

**Onderzoek Tijden in Zeeland  
Bedrijvenraadpleging**

maart 2009

© Déhora Consultancy Group  
Gelderlandplein 75d  
Postbus 7850  
1008 AB AMSTERDAM  
☎ 020 - 404 4042  
fax 020 - 404 4676  
<http://www.dehora.nl>

## **INHOUDSOPGAVE**

1.	INLEIDING	1
2.	AANPAK EN RESPONS ONDERZOEK	2
3.	UITKOMSTEN: ARBEIDSMARKT	4
4.	UITKOMSTEN: FLEXIBILITEIT RONDOM ARBEIDSTIJDEN	8
5.	UITKOMSTEN: VERLOFMOGELIJKHEDEN	10
6.	UITKOMSTEN: CULTUUR	12
7.	UITKOMSTEN: MOTIEVEN	15
8.	UITKOMSTEN: FACILITEITEN	16
9.	BIJLAGE 1: VERGELIJKING VAN RESPONS IN DIT ONDERZOEK MET RESPONS IN VERGELIJKBAAR ONDERZOEK	17

## 1. INLEIDING

In de afgelopen decennia is de samenstelling van de beroepsbevolking sterk veranderd. Het percentage werkende vrouwen is toegenomen, evenals het aantal deeltijdwerkers. Deze ontwikkelingen zijn samengegaan met veranderende levenssituaties van werknemers. Zo zijn er bijvoorbeeld steeds meer huishoudens waarin twee banen worden gecombineerd met de opvoeding van kinderen. Een belemmering bij de combinatie van arbeid en zorgtaken wordt gevormd door het (nog altijd) dominante tijdvenster van '9 tot 5'. Veel voorzieningen zoals de huisarts, scholen en het gemeentehuis zijn buiten dit tijdvenster niet of slechts beperkt toegankelijk. Mensen die (voltijds) werken hebben hierdoor minder mogelijkheden om optimaal van deze diensten gebruik te maken.

De provincie Zeeland is één van de koplopers tijdbeleid en heeft daarbij de belangrijke doelstelling om samen met de partners van het Sociaal Akkoord te werken aan een betere combinatie van arbeid en privé in de provincie Zeeland. Dit moet uiteindelijk leiden tot een nieuw tijdskader in Zeeland met meer ruimte aan de 'randen van de dag'. Het gaat daarbij om het breder toepassen van flexibele werktijden, om slimme openingstijden en om het benutten van nieuwe mogelijkheden voor plaatsonafhankelijke dienstverlening. Realisatie van een dergelijke '7 tot 7' samenleving schept ruimte voor mensen die bij het combineren van arbeid en zorg vastlopen in de 'logistiek' van het dagelijkse leven.

Scoop is projectleider van het project '7 tot 7' in Zeeland en heeft in dit kader aan Déhora Consultancy Group gevraagd om in de provincie een bedrijvenraadpleging en een burgerraadpleging uit te voeren en daarnaast de Fleximeter af te nemen bij de Zeeuwse gemeenten. De bedrijvenraadpleging laat zien welke arbeid-zorg arrangementen bedrijven bieden (op het gebied van werktijden, verlof en faciliteiten) en welk belang zij zien bij het aanbieden van dergelijke arrangementen. De Fleximeter geeft inzicht in de flexibiliteit van openingstijden van diensten en voorzieningen binnen een gemeente. De burgerraadpleging tenslotte brengt de vraag van burgers c.q. werknemers op dit vlak in beeld. De uitkomsten van de drie metingen tezamen bieden een Zeeuwse nulmeting en beantwoorden de vraag: hoe '7 tot 7' proof is de Zeeuwse samenleving?

Voor u ligt een rapportage waarin de resultaten van de bedrijvenraadpleging staan beschreven.

## 2. AANPAK EN RESPONS ONDERZOEK

Flexibiliteit rondom arbeidstijden, verlofmogelijkheden en faciliteiten kunnen het combineren van betaald werk en andere facetten uit het leven vergemakkelijken, en zo de zogeheten combinatiestress van mensen verminderen. Met de vragenlijst getiteld *Bedrijvenraadpleging Provincie Zeeland* is onderzocht op welke schaal Zeeuwse organisaties beleid voeren op deze punten en welk belang zij hechten aan het aanbieden van arbeid-zorg arrangementen.

