

# WERK IN BALANS 2009

*Korte verkenning van de behoefte aan, gevolgen en adoptie van flexibel werken*

Het onderzoek WERK IN BALANS 2009 laat zien dat flexibel werken aantrekkelijk is in economische en in maatschappelijke zin. Respondenten geven aan dat ze werkgevers die flexibel werken faciliteren aantrekkelijker vinden. 45 % van de respondenten denkt meer productief te zijn bij flexibel werken en werk en 40% verwacht privéleven beter kunnen combineren met werk. Met flexibel werken is winst te behalen: voor werkgever en werknemer.

J. Attema, D. de Nood, T.H. van der Maas, ECP-EPN

6-12-2009





ECP-EPN, Overgoo 13  
Postbus 262  
2260 AG Leidschendam  
T: (+31) 70 41 90 309

---

ECP-EPN is een onafhankelijk platform waar overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties kennis uitwisselen en samenwerken om de kansen die de informatiesamenleving biedt te benutten en bedreigingen weg te nemen. Diverse projecten, onderzoeken en debatten verbinden partijen en zetten de maatschappelijke betekenis van ICT op de agenda van politiek, overheid en bedrijfsleven. Zo realiseert het platform doorbraken en creëert het de juiste randvoorwaarden.

# WERK IN BALANS 2009

*Korte verkenning van de behoefte aan, gevolgen en adoptie van flexibel werken*

## Inhoud

Inleiding.....	4
Belangrijkste resultaten en conclusies.....	5
Resultaten.....	7
Hoeveel respondenten werken flexibel.....	7
Wat zijn de wensen en motieven om flexibel te werken.....	7
Is er een kloof tussen de mogelijkheid en de wens om flexibel te werken ?.....	8
Flexibel werken en mobiliteit. ....	9
Wie werken flexibel ?.....	10
Sectoren en flexibel werken. ....	10
Opleiding en flexibel werken.....	11
Aard van het werk en flexibel werken.....	11
Gevolgen van flexibel werken. ....	12
Vragenlijst .....	14



## INLEIDING

Flexibel werken (dat wil zeggen, werken op tijden en locaties waar dat het meest effectief is) is geen doel op zich, maar een randvoorwaarde om de slagkracht van het Nederlandse bedrijfsleven en het innovatief vermogen te versterken en de mobiliteitsdruk te verminderen. Argumenten zijn:

1. Innovatie van diensten en producten vergt vaak een combinatie van ervaring en kennis, die een enkele organisatie zelden in huis heeft. Medewerkers van innovatieve organisaties zullen steeds vaker deelnemen in projecten met verschillende organisaties en vaak banen bij verschillende bedrijven combineren. Flexibel kunnen werken is daarvoor noodzaak.
2. Nu de administraties en werkprocessen steeds meer digitaal zijn, en medewerkers ook thuis de beschikking hebben over computers en randapparatuur, is er steeds minder noodzaak om werk te organiseren rond de plaats waar traditioneel het 'papier' en de 'apparatuur' is. Werkgevers kunnen nadenken over meer rationele manieren om werknemers in te zetten.
3. Bij flexibel werken speelt ook de aandacht voor mobiliteitsdruk en duurzaamheid een rol. Wanneer medewerkers zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze werken, zullen ze minder in de file staan en vaak ook minder reizen.
4. Andere argumenten zijn meer maatschappelijk: veel werknemers kunnen werk en privé-activiteiten beter combineren wanneer ze flexibel kunnen werken.
5. Wanneer de arbeidsmarkt weer krappert wordt of wanneer een sterker beroep wordt gedaan op oudere werknemers, zal flexibel werken het gemakkelijker maken om medewerkers die moeite hebben om werk en privé te combineren, daar in te zetten op de tijd en plaats waar dat nodig is.
6. Niet in de laatste plaats is er het argument van productiviteit. Wanneer medewerkers zelf in staat zijn hun werk en werktijden in te delen, kan dat bij kenniswerkers leiden tot optimale benutting van hun kennis en ervaring en daardoor tot meer productiviteit.

Deze verkenning gaat na, in hoeverre medewerkers behoefte hebben aan flexibel werken, wat hun argumenten zijn om flexibel te werken en in hoeverre ondernemers hen daartoe in staat stellen.

ECP-EPN heeft daartoe aan onderzoeksbureau CentERdata in Tilburg gevraagd om aan het CentERpanel in het laatste weekend van oktober 2009 een vragenlijst voor te leggen over flexibel werken. De vragenlijst is voorgelegd aan de 1036 werkende panelleden, waarvan 699 de vragenlijst compleet

invulden (responspercentage 68 %). Het gehele panel bestaat uit 2500 respondenten en het is een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking.

### Belangrijkste resultaten en conclusies

21% van de beroepsbevolking kan op dit moment niet flexibel werken omdat dat niet is geregeld bij de werkgever, maar denkt productiever te worden wanneer ze zelf tijd en plaats van werken kunnen bepalen. Het aantal respondenten dat zegt flexibel te werken is 20% en het overgrote deel zegt productiever te zijn daardoor. Echter: van de totale beroepsbevolking zegt 4% flexibel te werken en juist minder productief te zijn.

