

Methodologische nota

Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

Brussel 14 september 2013



Methodologische nota

Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

Beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004-2007-2010-2013 en zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013

Een onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – Stichting Innovatie & Arbeid

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door te investeren in menselijke hulpbronnen

© bij SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid
WD/2013/5147/5

Inhoud

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	5
1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?	5
2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?	6
3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?	6
4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?.....	7
5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?	7
Inleiding	8
Hoofdstuk 1 Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor: selectie, meettechniek en kengetallenmethodologie	12
1. Selectie en conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren	12
2. Meettechniek en toetsing meetkwaliteit van de werkbaarheidsindicatoren.....	18
3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	30
Hoofdstuk 2 Survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten	61
1. Werknemers.....	61
2. Zelfstandige ondernemers.....	83
Hoofdstuk 3 De vragenlijsten en mogelijke vergelijkingen.....	99
1. WBM-vragenlijst werknemers 2004, 2007/2010 en 2013	99
2. WBM-vragenlijst zelfstandige ondernemers 2007/2010 en 2013.....	103
Referentielijst	107
Lijst met tabellen	112
Lijst met figuren	115
Bijlage 1: WBM-meting loontrekkende 2004.....	116
Bijlage 2: WBM-meting loontrekkende 2007.....	132
Bijlage 3: WBM-meting loontrekkende 2010.....	147
Bijlage 4: WBM-meting loontrekkende 2013.....	162
Bijlage 5: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007	177
Bijlage 6: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2010	192

Bijlage 7: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2013207

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering hebben er een prioriteit van gemaakt om meer mensen langer aan het werk te houden. De zogenaamde werkzaamheidsgraad moet verhogen. Dit was al afgesproken in het Pact van Vilvoorde en dit engagement is herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen.

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Tussen 2004 en 2013 verhoogde de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% naar 54,6%. De werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers nam tussen 2007 (nulmeting) en 2013 toe van 47,7% tot 51,4%.

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 wordt de doelstelling zo geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%.”*

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners hebben al met het Pact van Vilvoorde afgesproken elke doelstelling te monitoren.

De werkzaamheidsgraad is gemakkelijk te meten want we beschikken in Vlaanderen via de EAK over statistieken van het aantal tewerkgestelden. Maar om op een geobjectiveerde wijze de kwaliteit van het werk te meten was er bij het afsluiten van het Pact van Vilvoorde in 2001 een leemte. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering in 2003 aan de Stichting Innovatie & Arbeid de opdracht gegeven een instrument te maken waarmee de kwaliteit van de arbeid, de werkbaarheid kan gemeten worden. Dat is de Werkbaarheidsmonitor geworden (WBM).

De metingen van de werkbaarheidsmonitors worden mede gefinancierd door het Vlaamse Agentschap van het Europees Sociaal Fonds.

2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

Kwaliteit van de arbeid komt tot stand in een context waarin een hele reeks factoren een rol spelen. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar mogelijke sleutels op de werkplek zelf om de werkbaarheid van jobs te verbeteren. Deze sleutels zijn: de werkdruk (heeft te maken met werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en tenslotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

Het is duidelijk dat de werkbaarheidsmonitor enkel die aspecten in kaart brengt die rechtstreeks gebonden zijn aan de werkplek of functie. We zijn er ons van bewust dat ook andere arbeids- en niet-arbeidsgebonden factoren een rol spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privébalans ook beïnvloed door de persoonlijke thuissituatie, de vrijetijdsbesteding, of is het welbevinden op het werk ook afhankelijk van loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar deze factoren vallen buiten de scope van de monitor.

3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen'. In 2013 werd de steekproef voor werknemers verdubbeld tot 40.000 eenheden en die van zelfstandige ondernemers tot 12.000 eenheden. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

Er zijn al vier metingen voor werknemers uitgevoerd (2004, 2007, 2010-2013) en drie voor zelfstandigen (2007-2010-2013). Deze driejaarlijkse meting zal ook in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 voortgezet worden (dus in 2016, 2019).

4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?

De WBM is een meetinstrument. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectoraal vlak. Het uitdrukken van die kenmerken in cijfers, scores, heeft voordelen maar ook beperkingen. Belangrijkste voordeel is de vergelijkbaarheid over de verschillende metingen heen. Belangrijkste beperking is dat de complexiteit van de realiteit geconcentreerd wordt in 4 kengetallen, maar dit is eigen aan monitoring.

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

De meeste data zijn online interactief beschikbaar op de portaalsite www.werkbaarwerk.be

Daarop is ook een Toolbox beschikbaar met inspirerende voorbeelden en instrumenten om rond de verschillende aspecten van werkbaarheid aan de slag te gaan op organisatieniveau.

De Vlaamse regering maakt een budget vrij om sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze concrete en resultaatgerichte acties (die niet overlappen met reguliere acties uit de huidige sectorconvenants) worden opgenomen in sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?

In zowat alle landen van de Europese Unie, maar ook ver daarbuiten worden enquêtes of metingen rond gelijkaardige thema's georganiseerd. In heel wat gevallen zijn ook daar de overheid en de sociale partners de initiatiefnemers. De Vlaamse WBM is trouwens deels samengesteld uit in het buitenland al jarenlang gevalideerde meetinstrumenten zoals de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress.

Ook de Europese Commissie hecht veel belang aan de thematiek van kwaliteit van de arbeid. Ze heeft er een apart agentschap voor opgericht, het European Agency for Safety and Health at Work (het OSHA in Bilbao). Op hun website <http://agency.osha.eu.int> vind je een overvloed aan verwijzingen naar metingen en monitoring-instrumenten in de Europese Unie.

Ook de European Foundation for the Improvement of Working and Living Condition (in Dublin) hecht in haar onderzoeken veel belang aan deze thematiek, zie op www.eurofound.europa.eu

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor is te vinden op de website www.werkbaarwerk.be

Inleiding

De Vlaamse sociale partners hebben de kwaliteit van de arbeid met stip op de agenda geplaatst. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vindt het immers niet alleen belangrijk dat iedereen een job heeft, maar ook dat die jobs kwalitatief 'OK' zijn: van werken mag je niet overspannen of ziek worden, jobs moeten boeiend en aantrekkelijk zijn en kansen bieden om bij te leren, er moet naast het werk ook ruimte zijn voor gezin, vrienden, hobby's...

De vaststelling dat de media meer dan ooit aandacht besteden aan thema's als stress en burnout en dat klachten over toenemende werkdruk vrij recent de inzet vormden van diverse sociale conflicten, bewijst dat het hier niet om maatschappelijke 'rand'problemen gaat. Niet alleen ontevreden werknemers geven signalen, ook het bedrijfsleven en de overheid worden zich meer en meer bewust van het kostenplaatje dat vast hangt aan een gebrekkige arbeidskwaliteit en de gevolgen daarvan: werkverzuim, demotivatie, langdurige arbeidsongeschiktheid, vervroegde uittrekkingen. Daarnaast groeit in beleidskringen ook het besef dat problemen met de kwaliteit van de arbeid een belangrijk knelpunt kunnen vormen op de weg naar de actieve welvaartstaat. De doelstelling om – in het licht van de vergrijzing van de beroepsbevolking - ouderen langer aan de slag te houden, blijft dan ook onvermijdelijk steken in het stadium van 'vrome intentie' als tegelijkertijd geen passende aandacht uitgaat naar welzijn en stress op het werk.

Deze koppeling tussen het streven naar een verhoogde arbeids(markt)participatie en de noodzaak van een beleid ter bevordering van de kwaliteit van de arbeid vinden we expliciet terug op diverse beleidsniveaus.

Zo vormde de integratie van de kwaliteitsdimensie in de Europese werkgelegenheidsstrategie een prioriteit tijdens het Belgische EU-voorzitterschap in de tweede helft van 2001: het streven naar volledige werkgelegenheid betekent daarmee niet alleen aandacht voor meer banen, maar ook voor betere banen.

Dezelfde link tussen arbeids(markt)participatie en kwaliteit van jobs wordt gelegd in het Pact van Vilvoorde van 22 november 2001. Daarin hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners zich geëngageerd om op middellange termijn substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer arbeidskwaliteit. Doelstelling 4 van het Pact luidt: *“Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger.”* Dit engagement is herhaald in het Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 dat op 19 januari 2009 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de Verenigde Verenigingen.

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is.

In het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 wordt de doelstelling zo geformuleerd: “Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens

0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%.”

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners hebben al sinds het Pact van Vilvoorde afgesproken elke doelstelling te monitoren. Daarmee is de notie ‘werkbaar werk’ geïntroduceerd als synoniem voor kwaliteit van de arbeid en welzijn op het werk.

‘Etymologisch’ verwijst het concept van de werkbaarheidsgraad naar de discussie over de verhoging van de werkzaamheidsgraad. De Europese doelstelling van de Top van Lissabon (door de Belgische én Vlaamse beleidsmakers onderschreven) om 70% van de actieve bevolking effectief aan het werk te zetten en vooral 50-plussers langer aan het werk te houden, snijdt maar hout als dit voor de betrokkenen ook haalbaar is vanuit het oogpunt van werkstress, welbevinden, leermogelijkheden en de combinatie van arbeid en gezin. Werk met hoge welzijnsrisico’s brengt immers de blijvende deelname aan het arbeidsproces in gevaar.

Een beleid gericht op de bevordering van de arbeidsmarktparticipatie kan dan ook niet om een goed onderbouwd beleid t.a.v. de kwaliteit van de arbeid heen. ‘Doelstelling 4’ is in die zin een krachtig signaal van de Vlaamse beleidsvoerders en sociale partners, maar in zijn formulering nogal ‘algemeen’, de formulering van de doelstellingen in het Toekomstpact 2020 is daarentegen heel concreet.

Vooreerst moeten we ons goed realiseren dat het verhogen van de werkbaarheidsgraad niet vanzelf zal gaan, maar ook daadwerkelijk beleid en concrete maatregelen vereist. Hier ligt een belangrijke opdracht voor het sociaal overleg en de sociale partners ‘op het terrein’, voor bedrijfsleiders en personeelsverantwoordelijken, voor preventieadviseurs en werknemersvertegenwoordigers. Het ‘verhogen van de werkbaarheidsgraad’ zal immers in de eerste plaats moeten waargemaakt worden in sectoren, bedrijven en instellingen.

Een tweede probleem is dat er voor de opvolging van het werkbaarheidsengagement uit het Pact van Vilvoorde geen gestandaardiseerde indicatorenset voorhanden was. Het VIONA-rapport (Gevers, 2004) stelt vast dat het verhogen van de werkbaarheidsgraad de enige arbeidsmarkt doelstelling in het Pact is waarvoor geen indicatoren, laat staan concrete streefcijfers voorhanden zijn.

Reeds in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 hebben de Vlaamse sociale partners dit probleem aangekaart en ervoor gepleit om deze kwestie op korte termijn uit te klaren: *“De bedoeling is een algemeen bruikbaar werkinstrument te introduceren dat eenvoudig hanteerbaar is voor bedrijven en sectoren en waarbij benchmarking kan gedaan worden op Vlaams, sectoraal en indien mogelijk ook op internationaal niveau. Belangrijk is dat een referentiebestand wordt opgebouwd en dat er een nulmeting kan plaatsvinden om op die basis een permanent monitoring-instrument uit te werken.”*

De doorlichting van bestaande meetinstrumenten en datasets als basis voor een dergelijk monitoringsysteem vormde precies het voorwerp van een expertopdracht uit het VIONA-programma, die werd uitgevoerd door het HIVA, de Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn van de K.U.Leuven en STV-Innovatie & Arbeid (Van Ruysseveldt, 2002).

Deze inventarisatiestudie leert ons dat er reeds een aantal valabele informatiebronnen over de kwaliteit van de arbeid in Vlaanderen beschikbaar zijn:

- de VBBA-databank van de federale overheidsinstelling NOVA/DIOVA op basis van de ‘Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid’ en de referentiebestanden van de externe preventiedienst IDEWE bevatten betrouwbare informatie over ‘psychosociale

arbeidsbelasting en werkstress' van tienduizenden werknemers, maar kunnen geen representatief beeld afleveren voor de Vlaamse arbeidsmarkt;

- de APS-survey, de jaarlijkse bevraging van een representatief bevolkingsstaal naar sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen, met een betrouwbare (maar beperkte) peiling naar de arbeidstevredenheid van werkenden;
- de European Survey on Working Conditions – ESWC (met voor 2000 gedeeltelijk gepubliceerde gegevens voor Vlaanderen (Malfait, 2002)) levert een brede screening van werkgerelateerde risicofactoren maar roept vragen op naar meetnauwkeurigheid en validiteit van de onderzoeksresultaten.