In september 2008 zijn 213 Zeeuwse organisaties met een personeelsbestand van meer dan 50 personen aangeschreven met het verzoek om deel te nemen aan het vragenlijstonderzoek.<sup>1</sup> De selectiegegevens hiervoor zijn aangeleverd door de Kamer van Koophandel Zuidwest-Nederland. Aan elke organisatie is gevraagd om de vragenlijst in te laten vullen door drie functionarissen:

- de manager of adviseur personeelszaken;
- de algemeen directeur of lid van de directie;
- de voorzitter of lid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De vragenlijst kon worden ingevuld via internet en aan elke organisatie werden daartoe drie unieke inlogcodes verstrekt. De uitnodigingsbrief was geadresseerd aan de manager of adviseur personeelszaken. Deze persoon werd vervolgens verzocht om brieven voor directie en ondernemingsraad door te leiden. Alle brieven zijn verstuurd vanuit de Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW), die tevens een eigen brief heeft bijgevoegd om het belang van het onderzoek te onderstrepen. Vlak voor de sluitingsdatum van het onderzoek is aan alle organisaties een herinneringsbrief gestuurd.

*Nota bene* Alle tabellen en figuren in deze rapportage zijn gebaseerd op de gegevens afkomstig uit de enquête *Bedrijvenraadpleging Provincie Zeeland*, tenzij anders is aangegeven. De cijfers in de tabellen en figuren zijn afgerond op hele getallen. Hierdoor kan het zijn dat de totalen niet altijd optellen tot 100%.

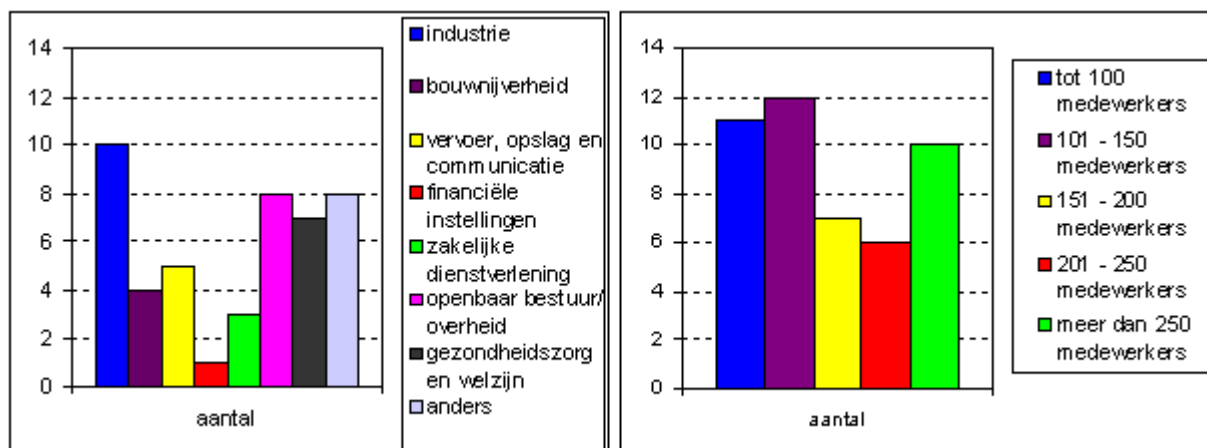
---

<sup>1</sup> Wij gebruiken steeds de overkoepelende term 'organisatie', daarmee bedoelen wij ondernemingen, stichtingen, instellingen en gemeentelijke organisaties.

In totaal hebben 67 personen de vragenlijst ingevuld. De meeste vragenlijst zijn ingevuld door personeelszaken (31 vragenlijsten), gevolgd door directie/management (24 vragenlijsten) en OR/personeelszaken (12 vragenlijsten). In 30 organisaties is de vragenlijst door één persoon ingevuld, in 11 organisaties door twee personen en in 5 organisaties door drie personen. In totaal kunnen 46 unieke organisaties worden onderscheiden.<sup>2</sup> Dit betekent dat de respons 21,6 procent bedraagt. Een respons van 21,6 procent ligt in lijn met vergelijkbare vragenlijstonderzoeken die onder organisaties worden uitgezet (zie bijlage 1), zij het dat in andere onderzoeken het aantal aangeschreven organisaties substantieel hoger ligt. De resultaten uit voorliggend onderzoek dienen om die reden met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

In figuur 1 ziet u de respons op de vragenlijst uitgesplitst naar de verschillende branches (links) en naar grootteklasse (rechts). Bij de organisaties die de vragenlijst invulden, werken gemiddeld 238 medewerkers. Alle organisaties samen hebben 10.930 medewerkers in dienst.

**Figuur 1. Respons naar branche en naar grootteklasse, absolute aantallen**



<sup>2</sup> Indien meerdere personen binnen één organisatie de vragenlijst hebben ingevuld, is daar bij het interpreteren van de antwoorden rekening mee gehouden.