Dit relatief kleine onderzoek laat zien dat degenen die flexibel werken voor het merendeel uit een beperkt aantal sectoren afkomstig zijn: openbaar bestuur, de financiële sector en zakelijke dienstverlening. Dat kan betekenen dat bij het stimuleren van flexibel werken waarschijnlijk een op de sector en op de aard van het werk gerichte aanpak belangrijk is: sommige sectoren lenen zich waarschijnlijk minder voor flexibel werken dan andere.

40% van de beroepsbevolking wil graag flexibel werken om werk en privé te combineren en 58% van de respondenten denkt dat een werkgever die flexibel werken ondersteunt, meer aantrekkelijk is. Ruim 30% van de respondenten werkt in organisaties waarin leidinggevend en positief staan tegenover flexibel werken. Dat betekent dat flexibel werken, zonder veel weerstand onder leidinggevend en werknemers, nog flink kan groeien. **20% van de werkenden verwacht productiever te kunnen worden, wanneer ze flexibel kunnen gaan werken.**

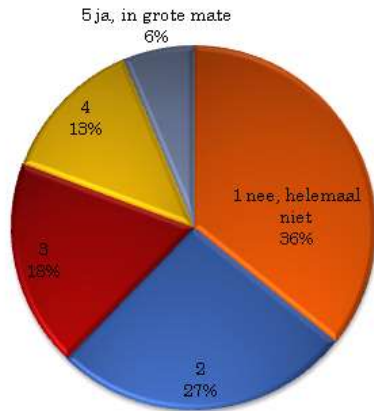
Daarentegen blijkt er ook een aantal respondenten te zijn dat niet flexibel zegt te werken, maar toch met enige regelmaat thuis werkt (4% van de beroepsbevolking). Flexibel werken (zelf plaats en tijd bepalen) is op hen niet van toepassing. Deze groep valt buiten de typische categorie van 'kenniswerkers' die niet gebonden zijn aan tijd en plaats voor hun werk, maar kan wel doelgroep zijn bij inspanningen gericht op het verminderen van mobiliteitsdruk.

**Flexibel werken betekent niet automatisch thuis werken en vermindering van mobiliteit:** slechts een minderheid van de respondenten die flexibel werkt, werkt ook dagelijks thuis. Dat betekent dat er voor deze groep op allerlei plaatsen en tijdstippen faciliteiten aanwezig moeten zijn om te kunnen werken: aansluitpunten voor laptops, printers enz.. Dat betekent ook dat flexibel werken niet automatisch meer duurzaamheid betekent.

Degenen die ervaring hebben met flexibel werken, zijn in overgrote meerderheid positief: ze hebben niet het gevoel belangrijke informatie te missen van collega's of minder goed te kunnen functioneren. Ook de balans werk en privé is positief: privéleven of productiviteit worden niet verstoord door flexibel werken.

Een vervolg op deze monitor zou dieper kunnen ingaan op de motieven van degenen die flexibel werken, maar ook op de motieven en mogelijkheden van degenen die zeggen niet flexibel te kunnen werken en toch regelmatig vanuit huis of op afstand betrokken zijn bij hun werk. Ook de kwaliteit van de faciliteiten die flexibele werkers tot hun beschikking hebben zou onderwerp kunnen zijn voor zo'n monitor. 20% van de respondenten zegt immers in meer of mindere mate zelf tijd en plaats van werken te kunnen indelen: maar velen werken niet thuis. Waar werken ze dan wel en hoe zijn daar de faciliteiten en de werkomstandigheden? Ook een nadere analyse van de aard van de werkzaamheden en hoe die zich lenen voor flexibel werken is nodig. De mogelijkheden en beperkingen van flexibel werken worden daardoor bepaald. Het reisgedrag van 'flexibele werkers' is ook een aandachtspunt: waarom werken ze zo weinig thuis ?

### Ik werk flexibel (d.w.z. ik kan zelf bepalen waar en wanneer ik werk)



- Bijna 40% van de respondenten wil flexibel werken om werk en privé beter te combineren.
- 58% van de respondenten is van mening dat een werkgever die flexibel werken ondersteunt aantrekkelijker is.
- 74% wil flexibel werken wanneer ze tot hun 67<sup>ste</sup> door moeten werken.
- Slechts 8% denkt dat hun productiviteit dan zal dalen.

Wat hierbij opvalt is dat het productiviteitsmotief verreweg overheerst en pas dan meer maatschappelijke argumenten gelden (balans werken en privé, participatie in sociale activiteiten).