Geen van de onderzochte bronnen of datasets voldoet daarmee volledig aan de door het expertteam gehanteerde kwaliteitscriteria (representativiteit, breed-spectrum indicering van de werkbaarheidsgraad en methodologische accuraatheid). Een wetenschappelijk gefundeerde en beleidsmatig bruikbare werkbaarheidsmonitor vereist dan ook - zo leert dit VIONA-expert rapport - dat een origineel meetsysteem wordt opgezet en periodieke metingen worden gepland om de realisatie van de engagementen van het Pact van Vilvoorde op te volgen.

Met die wetenschap in het achterhoofd, heeft de SERV zich geëngageerd om een substantiële bijdrage te leveren aan de uitbouw van een kwalitatief hoogstaande werkbaarheidsmonitor (in wat volgt afgekort als WBM).

Een onderzoeksteam binnen Stichting Innovatie & Arbeid werd ingezet om een wetenschappelijk onderbouwd meetsysteem inzake kwaliteit van de arbeid op punt te stellen en 3 meetmomenten voor de werknemers (nulmeting begin 2004, tussentijdse meting begin 2007, eindevaluatie begin 2010) en twee metingen voor de zelfstandige ondernemers (nulmeting begin 2007, eindmeting begin 2010). Met het Toekomstpact 2020 kwamen daar in de toekomst voor zowel de werknemers als de zelfstandige ondernemers nog drie metingen bij, de meting 2013 en in de toekomst nog de metingen 2016 en 2019.

Dankzij de financiële steun van de toenmalige Vlaamse Minister van Onderwijs, werk en vorming, het VIONA-onderzoeksprogramma en het Europees Sociaal Fonds is dit project sinds 1 maart 2003 ook formeel in de fase van uitvoering beland. Het globale onderzoekstraject werd wetenschappelijk gecoacht door prof. dr. Hans De Witte (K.U.Leuven), dr. Joris Van Ruysseveldt (Open Universiteit Nederland) en dr. Marc van Veldhoven (Universiteit Tilburg) en opgevolgd door een stuurgroep met experts vanuit de Vlaamse sociale partners, de Vlaamse administraties 'Werkgelegenheid' en 'Planning en Statistiek', de onderzoekswereld en de preventiepraktijk.

In voorliggende nota bespreken we de methodologie van de werkbaarheidsmonitor.

Het eerste hoofdstuk van deze nota schetst de blauwdruk van het WBM-meetsysteem. Daarin worden de selectie, de conceptualisering en de meettechnische operationalisering van de tien indicatoren toegelicht en staan we wat uitgebreider stil bij de kengetallenmethodologie, die – met het oog op een toegankelijke en beleidsmatig hanteerbare communicatie van de onderzoeksresultaten – voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werd ontwikkeld.

Kengetallen en de daarbij horende kwalificering van 'niet-problematische', 'problematische' of 'acuut problematische' werkbaarheid worden bepaald via het vastleggen van grenswaarden en zijn in deze zin niet absoluut. Deze grenswaarden geven aan dat de sociale partners ervan uitgaan dat bij deze grenswaarden een situatie niet-problematisch, problematisch of acuut problematisch wordt genoemd. Deze grenswaarden zijn vastgelegd op basis van we-

tenschappelijk onderbouwde keuzes. De motivatie en verantwoording voor deze keuzes worden in hoofdstuk 1 uitvoerig toegelicht.

In het tweede hoofdstuk wordt het survey-ontwerp beschreven, de steekproef en respons geanalyseerd voor de WBM-loontrekkende 2004-2007-2010-2013 en de WBM-zelfstandige ondernemers 2007-2010-2013 en aangetoond dat de WBM-meting een representatief beeld van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen garandeert.

Het derde hoofdstuk levert een synthetische kijk op de diverse vragenlijsten. Welke vragen laten toe de evolutie van de werknemers (periode 2004-2007-2010-2013) te schetsen? Op basis van welke vragen is het mogelijk de resultaten van de werknemers en de zelfstandige ondernemers met elkaar te vergelijken? De diverse vragenlijsten zijn in bijlage opgenomen, evenals de begeleidende brieven.

Hoofdstuk 1

Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor: selectie, meettechniek en kengetallenmethodologie

1. Selectie en conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren

De aandacht voor ‘werkbaar werk in Vlaanderen’, voor de verbetering van kwaliteit van de arbeid en welzijn in het werk, is een doelstelling die zichzelf legitimeert: *“Werkgeversorganisaties en vakbonden vinden het immers niet alleen belangrijk dat iedereen een job heeft, maar ook dat die jobs kwalitatief ‘OK’ zijn: van werken mag je niet overspannen of ziek worden, jobs moeten boeiend en aantrekkelijk zijn en kansen bieden om bij te leren, er moet naast het werk ook ruimte zijn voor gezin, vrienden, hobby’s...”* (SERV, 2003b).

Maar (problemen met) kwaliteit van de arbeid en welzijn in het werk verwerven doorgaans slechts beleidsmatige aandacht, als de afgeleide gevolgen daarvan in het vizier komen. Uit de Vlaamse cijfers van de European Survey on Working Conditions – ESWC 2000 (Merllié, 2001; Malfait, 2002), blijkt dat een relatief grote groep werknemers ten gevolge van het werk met gezondheidsproblemen te kampen krijgt. In orde van voorkomen gaat het daarbij om werkstressklachten (25%), rugproblemen (22%), chronische oververmoeidheid (16%), nek- en schouderklachten (14%), kwetsuren door arbeidsongevallen (7%).

Een en ander heeft natuurlijk ook ingrijpende financiële gevolgen: de kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid, van de medische behandeling van werkgerelateerde gezondheidsproblemen en van vervroegde uitredingen door welzijnsproblemen vertegenwoordigen een belangrijke hap uit het sociale zekerheidsbudget en jagen op die manier loonlasten (nodeloos) de hoogte in. De factuur van het (kortdurend) ziekteverzuim betalen bedrijven vanzelfsprekend rechtstreeks: deskundigen schatten dat ongeveer de helft van dit absentieïsme rechtstreeks of onrechtstreeks is terug te brengen tot jobgebonden gezondheids- en welbevindenklachten (SERV, 2003a). De Stichting Innovatie & Arbeid berekende dat (alleen al) de stressproblematiek de Belgische bedrijfswereld jaarlijks zo’n slordige € 3,7 miljard kost (SERV, 2000). Ook de (gesignaleerde) systematische ARBO-aandacht van de Nederlandse overheid en sociale partners heeft natuurlijk alles te maken met de vaststelling dat ongeveer een derde van de instroom van werknemers in het WAO-stelsel (met zo’n drie kwart miljoen langdurig arbeidsongeschikten) op rekening van ‘werkgerelateerde psychische problematiek’ te schrijven valt (Houtman, 2000).

Paradoxaal genoeg laat onderzoek naar de arbeidstevredenheid van (de nog actieve) werknemers erg positieve resultaten zien. Zo blijkt uit de APS-survey 2003 (VRIND, 2003) dat 87,4% van de Vlaamse werkenden (eerder tot zeer) tevreden is met de inhoud van zijn/haar job. Slechts weinigen (5.3%) tonen zich expliciet ontevreden. We moeten echter voorzichtig zijn met de interpretatie van tevredenheidonderzoek. Een negatieve evaluatie van de eigen job in termen van tevredenheid wijst erop dat een kritische drempel overschreden is en moeten we plaatsen in dezelfde ‘zware’ hoek als uitingen van distantie en cynisme in ‘burn out’-vragenlijsten (van Veldhoven, 2001b). Mutatis mutandis betekent dit dat ook de 10% ‘onbelijste’ respondenten een signaal uitzenden dat er iets misloopt met hun werkbetrokkenheid.

Zelfs bij relatief kleine probleemgroepen heeft een dergelijk ‘welbevinden-deficit’ (en de ermee samenhangende problemen van werkverzuim, verloop, gebrek aan creatieve inzet en demotivatie) ernstige negatieve consequenties voor de (economische) performantie van ondernemingen en instellingen (SERV, 2003a).

De recente belangstelling voor kwaliteit van de arbeid heeft daarnaast ook te maken met de groeiende beleidsaandacht voor levenslang leren en (daarin) het inzicht dat kwalitatieve jobs – zinvolle, gevarieerde functies met voldoende regelmogelijkheden – intrinsieke leermogelijkheden bieden. De aanwezigheid van leerpotentieel in een job is cruciaal voor de arbeidsmarktpositie en de inzetbaarheid van de betrokkene op langere termijn. Zowel de cijfers van de ESWC 2000 (op jaarbasis participeert slechts 35% van de Vlaamse werknemers aan een bedrijfsopleiding) als die van de APS-survey 2002 (20% Vlaamse werkenden beoordelen de leermogelijkheden in de job als onvoldoende) kunnen gelezen worden als aanbeveling voor de nauwgezette opvolging van deze beleidsparameter.

Ten slotte groeit in beleidskringen ook het besef dat een gebrekkige kwaliteit van de arbeid wel eens hét obstakel zou kunnen vormen bij de realisatie van de Europese doelstelling om meer mensen langer aan het werk te houden. En echt gerust kunnen we niet zijn. Op de ESWC-vraag of men zich in staat acht om zijn huidige job uit te oefenen tot de leeftijd van 60 jaar, antwoordt slechts 49% van de Vlaamse werknemers bevestigend; bij de subgroep die stressklachten rapporteert valt dit percentage zelfs terug tot 33%. De Lissabon-ambitie om tegen 2010 de helft van de 55-plussers aan het werk te houden lijkt – ‘bij gelijkblijvend beleid’ – in ieder geval weinig realistisch.

Genoemde arbeidsparticipatie- en eindloopbaanknelpunten worden onder meer in verband gebracht met de sterk samengebalde arbeidsloopbaan van de doorsnee-Vlaming (in de levensfase van 25 tot 49 jaar) en de daarmee samenhangende moeilijke combinatie van arbeid en gezinsleven. “Tijdens deze jaren, waarin naast het werk ook de uitbouw van het gezin, financiële en andere verplichtingen aanwezig zijn, is de werkbelasting en stress vaak zeer hoog. (...) Om een langere en meer duurzame arbeidsloopbaan te bereiken, dient de arbeidsbelasting in de drukke levensperiode te worden herbekeken” (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2003).

Het Pact van Vilvoorde legt expliciet die link tussen kwaliteit van de arbeid en een duurzame arbeidsmarktparticipatie: “Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk”. Het neologisme ‘werkbaarheidsgraad’ is dan ook een woordspeling op de notie ‘werkzaamheidsgraad’: meer mensen langer aan het werk houden zal maar lukken als dit voor de betrokkenen ook haalbaar is vanuit het oogpunt van stress en gezondheid, welbevinden, leermogelijkheden en de combinatie van arbeid en gezin.

Vanuit die redenering komen meteen de vier **centrale indicatoren** voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor in het vizier: ‘**psychische vermoeidheid**’ (werkstress), ‘**welbevinden in het werk**’ (werkbetrokkenheid, motivatie), ‘**leermogelijkheden**’ (kansen op bijblijven en competentieontwikkeling) en ‘**werk-privé-balans**’ (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 1-1 Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin men door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raakt <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin men door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek de competenties al dan niet op peil kan houden en verder ontwikkelen i.f.v. de inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privé-balans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privéleven.</i>

Daarmee is duidelijk dat voor de indicering van de werkbaarheidsgraad een samengestelde indicatorenset aangewezen is. Ook in de wetenschappelijke literatuur rond 'welzijn en stress op het werk' wint een dergelijke meerdimensionale benadering van kwaliteit van de arbeid terrein. We kunnen hierbij o.m. verwijzen naar het Job Demands-Control-Support model van Karasek en Theorell (1990) en de moderne sociotechniek (De Sitter, 1981; Kuipers, 1990), waar stressrisico's en motivatie tot leren als contrasterende uitkomstvariabelen worden gehanteerd. Of naar de theorie van Warr (1994), waarbij welzijn in het werk ('affectief welbevinden') wordt beschreven in termen van de continua 'ontspanning versus overspanning' (de stress-as) en 'neerslachtigheid versus enthousiasme' (de welbevinden-as).