### 3. UITKOMSTEN: ARBEIDSMARKT

In de vragenlijst is uitgebreid gevraagd naar de samenstelling van het personeelsbestand. In tabel 1 staan de resultaten van deze vragen weergegeven voor alle organisaties tezamen en uitgesplitst naar respectievelijk industrie, openbaar bestuur/overheid en gezondheidszorg en welzijn. Het aandeel vrouwelijke medewerkers varieert sterk tussen de branches: in de industrie zijn relatief weinig vrouwen werkzaam, terwijl dit aandeel in de gezondheidszorg en welzijn relatief groot is. Voor het aandeel deeltijders binnen de organisatie geldt hetzelfde patroon. De samenhang tussen het aandeel vrouwen in een organisatie en het aandeel deeltijders is dan ook groot, m.a.w. in organisaties waar veel vrouwen werken, zijn eveneens veel deeltijders werkzaam (en omgekeerd).

**Tabel 1. Samenstelling van het personeelsbestand naar branche, in percentages\***

	Totaal	Industrie	Openbaar bestuur/ overheid	Gezondheids zorg en welzijn
Aantal medewerkers	238	177	298	560
Vrouwen	34%	16%	41%	88%
Mannen	66%	84%	57%	12%
Jonger dan 35 jaar	26%	21%	24%	28%
35 – 44 jaar	35%	33%	35%	31%
45 jaar of ouder	41%	46%	46%	41%
Laaggeschoold	43%	48%	25%	36%
Middelbaar geschoold	38%	35%	42%	44%
Hoger geschoold	21%	21%	34%	21%
Voltijders	71%	86%	62%	19%
Deeltijders	29%	14%	38%	81%

\* De percentages uit deze tabel zijn gemiddelden van de percentages die in de vragenlijst zijn ingevuld door bedrijven. Bedrijven konden bijvoorbeeld aangeven welk percentage van de medewerkers laaggeschoold is, middelbaar geschoold is en welke percentage hooggeschoold is. Hoewel benadrukt, telden deze niet altijd op tot 100%. Hierdoor kunnen in bovenstaande tabel bij optelling ook afwijkingen van 100% worden gevonden.

Ook qua opleidingsniveau zijn er verschillen tussen de branches: in de industrie zijn er relatief meer lager geschoolde medewerkers werkzaam, terwijl bij openbaar bestuur/overheid relatief meer hoger geschoolden werkzaam zijn. Wanneer we kijken naar de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, dan ontlopen de organisaties in de verschillende branches elkaar niet veel.

In de vragenlijst zijn vragen gesteld over de arbeidsmarktsituatie. Voor 30 procent van de organisaties in het onderzoek is de personeelsbezetting voldoende voor het werkaanbod. Voor 59 procent is dit soms voldoende, soms onvoldoende en voor 11 procent is dit onvoldoende. Tabel 2 laat zien dat driekwart van de deelnemende organisaties (74 procent) bij enkele functies moeite heeft met het vinden van geschikt personeel en 11 procent daar bij relatief veel functies moeite mee heeft. Op elk van de drie onderscheiden opleidingsniveaus (lager, middelbaar, hoger) worden problemen ondervonden bij het vinden van geschikte kandidaten. Het *behouden* van zittend personeel is minder problematisch dan het *vinden* van nieuw personeel, zo blijkt uit de antwoorden. Van de deelnemende organisaties zegt tweederde (67 procent) dat zij er in de regel geen moeite mee hebben om personeel te behouden. Van de organisaties die daar wel moeite mee hebben, gaat het doorgaans om enkele functies. Ook voor wat betreft het behouden van personeel worden de problemen op elk van de drie onderscheiden opleidingsniveaus ervaren.