## RESULTATEN

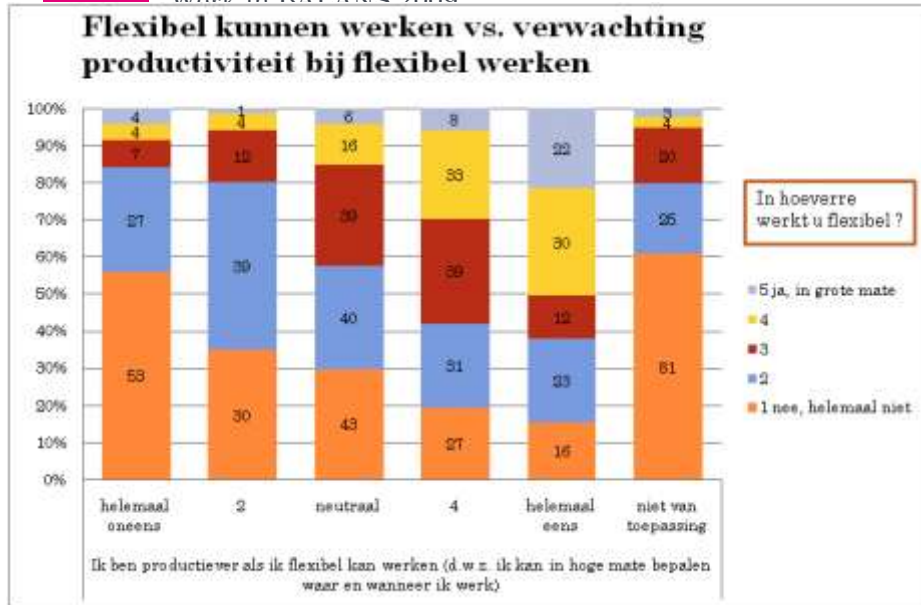
### Hoeveel respondenten werken flexibel

19% (N=699) van de ondervraagden zegt meer of minder flexibel te werken: 6% van de respondenten zegt in grote mate flexibel te kunnen werken. Eén op de vijf werkende Nederlanders kan dus nu al min of meer de eigen werktijden indelen en bepalen waar gewerkt wordt. De definitie van 'flexibel werken' laat ruimte voor veel interpretaties: zelf tijd en plaats bepalen om te werken, geldt voor grote groepen: onderhoudsmonteurs, sales, consultants.

### Wat zijn de wensen en motieven om flexibel te werken

De wens om flexibel te werken is groter dan deze 19% die nu flexibel werkt:

- 43% van de totale groep respondenten verwacht productiever te worden wanneer flexibel werken mogelijk is.
- 31% wil graag flexibel werken om gemakkelijker mee te kunnen doen aan maatschappelijke activiteiten als sporten, verenigingen e.d..



Is er een kloof tussen de mogelijkheid en de wens om flexibel te werken ?

### Productiviteit

De grafiek laat zien dat

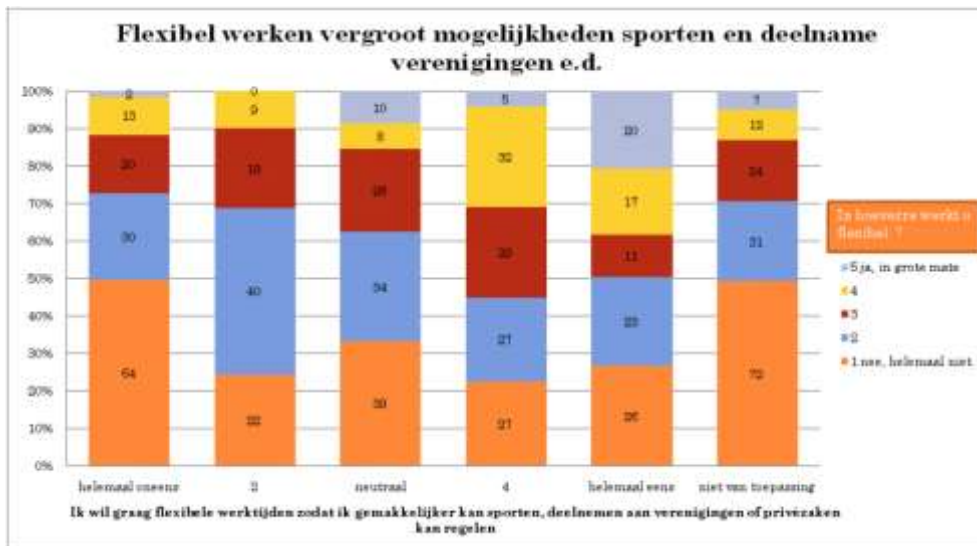
- 13% (N=93), van de beroepsbevolking flexibel werkt en daarbij stelt dat ze productiever zijn.
- 21% van de Nederlandse beroepsbevolking NIET flexibel werkt en denkt dat ze productiever kunnen worden als dat wel zou kunnen (N=148).
- 2% van de beroepsbevolking flexibel werkt, maar vindt dat ze minder productief worden, 3% bemerkt geen invloed op productiviteit

Er is dus voor werkgevers een flinke productiviteitswinst te behalen, afgaande op de respondenten.

### Flexibel werken en participatie sociale activiteiten (vereniging, sporten enz.)

30% van de respondenten is het oneens met de stelling dat flexibel werken kan bijdragen aan betere participatie aan het verenigingsleven en aan sporten. Een even groot deel is het met wel met die stelling eens: sporten en bijdragen aan verenigingen lukt beter wanneer je flexibel werkt.