De aanbeveling in het genoemde expertrapport (Van Ruyseveldt, 2002) voor een breed-spectrum-invulling van het concept 'werkbaarheidsgraad' reikt evenwel nog verder. Een beoordeling van de mate waarin arbeid 'werkbaar' is, veronderstelt – aldus de VIONA-experts - dat niet alleen aandacht besteed wordt aan het welzijn van werknemers (*'hoe voelen werknemers zich in/door hun werk?'*), maar ook aan de evaluatie van de werksituatie van de betrokkenen (*'waarom voelen werknemers zich goed/slecht in hun werk?'*).

Het werkbaarheidsbegrip heeft in deze redenering betrekking op een oorzaak-gevolg-keten: het verwijst enerzijds naar de kenmerken van en mogelijke risico's in het werk en anderzijds naar de gevolgen van dit werk voor het welzijn van werknemers. "Een zinvolle analyse van de mate waarin werk werkbaar is, impliceert dat men *beide* polen - in hun onderlinge samenhang – in de analyse betreft". (Van Ruyseveldt, 2002)

Inzicht in achtergronden en oorzaken van werkbaarheidsknelpunten is vanuit beleidsoogpunt uiteraard relevant, zodat het aangewezen is dat de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook inzoomt op kenmerken van de arbeidssituatie en - naast de centrale werkbaarheidsindicatoren - een aantal **risico-indicatoren** integreert.

Een werkkenmerk en mogelijke risicofactor die in deze selectie zeker niet mag ontbreken is '**werkdruk**'. Voor de verklaring van de (eerder gesignaleerde) toename van werkgebonden gezondheidsproblemen en welzijnsknelpunten wijzen de ESWC-onderzoekers in eerste instantie naar 'work intensity'- variabelen: in het afgelopen decennium is het aantal EU-

werkenden, dat aangeeft geconfronteerd te worden met een hoog werktempo, gestegen. Ook voor België zien we een analoge evolutie. Het cijfer van 53% Vlaamse werknemers, die in de ESWC-survey 2000 'een hoog werktempo' rapporteren, ligt net boven het corresponderende Belgische cijfer van 50% (Merllié 2001, Malfait 2002). Voor 2005 zijn enkel de Belgische cijfers gepubliceerd. 60,5% van de Belgen moet werken tegen een hoog werktempo, wat ongeveer overeenkomt met het Europese gemiddelde (59,6%) (Parent-Thirion, 2007).

Tegen de achtergrond van globalisering en concurrentiedruk, de toegenomen aandacht voor kostenreductie en efficiencyverhoging en de invoering van 'just in time' logistieke organisatie zijn dergelijke (trends in) werkdrukcijfers ook niet zo verwonderlijk (SERV, 2003a).

De werkbaarheidsdiscussie mag echter niet enkel in kwantitatieve werkdruktermen (hoeveelheid, tempo, tijdsdruk) worden gevoerd.

Ook de inhoud van jobs en de kwalitatieve werkdruk die daarbij komt kijken, vragen de nodige aandacht. Zo wordt in de literatuur gewezen op de toename van de '**emotionele belasting**' in het huidige arbeidsbestel en de psychische vermoeidheidseffecten daarvan (van Veldhoven, 2001). De aandacht voor de emotionele belastingsproblematiek heeft vooral te maken met het toenemend aantal werkenden in contactberoepen (gezondheidszorg, onderwijs, detailhandel, call centers...) en het streven naar klantgerichtheid in uiteenlopende sectoren.

Volgens de ESWC 2000-cijfers hadden 52% van de Vlaamse werknemers op bijna permanente basis in hun job te maken met (met mondige, soms lastige en zelfs agressieve) klanten: dit cijfer ligt aanzienlijk hoger dan het Belgische cijfer (47%) en het Europese gemiddelde (43%).

Daarnaast moet ook rekening gehouden worden met de toepassing van nieuwe managementconcepten in uiteenlopende sectoren: uit de TOA-survey 2001 van Stichting Innovatie & Arbeid leren we dat 54% van de Vlaamse bedrijven en instellingen de principes van integrale kwaliteitszorg hanteert, 41% systematisch opteert voor de polyvalente inzet van medewerkers en 45% vormen van teamwork toepast (Delagrangé, 2003).

Door invoering van deze nieuwe organisatievormen nemen de moeilijkheidsgraad van jobs en de verantwoordelijkheid in het werk toe. In de ESWC 2000-bevraging geeft 69% van de Vlaamse werknemers aan dat ze zelf garant moet staan voor de kwaliteit van het afgeleverde werk, 86% is verantwoordelijk voor de oplossing van onvoorziene problemen, terwijl 43% complexe opdrachten te verwerken krijgt.

Het spiegelbeeld van deze ontwikkeling is dat het aantal werkenden in routinejobs in de afgelopen jaren sterk gedaald is. Waar in 1995 nog 45% van de werkzame Europeanen (hoofdzakelijke) monotone taken verrichte, was dit in 2000 nog 40%. België en vooral Vlaanderen scoren met 32% resp. 23% werknemers in routinejobs (in 2000) op het vlak van '**taakvariatie**' nog gunstiger.

Routinematig werk 'aan de lopende band' wordt immers nog altijd (en terecht) beschouwd als prototype van laag kwalitatief werk. Op zichzelf is de aangeven evolutie naar 'vollediger functies met meer verantwoordelijkheden' dan ook positief. Voorwaarde is wel dat de betrokkenen ook over voldoende '**autonomie**' bij de taakuitvoering beschikken om die bijkomende verantwoordelijkheden adequaat te kunnen opnemen.

De ESWC-data suggereren echter een deficit op het vlak van die regelmogelijkheden. Waar in 1995 ongeveer een vijfde van de werkende Belgen aangaf geen zeggenschap te hebben over werkmethode en over werktempo, is deze groep in 2000 tot meer dan een derde aan-

gegroeid. Vlaanderen klokt voor het jaar 2000 met percentages van 38% resp. 39% nog iets hoger af dan het Belgische en Europese gemiddelde, maar het is vooral de sterke stijging van autonomieproblemen die zorgen baart.

Ook deze cijfers moeten we met de nodige voorzichtigheid benaderen: wellicht is de zeggenschap over methode en planning er niet in absolute termen op achteruitgegaan, maar worden - in het licht van nieuwe organisatievormen, met complexere taken en delegatie van verantwoordelijkheden – de op de werkvloer aanwezige regelmogelijkheden in toenemende mate als ontoereikend ingeschat (SERV, 2003a). Een accurate opvolging van het autonovraagstuk is in ieder geval aangewezen.

Niet alleen de jobinhoud, maar ook (gebrekkige) sociale relaties en (belastende) arbeidsomstandigheden kunnen een bron zijn van werkbaarheidsknelpunten.

Uit onderzoek blijkt dat de doorsnee Vlaming de sociale relaties op het werk positief inschat. De APS-survey 2002 laat zien dat 84,2% van de Vlaamse werkenden (zeer tot eerder) tevreden is over de collega's en 74,6% over de directe leiding. Het complement van deze cijfers maakt echter duidelijk dat we de knelpunten niet zomaar onder de mat kunnen vegen: 4% signaleert problemen in de relatie met de collega's en zelfs 9,5% blijkt ontevreden met de stijl van leidinggeven van de chef. Binnen het domein van sociale relaties weerhouden we daarom de indicator '**ondersteuning vanuit de directe leiding**', die niet alleen de elementen 'collegialiteit' en 'werksfeer' maar ook de structurele dimensie van personeelscoaching integreert.

Op basis van de ESWC 2000 blijkt Vlaanderen een goede leerling in de Europese klas te zijn op het vlak van (belastende) '**arbeidsomstandigheden**': 23% van de Vlaamse werknemers signaleert lawaaihinder (t.o.v. 29% als EU-gemiddelde), 10% komt bij de uitoefening van zijn job in contact met gevaarlijke stoffen (t.o.v. 16%), 28% verricht fysiek zware arbeid (t.o.v. 37%), 33% moet zijn/haar werkzaamheden uitoefenen in vermoeiende of pijnlijke houdingen (t.o.v. 47%), bij 11% impliceert de taakuitvoering repetitieve bewegingen (t.o.v. 18%).

Toch lijkt het op eerste gezicht verwonderlijk dat in het tijdperk van de 'informatiesamenleving' nog zo grote groepen van werkenden met hinderlijke ('industriële') werkomstandigheden geconfronteerd worden. We mogen echter niet vergeten dat fysiek belastend werk ook in zorgberoepen in de socio-profit aan de orde is, terwijl vermoeiende (want statische) werkhoudingen en repeterende handarmbewegingen bij beeldschermwerk in de kantoor sfeer steeds frequenter aan de basis liggen van rugklachten, nek- en schouderpijnen, muisarmen - in het jargon heeft men het dan over repetitive strain injury – RSI-klachten. (SERV, 2003).

Deze selectie van risico-indicatoren (zie figuur 1.2) sluit goed aan bij de wetenschappelijke literatuur rond 'welzijn en stress op het werk'. De doorlichting door Kompier (2002) van toonaangevende onderzoeksmodellen en zijn zoektocht in de psychosociale werkomgeving naar dominante verklarende factoren voor stress, motivatie en leren komt uit bij kwantitatieve en kwalitatieve taakeisen ('job demands'), taakvariatie ('skill variety'), autonomie ('autonomy') en sociale ondersteuning ('social support').

De toevoeging van 'arbeidsomstandigheden' aan de WBM-indicatorenset is een expliciete keuze om aansluiting te vinden bij de klassieke (preventie)benadering van veiligheid en gezondheid op het werk.

Tabel 1-2 Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de betrokken
Autonomie	de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin men door de rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund wordt
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin men blootgesteld wordt aan fysieke inconvenïënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Daarnaast peilt de WBM-meting nog naar een aantal andere kenmerken van de arbeidssituatie die betrekking hebben op de dimensie arbeidsflexibiliteit: contracttype (vast, tijdelijk, interim), dienstomvang (voltijds, deeltijds werk), arbeidstijdregeling (dagdienst, ploegendienst, nachtarbeid), uurroosters en overwerk. Omdat voor deze risicofactoren op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt systematische statistische informatie en indices voorhanden zijn (cf. de Enquête Arbeidskrachten van het NIS, de precariseringsgraad van het steunpunt WAV (Malfait, 2002), worden hiervoor in het kader van de WBM geen specifieke risico-indicator(en) ontwikkeld.

De WBM-meting werknemers 2004 registreert eveneens een aantal effectparameters: arbeidstevredenheid, gezondheidsklachten, absentieismefrequentie en –duur, verloopintentie, de haalbaarheid van werken tot de pensioenleeftijd. Deze informatie wordt in hoofdzaak gebruikt voor het bepalen van de grenswaarden bij de kengetallen. Ook voor deze effectparameters maken we geen indicatoren op. Voor arbeidstevredenheid en gezondheidsklachten worden periodiek (meer) gedetailleerde gegevens verzameld en indicatoren gepubliceerd (cf. de reeds genoemde APS-survey van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Gezondheidsenquête van het Wetenschappelijk Instituut voor Volksgezondheid – WIV). Voor absentieïsme is aangetoond (De Wit, 1998) dat zelfgerapporteerde ziekteverzuimgegevens slechts een indicatieve waarde hebben en veel minder betrouwbare informatie opleveren dan administratieve registratiesystemen.

In de WBM-meting werknemers 2007-2010 is de bevraging van de effectparameters vervangen door een aantal vragen met betrekking tot arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Ook werden een aantal vragen op basis van de ervaringen uit de WBM-meting 2004 verder verfijnd. Voorbeelden hiervan zijn de vragen met betrekking tot overuren en pensioenleeftijd. Er werden ook een aantal vragen toegevoegd met betrekking tot de arbeidsorganisatie met de bedoeling om in verdere analyses de werkbaarheidsverschillen verder te duiden.

Op uitdrukkelijk vraag van het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid (GRIP) werd ook een vraag opgenomen over het hebben van een arbeidshandicap.

Voor de meting 2013 werden een aantal effectparameters terug opgenomen om hieromtrent actuelere data te verzamelen. De vragen met betrekking tot arbeidsethos/arbeidsoriëntatie

werden voor de meting 2013 niet weerhouden omdat voor deze variabelen een tijdspanne van drie jaar te kort blijkt om evoluties te detecteren. De WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007-2010 sluit zeer nauw aan bij de WBM-meting loontrekkende 2007. De werkbaarheidsindicatoren –autonomie en relatie leiding- werden niet bevraagd omdat ze voor deze doelgroep niet van toepassing zijn. Met betrekking tot de achtergrondvariabelen zijn voor de zelfstandige ondernemers specifieke vragen gesteld. Een volledig overzicht van de vragen die werden opgenomen in de verschillende metingen en hun vergelijkbaarheid is te vinden in hoofdstuk 3.