---

**Tabel 2. Arbeidsmarktsituatie: vinden en behouden van personeel**

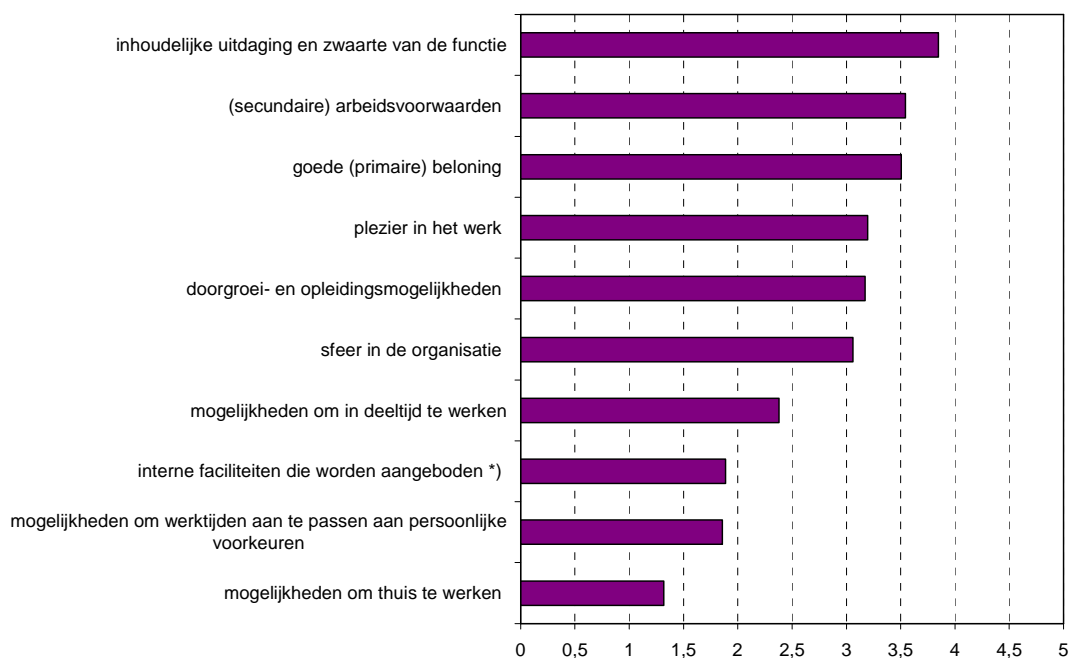
---

<i>Ondervindt de organisatie de laatste tijd moeilijkheden bij het vinden van personeel?</i>	
nee, in de regel niet	15%
ja, bij enkele functies	74%
ja, bij relatief veel functies	11%
<i>indien problemen, dan overwegend bij:</i>	
laaggeschoolde functies	21%
middelbaar geschoolde functies	26%
hoger geschoolde functies	33%
op alle niveaus zijn functies moeilijk vervulbaar	21%
<i>Ondervindt de organisatie de laatste tijd moeilijkheden met het behouden van personeel?</i>	
nee, in de regel niet	67%
ja, bij enkele functies	28%
ja, bij relatief veel functies	4%
<i>indien problemen, dan overwegend bij:</i>	
laaggeschoolde functies	27%
middelbaar geschoolde functies	33%
hoger geschoolde functies	33%
op alle niveaus zijn functies moeilijk te behouden	7%

---

Welke elementen worden benadrukt in de omschrijving van vacatures? Uit eerder onderzoek van Van Hoof e.a. komt naar voren dat belangrijke aspecten van personeelsbinding een goed salaris, mogelijkheden tot ontplooiing en uitdaging (vooral hoger opgeleiden) en een prettige werksfeer (vooral lager opgeleiden).<sup>3</sup> Figuur 2 zien hoe de organisaties in dit onderzoek hebben geantwoord. De schaal loopt van 1 (wordt zeer zelden benadrukt in vacatures) tot 5 (wordt zeer vaak benadrukt in vacatures). De verschillende elementen zijn geplaatst in de volgorde waarin zij het meest worden benadrukt. De resultaten laten zien dat veelal de inhoudelijke aspecten en/of zwaarte van de functie worden benadrukt, alsmede de beloning en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

**Figuur 2. Mate waarin verschillende elementen worden benadrukt in advertenties**



\*) opvang, sportfaciliteiten, faciliteiten voor huishoudelijke taken, voor persoonlijke verzorging etc.

<sup>3</sup> Hoof, J. van, E. Bruin, M. Schoemaker en A. Vroom (2002). *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Opvallend is dat aspecten die met flexibiliteit van de werktijden te maken hebben (in deeltijd werken, mogelijkheid om werktijden aan te passen, thuiswerken) vooralsnog slechts in enkele gevallen worden benadrukt. Zoals later zal blijken, zijn niet in alle organisaties faciliteiten beschikbaar die het mogelijk maken om vanuit huis te werken. Maar ook in de organisaties waar die faciliteiten wel beschikbaar zijn, wordt deze mogelijkheid weinig benadrukt. Hoewel het goed mogelijk is dat een deel van de organisaties aspecten rondom flexibiliteit van de werktijden schaarst onder de secundaire arbeidsvoorwaarden, lijkt het er op dat dit over het algemeen niet wordt gebruikt om personeel mee te werven. Naarmate het aandeel vrouwen in de organisatie groter is c.q. het aandeel deeltijders, worden deze elementen vaker benadrukt in de omschrijving van vacatures. Dit is met name het geval voor de mogelijkheden om in deeltijd te werken. Er wordt geen samenhang gevonden met het opleidingsniveau van medewerkers.



