen. Een zelfstandig bestuursorgaan is een organisatie die overheidstaken	F1
98	WelkSector In welke sector was u dan werkzaam?	F2
99	AFL_Exit_1 Kader klopt niet. OP naar het blok incentives routen?	F1
100	NuSector Werkt u op dit moment nog steeds in dezelfde sector?	F1
101	SectorAndrs 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.	F2
102	AFL_Exit_2 OP is van werkkring gewisseld/of werkt niet. Naar het einde van de vragenlijst routen?	F1
103	AFL_ClusterNu Actuele subsector indeling	F2
104	AFL_SectorNu	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Actuele sectorindeling	
105	WerkSitWerkn Ik heb een baan als werknemer	F1
106	WerkSitEigen Ik heb een eigen bedrijf/praktijk (incl. DGA) of werk als zzp'er/freelancer	F1
107	WerkSitAnders Andere werksituatie	F1
108	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
109	Ander_ArbRel Als u zou moeten kiezen, is uw werksituatie dan het beste te vergelijken met werk:	F1
110	AFL_ArbRelWrk Afleiding arbeidsrelatie	F1
111	AantalWrk_Werkn Heeft u als werknemer één of meerdere (bij)banen binnen de sector waarin u werkzaam bent?	F1
112	WerkBuitSect Heeft u misschien ook nog betaald werk bij de overheid of buiten de sector waar u werkzaam bent?	F1
113	AFL_Exit_3 Niet in loondienst, maar volledig werkzaam als zelfstandige. OP naar het einde van de vragenlijst routen?	F1
114	Contract De volgende vragen in deze vragenlijst gaan alleen over uw grootste baan binnen de sector Heeft u een tijdelijk of een vast contract? Een mondelinge overeenkomst telt ook mee.	F1
115	StageContract Heeft u een stagecontract of een stageovereenkomst?	F1
116	AFL_TijdVast Type contract	F1
117	UitzOpVast Is met u afgesproken dat u bij goed functioneren in vaste dienst komt?	F1
118	SindsWJrWg In welk jaar bent u begonnen met uw stage of voor uw huidige werkgever te werken?	F4
119	SindsWJrF Sinds welk jaar werkt u in uw huidige functie?	F4
120	TypAfd_Uitv Werkt u bij een afdeling die zich vooral bezig houdt met de dienstverlening aan burgers of bedrijven?	F1
121	TypAfd_Ont Werkt u bij een afdeling die zich vooral bezig houdt met het ontwikkelen van beleid?	F1
122	Personel	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Alleen in data opnemen om blok beroep correct te laten werken. Voor POMO altijd leeg.	
123	Leiding Geeft u als ingehuurde, zzp-er of freelancer leiding aan medewerkers of personeel? Bijv. als interim manager of projectleider.	F1
124	N_LeidW Aan hoeveel personen geeft u (meestal) leiding?	F1
125	DeelLeid Waaruit bestaat het grootste deel van uw werkzaamheden?	F1
126	PersBeleid Neemt u besluiten over het personeelsbeleid, bijv. het aannemen of ontslaan van medewerkers?	F1
127	StratBeleid Neemt u besluiten over het financieel of strategisch beleid, bijv. over het budget of het meerjarenplan?	F1
128	AFL_Leiding Is OP leidinggevende?	F1
129	FreqContact Hoe vaak heeft u voor uw werk contact met burgers? Het kan hierbij gaan om persoonlijk of telefonisch contact, maar ook om contact via brieven, internet of sociale media.	F1
130	ThuisWrkNu De volgende vragen gaan over uw werklocatie. Hoeveel procent van uw werktijd werkt u voor deze baan op dit moment thuis?	F1
131	AMREGIOWERK Arbeidsmarktregio (2024)	F2
132	PROVINCIEWERK Provincie (2024)	F2
133	G4WERK Behoort de werkgemeente tot de G4 (2024)	F1
134	GEMCODEWERK Gemeentecode (2024)	F4
135	Vestiging Hoeveel mensen werken er ongeveer op uw werklocatie?	F1
136	VastUren De volgende vragen gaan over uw werkuren. Heeft u een contract voor een vast aantal uren?	F1
137	ContrUren Om hoeveel contracturen per week gaat het? Afronden op hele of op halve uren (bijv. 40 of 37,5 uur). Let op: het gaat hier om klokuren, niet om lesuren. uur per week	F4.1
138	GemContr 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?	F1
139	AFL_ContrUren Aantal contracturen	F4.1
140	GemUren	F5.1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Hoeveel uur werkt u dan meestal per week? Afronden op hele of op halve uren (bijv. 40 of 37,5 uur). Let op: het gaat hier om klokuren, niet om uren. uur per week	
141	GlobGemUren	F1
	Om hoeveel uur per week gaat het dan ongeveer?	
142	AFL_GemUren	F6.1
	Gemiddeld aantal uren	
143	MM_AnderUur	F1
	Zou u meer, minder of evenveel uren willen werken bij uw huidige werkgever? Ga er vanuit dat uw inkomen dan ook verandert.	
144	MM_Uren	F3
	Hoeveel uur per week zou u dan in totaal willen werken? Afronden op hele uren.	
145	WerkBel_a	F1
	Mate van tevredenheid over: De inhoud van het werk.	
146	WerkBel_b	F1
	Mate van tevredenheid over: De samenwerking met collega's.	
147	WerkBel_c	F1
	Mate van tevredenheid over: De mate van zelfstandigheid.	
148	WerkBel_d	F1
	Mate van tevredenheid over: De hoeveelheid werk.	