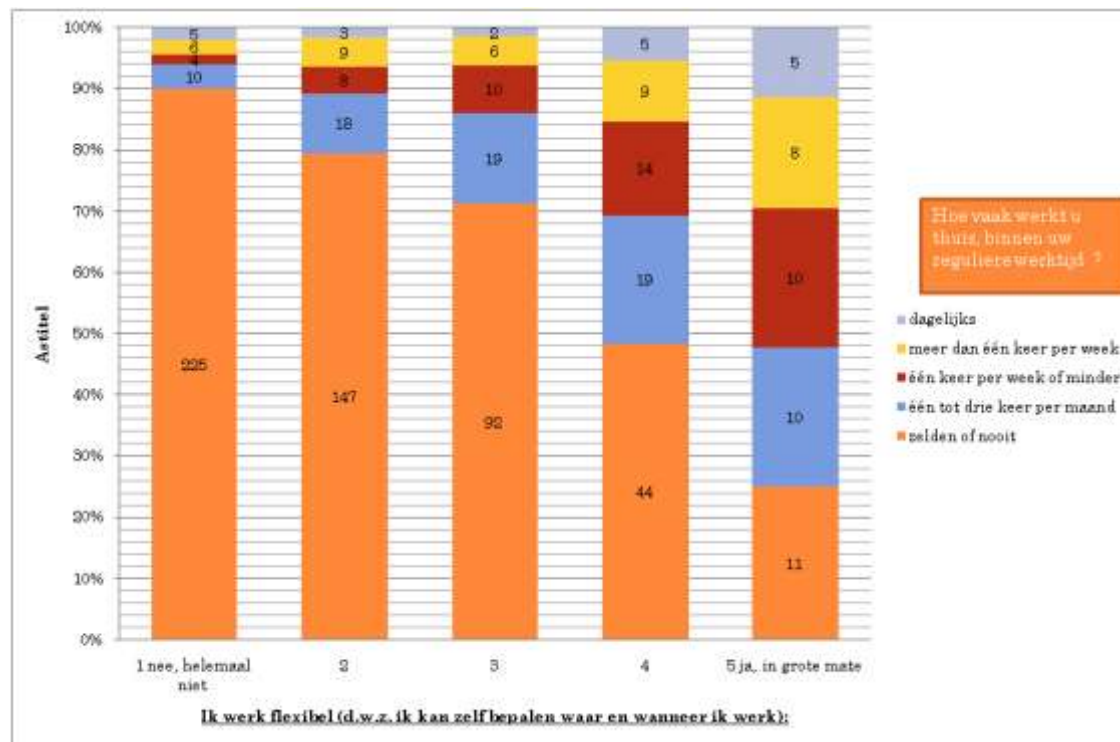
Onder degenen die werkelijk ervaring hebben met flexibel werken liggen die verhoudingen anders. 50% is van mening dat ze beter kunnen participeren in verenigingen en aan sport deelnemen, omdat ze flexibel werken. Verklaring is mogelijk leeftijd of opleiding van flexibele werkers: flexibele werkers participeren misschien vaker in verenigingen of sporten meer. Maar



blijkbaar heeft flexibel werken geen negatieve invloed op mogelijkheden om te participeren in sociale activiteiten.

Er is ook hier een kloof tussen het percentage van de beroepsbevolking dat graag flexibele werktijden wil, om beter te kunnen participeren in sport en verenigingsleven en de mogelijkheden die respondenten hebben om te participeren:

- 8 % van de beroepsbevolking werkt flexibel en is het eens met de stelling dat ze daardoor gemakkelijker kunnen participeren (n=56).
- 15% van de beroepsbevolking kan niet flexibel werken, en is het eens met de stelling dat ze graag flexibel willen werken, zodat ze gemakkelijker kunnen deelnemen aan sociale activiteiten en privé zaken beter kunnen regelen (N=103).
- 4% van de beroepsbevolking werkt flexibel en is het niet eens met de stelling dat ze daardoor gemakkelijker kunnen participeren aan sociale activiteiten. Dit relatief kleine, maar toch substantiële percentage geeft aan dat flexibel werken niet zonder meer goed is voor sociale participatie en voor de balans werk en privé.



### Flexibel werken en mobiliteit.

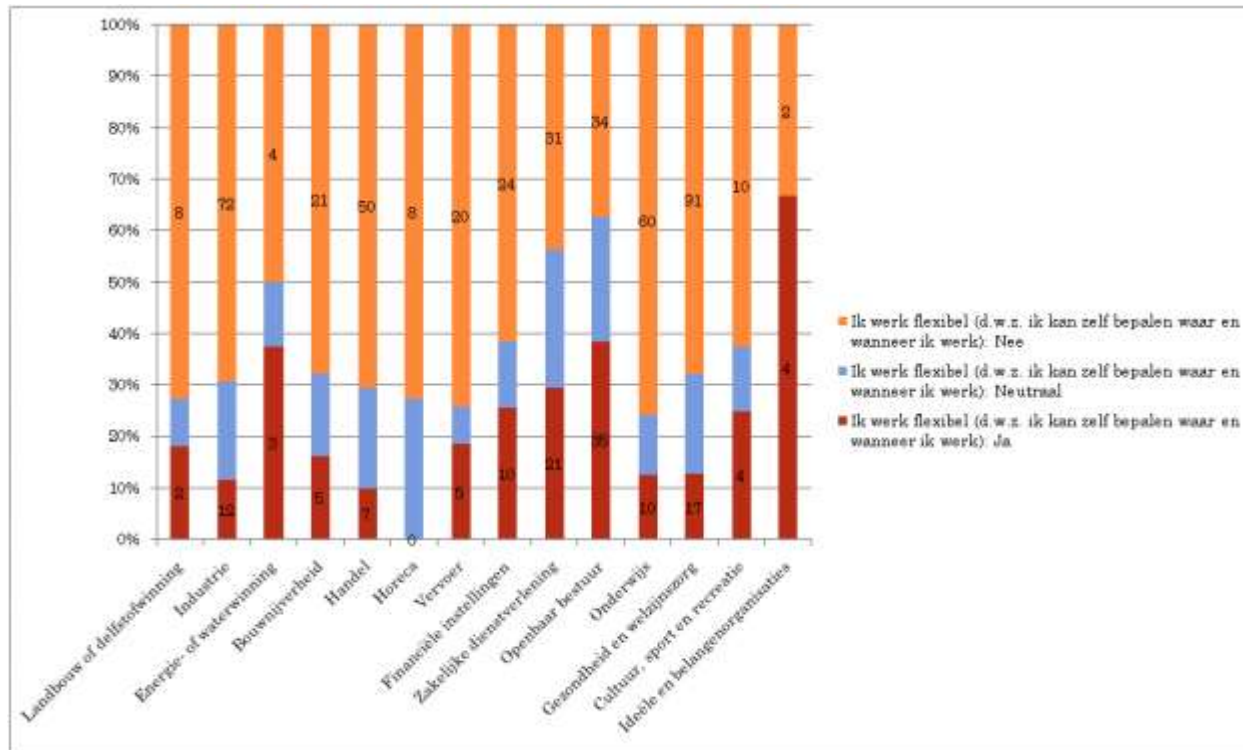
Opvallend resultaat is dat flexibel werken niet betekent 'thuis werken' en dat een deel van degenen die niet flexibel kunnen werken, toch soms thuis werken.