Maken medewerkers gebruik van de mogelijkheden die hen worden aangeboden? Tabel 4 laat de antwoorden zien van de organisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Medewerkers blijken vooral gebruik te maken van de mogelijkheid om zelf hun begin- en eindtijden te bepalen, alsmede van de mogelijkheid om onder werktijd naar de huisarts of tandarts te gaan. Veel minder vaak wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een deel van de week vanuit huis te werken. Voor zover daar gebruik van wordt gemaakt, gaat het om een klein deel van de medewerkers. De faciliteiten zijn dus wel beschikbaar, maar ofwel medewerkers zijn huiverig om daar gebruik van te maken ofwel organisaties zijn aarzelend in het daadwerkelijk toestaan van thuiswerken.

**Tabel 4. In hoeverre maken medewerkers gebruik van de aangeboden mogelijkheden?**

	nee	ja	
		klein deel medewerkers	groot deel medewerkers
zelf bepalen begin- en eindtijden werkdag	5%	32%	63%
werken in een duobaan	27%	73%	0%
thuis werken *)	56%	44%	0%
werken in een gecompriëerde werkweek	8%	83%	8%
werken volgens flexibele jaarroosters	23%	62%	15%
onder werktijd naar huisarts of tandarts	0%	45%	55%
opnemen losse uren (i.p.v. hele dag)	0%	68%	32%

Alleen gevraagd aan organisaties als zij de betreffende mogelijkheid bieden.

\*) tenminste één dag per week.

## 5. UITKOMSTEN: VERLOFMOGELIJKHEDEN

Vanuit de overheid zijn diverse wettelijke verlofmogelijkheden gecreëerd rondom zwangerschap en bevalling. In het onderzoek is bekeken in hoeverre organisaties verlofmogelijkheden bieden die de wettelijke regelingen overtreffen (tabel 5).

**Tabel 5. Welke extra verlofmogelijkheden rondom zwangerschap en bevalling bieden organisaties?**

	nee		ja	
	niet mogelijk	overwegen introductie	informeel geregeld	formeel geregeld
extra zwangerschapsverlof (bovenwettelijk)	70%	0%	17%	13%
extra kraamverlof partner (bovenwettelijk)	76%	0%	15%	9%
	nee	ja	grens **)	
extra zwangerschapsverlof wordt doorbetaald *)	79%	14%	7%	
extra kraamverlof partner wordt doorbetaald *)	82%	18%	0%	
ouderschapsverlof wordt doorbetaald	71%	11%	18%	

\*) alleen gevraagd aan organisaties als zij het bovenwettelijke verlof aanbieden.

\*\*) een deel wordt doorbetaald/doorbetaling tot een bepaald maximum.

Een deel van de organisaties geeft aan extra zwangerschapsverlof of extra kraamverlof voor de partner aan te bieden, maar in slechts in een beperkt aantal gevallen wordt dit extra verlof ook doorbetaald. Het doorbetalen van ouderschapsverlof is evenmin gebruikelijk in de onderzochte organisaties.

Calamiteitenverlof is verlof dat medewerkers kunnen opnemen als zij onverwachts direct vrij moeten nemen. Bijvoorbeeld als de waterleiding is gesprongen, of een kind plotseling ziek wordt. Kortdurend zorgverlof is verlof dat medewerkers kunnen opnemen als zij moeten zorgen voor een ziek kind, partner of ouders. Het opnemen van calamiteiten- of kortdurend zorgverlof komt in gelijke mate voor binnen organisaties: ongeveer 70 procent heeft er mee te maken (zie tabel 6). In beide gevallen gaat het doorgaans om een klein deel van de medewerkers die gebruik maakt van de betreffende verlofmogelijkheden. Langdurend zorgverlof wordt in iets minder dan de helft van de onderzochte organisaties opgenomen (44 procent). Ook hier betreft het een minderheid van de medewerkers.

**Tabel 6. In hoeverre maken medewerkers gebruik van calamiteiten- of zorgverlof?**

	nee	ja	
		klein deel medewerkers	groot deel medewerkers
calamiteitenverlof	29%	67%	4%
kortdurend zorgverlof	27%	64%	9%
langdurend zorgverlof	56%	42%	2%

Tot slot kan worden opgemerkt dat in 70 procent van de organisaties wordt gewerkt met arbeidsduurverkorting (ATV- of ADV-dagen). Bijna de helft van de organisaties met een regeling op dit vlak (47 procent) zegt dat ATV- of ADV-dagen vrij op kunnen nemen over het jaar. In 13 procent van de organisaties geldt een vaste dag per periode (bijvoorbeeld een vaste vrije dag per twee weken).