149	WerkBel_e	F1
	Mate van tevredenheid over: De resultaatgerichtheid van de organisatie.	
150	WerkBel_f	F1
	Mate van tevredenheid over: De wijze waarop uw direct leidinggevende leiding geeft.	
151	WerkBel_g	F1
	Mate van tevredenheid over: De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie.	
152	WerkBel_h	F1
	Mate van tevredenheid over: De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden.	
153	WerkBel_i	F1
	Mate van tevredenheid over: De beloning.	
154	WerkBel_j	F1
	Mate van tevredenheid over: De wijze waarop u beoordeeld wordt.	
155	WerkBel_k	F1
	Mate van tevredenheid over: De mate van invloed die u heeft binnen de organisatie.	
156	WerkBel_l	F1
	Mate van tevredenheid over: De aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn.	
157	WerkBel_m	F1
	Mate van tevredenheid over: De mate waarin u de kans krijgt te doen waar u goed in bent.	
158	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.	
159	NPS In welke mate zou u deze organisatie als werkgever aanbevelen bij vrienden, familie of kennissen?	F2
160	Werkdruk In welke mate ervaart u werkdruk op uw school of instelling?	F1
161	SocVeilig_a Op mijn werk durf ik mezelf te zijn.	F1
162	SocVeilig_b Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen.	F1
163	SocVeilig_c Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven.	F1
164	Leiderschap_a Mijn direct leidinggevende: Zorgt voor een goede samenwerking tussen medewerkers.	F1
165	Leiderschap_b Mijn direct leidinggevende: Geeft leiding door het goede voorbeeld te geven.	F1
166	Leiderschap_c Mijn direct leidinggevende: Houdt rekening met mijn persoonlijke wensen.	F1
167	Leiderschap_d Mijn direct leidinggevende: Wil altijd het maximaal haalbare.	F1
168	Leiderschap_e Mijn direct leidinggevende: Inspireert ons met zijn/haar toekomstplannen.	F1
169	Leiderschap_f Mijn direct leidinggevende: Daagt me uit om oude problemen in een ander daglicht te stellen/anders te kijken.	F1
170	BijdrMaat_a Ik draag in mijn werk bij aan de ontwikkeling of uitvoering van overheidsbeleid.	F1
171	BijdrMaat_b Door mijn werk lever ik een bijdrage aan de publieke zaak.	F1
172	BijdrMaat_c In mijn werk lever ik een bijdrage aan het oplossen van problemen van andere mensen.	F1
173	BijdrMaat_d Ik draag met mijn werk bij aan de totstandkoming van een grotere solidariteit in onze samenleving.	F1
174	BeroepExp_a Ik heb er vertrouwen in dat ik veel verschillende taken effectief kan uitvoeren.	F1
175	BeroepExp_b In mijn werk vragen mijn collega's mij om raad als het ingewikkeld wordt.	F1
176	BeroepExp_c In mijn werk geeft men moeilijke klussen aan mij.	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
177	Flex_a Ik kan me gemakkelijk aanpassen aan veranderingen in mijn werk.	F1
178	Flex_b Ik ben in staat om snel in te spelen op veranderingen in mijn werkomgeving.	F1
179	Flex_c Ik heb een positieve houding ten opzichte van veranderingen in mijn werk.	F1
180	FreqGesprek Hoe vaak voert u op uw school/instelling een formeel gesprek (functionerings- en of beoordelingsgesprek) over uw functioneren?	F1
181	FuncGesprek Heeft u in de afgelopen 12 maanden tenminste één formeel gesprek gevoerd met uw direct leidinggevende over uw functioneren?	F1
182	GesprekOnd_a Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw werkresultaten	F1
183	GesprekOnd_b Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Werkafspraken voor de komende periode	F1
184	GesprekOnd_c Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: De taakverdeling/samenwerking binnen uw afdeling/team	F1
185	GesprekOnd_d Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw beloning	F1
186	GesprekOnd_e Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw persoonlijke omstandigheden	F1
187	GesprekOnd_f Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw persoonlijke ontwikkeling	F1
188	GesprekOnd_g Besproken of concrete afspraken tijdens het laatste functionerings- of beoordelingsgesprek: Uw loopbaan	F1
189	Kwaliteit_a Mijn naaste collega's leveren uitstekend werk af.	F1
190	Kwaliteit_b Mijn naaste collega's zijn gemotiveerd om goed werk af te leveren.	F1
191	Kwaliteit_c Mijn naaste collega's zijn integer.	F1
192	Kwaliteit_d Mijn naaste collega's zeggen open en eerlijk waar het op staat.	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
193	Kwaliteit_e Mijn naaste collega's zijn in staat om snel een baan ergens anders te vinden.	F1
194	Kwaliteit_f Mijn naaste collega's zijn in staat om snel in te spelen op verandering in hun werkomgeving.	F1
195	Kwaliteit_g Mijn naaste collega's hebben de juiste kennis en vaardigheden om hun werk te doen.	F1
196	BeginPO_a Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Afkomstig van de Pabo	F1
197	BeginPO_b Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Afkomstig van de Academische Pabo (gecombineerde Pabo-Universitaire opleiding)	F1
198	BeginPO_c Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren PO: Zij-instromers	F1
199	BeginVOMBO_a Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de HBO lerarenopleiding 2e graads	F1
200	BeginVOMBO_b Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de HBO lerarenopleiding 1e graads	F1
201	BeginVOMBO_c Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Afkomstig van de Universitaire lerarenopleiding	F1
202	BeginVOMBO_d Oordeel kennis en vaardigheden van beginnende leraren VO/MBO: Zij-instromers	F1
203	BeginHBO Hoe oordeelt u over de kennis en vaardigheden van beginnende docenten?	F1
204	VerbBeginDocInterpersoon Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Interpersoonlijke competenties	F1
205	VerbBeginDocPedagoog Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Pedagogische competenties	F1
206	VerbBeginDocVakInhoud Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Vakinhoudelijke kennis	F1
207	VerbBeginDocVakVaard Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Vakinhoudelijke vaardigheden	F1
208	VerbBeginDocDidactisch	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Didactische competenties	
209	VerbBeginDocOrganisatorisch	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Organisatorische competenties	
210	VerbBeginDocSamenColl	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met collega's	
211	VerbBeginDocSamenOud	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met ouders	
212	VerbBeginDocSamenAndr	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Samenwerken met partijen als andere scholen/instellingen, bedrijven, gemeenten, hulpverleningsinstanties, jeugdzorg etc.	