Met de selectie van de tien werkbaarheidsindicatoren is het concept ‘werkbaar werk’ duidelijker afgebakend en de blauwdruk voor het WBM-meetsysteem uitgetekend. Voor een quick scan van de werkbaarheidssituatie op de Vlaamse arbeidsmarkt volstaat het overzicht van de vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden, werk-privé-balans). Voor een meer doorgedreven analyse van knelpunten en achtergronden dient dit scorebord aangevuld met informatie van de risico-indicatoren. Voor de werknemers zijn dit zes risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning vanuit de directe leiding, arbeidsomstandigheden), voor de zelfstandig ondernemers vier (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, arbeidsomstandigheden). Deze informatie is beschikbaar in alle metingen van de werkbaarheidsmonitor.

2. Meettechniek en toetsing meetkwaliteit van de werkbaarheidsindicatoren

Rekening houdend met de aanbevelingen van het genoemde VIONA-expert rapport (Van Ruyseveldt, 2002), wordt voor de meettechnische operationalisering van de tien werkbaarheidsindicatoren geopteerd voor psychometrische schalen.

De argumentatie voor het gebruik van psychometrische schalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan.

In functie van (meet)kwaliteitsbepalingen en de haalbaarheid van de realisatie van de WBM-meting werknemers begin 2004, werd bij de constructie van de vragenlijst uitgegaan van een selectie van modules uit bestaande, gevalideerde instrumenten. Daarbij werd maximaal aansluiting gezocht bij de Nederlandse ARBO-monitor ‘Werkdruk en stress’ (Lebbink, 2002), een gestandaardiseerd meetinstrument dat bij onze noorderburen wordt ingezet t.b.v. de monitoring van sectorale convenanten en sinds 2003 (gedeeltelijk) ook bij de periodieke Arbeidsomstandighedenenquête van de Nederlandse overheid (Smulders, 2004).

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid - VBBA, het basisinstrument achter genoemde ARBO-monitor ‘Werkdruk en stress’, werd in het midden van de jaren '90 ontwikkeld en gevalideerd in het kader van een gezamenlijk project van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA), de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Bedrijfgeneeskundige Dienst West-Brabant (van Veldhoven, 1994). In theoretisch en conceptueel opzicht sluit de VBBA goed aan bij de gangbare theoretische modellen als het Job Demands-Control-Support model van Karasek en Theorell (1990), het Vitaminemodel van War en de multidimensionale benadering van werkstress daarin (Warr, 1994) en de modellen uit de belasting-belastbaarheidstraditie (Meijman, 1989).

Het instrument kreeg in de tweede helft van de jaren '90 vaste voet aan de grond in de Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg. De uitgebreide praktijktoetsing wees uit dat de vragenlijst niet alleen goed inzetbaar is als individueel diagnostisch instrument in het kader van de

sociaal-medische begeleiding van werknemers, maar ook bruikbaar is voor risico-inventarisatie t.b.v. het preventiebeleid van ondernemingen. In 1998 werd de VBBA ook in België/Vlaanderen geïntroduceerd door de vzw Quest Europe en toegepast bij auditingopdrachten voor bedrijven. Daarnaast werd het instrument ook ingezet in grootschalige (sectorale) onderzoeksprojecten naar 'welzijn en stress op het werk' in Nederland en Vlaanderen (zie voor een niet-exhaustief overzicht tabel 1.3).

Tabel 1-3 Overzicht grootschalige onderzoeken op basis van VBBA-schalen

SECTOR/ONDERZOEKSFOCUS	ONDERZOEKSGROEP	REFERENTIE
Werkstress in beeld – Nederlandse beroepsbevolking	SKB Amsterdam	van Veldhoven (1999b)
Onderzoek naar beleefde werkdruk bij de hogescholen	Falke & Verbaan Organisatieadvies	Verbaan (2000)
Werkdruk en arbeidsorganisatie in de Vlaamse textiel	STV-Innovatie & Arbeid (SERV)	Verdonck (2000)
Stress in het beroepsgoederenvervoer: een longitudinaal onderzoek onder chauffeurs	Coronel Instituut Amsterdam	de Croon (2001)
Werkdruk in de geestelijke gezondheidszorg	SKB Amsterdam	van Veldhoven (2001a)
Onderzoek naar beleefde werkdruk bij de architectenbranche	Falke & Verbaan Organisatieadvies	Verbaan (2001)
Arbeidsbeleving in de sector gezondheidszorg in Vlaanderen	NOVA/DIOVA	Notelaers (2002)
Arbeidsbelasting Nederlandse Gemeenten	SKB Amsterdam	Broersen (2002)
Werkdruk en werkstress in het bankwezen	SKB Amsterdam	van Veldhoven (2002)
Omvang en achtergronden van 'mobbing' op de werkplek	LUCAS/K.U.Leuven	Opdebeeck (2002)
Welzijn en arbeidsbeleving in de confectie-industrie	STV-Innovatie & Arbeid (SERV)	Verdonck (2003)
Werkdruk en stress in Vlaamse hogescholen	STV-Innovatie & Arbeid (SERV)	Bamps (2004)
Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003	TNO Arbeid - Hoofddorp	Smulders (2004)

Er werden inmiddels uitgebreide en centraal beheerde VBBA-referentiebestanden opgebouwd in Nederland (SKB - Expertisecentrum voor Arbeid en Gezond) en België (de federale overheidsdienst NOVA/DIOVA). In de afgelopen vijf jaar werd bij meer dan een half miljoen Nederlandse en Vlaamse werknemers middels de VBBA gepeild naar 'psychosociale arbeidsbelasting en werkstress', zodat we een goed zicht hebben (en garanties) op de meettechnische kwaliteiten van het instrument.

Schaalconstructieonderzoek heeft immers de unidimensionaliteit en betrouwbaarheid van de VBBA-schalen aangetoond (van Veldhoven, 1994 en 1996; Weel, 1995; Notelaers, 1999 en 2000 – zie ook de voortreffelijke Cronbach α -scores voor de WBM-meting in tabel 1.4).

Bovendien is uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar de validiteit van de schalen onderling, ten opzichte van andere gevalideerde instrumenten en ten opzichte van externe criteria, zoals ziekteverzuim en fysiologische parameters (van Veldhoven, 1996; Sluiter, 1999; van Veldhoven, 1999a; Schaufeli, 2000; van Veldhoven, 2000).

De brede inhoudelijke afdekking van het werkbaarheidsconcept, de aansluiting bij de preventiepraktijk in Vlaanderen/België en de meetkwaliteit van het instrument vormden – behalve de transnationale vergelijkingsmogelijkheden - aanvullende argumenten bij de keuze voor de ARBO-monitor/VBBA (Van Ruysseveldt, 2002).

Acht van de tien WBM-meetschalen werden daarom geselecteerd uit de VBBA.

Voor drie werkbaarheidsindicatoren werden volgende schalen geselecteerd:

- **psychische vermoeidheid:** VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' (vragenbatterij B8 in de WBM-vragenlijst, zie bijlage 2)
- **welbevinden in het werk:** VBBA-schaal 'Plezier in het werk' (B7)
- **leermogelijkheden:** VBBA-schaal 'Leermogelijkheden' (B6)

Voor vijf risico-indicatoren werden volgende schalen ingezet:

- **werkdruk:** VBBA-schaal 'Werktempo en hoeveelheid' (B1)
- **emotionele belasting:** VBBA-schaal 'Emotionele belasting' (B2)
- **taakvariatie:** VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk' (B3)
- **autonomie:** VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk' (B4)
- **ondersteuning directe leiding:** VBBA-schaal 'Relatie directe leiding' (B5).

De verwerking van de antwoorddata en berekening van schaalcores, inzonderheid de interpretatierichting van de schalen en de behandeling van de 'missing values', gebeurden conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode (van Veldhoven, 1997). Schaalcores worden gestandaardiseerd naar de range 0-100 en dienen uniform geïnterpreteerd van gunstig (schaalscore 0) naar ongunstig (schaalscore 100). Aan de scores kan, zoals steeds bij ordinale schaalgegevens, geen absolute betekenis worden toegekend.

Tabel 1-4 Overzicht VBBA-meetschalen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers

VBBA-SCHAAL	aantal	WBM-meting werknemers 2004				WBM-meting werknemers 2007				WBM-meting werknemers 2010				WBM-meting werknemers 2013			
		valid N	gemiddelde schaal- score	standaard deviatie	cronbach' s alpha	valid N	gemiddelde schaal- score	standaard deviatie	cronbach' s alpha	valid N	gemiddelde schaal- score	standaard deviatie	cronbach' s alpha	valid N	gemiddelde schaal- score	standaard deviatie	cronbach' s alpha
WBM- indicatoren																	
'Herstelbehoefte'	11	10247	37,7	32,7	0,891	9516	37,9	32,2	0,885	8751	38,3	32,2	0,886	15629	38,1	32,2	0,885
'Plezier in het werk'	9	10243	19,7	27,4	0,874	9528	19,2	27,4	0,876	8765	18,1	26,7	0,874	15659	19,0	26,4	0,878
'Leermogelijk- heden'	4	10986	52,6	24,1	0,848	8911	51,6	23,5	0,846	8174	50,4	23,4	0,846	15428	50,5	23,0	0,847
RISICO- indicatoren																	
'Werktempo/ hoeveelheid'	11	10991	44,7	17,4	0,892	8945	45,1	16,8	0,888	8186	45,0	16,9	0,894	15467	44,5	16,6	0,89
'Emotionele belasting'	7	10987	26,8	17,1	0,801	8910	26,7	17,3	0,819	8182	26,7	17,2	0,821	15453	26,6	17,1	0,821
'Afwisseling in het werk'	6	10999	42,5	21,8	0,824	8919	42,3	21,4	0,826	8182	42,0	21,3	0,826	15476	42,6	20,9	0,826
'Zelfstandigheid in het werk'	11	10999	45,9	22,3	0,913	8906	46,0	22,1	0,915	8174	45,7	21,8	0,914	15431	46,1	21,2	0,913
'Relatie directe leiding'	9	10977	28,9	20	0,898	8911	29,1	19,6	0,896	8190	28,4	19,3	0,896	15442	28,0	19,2	0,896

Tabel 1-5 Overzicht VBBA-meetschalen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers

VBBA-SCHAAL	aantal items	WBM-meting zelfstandigen 2007				WBM-meting zelfstandigen 2010				WBM-meting zelfstandigen 2013			
		valid N	gemiddelde schaal-score	standaard deviatie	cronbach's alpha	valid N	gemiddelde schaal-score	standaard deviatie	cronbach's alpha	valid N	gemiddelde schaal-score	standaard deviatie	cronbach's alpha
WBM-indicatoren													
'Herstelbehoefte'	11	2169	46,6	31,2	0,862	2083	46,1	31,3	0,864	3525	43,6	30,6	0,854
'Plezier in het werk'	9	2012	11,3	19,5	0,8	1932	11,2	19,9	0,825	3490	11,3	20,6	0,838
'Leermogelijkheden'	4	2018	40,7	20,0	0,802	1932	40,9	19,3	0,792	3500	40,0	19,3	0,787
RISICO-indicatoren													
'Werktempo/hoeveelheid'	11	2024	51,3	15,5	0,867	1944	50,3	15,8	0,874	3506	48,3	15,4	0,868
'Emotionele belasting'	7	2024	33,1	15,4	0,757	1940	32,9	15,4	0,759	3511	33,0	15,9	0,774
'Afwisseling in het werk'	6	2029	33,6	17,1	0,762	1944	33,9	17,2	0,762	3507	33,6	17,0	0,764

De resterende werkbaarheidsindicatoren 'werk-privé-balans' en 'arbeidsomstandigheden' worden door de (uitgebreide) VBBA niet afgedekt. Voor de meettechnische operationalisering van deze indicatoren diende een andere oplossing gezocht.

Voor de centrale werkbaarheidsindicator '**werk-privé-balans**' werd geopteerd voor de 'Survey Werk-Thuis-Interactie Nijmegen' (SWING) en meer bepaald de schaal negatieve werk-thuis-interferentie (WTI-neg).