## 6. UITKOMSTEN: CULTUUR

Hoe staan organisaties tegenover deeltijdarbeid? Figuur 3 laat het antwoord op stellingen rondom deeltijdarbeid en arbeidsduur zien. De schaal loopt van 1 (zeer oneens met de stelling) tot 5 (zeer eens met de stelling). Gemiddeld wordt op de stelling dat leidinggevende voltijds beschikbaar moeten zijn een 3,5 gescoord. Meer dan de helft van de organisaties (57 procent) is het (zeer) eens met de stelling (niet in de figuur). Onderzoek uit het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw laat zien dat leidinggeven in deeltijd toen door werkgevers als problematisch werd beschouwd en indruisend tegen de heersende normen en waarden die in de arbeidsorganisatie gelden ten aanzien van arbeidstijden en aanwezigheid leidinggevenden.<sup>4</sup> Uit onderzoek van Van Beek e.a (2002) komt naar voren dat werkgevers over het algemeen weinig bezwaren tegen het werken in deeltijd hebben, maar dat het in een leidinggevende positie nog steeds als bezwaarlijk wordt beschouwd.<sup>5</sup> Blijkens de antwoorden wordt deze mening nog steeds binnen organisaties onderschreven. Deze perceptie met betrekking tot leidinggeven is met name relevant voor de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt, aangezien vooral vrouwen in deeltijd werkzaam zijn.

**Figuur 3. Stellingen rondom arbeidsduur en deeltijdarbeid**



<sup>4</sup> Olde, C.P. de (1992). Leidinggeven in deeltijd: ervaringen uit de praktijk. Den Haag: VUGA.

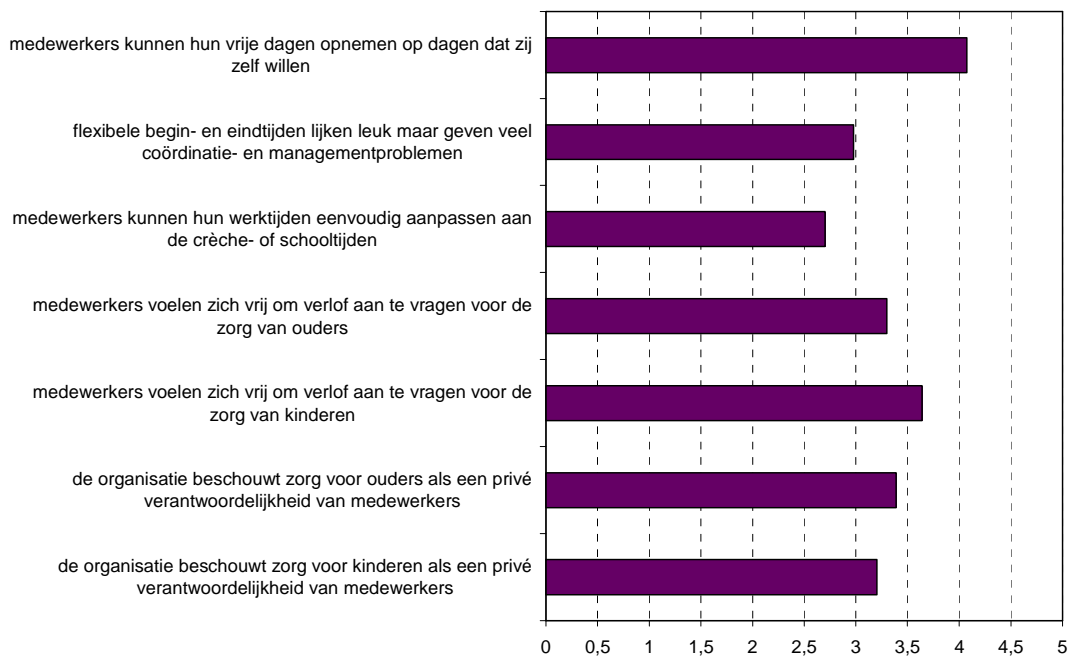
De resultaten van dit onderzoek laten zien dat de ideeën rondom carrière maken en voltijdse aanwezigheid minder verankerd zijn in de belevingswereld van organisaties. De gemiddelde score van rond de 3,0 ligt op gelijke hoogte met de stelling aangaande voorkeuren voor medewerkers met een voltijds dienstverband. Bij alle drie de stellingen bestaat een samenhang met het aandeel deeltijders binnen de organisatie. Hoe hoger het aandeel deeltijders, des te minder de stellingen worden onderschreven. Bij leidinggeven en carrière maken is het verband echter wel zwakker dan bij de voorkeur voor voltijdse medewerkers.