213	VerbBeginDocReflectie	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Reflectie en professionele ontwikkeling	
214	VerbBeginDocAnders	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Iets anders	
215	VerbBeginDocSA_Geen	F1
	Verbetering van kennis en vaardigheden van beginnende leraren gewenst op: Ik wens geen verbeteringen	
216	TalentOW_a	F1
	Onze organisatie doet er alles aan om talenten aan te trekken.	
217	TalentOW_b	F1
	Onze organisatie doet er alles aan om talenten te behouden.	
218	TalentOW_c	F1
	In onze organisatie wordt op systematische wijze vastgesteld wie goed presteert en wie minder goed presteert.	
219	TalentOW_d	F1
	Ondermaats (slecht) presteren wordt in onze organisatie geaccepteerd.	
220	TalentOW_e	F1
	In mijn organisatie loont het om bovenmaats (goed) te presteren.	
221	OngwGedr1_a	F1
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht van burgers	
222	OngwGedr1_b	F1
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Bedreiging of intimidatie door burgers	
223	OngwGedr1_c	F1
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Fysieke agressie of lichamelijk geweld door burgers	
224	OngwGedr1_d	F1
	Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Verbale agressie door burgers	

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
225	OngwGedr2_a Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's	F1
226	OngwGedr2_b Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Bedreiging of intimidatie door leidinggevenden of collega's?	F1
227	OngwGedr2_c Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Fysieke agressie of lichamelijk geweld door leidinggevenden of collega's	F1
228	OngwGedr2_d Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Verbale agressie door leidinggevenden of collega's	F1
229	OngwGedr2_e Hoe vaak in afgelopen 12 maanden zelf te maken heeft gehad met: Pesten door leidinggevenden of collega's	F1
230	DiscrimNEAGeslacht In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn geslacht	F1
231	DiscrimNEAHuidskl In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn afkomst, huidskleur of nationaliteit	F1
232	DiscrimNEAGeloof In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn godsdienst of levensovertuiging	F1
233	DiscrimNEAGeaard In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	F1
234	DiscrimNEALeef tyd In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn leeftijd	F1
235	DiscrimNEAGezond In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege mijn langdurige ziekte, aandoening of handicap	F1
236	DiscrimNEAAnders In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Ja, vanwege iets anders	F1
237	DiscrimNEASA_Nee In afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op werk: Nee	F1
238	Geweld_a Ik vind dat mijn organisatie voldoende doet om agressie en geweld door burgers te voorkomen.	F1
239	Geweld_b Ik vind dat mijn organisatie adequaat reageert op incidenten.	F1
240	Geweld_c De nazorg van een incident van agressie en geweld is door mijn organisatie goed geregeld.	F1
241	Geweld_d	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Het risico om in aanraking te komen met agressie en geweld beïnvloedt mijn beslissingen.	
242	Geweld_e Het komt wel voor dat standpunten van collegas beïnvloed worden door agressie en geweld.	F1
243	EigAmbt_a Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik mijn doelen behaal (ik ben effectief).	F1
244	EigAmbt_b Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik mijn doelen behaal met zo weinig mogelijk middelen zoals geld, materiaal of uren (ik ben efficient).	F1
245	EigAmbt_c Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik zuinig ben.	F1
246	EigAmbt_d Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik open ben.	F1
247	EigAmbt_e Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik eerlijk en oprecht ben en niet omkoopbaar.	F1
248	EigAmbt_f Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik voldoe aan wetten en regels.	F1
249	EigAmbt_g Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik verantwoording durf te nemen.	F1
250	EigAmbt_h Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik oog heb voor verschillen tussen mensen.	F1
251	EigAmbt_i Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik betrouwbaar ben.	F1
252	EigAmbt_j Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik blijf leren en mijzelf blijf ontwikkelen.	F1
253	EigAmbt_k Mate waarin eigenschap belangrijk is in werk als ambtenaar: Dat ik vernieuwend ben.	F1
254	VaardAmbt_a Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Gevoel hebben voor de politieke sfeer of situatie.	F1
255	VaardAmbt_b Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Goed kunnen onderhandelen.	F1
256	VaardAmbt_c Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Tactvol, bedachtzaam en weloverwogen te werk gaan.	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
257	VaardAmbt_d Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: In kunnen schatten of plannen of regels uitvoerbaar zijn.	F1
258	VaardAmbt_e Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Deskundig zijn of expertise hebben.	F1
259	VaardAmbt_f Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Kritiek kunnen en durven geven (ook bij hoger geplaatsten in de organisatie).	F1
260	VaardAmbt_g Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Weten wat er speelt en leeft in de maatschappij.	F1
261	VaardAmbt_h Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Goed kunnen samenwerken en contacten in de maatschappij kunnen onderhouden.	F1
262	VaardAmbt_i Mate waarin vaardigheid belangrijk is in werk als ambtenaar: Verbinding zoeken met burgers.	F1
263	Antic_a Ik neem verantwoordelijkheid voor het behouden van mijn waarde op de arbeidsmarkt.	F1
264	Antic_b Ik oriënteer me op de arbeidsmarkt.	F1
265	Antic_c Ik plan vervolgstappen in mijn loopbaan.	F1
266	Antic_d Ik verander mijn werkzaamheden bewust zodat ik mijn loopbaan positief beïnvloed.	F1