- Bijna 2% van de beroepsbevolking zegt flexibel te werken en werkt daarbij dagelijks thuis binnen werktijd (N=10).
- 4% van de beroepsbevolking werkt flexibel en werkt meer dan 1 keer per week thuis binnen werktijden (N=27).
- 4% van de beroepsbevolking zegt niet flexibel te werken maar werkt toch meer dan één keer per week of zelfs dagelijks thuis binnen werktijd (N=31).

Dit betekent dat het eigen huis slechts voor een minderheid de plek is waar ze regelmatig (meer dan 1 keer per week) binnen reguliere werktijd werken.

Degenen die flexibel werken, werken daarbij ongeveer evenveel thuis als degenen die niet flexibel werken.

Mobiliteit wordt, als dit beeld klopt, niet sterk beïnvloed door flexibel werken te bevorderen. Wanneer de ondervraagden bijvoorbeeld 's ochtends eerst thuis werken om de file te vermijden zouden de percentages thuiswerkers al snel hoger moeten uitvallen. Om te zorgen dat flexibel werken bijdraagt aan minder mobiliteit, zijn dan ook extra maatregelen nodig.

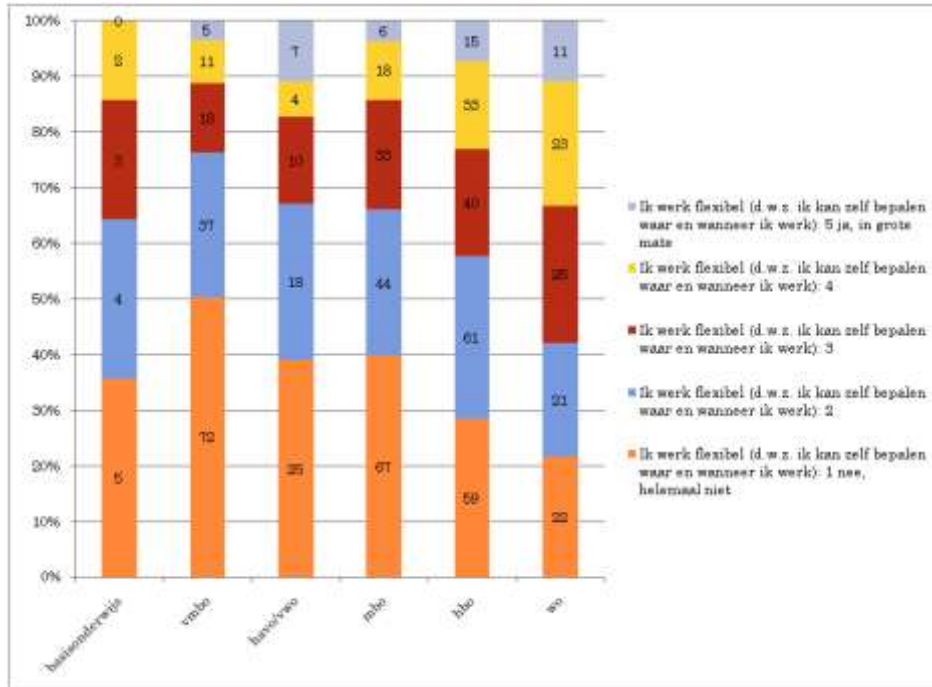


Tweede aandachtspunt is dat er een groep is die zegt niet flexibel te kunnen of willen werken, maar die toch ook thuis werkt. Ook bij degenen bij wie werk vooral aan een bepaalde plaats en tijd is gebonden, hebben blijkbaar keuzemogelijkheden. Het onderzoek gaat niet in op de motieven om wel of niet thuis te werken bij deze groepen.