De SWING werd eind jaren '90 ontwikkeld en gevalideerd aan de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van de K.U.Nijmegen als een coherent meetinstrumentarium voor onderzoek over het thema werk-privé-combinatie, dat door de onderzoekers wordt omschreven als "het proces waarbij de handelingsmogelijkheden (en het gedrag) van een persoon in het ene domein beïnvloed worden door (kwantitatieve en kwalitatieve) taakeisen uit het andere domein" (Geurts, 2001). De WTI-neg-schaal brengt dan specifiek in kaart in hoeverre de taakeisen in de werksituatie een belemmerende werking hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Bij de theoretische fundering, de itemselectie en de constructie van de SWING en inzonderheid de WTI-neg-schaal stonden o.m. volgende criteria voorop:

- a) bij de beoordeling van mogelijk 'overflow' tussen levenssferen moeten zowel het zuivere taakbelastingsaspect ('strain based'-WTI) als mogelijke tijdsbestedingconflicten ('time based'-WTI) in rekening gebracht worden;
- b) de schaaluitspraken dienen zo min mogelijk geformuleerd in termen van (de klassieke werkstressschalen m.b.t.) taakeisen of vermoeidheid door het werk, teneinde het zuivere 'interactie-effect' te meten en aldus confounding te voorkomen.

Het valideringsonderzoek laat in ieder geval voor de meetschaal negatieve werk-thuis-interferentie overtuigende testresultaten zien op het vlak van unidimensionaliteit, betrouwbaarheid en constructvaliditeit (Wagena, 2000; Geurts, 2001).

Om enquêteringstechnische redenen (beperking van de omvang van vragenlijst in functie van responsdoelstellingen) werd de volledige WTI-neg-11-item-schaal gereduceerd tot 4 items voor de WBM-bevraging (zie *vragenbatterij C11 in de WBM-vragenlijst*). Deze selectie werd doorgevoerd in overleg met de ontwikkelgroep en in functie van de hoogste factorladingen voor (twee) 'strain-based'- en (twee) 'time-based' uitspraken.

De itemscoringswijze (nooit=0, soms=1, vaak=2, altijd=3) en de schaalscoreberekeningswijze zijn analoog met de VBBA-procedure, inclusief missing value-behandeling.

In wat volgt wordt deze schaal als 'SWING-WTI-neg-4*' aangeduid.

Controles op betrouwbaarheid en validiteit van deze SWING-WTI-neg-4* op basis van de WBM-dataset leveren volgende gegevens op:

Tabel 1-6 Testresultaten SWING- negatieve werk-thuis-interferentie –WBM-selectie

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting werknemers 2004)		
Valid N = 11020, gemiddelde schaalscore = 27,4, standaard deviatie = 21,2 Cronbach α = 0,806 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 63,73% Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 55,26%, Hoe dikwijls komt het voor dat...?		
Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,783	0,668
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,773	0,756
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,797	0,731
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,838	0,642

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting werknemers 2007)		
Valid N = 9560, gemiddelde schaalscore = 27,0, standaard deviatie = 20,4 Cronbach α = 0,802 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 63,17% Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 54,97%, Hoe dikwijls komt het voor dat...?		
Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,768	0,680
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,768	0,745
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,799	0,750
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,842	0,687

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting werknemers 2010)		
Valid N = 8815, gemiddelde schaalscore = 27,3, standaard deviatie = 20,4 Cronbach α = 0,803 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 63,31% Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 55,12%, Hoe dikwijls komt het voor dat...?		
Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,771	0,667
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,758	0,742
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,811	0,735
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,839	0,655

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting werknemers 2013)

Valid N = 15666, gemiddelde schaalscore = 26,9, standaard deviatie = 20,7

Cronbach α = 0,815

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 64,71%

Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 55,33%,

Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,782	0,700
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,766	0,727
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,815	0,731
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,852	0,703

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007)

Valid N = 2184, gemiddelde schaalscore = 46,2, standaard deviatie = 20,8

Cronbach α = 0,820

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 65,31%

Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 49,31%,

Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,804	0,767
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,816	0,739
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,783	0,685
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,829	0,711

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting zelfstandige ondernemers 2010)

Valid N = 2103, gemiddelde schaalscore = 46,1, standaard deviatie = 21,7

Cronbach α = 0,792

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 66,74%

Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 50,44%,

Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,815	0,731
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,833	0,783
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,789	0,748
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,831	0,660

SWING-WTI-neg-4* (WBM-meting zelfstandige ondernemers 2013)		
Valid N = 3532, gemiddelde schaalscore = 44,1, standaard deviatie = 20,8)		
Cronbach α = 0,819		
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 65,16%		
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie = 49,91%, Hoe dikwijls komt het voor dat...?		
Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,805	0,780
2. uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,821	0,771
3. u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,776	0,678
4. de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,826	0,689

Tests op interne consistentie (Cronbach's α variëren tussen 0,792 en 0,820) en unidimensionaliteit (principale componentanalyse A op deze 4 items levert bij eigenvalue > 1, slechts 1 component op met een verklaarde variantie tussen de 63,17% en de 66,74%) en factorladingen (variërend tussen 0,766 en 0,852) laten overtuigende resultaten zien.

Wanneer een principale componentenanalyse (factorladingen B, zie tabel 1.6) wordt toegepast op de volledige itempool voor de 4 werkbaarheidsindicatoren (VBBA-'Herstelbehoefte', VBBA-'Plezier in het werk', VBBA-'Leermogelijkheden', SWING-WTI-neg-4* – totaal 28 items – 4-factor-extractie – Varimax-rotatie - totaal verklaarde variantie tussen 49,31% en 55,33%), dan laden alle items eenduidig conform de gehanteerde variabelen/schalen en laat de SWING-WTI-neg-4* relatief sterke factorladingen (variërend tussen 0,642 en 0,783) optekenen.

Dit wijst er op dat deze schalen, en inzonderheid de schaal VBBA-'Herstelbehoefte' en de SWING-WTI-neg-4*, voldoende onafhankelijk zijn van elkaar. Vanuit het oogpunt van constructvaliditeit geeft ons dit garanties dat de conceptueel onderscheiden indicatoren psychische vermoeidheid en werk-privé-balans ook meettechnisch correct werden geïndiceerd.

De risico-indicator (belastende) '**arbeidsomstandigheden**' wordt samengesteld op basis van *WBM-vragenbatterij A16*, een selectie van items die in de European Survey on Working Conditions 2000 aan bod komen (Merllié, 2001 – Q11 en Q12 in de rubriek 'Physical Environment' van de ESWC-vragenlijst).

De meetschaal wordt geconstrueerd, analoog met de VBBA-procedures voor itemscoringswijze (nooit=0, soms=1, vaak=2, altijd=3) en schaalscoreberekening, inclusief missing value-behandeling:

- item 1: inconveniënten en risico's in de werkomgeving (afgerond gemiddelde van antwoordscores op de vraag naar blootstelling aan trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, ongevalsrisico's)
- item 2: fysiek zwaar werk
- item 3: ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen

- item 4: repetitieve hand/armbewegingen.

In wat volgt wordt deze schaal SERV-‘Arbeidsomstandigheden’ genoemd.

Tabel 1-7 Testresultaten SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’

SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’ WBM-meting werknemers 2004		
Valid N = 10654 , gemiddelde schaalscore = 26,2, standaard deviatie = 22,7 Cronbach α = 0,729 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 57,94% Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 54,95% Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?		
Item	Factor ladingen A	Factor Ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaai-hinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,750	0,730
2. lichamenteijk zware taken?	0,826	0,807
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,854	0,789
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,584	0,477

SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’ WBM-meting werknemers 2007		
Valid N = 9497 , gemiddelde schaalscore = 27,8, standaard deviatie = 23,2 Cronbach α = 0,752 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 59,78% Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 55,22% Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?		
Item	Factor ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaai-hinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,750	0,729
2. lichamenteijk zware taken?	0,839	0,825
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,865	0,800
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,614	0,506

SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’ WBM-meting werknemers 2010		
Valid N = 8168 , gemiddelde schaalscore = 26,6, standaard deviatie = 22,8 Cronbach α = 0,753 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 60,1% Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 55,6% Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?		
Item	Factor Ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaai-hinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,759	0,734
2. lichamenteijk zware taken?	0,848	0,817
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,863	0,796
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,603	0,515

SERV- 'Arbeidsomstandigheden' WBM-meting werknemers 2013

Valid N = 15722, gemiddelde schaalscore = 26,5, standaard deviatie = 22,9

Cronbach α = 0,749

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie = 59,7%

Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 55,2%

Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Item	Factor Ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,744	0,716
2. lichamenlijk zware taken?	0,851	0,822
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,871	0,801
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,594	0,508

SERV- 'Arbeidsomstandigheden' WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007

Valid N = 2204, gemiddelde schaalscore = 31,3, standaard deviatie = 22,8

Cronbach α = 0,766

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 60,71%

Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 48,51%

Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Item	Factor Ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,750	0,699
2. lichamenlijk zware taken?	0,829	0,798
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,858	0,824
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,665	0,684

SERV- 'Arbeidsomstandigheden' WBM-meting zelfstandige ondernemers 2010

Valid N = 2137, gemiddelde schaalscore = 30,1, standaard deviatie = 22,6

Cronbach α = 0,762

Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 60,32%

Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 49,07%

Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Item	Factor Ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,731	0,689
2. lichamenlijk zware taken?	0,840	0,813
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,860	0,825
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,659	0,680

SERV- 'Arbeidsomstandigheden' WBM-meting zelfstandige ondernemers 2013		
Valid N = 3593 , gemiddelde schaalscore = 30,0, standaard deviatie = 23,2		
Cronbach α = 0,790		
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 63,23%		
Principale componentenanalyse B: totaal % verklaarde variantie = 49,40%		
Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?		
Item	Factor Ladingen A	Factor ladingen B
1. ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties?)	0,773	0,742
2. lichamelijk zware taken?	0,850	0,829
3. ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,860	0,834
4. repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,687	0,703

De resultaten van de tests op betrouwbaarheid (Cronbach's α variëren tussen 0,729 en 0,762) unidimensionaliteit (principale componentanalyse levert bij eigenvalue > 1, slechts 1 component op met een verklaarde variantie tussen de 57,9% en 63,2%) en factorladingen (variërend tussen 0,584 en 0,871) zijn behoorlijk

Wanneer een principale componentenanalyse (factorladingen B, zie tabel 1.7) wordt toegepast op de volledige itempool voor de 6 risico-indicatoren voor de werknemers (VBBA-'Werktempo en hoeveelheid', VBBA-'Emotionele belasting', VBBA-'Afwisseling in het werk', VBBA-'Zelfstandigheid in het werk', VBBA-'Relatie directe leiding', SERV-'Arbeidsomstandigheden' – totaal 48 items – 6-factor-extractie – Varimax-rotatie - totaal verklaarde variantie van meer dan 50%), dan laden alle items consistent conform de gehanteerde variabelen/schalen. De schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' laat relatief sterke factorladingen (variërend tussen 0,477 en 0,825) optekenen. Dezelfde oefening voor de zelfstandige ondernemers met 4 risico-indicatoren (VBBA-'Werktempo en hoeveelheid', VBBA-'Emotionele belasting', VBBA-'Afwisseling in het werk', SERV-'Arbeidsomstandigheden' – totaal 28 items – 4-factor-extractie – Varimax-rotatie - totaal verklaarde variantie van bijna 50%), dan laden alle items consistent conform de gehanteerde variabelen/schalen. De schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' laat relatief sterke factorladingen optekenen.

De validiteit van de schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' kan verder aangetoond worden op basis van (gegevens WBM-meting werknemers 2004):

- de verwachte (matige) samenhang met de werkbaarheidsindicatoren 'psychische vermoeidheid' (Spearman's rho = 0,172 – p = 0,000) en 'welbevinden in het werk' (rho = 0,227 – p = 0,000), met gezondheidsklachten (vragenbatterij C4, rho = 0,258 – p = 0,000) en daarmee de bevestiging dat we een reële risicofactor indiceren
- de sterke samenhang met functietype (variatieanalyse bevestigt betekenisvolle verschillen, eta = 0,492) en daarmee een plausibele indicatie van de spreiding van deze risicofactor binnen de onderzoekspopulatie (zie ook aanvullende gemiddelde schaalscores naar specifieke beroepsgroepen in tabel 1.8).

Al deze gegevens bevestigen dat de schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' als valide en relevante indicator voor belastende arbeidsomstandigheden in de WBM-analyse kan meegenomen worden.