267	LeerAct12MndOpleiding In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een lange opleiding gevolgd (6 maanden of langer)	F1
268	LeerAct12MndCursus In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een korte opleiding, cursus, training of workshop gevolgd	F1
269	LeerAct12MndScholing In afgelopen 12 maanden ondernomen: Teamgerichte scholing gevolgd	F1
270	LeerAct12MndCongres In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een congres, seminar of conferentie gevolgd	F1
271	LeerAct12MndCoaching In afgelopen 12 maanden ondernomen: Coaching gekregen	F1
272	LeerAct12MndIntervisie In afgelopen 12 maanden ondernomen: Deelgenomen aan intervisie of peer-review	F1
273	LeerAct12MndStage	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een stage- of werkbezoek gedaan	
274	LeerAct12MndFeedback	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Feedback/hulp gevraagd	
275	LeerAct12MndInfo	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Zelf informatie opgezocht	
276	LeerAct12MndCollega	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Kennis gedeeld met collega's	
277	LeerAct12MndNetwerk	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Kennis gedeeld met mensen van buiten de organisatie	
278	LeerAct12MndVraag	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Een nieuw vraagstuk opgepakt (op uw werk of in uw vrije tijd)	
279	LeerAct12MndAndrs	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Iets anders	
280	LeerAct12MndSA_GeenDeze	F1
	In afgelopen 12 maanden ondernomen: Geen van deze	
281	Opl_a	F1
	Door de opleiding/cursus/training zijn mijn kennis en vaardigheden toegenomen.	
282	Opl_b	F1
	Door de opleiding/cursus/training ben ik mijn werk anders gaan doen.	
283	Opl_c	F1
	Ik gebruik nog regelmatig hetgeen ik geleerd heb tijdens de opleidingsactiviteit(en).	
284	Opl_d	F1
	De opleiding/cursus/training is een nuttige investering geweest voor het uitoefenen van mijn dagelijkse werk.	
285	Opl_e	F1
	De opleiding/cursus/training is zonde van het geld geweest.	
286	Opl_f	F1
	De opleiding/cursus/training heeft mij niets nieuws gebracht.	
287	Opl_g	F1
	In mijn werk blijk ik het geleerde weinig te kunnen toepassen.	
288	Opl_h	F1
	De opleiding/cursus/training sloot aan bij mijn eigen wensen en ambities.	
289	Opl_i	F1
	De opleiding/cursus/training sloot aan op de opgave(n) waar de organisatie voor staat.	
290	Loopbaan_a	F1
	Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen.	
291	Loopbaan_b	F1
	Mijn ontwikkeling wordt periodiek met mij geëvalueerd.	
292	Loopbaan_c	F1
	Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk.	

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
293	Vakbek_a Ik probeer mijzelf continu te verbeteren in mijn beroep.	F1
294	Vakbek_b Ik volg de ontwikkelingen in mijn vakgebied actief.	F1
295	Vakbek_c Ik ben altijd op zoek naar nieuwe manieren om mijn werk nog beter te doen.	F1
296	Vakbek_d Ik vind het leuk om mijn vakkennis in te kunnen zetten voor een goed resultaat.	F1
297	Wrk12Tot Hoelang heeft u vanaf uw 15e betaald werk gehad? Militaire dienstplicht of vervangende dienstplicht telt ook mee.	F1
298	HoevJrWrk Hoeveel jaren waren dit dan? Als u het antwoord niet precies weet, mag u ook het aantal jaren proberen te schatten.	F2
299	AndrWrkg Bent u in de afgelopen 12 maanden van werkgever veranderd?	F1
300	AndrFunc Bent u in de afgelopen 12 maanden bij uw werkgever van functie veranderd?	F1
301	RedVertrSfeer Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De sfeer	F1
302	RedVertrInhoud Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De inhoud van het werk	F1
303	RedVertrLeiding Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De leidinggevende	F1
304	RedVertrCultuur Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De werkwijze en cultuur in de organisatie	F1
305	RedVertrResultaat Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
306	RedVertrLoopbaan Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De loopbaanmogelijkheden	F1
307	RedVertrWerkdruk Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De werkdruk	F1
308	RedVertrAndersdoen Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	F1
309	RedVertrmeerver Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	F1
310	RedVertrmeerverd Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Het salaris/de beloning	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
311	RedVertrDoorgroei Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	F1
312	RedVertreinddienst Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Einde (tijdelijk) dienstverband	F1
313	RedVertrReo Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Onzekerheid door reorganisaties	F1
314	RedVertrPastOpl Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Baan die meer past bij mijn opleiding	F1
315	RedVertrTyd Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: De reistijd	F1
316	RedVertrAndrs Belangrijkste redenen vertrek bij oude werkgever: Anders	F1
317	ZoekAnd Bent u momenteel op zoek naar een andere functie?	F1
318	ZoekJaJaZelfd Op zoek naar een andere functie bij: Dezelfde werkgever	F1
319	ZoekJaJaSector Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent	F1
320	ZoekJaJaOverh Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever in een andere publieke sector	F1
321	ZoekJaJaAnd Op zoek naar een andere functie bij: Een andere werkgever buiten de publieke sector	F1
322	HogerNivNee Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Nee	F1
323	HogerNivJaZelfd Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij dezelfde werkgever	F1
324	HogerNivJaSector Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent	F1
325	HogerNivJaOverh Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever in een andere publieke sector	F1
326	HogerNivJaAnd Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Ja, bij een andere werkgever buiten de publieke sector	F1