Tenslotte is de vraag, waar al die flexibele werkers dan werken, wanneer het niet thuis is en wanneer ze zelf plaats en tijd kunnen bepalen. Is dat bij de klant, onderweg, bij vestigingen van het eigen bedrijf? En: zijn die werkplekken dan goed gefaciliteerd en voldoen ze aan bijvoorbeeld ARBO-richtlijnen. Het onderzoek gaat niet verder in op deze vragen.

**Wie werken flexibel ?**  
**Sectoren en flexibel werken.**  
 Het openbaar bestuur, de zakelijke

dienstverlening en financiële instellingen kennen verhoudingsgewijs de meeste flexibele werkers (belangenorganisaties en energie- of waterwinning zijn sectoren met zo weinig respondenten dat ze eigenlijk niet goed meegewogen kunnen worden). De sectoren met de minste flexibele werkers zijn onderwijs, vervoer, handel, zorg enz..



Met enige voorzichtigheid (de steekproef is klein) worden de meeste flexibele werkers gevonden in kennisintensieve sectoren. Veel werkzaamheden zijn toch gebonden aan tijd of plaats: onderwijs, vervoer, handel, zorg enz.

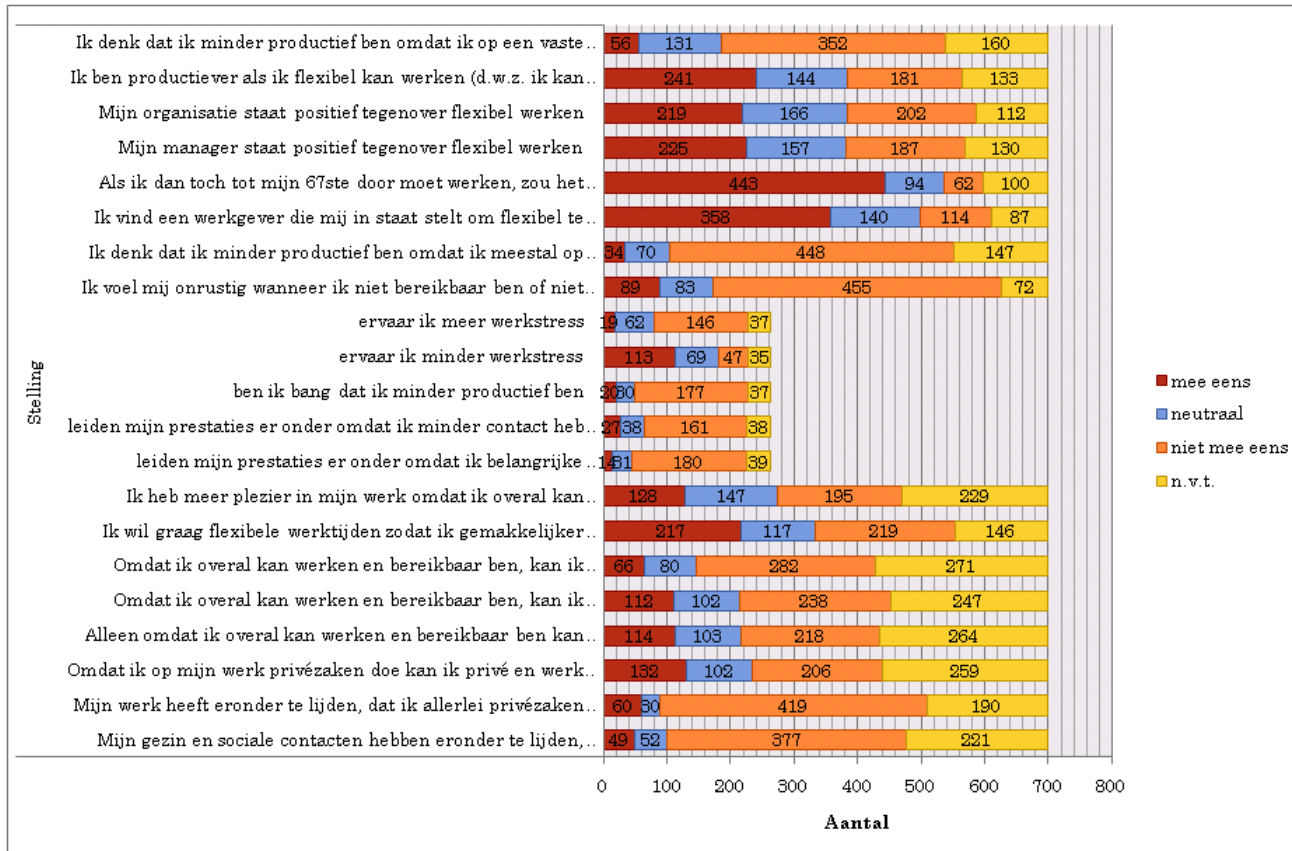
Dat impliceert dat inspanningen om flexibel werken te bevorderen, zich zullen moeten richten op specifieke sectoren. Welke sectoren dat precies zijn, vergt nader onderzoek: dit onderzoek geeft een kleine indicatie.

**Opleiding en flexibel werken.**  
De relatie tussen opleidingsniveau en flexibel werken is, ondanks de kleine steekproef, consistent. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, neemt ook het aantal respondenten toe dat flexibel werkt.