Tabel 1-8 Variantie-analyse SERV- 'Arbeidsomstandigheden' naar functietype (gegevens WBM-meting werknemers 2004)

ANOVA SERV-'Arbeidsomstandigheden' * functietype F = 1117,04 p = 0,000 Eta = 0,492	
Functietype	Gemiddelde schaalscore M=
Arbeider	41,0
Uitvoerend (administratief of commercieel) bediende	20,3
Professional – (midden) kader	13,4
Zorg/onderwijsfunctie	20,1

Bouwvakker M = 52,1
Arbeider overheidsdienst M = 35,0
Zorgfunctie gezondheidszorg M = 28,9
Onderwijsfunctie M = 11,7

3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

3.1. Kengetallen en grenswaarden: uitgangspunten

In functie van de validiteit en betrouwbaarheid van de meting, werd bij de meettechnische operationalisering van de WBM-indicatoren geopteerd voor psychometrische schalen. Een van de communicatietechnische nadelen van deze meetmethode is dat zij schaalscores en daarmee relatief ontoegankelijke informatie opleveren.

Voor eenvoudige benchmarkdoelstellingen is de (ordinale) informatie uit schaalscores nog hanteerbaar: bijv. de gemeten gemiddelde VBBA-'Herstelbehoefte'-scores van 47,23 in afdeling A resp. van 32,56 in afdeling B van een bedrijf wijzen er op dat er zich in eerstgenoemde afdeling beduidend meer werkstressproblemen stellen. Significantietoetsen op de gemeten verschillen geven vaststellingen weliswaar wat meer 'statistisch cachet', maar voegen geen informatie toe.

De communicatie met het (niet-specialistisch) doelpubliek loopt doorgaans fout als dient uitgelegd dat geen betekenis mag worden gehecht aan de absolute waarde van schaalscores bij vergelijking van verschillende schalen: een VBBA-'Plezier in het werk'-score van 28,04 is zonder twijfel problematisch, een VBBA-'Herstelbehoefte'-score van 28,04 is dat helemaal niet!

Het gebruik van gestandaardiseerde afwijkingsmaten t.o.v. een referentiegroep (zgn. z-scores) is een statistisch verantwoorde, maar communicatie technisch niet ideale oplossing voor de gesignaleerde communicatieobstakels.

Het gebruik van (gemiddelde) schaalscores wordt pas echt een probleem wanneer voor een populatie (bijv. de Vlaamse werknemers in de WBM) voor een specifieke indicator/schaal absolute uitspraken worden verwacht: met een gemiddelde VBBA-'Herstelbehoefte'-score van 37,72 voor de Vlaamse arbeidsmarkt levert de WBM-meting werknemers 2004 een cor-

rect ijkpunt op voor monitoring van psychische vermoeidheid, maar heb je alles behalve communiceerbare en voor beleidsdoelstellingen mobiliserende informatie.

Het gebruik van kengetallen vormt een valabele uitweg voor deze kwestie. Bij de kengetal-lentechniek wordt de individuele schaalinformatie gebruikt om binnen een onderzoekspopu-latie de groep respondenten af te bakenen, die zich in een niet-acceptabele of problemati-sche situatie bevinden. Het kengetal geeft dan de omvang van deze risicogroep aan.

Bij wijze van voorbeeld: het kengetal voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' leert ons hoe-veel werkenden binnen een onderzoeksgroep problematisch psychisch vermoeid zijn en daardoor een verhoogde kans hebben op verminderd functioneren of uitval (*of in mensentaal: het percentage werknemers dat met werkstressklachten kampt*).

Voor de WBM wordt geopteerd om met 'gelede kengetallen' te werken waarbij – naar analo-gie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht – niet alleen de groep in een problemati-sche situatie wordt afgebakend en becijferd ("oranje knipperlicht") maar daarbinnen een sub-groep met acute problemen wordt bepaald ("rood alarmsigaal").

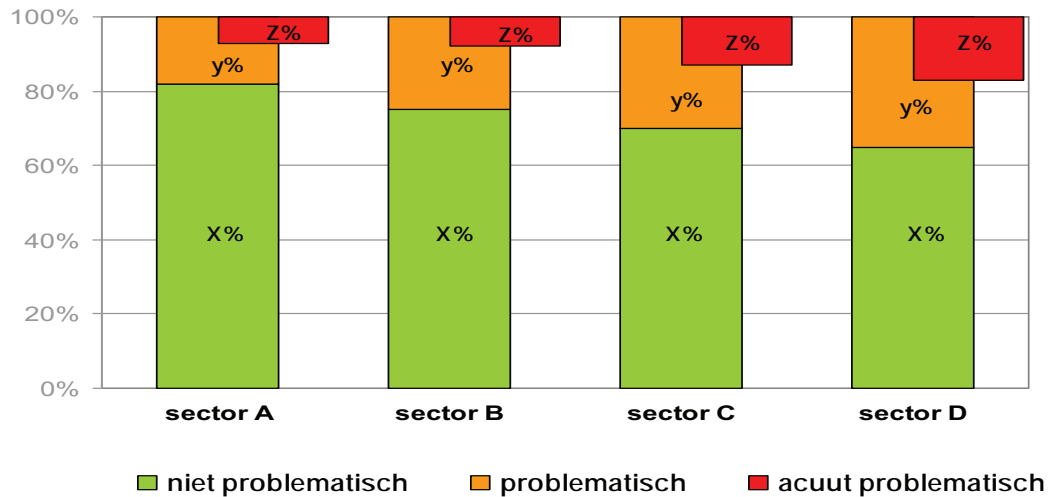
Bij wijze van voorbeeld: op basis van de individuele schaalscores voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' worden de percentages van werknemers/zelfstandige ondernemers zonder psychische vermoeidheidsproblemen, die met psychische vermoeidheidsproblemen en die met acute psychische vermoeidheidsproblemen berekend (*of in mensentaal: het percentage werknemers/zelfstandige ondernemers zonder werkstress, die met werkstress en die met acute werkstressklachten*).

Alle kengetallen worden gepercenteerd op het totaal van de beschouwde groep.

De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties. Kengetallen laten de ordinale informa-tie uit de achterliggende schaalscores intact en zijn dan ook perfect bruikbaar voor vergelij-kingen tussen deelpopulaties (leeftijdscategorieën, geslacht, sectoren).

Grafisch zou (bijvoorbeeld) een sectorale vergelijking van het aandeel werkne-mers/zelfstandige ondernemers zonder en met (acute) psychische vermoeidheidsproblemen (*werknemers/zelfstandige ondernemers zonder werkstressproblemen, met werkstress en met acute werkstressklachten*) er als volgt kunnen uitzien:

Figuur 1-1 Kengetallen psychische vermoeidheid naar sector



Kengetallen zijn echter vooral relevant vanuit beleidsmatig oogpunt, omdat ze toelaten probleemsituaties en risicogroepen snel te detecteren, meetbare beleidsdoelstellingen te formuleren (*“het bij de nulmeting vastgestelde x% van werkenden met psychische vermoeidheidsproblemen moet met a% naar beneden tegen 2010”*) en de realisatie van die doelstellingen ook op te volgen en te evalueren.

Om die reden zijn de WBM-kengetallen – in tegenstelling tot de notie ‘werkbaarheidsgraad’ - probleemgericht opgemaakt: een formulering in termen van knelpunten heeft immers een sterk(er) beleidsmobiliserend effect. Zoals ‘meer verkeersveiligheid’ concreet wordt ingevuld als ‘vermindering van het aantal verkeersslachtoffers’, zo kan de algemene beleidsdoelstelling ‘verhoging van de werkbaarheidsgraad’ het meest concreet geoperationaliseerd worden als de ‘aanpak van (acute) probleemsituaties op het vlak van de kwaliteit van de arbeid’.

In de wetenschappelijke rapportering van de kengetallen wordt voor alle werkbaarheidsindicatoren een uniform schema ‘niet problematisch – problematisch – acuut problematisch’ gehanteerd. Met het oog op de valorisatie van de onderzoeksresultaten (o.m. naar het beleid) wordt in tabel 1.9 ook een meer toegankelijke formulering voorgesteld.

Tabel 1-9 Terminologie voor de kengetallen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

	NIET- PROBLEMATISCH	PROBLEMATISCH	ACUUT PROBLEMATISCH
WERKBAARHEIDSINDICATOREN			
PSYCHISCHE VERMOEIDHEID VBBA-Herstelbehoefte	geen werkstress	werkstress	acute werkstress
WELBEVINDEN IN HET WERK VBBA-Plezier in het werk	geen motivatieproble- men	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
LEERMOGELIJKHEDEN VBBA- Leermogelijkheden	voldoende leermoge- lijkheden	onvoldoende leermoge- lijkheden	geen leermogelijkhe- den
WERK-PRIVÉ-BALANS SWING-WTI-neg-4*	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé con- flict
RISICO-INDICATOREN			
WERKDRUK VBBA- Werktempo/hoeveelheid	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	extreem hoge werk- druk
EMOTIONELE BELASTING VBBA-Emotionele belas- ting	geen emotioneel be- lastend werk	emotioneel belastend werk	extreem emotioneel belastend werk
TAAKVARIATIE VBBA-Afwisseling in het werk	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
AUTONOMIE VBBA-Zelfstandigheid i/h werk	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie	extreem beperkte autonomie
ONDERSTEUNING LEIDING VBBA-Relatie directe leiding	voldoende steun direc- te leiding	onvoldoende steun directe leiding	negatieve relatie met directe leiding
ARBEIDSOMSTANDIG- HEDEN SERV- Arbeidsomstandigheden	geen belastende ar- beidsomstandigheden	belastende arbeidsom- standigheden	extreem belastende arbeidsomstandighe- den

Het gebruik van kengetallen vereist dat voor de gebruikte schalen een of meerdere kritische grenswaarden (afkappunten, cut-offs) worden bepaald, i.f.v. de opdeling van de onderzoeksgroep in 'niet-probleematisch/probleematisch' en i.f.v. de afbakening van de subgroep 'acuut probleematisch'.

Momenteel bestaan er geen 'harde' wetenschappelijke normen voor de in WBM gehanteerde schalen. Een reeks simulatieoefeningen op Nederlandse VBBA-databanken i.f.v. de Nederlandse ARBO-monitor exploreren een aantal pistes (Broersen, 2004), die als inspiratiebron werden gebruikt bij de gehanteerde methodologie voor het bepalen van grenswaarden en kengetallen voor de WBM-schalen en –indicatoren.

Het vastleggen van grenswaarden i.f.v. kengetallen kan op diverse manieren plaatsvinden. Bij zgn. 'empirische normen' worden bij de nulmeting relatief arbitrair en bij wijze van ijkpunt een aantal kritische schaalwaarden bepaald. De keuze van de grenswaarden gebeurt hier doorgaans i.f.v. 'plausibele' kengetallen – op grond van bestaande databronnen en externe informatie. De ESWC-survey 2000 leert ons bijvoorbeeld dat 25% van de Vlaamse werknemers stressklachten rapporteert (Malfait, 2002): die 25% wordt dan als richtinggevend beschouwd voor de prevalentie van problematische psychische vermoeidheid én voor het bepalen van de kritische VBBA-'Herstelbehoefte'-score.

Op het eerste zicht lijkt dit 'de wereld op zijn kop': er wordt een concreet kengetal naar voor geschoven en in functie daarvan worden grenswaarden bepaald. Kengetallen hebben in dit scenario enkel een relatieve waarde, maar kunnen perfect fungeren als communicatiedrager voor vergelijkingen tussen deelpopulaties en vergelijkingen met vervolgmetingen: de vergelijkingen zijn immers meettechnisch correct omdat over groepen en meetmomenten heen een uniforme berekeningswijze wordt gehanteerd.

Voor de WBM-kengetallen wordt nochtans geopteerd voor een meer absolute 'normering-aanpak', op basis van externe criteria en inhoudelijke argumenten: waarom kan een bepaalde schaalwaarde als kritisch-probleematisch worden gelabeld en als grenswaarde gehanteerd worden?

Om die vraag te beantwoorden moeten we ons richten op de oorzakelijke 'werkbaarheids'keten: specifieke kenmerken van/ervaringen in de arbeidssituatie (werkintensiteit, graad van routinematigheid, ...) hebben korte termijn effecten op de werkbeleving (psychische vermoeidheid, problemen met welbevinden in het werk) en kunnen op langere termijn leiden tot verminderd functioneren en uitval van de betrokkenen (gezondheidsklachten, absentisme, verloop). Informatie over effecten op langere termijn moet ons dan toelaten risico's in de werksituatie en vroegtijdige probleemsignalen van de actieve beroepsbevolking correct in te schatten en de grens tussen al dan niet acceptabel/probleematisch vast te leggen.

Idealiter gebeurt een dergelijke risico-inschatting op basis van longitudinaal onderzoek, waarbij de voorspellende kracht van een specifieke grenswaarde wordt gevalideerd op basis van effectieve uitval of verminderd functioneren van individuen in een onderzoekspanel op langere termijn. Voor het bepalen van de WBM-grenswaarden zullen we ons (noodgedwongen) moeten baseren op de analyse van de risico-effect-informatie uit de(zelfde) meting.