Daarnaast zijn in het onderzoek een aantal stellingen voorgelegd over arbeidstijden en de combinatie van arbeid en zorg (zie figuur 4). Ook hier loopt de schaal van 1 (zeer oneens met de stelling) tot 5 (zeer eens met de stelling). In veel organisaties kunnen medewerkers hun vrije dagen meestal opnemen op de dagen die zij willen (gemiddelde score is 4,1). Verder valt op dat het in veel organisaties minder vanzelfsprekend lijkt te zijn om verlof aan te vragen voor de zorg van ouders dan wanneer het gaat om de zorg voor kinderen. Naarmate het aandeel deeltijders in de organisatie groter is, zijn organisaties positiever over de vrijheid die medewerkers in hun organisatie voelen om verlof aan te vragen voor de zorg van kinderen of ouders. De verschillen in de mate waarin organisaties van mening zijn dat zorg voor ouders respectievelijk kinderen een privé verantwoordelijkheid is, zijn minder groot. In beide gevallen is slechts een minderheid van de organisaties het met de stellingen oneens.

---

<sup>5</sup> Beek, A.M.L.J. van, J. van Doorne-Huiskes en A. Veldman (2002). Wet aanpassing arbeidsduur: voortgangsrapportage. Den Haag: Ministerie van SZW.

**Figuur 4. Stellingen rondom arbeidstijden en combinatie arbeid-zorg**

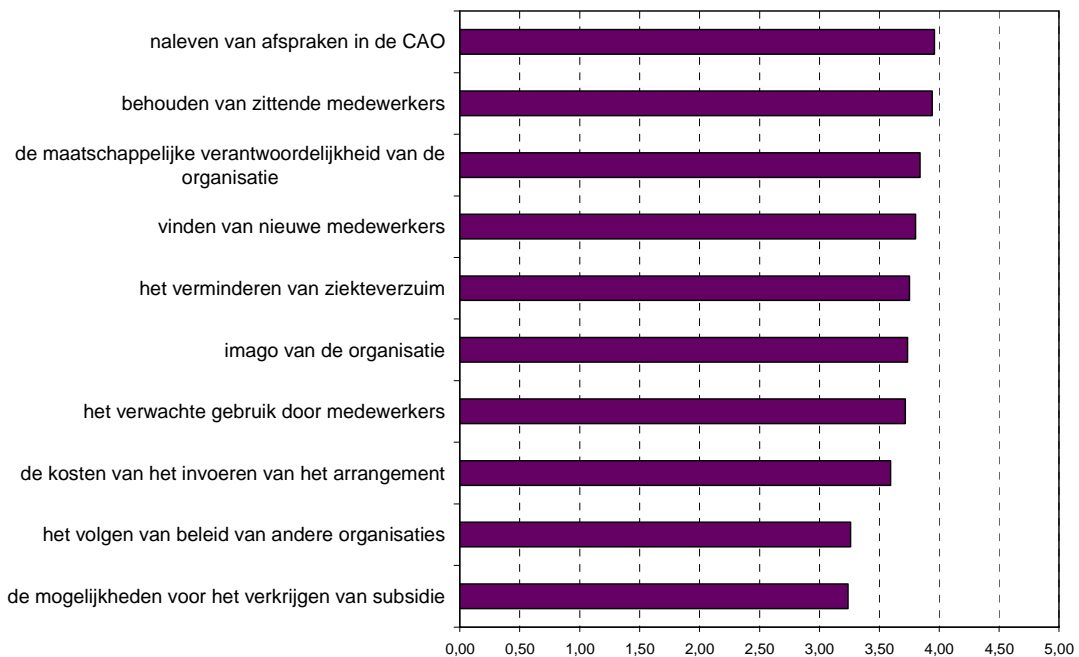


## 7. UITKOMSTEN: MOTIEVEN

Welke overwegingen spelen nu een rol bij beslissingen over het aanbieden van arbeid-zorg arrangementen. Figuur 5 geeft een overzicht van het belang dat organisaties bij de besluitvorming aan verschillende factoren toekennen. De schaal loopt van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk). Tevredenheid van zittende medewerkers blijkt voor organisaties een belangrijke factor. Samen met het naleven van afspraken in de cao wordt hier op gemiddeld genomen de hoogste score behaald. Bijna alle organisaties in dit onderzoek vallen onder een cao: 83 procent onder een bedrijfstakcao en 15% onder een ondernemingscao.