327	HogerNivSA_NVT	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Interesse in een functie van vergelijkbaar of hoger niveau wanneer aangeboden: Niet van toepassing	
328	SollRec Heeft u in de afgelopen 12 maanden gesolliciteerd naar een andere functie?	F1
329	SollRecJaJaZelfd Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Dezelfde werkgever	F1
330	SollRecJaJaSector Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever binnen de sector waar u nu werkzaam bent	F1
331	SollRecJaJaOverh Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever in een andere publieke sector	F1
332	SollRecJaJaAnd Gesolliciteerd naar een andere functie bij: Een andere werkgever buiten de publieke sector	F1
333	RedSollZoekSfeer Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De sfeer	F1
334	RedSollZoekInhoud Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De inhoud van het werk	F1
335	RedSollZoekLeiding Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De leidinggevende	F1
336	RedSollZoekCultuur Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De werkwijze en cultuur in de organisatie	F1
337	RedSollZoekResultaat Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
338	RedSollZoekLoopbaan Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De loopbaanmogelijkheden	F1
339	RedSollZoekWerkdruk Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De werkdruk	F1
340	RedSollZoekAndersdoen Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	F1
341	RedSollZoekmeerver Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	F1
342	RedSollZoekmeerverd Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Het salaris/de beloning	F1
343	RedSollZoekDoorgroei Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
344	RedSollZoekeinddienst Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Einde (tijdelijk) dienstverband	F1
345	RedSollZoekReo Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Onzekerheid door reorganisaties	F1
346	RedSollZoekPastOpl Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Baan die meer past bij mijn opleiding	F1
347	RedSollZoekTyd Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: De reistijd	F1
348	RedSollZoekAndrs Belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar andere baan: Anders	F1
349	WilWrk Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	F3
350	StaatWrk Tot welke leeftijd denkt u lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?	F3
351	OmstWilLichtWrk Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	F1
352	OmstWilMindUur Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Minder uren of minder dagen per week werken	F1
353	OmstWilOmschol Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Omscholing/bijbscholing	F1
354	OmstWilUitdag Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Meer uitdaging of voldoening in het werk	F1
355	OmstWilFinan Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	F1
356	OmstWilWergever Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1
357	OmstWilFamVrie Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1
358	OmstWilZorgtaak Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	F1
359	OmstWilGezond Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Betere gezondheid	F1
360	OmstWilAnders	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Andere omstandigheden	
361	OmstWilSA_WeetNiet Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Weet ik niet	F1
362	OmstWilSA_NietWil Omstandigheden tot hogere leeftijd willen doorwerken: Niet van toepassing, ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	F1
363	OmstStaatLichtWrk Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	F1
364	OmstStaatMindUur Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Minder uren of minder dagen per week werken	F1
365	OmstStaatOmschol Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Omscholing/bijbscholing	F1
366	OmstStaatWergever Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	F1
367	OmstStaatZorgtaak Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	F1
368	OmstStaatGezond Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Betere gezondheid	F1
369	OmstStaatAnders Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Andere omstandigheden	F1
370	OmstStaatSA_WeetNiet Omstandigheden in staat zijn tot hogere leeftijd door te werken: Weet ik niet	F1
371	OmstStaatSA_NietKan 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
372	RedVertr Waarom werkt u niet meer (als werknemer) in de publieke sector?	F2
373	Begeleid Heeft uw oude werkgever u begeleid bij het vinden van een andere baan (begeleiding van werk naar werk)?	F1
374	BelRedSfeer Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De sfeer	F1
375	BelRedInhoud Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De inhoud van het werk	F1
376	BelRedLeiding Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De leidinggevende	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
377	BelRedCultuur Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De werkwijze en cultuur in de organisatie	F1
378	BelRedResultaat Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
379	BelRedLoopbaan Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De loopbaanmogelijkheden	F1
380	BelRedWerkdruk Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De werkdruk	F1
381	BelRedAndersdoen Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik wilde iets nieuws/wat anders gaan doen	F1
382	BelRedmeerver Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik wilde een baan met meer verantwoordelijkheden	F1
383	BelRedmeerverd Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Het salaris/de beloning	F1
384	BelRedDoorgroei Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Ik had ergens anders meer doorgroeimogelijkheden	F1
385	BelRedeinddienst Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Einde (tijdelijk) dienstverband	F1
386	BelRedReo Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Onzekerheid door reorganisaties	F1