De grenswaarden voor twee werkbaarheidsindicatoren (en afhankelijke variabelen), m.n. psychische vermoeidheid (VBBA-schaal 'Herstelbehoefte') en problemen met welbevinden in het werk (VBBA-schaal 'Plezier in het werk'), worden geïjkt op basis van ROC-analyse-inschatting van het differentiële risico op uitval en ernstige vermindering van het functioneren op basis van informatie omtrent o.m. gezondheidsklachten, absentisme en verloop (zie verder 3.2).

Het vastleggen van de grenswaarden voor de zes risico-indicatoren of onafhankelijke variabelen, m.n. werkdruk (VBBA-schaal 'Werktempo/hoeveelheid'), emotionele belasting (VBBA-schaal 'Emotionele belasting'), taakvariatie (VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk'), autonomie (VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk'), ondersteuning vanuit de directe leiding (VBBA-schaal 'Relatie directe leiding') en arbeidsomstandigheden (SERV-'Arbeidsomstandigheden'), wordt dan gebaseerd op het (substantieel) verhoogde risico op problematische psychische vermoeidheid c.q. welbevinden in het werk in specifieke schaalgroepen (zie verder 3.3).

De grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator (en VBBA-schaal) 'Leermogelijkheden' worden vastgelegd via ROC-analyse. De criteriumvariabele 'employability' van werknemers op langere termijn wordt gebaseerd op informatie over opleiding, personeelsallocatie en jobkenmerken (zie verder 3.4).

Voor de centrale werkbaarheidsindicator 'werk-privé-balans' (SWING-WTI-neg-4*) wordt een 'empirische grenswaarde' gehanteerd, waarbij afkappunten worden gekozen i.f.v. kengetallen die aansluiten bij resultaten van eerder verricht onderzoek (zie verder 3.5).

Alle grenswaarden werden vastgelegd op basis van de gegevens in de WBM-meting werknemers 2004. In deze bevraging zijn items opgenomen om deze grenswaarden te bepalen (zie verder). Om evoluties in de tijd te herkennen is het belangrijk dat voor de verschillende WBM-metingen dezelfde grenswaarden gehanteerd worden.

3.2. Grenswaarden voor psychische vermoeidheid en welbevinden in het werk

De grenswaarden voor psychische vermoeidheid (VBBA-schaal 'Herstelbehoefte') en welbevinden in het werk (VBBA-schaal 'Plezier in het werk') worden vastgelegd op basis van ROC-analyse ('Relative Operating Characteristic'-analyse).

ROC is een simulatietechniek om een cut-off te bepalen voor een test (bijv. een HIV-test of psychometrische schaal 'psychische vermoeidheid') in functie van een maximale discriminatie tussen 2 subgroepen (bijv. besmet/niet besmet of geen overspanningsverschijnselen/overspanningsverschijnselen) binnen een onderzoeksgroep.

De ROC-curve laat een trade off zien tussen de sensitiviteit (de percentages effectieve probleemgevallen die een test bij diverse testwaardes capteert) en de specificiteit (de percentages niet-probleemgevallen die een test bij de respectieve testwaardes correct classificeert). Een optimale cut-off is deze waar zo min mogelijk probleemgevallen door de mazen van het test-net glippen maar tegelijk zo weinig mogelijk niet-probleemgevallen een probleemblad krijgen opgeplakt.

Het valideren van grenswaarden blijft – (ROC-) empirisch-wetenschappelijke onderbouwing ten spijt - gedeeltelijk altijd een politieke kwestie omdat bij het bepalen grenswaarden ook steeds een beleidsmatige afweging moet gemaakt worden tussen een voldoende ruime signalering van risicogeveallen enerzijds en het vermijden van een cijfermatige overschatting van de problematiek anderzijds.

Uitgaande van een verkeerslichtenmodel met oranje knipperlicht (ruime signalering van risicogeveallen) en rood alarmsignaal (strikt-conservatieve inschatting van probleemgroep) en via het bepalen van een tweevoudige grenswaarde, kan dit dilemma o.i. ondervangen worden.

In ROC-termen betekent dit dat voor de cut-off 'oranje knipperlicht' geopteerd wordt voor het meettechnische optimum 'maximale sensitiviteit + specificiteit', de cut-off 'rood alarmsignaal' wordt dan bepaald i.f.v. van een sterke specificiteit van + 90% (potentiële klasseringsfout < 10%).

Normaliter wordt bij ROC-analyse uitgegaan van een extern criterium voor het onderscheiden van de 'geen probleem/probleem'-subgroepen. In de WBM zullen we die indeling moeten maken op basis van andere gegevens uit de vragenlijst, omdat externe informatie over de respondenten ontbreekt. In functie van de onafhankelijkheid van de subgroepen t.a.v. VBBA-gegevens, zullen we bij het bepalen van het indelingscriterium diverse feitelijke/gedragsmatige parameters combineren met een (gevalideerde) psychische gezondheids- en tevredenheidsmaat.

Voor problematische psychische vermoeidheid wordt geopteerd voor een samengesteld criterium op basis van rapportering van slaapstoornissen, psychosomatische klachten en langdurig ziekteverzuim gecombineerd met een gevalideerde maat voor de psychische gezondheidstoestand (COOP-WONCA-chart 'emotionele toestand' - Köning-Zahn, 1993).

Voor problematisch welbevinden in het werk wordt geopteerd voor een samengesteld criterium op basis van verzuimfrequentie en verlooptentent, gecombineerd met /onder controle van een beoordeling van de algemene arbeidstevredenheid (APS-survey – De Witte, 2001).

Inhoudelijke informatie uit de VBBA-schalen op itemniveau wordt niet gebruikt voor het bepalen/valideren van de grenswaarden. Item-probabiliteitsscores (kansverschillen tussen verschillende grenswaardengroepen op een negatief antwoordpatroon voor de respectieve items) bieden echter een check op het discriminatievermogen van de weerhouden afkappingen en kunnen ons tevens helpen om de grenswaarden en kengetallen kwalitatief te duiden.

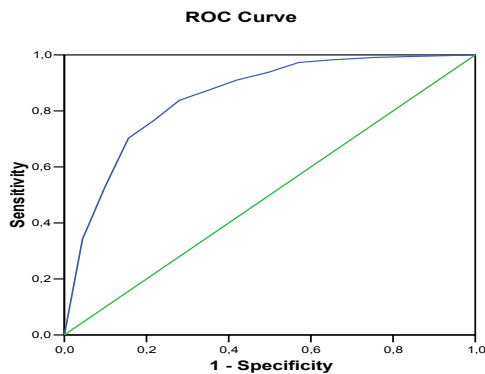
3.2.1 Grenswaarden psychische vermoeidheid - VBBA-herstelbehoefte

In het WBM-bestand 2004 (valid N=8.953) werd een probleemgroep van 111 werkenden afgebakend op basis van *de combinatie* van volgende kenmerken:

- slaapstoornissen (minimaal één bevestigend antwoord op slaapitems in de *WBM-vragenbatterij C4*, m.n. moeilijk in slaap komen, onrustige of gestoorde slaap, aanslepende vermoeidheid)
- psychosomatische klachten (minimaal vier bevestigende antwoorden op gezondheidsklachten in de *WBM-vragenbatterij C4*, m.n. rugklachten, spijsverteringsproblemen, hoofdpijn, pijn in hartstreek, nek- en schouderklachten, spierpijnen/tintelingen ledematen)
- langdurig ziekteverzuim (> 16 dagen in het afgelopen jaar, *WBM-vragenlijst C8*), d.i. minimaal het dubbele van gemiddelde verzuimduur in onderzoekspopulatie
- negatief antwoord ('nogal veel' of 'zeer veel') op de COOP-WONCA-peiling naar psychische klachten zoals irritatie, angst, depressiviteit in de afgelopen twee weken (*WBM-vragenlijst C6*).

De ROC-test voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' levert bij confrontatie van deze probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie volgende analyseresultaten op:

Figuur 1-2 ROC-analysegegevens VBBA-‘Herstelbehoefte’ (WBM-meting loontrek-kende 2004)



Area under the Curve - Test Result Variable: Herstelbehoefte

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,851	,016	,000	,809	,892

a Under the nonparametric assumption

b Null hypothesis: true area = 0,5

Coordinates of the Curve –Test Result Variable: Herstelbehoefte

Scale values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity + Specificity
0	1		
9,09	0,991	0,245	1,236
18,18	0,982	0,351	1,333
27,27	0,973	0,430	1,403
36,36	0,937	0,506	1,443
45,45	0,910	0,581	1,491
54,54	0,874	0,649	1,523
63,64	0,838	0,720	1,558
72,73	0,766	0,782	1,548
81,82	0,703	0,844	1,546
90,91	0,532	0,900	1,432
100	0,342	0,956	1,298

De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,851 een sterke discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep.

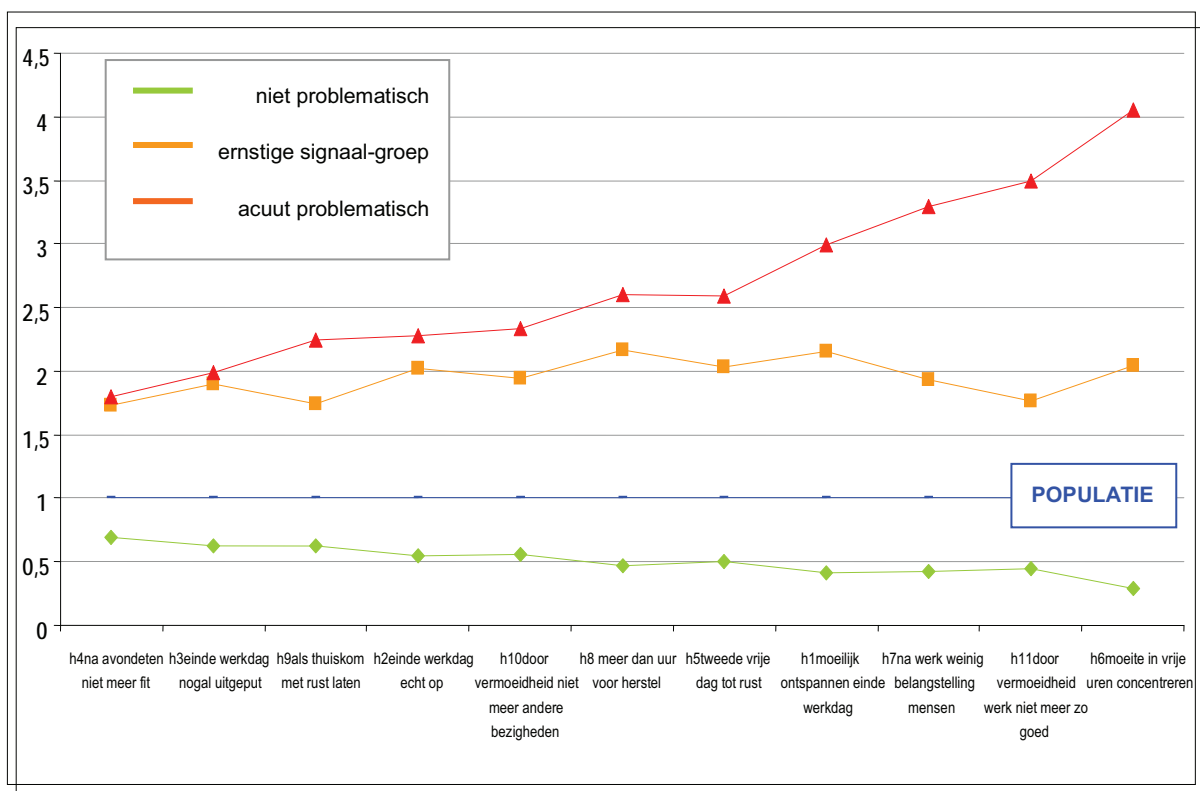
Het ROC-meettechnisch optimale afkappunt ligt bij schaalscore 63,64 met een maximale 'sensitiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij het afkappunt 90,91.

Op basis van deze grenswaarden bekomen we voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen: 71,1% van de werknemers heeft geen psychische vermoeidheidsproblemen, 28,9% van de werknemers is problematisch vermoeid, 10,2% is acuut psychisch vermoeid.

In mensentaal: 28,9% van de werknemers heeft werkstressklachten, bij 10,2% is er zelfs sprake van acute werkstress.