### Aard van het werk en flexibel werken.

In het onderzoek werden een aantal vragen gesteld over de aard van het werk. Bijvoorbeeld over het belang van kennis voor het goed uitvoeren van het werk. De variabele die het sterkste samenhang met flexibel werken was "Ik kan mijn werk voor een groot deel zelf plannen en inrichten". Flexibel werken (zelf tijd en plaats van werken bepalen) hangt samen met het werk kunnen plannen en inrichten. Andere vragen over de aard van het kenniswerk (overdragen van kennis, cursussen moeten volgen enz.) zijn niet sterk verbonden met flexibel werken. Nader onderzoek is nodig om precies uitspraak te kunnen doen over de relatie tussen de aard van werk en flexibel werken.

## Gevolgen van flexibel werken.



De grafiek links toont de reacties op stellingen voorgelegd aan respondenten. Voor de volledige stelling: zie de bijlage met de gehele vragenlijst.

Degenen die flexibel werken zeggen minder werkstress te hebben door flexibel werken. Hun prestaties leiden er niet onder, omdat ze bijvoorbeeld minder contact hebben met collega's of dat ze informatie missen.



## VRAGENLIJST

In mijn werk is kennis heel belangrijk: het overdragen, verzamelen of toepassen van kennis.

1	1 onbelangrijk	10	1,4%
2	2	34	4,9%
3	3	123	17,6%
4	4	280	40,1%
5	5 uiterst belangrijk	252	36,1%

Mijn werk is praktisch.

1	1 nee, helemaal niet praktisch	8	1,1%
2	2	62	8,9%
3	3	172	24,6%
4	4	293	41,9%
5	5 ja, in grote mate	164	23,5%

Ik kan mijn werk voor een groot deel zelf plannen en inrichten.

1	1 nee, helemaal niet	43	6,2%
2	2	94	13,4%
3	3	150	21,5%
4	4	253	36,2%
5	5 ja, in grote mate	159	22,7%

In mijn werk is het heel belangrijk om vakbladen te lezen, cursussen te volgen of conferenties te bezoeken om bij te blijven

1	1 onbelangrijk	80	11,4%
2	2	155	22,2%
3	3	196	28,0%
4	4	191	27,3%
5	5 uiterst belangrijk	77	11,0%

Ik werk flexibel (d.w.z. ik kan zelf bepalen waar en wanneer ik werk):

1	1 nee, helemaal niet	250	35,8%
2	2	185	26,5%
3	3	129	18,5%
4	4	91	13,0%
5	5 ja, in grote mate	44	6,3%

Hoe vaak werkt u vanuit huis binnen uw reguliere werktijd?

1	zelden of nooit	519	74,2%
2	één tot drie keer per maand	76	10,9%
3	één keer per week of minder	46	6,6%
4	meer dan één keer per week	38	5,4%
5	dagelijks	20	2,9%

Hoe vaak doet u privé-zaken binnen uw reguliere werktijd? Uitleg: privé-zaken doen kan ook zijn: sporten, boodschappen doen

1	nooit	378	54,1%
2	zelden, minder dan 1 keer per week	237	33,9%
3	gemiddeld 1 of meer keren per week	76	10,9%
4	dagelijks	8	1,1%

Mijn gezin en sociale contacten hebben eronder te lijden, dat ik thuis werk of thuis telefonisch bereikbaar ben

1	helemaal oneens	275	39,3%
2		102	14,6%
3	neutraal	52	7,4%
4		37	5,3%
5	helemaal eens	12	1,7%
6	niet van toepassing	221	31,6%

Mijn werk heeft eronder te lijden, dat ik allerlei privé-zaken moet regelen tijdens werktijd

1	helemaal oneens	335	47,9%
---	-----------------	-----	-------

2		84	12,0%
3	neutraal	30	4,3%
4		27	3,9%
5	helemaal eens	33	4,7%
6	niet van toepassing	190	27,2%

Omdat ik op mijn werk privé zaken doe kan ik privé en werk goed combineren

1	helemaal oneens	149	21,3%
2		57	8,2%
3	neutraal	102	14,6%
4		69	9,9%
5	helemaal eens	63	9,0%
6	niet van toepassing	259	37,1%

Alleen omdat ik overal kan werken en bereikbaar ben kan ik privé en werk goed combineren

1	helemaal oneens	148	21,2%
2		70	10,0%
3	neutraal	103	14,7%
4		62	8,9%
5	helemaal eens	52	7,4%
6	niet van toepassing	264	37,8%

Omdat ik overal kan werken en bereikbaar ben, kan ik deelnemen aan het arbeidsproces

1	helemaal oneens	167	23,9%
2		71	10,2%
3	neutraal	102	14,6%
4		64	9,2%
5	helemaal eens	48	6,9%
6	niet van toepassing	247	35,3%

Omdat ik overal kan werken en bereikbaar ben, kan ik meer uren betaald werken

1	helemaal oneens	205	29,3%
2		77	11,0%
3	neutraal	80	11,4%
4		42	6,0%
5	helemaal eens	24	3,4%
6	niet van toepassing	271	38,8%

Ik wil graag flexibele werktijden zodat ik gemakkelijker kan sporten, deelnemen aan verenigingen of privé zaken kan regel

1	helemaal oneens	129	18,5%
2		90	12,9%
3	neutraal	117	16,7%
4		120	17,2%
5	helemaal eens	97	13,9%
6	niet van toepassing	146	20,9%