387	BelRedPastOpl Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Baan die meer past bij mijn opleiding	F1
388	BelRedTyd Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: De reistijd	F1
389	BelRedAndrs Belangrijkste redenen voor vertrek uit publieke sector: Anders	F1
390	VoorWerk U heeft aangegeven dat u sinds dit jaar bij uw (huidige) werkgever werkt. Welke situatie was daarvoor op u van toepassing?	F1
391	BelRedHuidInhoud Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De inhoud van het werk	F1
392	BelRedHuidZelfstan Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De mate van zelfstandigheid	F1
393	BelRedHuidWerkdruk Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Acceptabele werkdruk	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
394	BelRedHuidResultaat Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De resultaatgerichtheid van de organisatie	F1
395	BelRedHuidLoopbaan Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De loopbaanmogelijkheden	F1
396	BelRedHuidBeloning Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het salaris/de beloning	F1
397	BelRedHuidPromotie Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het feit dat het een promotie betekende	F1
398	BelRedHuidArbeidswv Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De secundaire arbeidsvoorwaarden	F1
399	BelRedHuidWrkTyd Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De werktijden	F1
400	BelRedHuidVastDienst Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Een vast contract	F1
401	BelRedHuidMogOpl Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De opleidingsmogelijkheden	F1
402	BelRedHuidReistyd Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De reistijd	F1
403	BelRedHuidMaatschap Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Het maatschappelijk belang van het werk	F1
404	BelRedHuidDeeltyd Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De mogelijkheid om in deeltijd te werken	F1
405	BelRedHuidThuis Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: De mogelijkheid om thuis te werken	F1
406	BelRedHuidAndrs Belangrijkste redenen kiezen voor huidige baan: Anders	F1
407	ActOpl De volgende vragen gaan over onderwijs. Gaat u naar school of volgt u een opleiding?	F1
408	NivAct Wat voor soort opleiding of cursus is dit? Kies bij meerdere opleidingen voor de opleiding waaraan u de meeste tijd besteedt. Als u in een gecombineerde (brug)klas zit, kies dan voor de opleiding die u denkt te gaan volgen.	F1
409	KlasHavoVwo In welke klas zit u?	F1
410	NivGevBasis Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Lagere school of basisschool	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
411	NivGevLBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Lbo, praktijkonderwijs, vso (lts, leao, vbo, huishoudschool, ambachtsschool)	F1
412	NivGevVMBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Vmbo, lwoo	F1
413	NivGevMavo Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Mavo (ulo, mulo)	F1
414	NivGevHavoVwo Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Havo, vwo, gymnasium, atheneum (hbs, lyceum)	F1
415	NivGevMBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Mbo (mts, meao, middenstandsdiploma, pdb, mba)	F1
416	NivGevHBO Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Hbo (hts, heao, kweekschool, associate degree)	F1
417	NivGevUniv Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Universitaire opleiding (inclusief promotieonderzoek)	F1
418	NivGevCursus Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Een andere (bedrijfs)opleiding of cursus (van 6 maanden of langer)	F1
419	NivGevSA_GeenDeze Geheel of gedeeltelijk gevolgd onderwijs: Geen van deze	F1
420	UnivBeh Heeft u voor een universitaire opleiding een diploma behaald?	F1
421	SrtUnivBeh Voor welke fase heeft u als laatste het diploma behaald?	F1
422	HboBeh Heeft u voor een hbo-opleiding het diploma behaald?	F1
423	SrtHBOBeh Voor welke opleiding heeft u als laatste het diploma behaald?	F1
424	DuurHBO Duurde deze opleiding 1 jaar of langer?	F1
425	MboBeh Heeft u voor een mbo-opleiding het diploma behaald?	F1
426	SrtMboBeh Voor welke opleiding heeft u als laatste het diploma behaald?	F1
427	HavoVwoBeh Heeft u voor de havo of het vwo het diploma behaald?	F1
428	Klas4Beh Heeft u in klas 4 of hoger gezeten?	F1
429	CursusBeh Heeft u een (bedrijfs)opleiding of cursus afgerond met een diploma?	F1
430	CursusAfrond Heeft u de opleiding of cursus afgerond?	F1
431	SrtCursusBeh	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	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.	
432	MavoBeh Heeft u voor de mavo het diploma behaald?	F1
433	VmboBeh Heeft u voor een vmbo-opleiding het diploma behaald?	F1
434	SrtVmboBeh Welke leerweg had deze opleiding?	F1
435	LboBeh Heeft u het lbo, praktijkonderwijs of vso afgerond?	F1
436	Basis Heeft u de lagere school of basisschool afgerond?	F1
437	EducMinor Heeft u een educatieve minor afgerond tijdens de bachelorfase van uw opleiding?	F1
438	AflTevr_a Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw baan?	F1
439	AflTevr_b Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw team?	F1
440	AflTevr_c Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw organisatie?	F1
441	AflBetrokken_a Ik voel me gewaardeerd binnen deze organisatie.	F1
442	AflBetrokken_b Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie.	F1
443	AflBetrokken_c Deze organisatie betekent veel voor mij.	F1
444	AflBetrokken_d Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie.	F1
445	AflBetrokken_e Ik ben trots op deze organisatie.	F1
446	AflBevl_a Mijn werk inspireert me.	F1
447	AflBevl_b Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben.	F1
448	AflBevl_c Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan.	F1
449	AflHerstel_a Na een werkdag ben ik volledig uitgeput.	F1
450	AflHerstel_b Na een werkdag moeten ze me even met rust laten.	F1