Het minste belang wordt gehecht aan het volgen van het beleid van andere organisaties in de bedrijfstak en de eventuele mogelijkheden voor het verkrijgen van subsidie of compensatie van de overheid.

**Figuur 5. Overweging in de besluitvorming om wel of niet arbeid-zorg arrangementen aan te bieden**



Wanneer het aandeel vrouwen in de organisatie toeneemt, zeggen organisaties vaker dat het verminderen van het ziekteverzuim, het imago van de organisatie en het vinden van nieuwe medewerkers meespeelt bij de besluitvorming om wel of niet arrangementen aan te bieden die de combinatie van zorg en zorg vergemakkelijken.

## 8. UITKOMSTEN: FACILITEITEN

Tot slot van de vragenlijst zijn een aantal vragen opgenomen over de faciliteiten die medewerkers binnen organisaties tot hun beschikking hebben. Deze faciliteiten kunnen bijdragen aan een betere afstemming tussen werk en privé-zaken. Slechts een kleine minderheid van de organisaties biedt de onderstaande faciliteiten aan. Interne sportfaciliteiten (7 procent van de organisaties) worden het vaakst aangeboden.

**Tabel 7. Aanwezigheid van bepaalde faciliteiten binnen de organisatie**

	nee	ja
interne mogelijkheden voor kinderopvang 0-4 jaar	96%	4%
interne mogelijkheden voor kinderopvang 4-12 jaar	96%	4%
interne sportfaciliteiten	93%	7%
Interne faciliteiten voor huishoudelijke taken	100%	0%
Interne faciliteiten voor persoonlijke verzorging	98%	2%

Desgevraagd zegt 21 procent van de organisaties samen te werken met andere organisaties om dergelijke faciliteiten aan te bieden. Nog eens 2 procent overweegt om dit te gaan doen.

## 9. BIJLAGE 1: VERGELIJKING VAN RESPONS IN DIT ONDERZOEK MET RESPONS IN VERGELIJKBAAR ONDERZOEK

In deze bijlage vergelijken we de respons die behaald is bij het onderzoek *Bedrijvenraadpleging Provincie Zeeland* met de respons die eerder is behaald in vergelijkbaar organisatieonderzoek. Verburg (1998) behaalde in zijn onderzoek onder personeelsmanagers een respons van 26 procent op zijn schriftelijke vragenlijst. Verburg gebruikte voor zijn steekproef de ledenlijst van Nederlandse Vereniging van Personeelsbeleid (NVP). In een onderzoek naar de wijze waarop werkgevers werven (Visser e.a., 2003) werd een respons van 31 procent behaald. De respons in dit onderzoek was echter met name hoog in de niet-commerciële sector; wanneer alleen gekeken wordt naar de steekproef die via het register van de Vereniging Kamers van Koophandel (KvK) getrokken is, bedraagt de respons 24 procent. Visser e.a. maakten voor hun steekproef gebruik van het register van de KvK en de Pyttersen Almanak. Het onderzoek "Werknemers in Nederland" is in het voorjaar van 2004 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgezet onder werkgevers van bedrijven met twintig of meer werknemers en behaalde een respons van 21 procent (Van der Lippe, 2004). Het onderzoek getiteld *Keuzes in Tijd en Plaats: Moderne arbeidsvoorwaarden in Nederlandse organisaties* tenslotte heeft een respons van 20 procent gegenereerd (Baaijens, 2006). In dit onderzoek werden organisaties in de private sector met ten minste honderd werknemers aangeschreven. Voor de steekproeftrekking is gebruik gemaakt van het register van de KvK.

### Literatuur

- Baaijens, C. (2006). *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid*. Dissertatie Universiteit Utrecht.
- Lippe, T. van der (2004). Emancipatiegezindheid van werkgevers. In: W. Portegijs, A. Boelens en L. Olsthoorn (red.), *Emancipatiemonitor 2004* (pp. 226-250). SCP-publicatie 2004/19. Den Haag: SCP/CBS.
- Verburg, R.M. (1998). *Human Resource Management: optimale praktijken en configuraties*. Dissertatie, Vrije Universiteit te Amsterdam.
- Visser, P., C.L.H.S. Remery, K. Henkens en J.J. Schippers (2003). *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland*. OSA-rapport A193. Tilburg: OSA.