Ik heb meer plezier in mijn werk omdat ik overal kan werken en overal bereikbaar ben

1	helemaal oneens	119	17,0%
2		76	10,9%
3	neutraal	147	21,0%
4		61	8,7%
5	helemaal eens	67	9,6%
6	niet van toepassing	229	32,8%

**Omdat ik flexibel werk:**

leiden mijn prestaties er onder omdat ik belangrijke informatie mis

1	helemaal oneens	112	16,0%
2		68	9,7%
3	neutraal	31	4,4%
4		12	1,7%
5	helemaal eens	2	,3%

6 niet van toepassing 39 5,6%

leiden mijn prestaties er onder omdat ik minder contact heb met collega's

1	helemaal oneens	93	13,3%
2		68	9,7%
3	neutraal	38	5,4%
4		24	3,4%
5	helemaal eens	3	,4%
6	niet van toepassing	38	5,4%

ben ik bang dat ik minder productief ben

1	helemaal oneens	117	16,7%
2		60	8,6%
3	neutraal	30	4,3%
4		16	2,3%
5	helemaal eens	4	,6%
6	niet van toepassing	37	5,3%

ervaar ik minder werkstress

1	helemaal oneens	23	3,3%
2		24	3,4%
3	neutraal	69	9,9%
4		71	10,2%
5	helemaal eens	42	6,0%
6	niet van toepassing	35	5,0%

ervaar ik meer werkstress

1	helemaal oneens	84	12,0%
2		62	8,9%
3	neutraal	62	8,9%
4		13	1,9%
5	helemaal eens	6	,9%
6	niet van toepassing	37	5,3%

Ik voel mij onrustig wanneer ik niet bereikbaar ben of niet in mijn e-mail kan kijken

1	helemaal oneens	326	46,6%
2		129	18,5%
3	neutraal	83	11,9%
4		69	9,9%
5	helemaal eens	20	2,9%
6	niet van toepassing	72	10,3%

Ik denk dat ik minder productief ben omdat ik meestal op een vaste kantoorlocatie en vaste tijden moet werken

1	helemaal oneens	311	44,5%
2		137	19,6%
3	neutraal	70	10,0%
4		26	3,7%
5	helemaal eens	8	1,1%
6	niet van toepassing	147	21,0%

Ik vind een werkgever die mij in staat stelt om flexibel te werken aantrekkelijker

1	helemaal oneens	65	9,3%
2		49	7,0%
3	neutraal	140	20,0%
4		200	28,6%
5	helemaal eens	158	22,6%
6	niet van toepassing	87	12,4%

Als ik dan toch tot mijn 67ste door moet werken, zou het fijn zijn om mijn werk flexibel te kunnen inrichten

1	helemaal oneens	39	5,6%
2		23	3,3%
3	neutraal	94	13,4%
4		193	27,6%
5	helemaal eens	250	35,8%

6	niet van toepassing	100	14,3%
Mijn manager staat positief tegenover flexibel werken			
1	helemaal oneens	102	14,6%
2		85	12,2%
3	neutraal	157	22,5%
4		128	18,3%
5	helemaal eens	97	13,9%
6	niet van toepassing	130	18,6%

Mijn organisatie staat positief tegenover flexibel werken			
1	helemaal oneens	106	15,2%
2		96	13,7%
3	neutraal	166	23,7%
4		125	17,9%
5	helemaal eens	94	13,4%
6	niet van toepassing	112	16,0%

Ik ben productiever als ik flexibel kan werken (d.w.z. ik kan in hoge mate bepalen waar en wanneer ik werk)

1	helemaal oneens	95	13,6%
2		86	12,3%
3	neutraal	144	20,6%
4		138	19,7%
5	helemaal eens	103	14,7%
6	niet van toepassing	133	19,0%

Ik denk dat ik minder productief ben omdat ik op een vaste kantoorlocatie en vaste tijden moet werken

1	helemaal oneens	214	30,6%
2		138	19,7%
3	neutraal	131	18,7%
4		37	5,3%
5	helemaal eens	19	2,7%

6	niet van toepassing	160	22,9%
---	---------------------	-----	-------

<none>

Man	405	57,9%
Vrouw	294	42,1%

1	Landbouw of delfstofwinning	11	1,6%
2	Industrie	104	14,9%
3	Energie- of waterwinning	8	1,1%
4	Bouwnijverheid	31	4,4%
5	Handel	71	10,2%
6	Horeca	11	1,6%
7	Vervoer	27	3,9%
8	Financiële instellingen	39	5,6%
9	Zakelijke dienstverlening	71	10,2%
10	Openbaar bestuur	91	13,0%
11	Onderwijs	79	11,3%
12	Gezondheid en welzijnszorg	134	19,2%
13	Cultuur, sport en recreatie	16	2,3%
14	Ideële en belangenorganisaties	6	,9%
15	Iets anders	0	,0%
s	-14 Onbekend	0	,0%
	-13 Niet van toepassing	0	,0%

Netto maandinkomen huishouden in categorieën

1	EUR 1150 of minder	16	2,3%
2	EUR 1151 t/m EUR 1800	113	16,2%
3	EUR 1801 t/m EUR 2600	186	26,6%
4	Meer dan EUR 2600	384	54,9%
s	9 Onbekend	0	,0%