451	AflHerstel_c Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen.	F1
452	AflWerkdruk_a Ik moet erg snel werken.	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
453	AflWerkdruk_b Ik heb te veel werk te doen.	F1
454	AflWerkdruk_c Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen.	F1
455	AflWerkdruk_d Ik werk onder tijdsdruk.	F1
456	AflRegeldruk_a Het kost mij veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen mijn organisatie.	F1
457	AflRegeldruk_b Richtlijnen en voorschriften zijn in mijn organisatie belangrijker dan mijn ervaringen of intuïtie.	F1
458	AflRegeldruk_c Regels en procedures in mijn organisatie maken het mij moeilijk om mijn werk te doen.	F1
459	AflRegeldruk_d Het invullen van formulieren en systemen kost mij veel tijd.	F1
460	AflRegeldruk_e Eisen van toezichthouders en inspecties maken het mij moeilijk om mijn werk goed te doen.	F1
461	AflOnderst_a Beoordeling ondersteunende dienst: De ICT-servicedesk	F1
462	AflOnderst_b Beoordeling ondersteunende dienst: Financien en control	F1
463	AflOnderst_c Beoordeling ondersteunende dienst: Inkoop	F1
464	AflOnderst_d Beoordeling ondersteunende dienst: Personeel & Organisatie (P&O) of Human Resource Management (HRM)	F1
465	AflOnderst_e Beoordeling ondersteunende dienst: Communicatie	F1
466	AflOnderst_f Beoordeling ondersteunende dienst: Juridische diensten	F1
467	AflOnderst_g Beoordeling ondersteunende dienst: Secretariele ondersteuning	F1
468	AflOnderst_h Beoordeling ondersteunende dienst: Facilitaire dienst	F1
469	AflOnderstICT Hoe beoordeelt u de ICT-middelen die u heeft voor uw werk? Denk bijv. aan computers, software, toegang tot bestanden en systemen.	F1
470	AflOordBeleid Hoe beoordeelt u het personeelsbeleid in uw organisatie?	F1
471	AflPersBel_a Het personeelsbeleid wordt in mijn organisatie duidelijk gecommuniceerd.	F1
472	AflPersBel_b Het personeelsbeleid in mijn organisatie helpt mij mijn persoonlijke doelen te bereiken.	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
473	AflPersBel_c Het personeelsbeleid in mijn organisatie helpt mijn organisatie haar doelen te bereiken.	F1
474	AflAlgManag Hoe beoordeelt u de kwaliteit van het management in uw organisatie?	F1
475	AflMedEEL_a In mijn team worden de gestelde doelen gehaald.	F1
476	AflMedEEL_b Binnen mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond.	F1
477	AflMedEEL_c Binnen mijn team wordt geen tijd verspild.	F1
478	AflMedEEL_d Binnen mijn team wordt geen geld verspild.	F1
479	AflMedEEL_e Mijn team behandelt andere mensen en bedrijven op een eerlijke en gelijke manier.	F1
480	AflMedEEL_f In de dienstverlening door ons team worden geen wetten geschonden of regels overtreden.	F1
481	AflTalent_a Onze organisatie doet er alles aan om talenten aan te trekken.	F1
482	AflTalent_b Onze organisatie doet er alles aan om talenten te behouden.	F1
483	AflTalent_c In onze organisatie wordt op systematische wijze vastgesteld wie goed presteert en wie minder goed presteert.	F1
484	AflTalent_d Ondermaats (slecht) presteren wordt in onze organisatie geaccepteerd.	F1
485	AflTalent_e In mijn organisatie loont het om bovenmaats (goed) te presteren.	F1
486	AflOnderPrest Hoe wordt in uw organisatie over het algemeen omgegaan met ondermaats presterende medewerkers? Deze medewerkers worden:	F1
487	AflBovenPrest Hoe wordt in uw organisatie over het algemeen omgegaan met bovenmaats presterende medewerkers? Deze medewerkers krijgen:	F1
488	AflBelonen_a Mijn prestaties spelen een belangrijke rol in mijn beloning.	F1
489	AflBelonen_b Teamprestaties spelen een rol in mijn beloning.	F1
490	AflBelonen_c Het beloningsbeleid stimuleert mij om de doelen van het team te behalen.	F1
491	AflPrestaties_a	F1

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	In mijn organisatie wordt na het oplossen van een probleem een verbeterproces ontwikkeld om dit soort problemen van te voren te zien aankomen.	
492	AflPrestaties_b In mijn organisatie wordt zelden over prestaties gesproken.	F1
493	AflPrestaties_c In mijn organisatie bespreken we tijdens de evaluatie van prestaties zowel succes als falen.	F1
494	AflDoelstellingen Zijn de doelstellingen van uw organisatie bekend bij u?	F1
495	AflTermijnDoel Geef aan welke situaties het beste bij uw organisatie passen. Mijn organisatie heeft:	F1
496	AflSoortDoel Mijn organisatie heeft:	F1
497	AflOrgDoel_a Het is voor mij duidelijk hoe organisatiedoelstellingen onderling samenhangen.	F1
498	AflOrgDoel_b De doelstellingen in mijn organisatie zijn alleen met een grote hoeveelheid inspanning te bereiken.	F1
499	AflOrgDoel_c Doelstellingen in mijn organisatie worden duidelijk gecommuniceerd.	F1
500	AflCultReg_a In mijn organisatie vinden mensen het heel belangrijk om de regels te volgen.	F1
501	AflCultReg_b In mijn organisatie mogen regels genegeerd worden als dat nodig is om een belangrijk doel te bereiken.	F1
502	AflCultReg_c In mijn organisatie moet alles volgens de voorgeschreven regels gebeuren.	F1
503	AflCultReg_d In mijn organisatie is het niet nodig om regels precies op te volgen.	F1
504	AflCultReg_e In mijn organisatie is niemand boos of teleurgesteld als iemand de regels overtreedt.	F1
505	AflCultInov_a In mijn organisatie staan mensen open voor nieuwe ideeën.	F1
506	AflCultInov_b In mijn organisatie reageren mensen snel als er iets veranderd moet worden.	F1
507	AflCultInov_c In mijn organisatie is het management snel overtuigd om dingen anders te doen.	F1
508	AflCultInov_d	F1



Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	In mijn organisatie kunnen werkwijzen snel worden aangepast om aan nieuwe regels te voldoen.	
509	AflCultInov_e	F1
	In mijn organisatie kunnen onverwachte problemen snel worden opgelost.	
510	AflCultInov_f	F1
	In mijn organisatie is er meteen hulp beschikbaar voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën.	
511	AflCultInov_g	F1
	In mijn organisatie zijn mensen altijd op zoek naar nieuwe oplossingen voor problemen.	
512	AflInclKlimaat_a	F1
	Mijn organisatie besteedt veel aandacht aan gelijke behandeling van personen ongeacht hun achtergrond (bijv. geslacht, afkomst of geloof).	
513	AflInclKlimaat_b	F1
	In deze organisatie hebben alle medewerkers gelijke kansen om promotie te maken.	
514	AflInclKlimaat_c	F1
	Medewerkers in mijn organisatie ontvangen gelijk loon voor gelijk werk.	
515	AflInclKlimaat_d	F1
	Mijn organisatie vindt het positief als medewerkers verschillend zijn.	
516	AflInclKlimaat_e	F1
	Mijn organisatie vindt een goede werk-privé balans van medewerkers belangrijk.	
517	AflInclKlimaat_f	F1
	In mijn organisatie worden ieders ideeën om dingen beter te doen serieus genomen.	
518	AflInclKlimaat_g	F1
	Het management van deze organisatie vindt het belangrijk om naar medewerkers in verschillende functies te luisteren bij het oplossen van problemen.	
519	AflVeiligWerk_a	F1
	In mijn organisatie kun je lastige kwesties naar voren brengen.	
520	AflVeiligWerk_b	F1
	In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen.	
521	AflVeiligWerk_c	F1
	In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken.	
522	AflVeiligWerk_d	F1
	In mijn organisatie wordt ieders talent gewaardeerd.	
523	AflVeiligWerk_e	F1
	In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn.	
524	AflVeiligWerk_f	F1
	In mijn organisatie is het veilig om risico's te nemen.	
525	AflVeiligWerk_g	F1
	In mijn organisatie worden collega's niet opzettelijk door anderen gedwarsboemd.	

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
526	AflLoyTeg_a Ik mis de inhoudelijke kennis om in mijn werk tegenspraak te geven.	F1
527	AflLoyTeg_b Ik heb niet de juiste vaardigheden om leidinggevenden en/of (politieke) bestuurders tegen te spreken.	F1
528	AflLoyTeg_c Ik heb de behoefte om het aan te geven als ik het niet eens ben met genomen beslissingen.	F1
529	AflLoyTeg_d Ik vind het moeilijk om in mijn werk tegenspraak te geven.	F1
530	AflLoyTeg_e Ik ben bereid om in mijn werk leidinggevenden en/of (politieke) bestuurders tegen te spreken.	F1
531	AflLoyTeg_f Ik ben gemotiveerd om tegenspraak te geven in mijn werk, als ik het niet eens ben met genomen beslissingen.	F1
532	AflLoyTeg_g Mijn leidinggevende luistert oprecht naar mijn tegenspraak.	F1
533	AflLoyTeg_h Ik voel de ruimte in mijn werk om tegenspraak te geven.	F1
534	AflLoyTeg_i Ik mag leidinggevenden en/of (politieke) bestuurders niet tegenspreken in mijn werk.	F1
535	AflDeskTeam_a Mijn team heeft voldoende vakinhoudelijke kennis.	F1
536	AflDeskTeam_b Mijn team heeft voldoende kennis van relevante wetten, regels en procedures.	F1
537	AflDeskTeam_c Mijn team heeft voldoende kennis van de omgeving (zoals het betrokken veld of burgers).	F1
538	AflOordDeskTeam Alles bij elkaar genomen, hoe zou u de deskundigheid van uw team beoordelen? Geef dit aan op een schaal van 1 tot en met 10. Een 1 betekent helemaal niet deskundig en een 10 heel deskundig.	F2
539	AflBenutDesk_a De mensen die in mijn organisatie de besluiten nemen, luisteren goed naar de relevante deskundigen binnen de organisatie.	F1
540	AflBenutDesk_b Mijn organisatie maakt te weinig gebruik van de kennis en ervaring van haar medewerkers.	F1
541	AflBenutDesk_c In mijn organisatie bereikt belangrijke informatie vaak niet de top.	F1
542	AflOordBenutDesk	F2

Nr	Variabele en omschrijving	Form.
	Alles bij elkaar genomen, hoe goed of slecht vindt u dat uw organisatie gebruik maakt van de deskundigheid van haar medewerkers? Geef dit aan op een schaal van 1 tot en met 10. Een 1 betekent heel slecht en een 10 heel goed.	
543	AflMaatBetr_d In de dienstverlening van mijn organisatie staat de menselijke maat centraal.	F1
544	AflMaatBetr_h Mijn organisatie is erg naar binnen gericht; men houdt zich weinig bezig met wat er in de samenleving gebeurt.	F1
545	AflMaatBetr_i Binnen mijn organisatie wordt er veel nagedacht over manieren om de dienstverlening aan burgers en bedrijven te verbeteren.	F1
546	AflMaatBetr_j Behoeften van burgers en bedrijven worden in mijn organisatie zeer belangrijk gevonden.	F1
547	AflMaatBetr_k Mijn organisatie reageert traag op de behoeften van burgers en bedrijven.	F1

Toelichting op enkele variabelen

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. In het microdatabestand van het Werkonderzoek 2024 is de variabele RINPERSOONS weggelaten, alle respondenten hebben namelijk een geldig RIN-nummer.

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 juni 2024. 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), loonheffingnummer 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 juni 2023 niet werkzaam bij de overheid of niet werkzaam bij dezelfde overheidssector als ultimo juni 2024. 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 juni 2024 niet meer werkzaam bij de overheid of niet meer werkzaam bij dezelfde overheidssector als ultimo juni 2023. 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).

COMBINATIEBAANBUITENOVERHEID

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:

WERKonderzoek2024Waardevariabelen.