Als we voor de onderscheiden psychische vermoeidheid-grenswaardengroepen (niet problematisch = groen; ernstige signalen - problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probabilliteitscores voor (een negatieve antwoordscore op) de diverse items in de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 1-3 Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-'Herstelbehoefte' voor grenswaardengroepen psychische vermoeidheid (WBM-meting werknemers 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon. De verschillende schaalitems laten bovendien een uiteenlopend discriminatievermogen zien t.a.v. de respectieve grenswaardengroepen.

Gemeenschappelijk voor de volledige groep 'problematische psychische vermoeidheid' (ernstige signalen én acuut problematisch) is bijvoorbeeld de betekenisvol hogere antwoordprobabiliteit op items als:

- "aan het einde van de werkdag echt op zijn" (2 resp. 2,3 keer meer kans dan in de populatie, 3,7 resp. 4,3 keer meer kans dan in de groep 'niet problematische vermoeidheid')
- "meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven" (2,2 resp. 2,6 keer meer kans dan in de populatie, 4,8 resp. 5,6 keer meer kans dan in de groep 'niet problematische vermoeidheid')

- “slechts op de tweede vrije dag tot rust komen” (2 resp. 2,6 keer meer kans dan in de populatie, 4 resp. 5,2 keer meer kans dan in de groep ‘niet problematische vermoeidheid’).

Acuut problematische psychische vermoeidheid kan dan o.m. getypeerd worden als:

- “door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen” (3,5 keer meer kans dan in de populatie, 2 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 8 keer meer kans dan in de groep ‘niet problematische vermoeidheid’)
- “concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd” (4,1 keer meer kans dan in de populatie, 2,1 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 14 keer meer kans dan in de groep ‘niet problematische vermoeidheid’).

Problematische psychische vermoeidheid verwijst dus naar een (vanuit gezondheidsoogpunt niet-acceptabele) situatie waarbij werknemers abnormaal lang moeten recupereren van een werkdag, bij acuut problematische psychische vermoeidheid gaat het om werknemers die (omwille van werkstress!) niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in de vrije tijd.

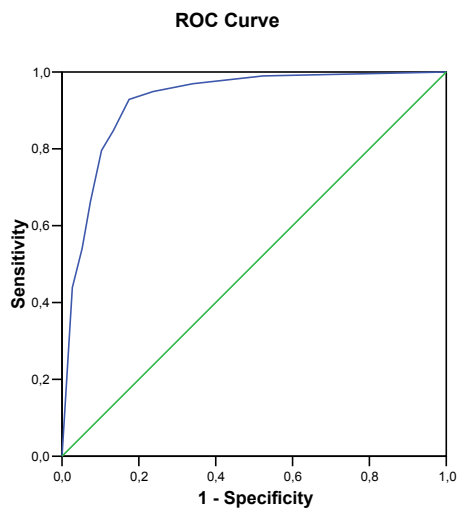
3.2.2 Grenswaarden welbevinden - VBBA-plezier in het werk

In het WBM-bestand 2004 (valid N=9.088) werd een probleemgroep van 98 werkenden afgebakend op basis van *de combinatie* van volgende kenmerken:

- hoge verloopintentie (antwoord ‘regelmatig’ op *WBM-vraag A20*)
- hoge verzuimfrequentie (minimaal antwoord ‘3 of 4 keer’ op *WBM-vraag C7*)
- onder controle van negatief antwoord (‘zeer ontevreden’, ‘eerder ontevreden’, noch tevreden, noch ontevreden’) op de APS-peiling naar de algemene arbeidstevredenheid (*WBM-vragenlijst B9*).

De ROC-test voor de VBBA-schaal ‘Plezier in het werk’ levert bij confrontatie van deze probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie volgende analysesresultaten op:

Fiqur 1-4 ROC-analysegegevens VBBA-‘Herstelbehoefte’ (WBM-meting werknemers



Area Under the Curve –Test Result Variable: Plezier in het Werk

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,925	,011	,000	,897	,953

a Under the nonparametric assumption

b Null hypothesis: true area = 0,5

Coordinates of the Curve – Test Result Variable: Plezier in het werk

Scale values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity + Specificity
0	1		
11,11	0,990	0,476	1,466
22,22	0,969	0,660	1,629
33,33	0,949	0,763	1,712
44,44	0,929	0,826	1,754
55,56	0,847	0,867	1,714
66,67	0,796	0,897	1,693
77,78	0,663	0,926	1,589
88,89	0,541	0,948	1,488
100	0,439	0,973	1,412

De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,925 een excellente discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep.

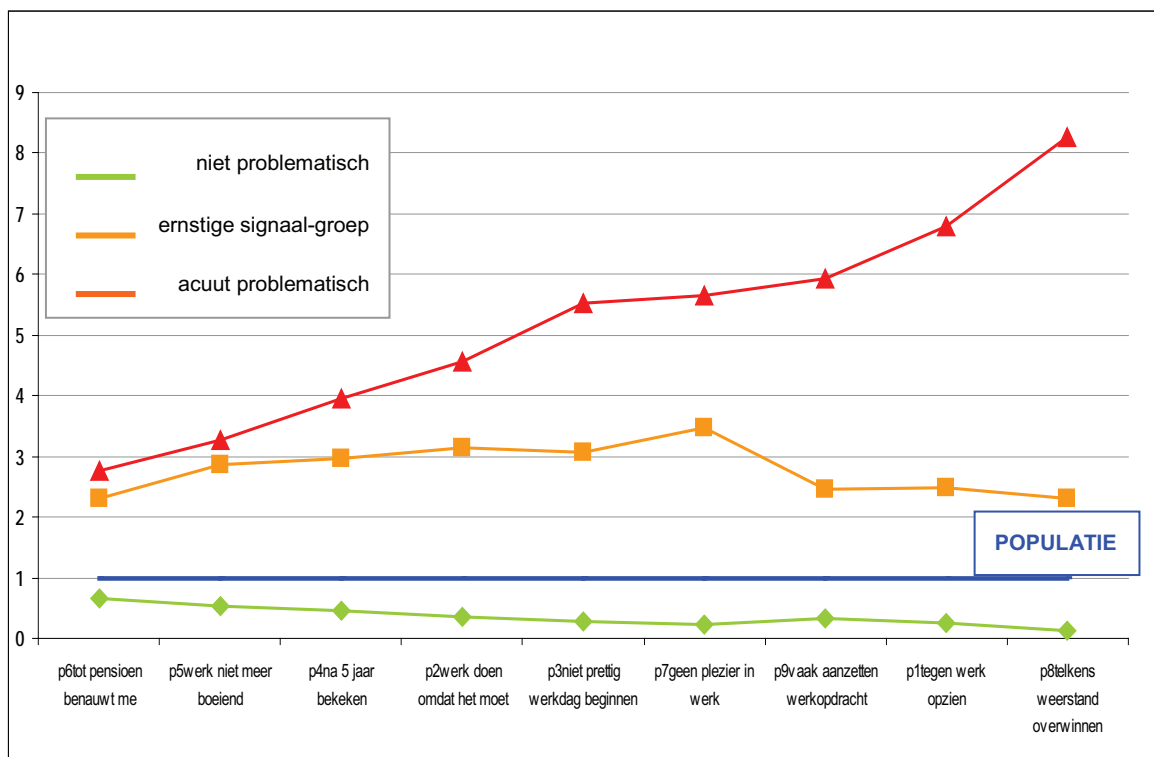
Het ROC-meettechnisch optimale punt ligt bij schaalscore 44,44, met een maximale 'sensitiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij schaalscore 77,78.

Op basis van deze grenswaarden komen we voor de WBM-onderzoeksgroep tot de volgende kengetallen: bij 81,3% van de werknemers stellen zich geen problemen op vlak van welbevinden in het werk, bij 18,7% is het welbevinden in het werk problematisch, bij 8% stellen zich acute problemen op dit vlak.

In mensentaal: 18,7% van de werknemers kampt met motivatieproblemen, 8% zelfs met ernstige demotivatie.

Als we voor de onderscheiden welbevinden-grenswaardengroepen (niet problematisch = groen; ernstige signalen – problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probabiliteitscores voor (een negatieve antwoordscore op) de diverse items in de VBBA-schaal 'Plezier in het werk' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 1-5 Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-‘Plezier in het werk’ voor grenswaardengroepen welbevinden in het werk (WBM-meting loontrekkende 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon. De verschillende schaalitems laten evenwel een uiteenlopend discriminatievermogen zien t.a.v. de respectieve grenswaardengroepen.

Gemeenschappelijk voor de volledige groep 'problematisch welbevinden in het werk' (ernstige signalen én acuut problematisch) is bijvoorbeeld de betekenisvol hogere antwoordprobabiliteit op items als:

- “werk niet meer boeiend vinden” (2,9 resp. 3,3 keer meer kans dan in de populatie, 5,4 resp. 6,2 keer meer kans dan in groep ‘welbevinden niet problematisch’)
- “na zo’n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien” (3 resp. 4 keer meer kans dan in de populatie, 6,7 resp. 8,9 keer meer kans dan in de groep ‘welbevinden niet problematisch’)
- “werk doen enkel omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd” (3,1 resp. 4,6 keer meer kans dan in de populatie, 8,4 resp. 12,4 keer meer kans dan in de groep ‘welbevinden niet problematisch’).

Acuut problematisch welbevinden in het werk kan dan o.m. getypeerd worden als:

- “tegen zijn werk opzien” (6,8 keer meer kans dan in de populatie, 2,7 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 28,2 keer meer kans dan in de groep ‘welbevinden niet problematisch’)
- “telkens weerstand overwinnen om werk te doen” (8,3 keer meer kans dan in de populatie, 3,6 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 71,3 keer meer kans dan in de groep ‘welbevinden niet problematisch’).

Problematisch welbevinden in het werk verwijst dus naar een (vanuit welzijns- én HRM-standpunt niet acceptabele) situatie waarbij werknemers hun job niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk ervaren en nauwelijks intrinsiek gemotiveerd betrokken zijn op de normale taakuitvoering, bij acuut problematisch welbevinden in het werk gaat het om werknemers die sterk gedemotiveerd zijn en daardoor niet meer naar behoren functioneren in hun job.

3.3. Grenswaarden voor werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en arbeidsomstandigheden

Bij het bepalen van de grenswaarden voor de indicatoren werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en arbeidsomstandigheden, worden schaalscorezones in de betrokken meetschaal opgespoord waarbij werkenden een verhoogd risico (“oranje knipperlicht”) dan wel sterk verhoogd risico (“rood alarmsignaal”) lopen op psychische vermoeidheids- of welbevindenproblemen.

Stapsgewijs ziet de procedure er als volgt uit:

1. Voor elk van de genoemde indicatoren wordt bepaald binnen welke werkbaarheidsdimensie (psychische vermoeidheid versus welbevinden in het werk) zij een dominante risicofactor vormen.

Dit gebeurt op basis van een correlatiematrix en toetsing van eventuele schijnverbanden via partiële correlatierekening.

2. Er wordt via simulatie gezocht naar de regressievergelijking met de sterkst voorspellende waarde (of hoogste R^2) voor het verband tussen (de diverse schaalposities op) VBBA-‘Werktempo/hoeveelheid’, VBBA-‘Emotionele belasting’, VBBA-‘Afwisseling in het Werk’, VBBA-Zelfstandigheid in het werk’, VBBA-‘Relatie met directe leiding’ en SERV-‘Arbidsomstandigheden’ enerzijds en de prevalentie van problematische psychische vermoeidheid resp. problematisch welbevinden in het werk anderzijds.

3. Op basis van de uit die regressievergelijking afgeleide coördinaten worden de grenswaarden voor de zgn. onafhankelijke variabele als volgt bepaald: een situatie geldt als problematisch (“oranje knipperlicht”) vanaf het schaalpunt waarbij een betekenisvolle verhoging van het risico (meer dan een derde, +33% in relatie tot de populatie) op problematisch psychische vermoeidheid resp. welbevinden in het werk optreedt. We spreken van een acuut problematische situatie (“rood alarmsignaal”) vanaf een verdubbeling van dat risico (+100% in relatie tot de populatie). In grensgevallen worden de risico-afkappunten steeds conservatief bepaald.

3.3.1 Ijkpunt voor risico-inschatting ‘onafhankelijke variabelen’

I.f.v. de risicoverkenning voor de zgn. onafhankelijke variabelen dient in eerste instantie bepaald welke uitkomstmaat we daarbij als ijkpunt nemen.

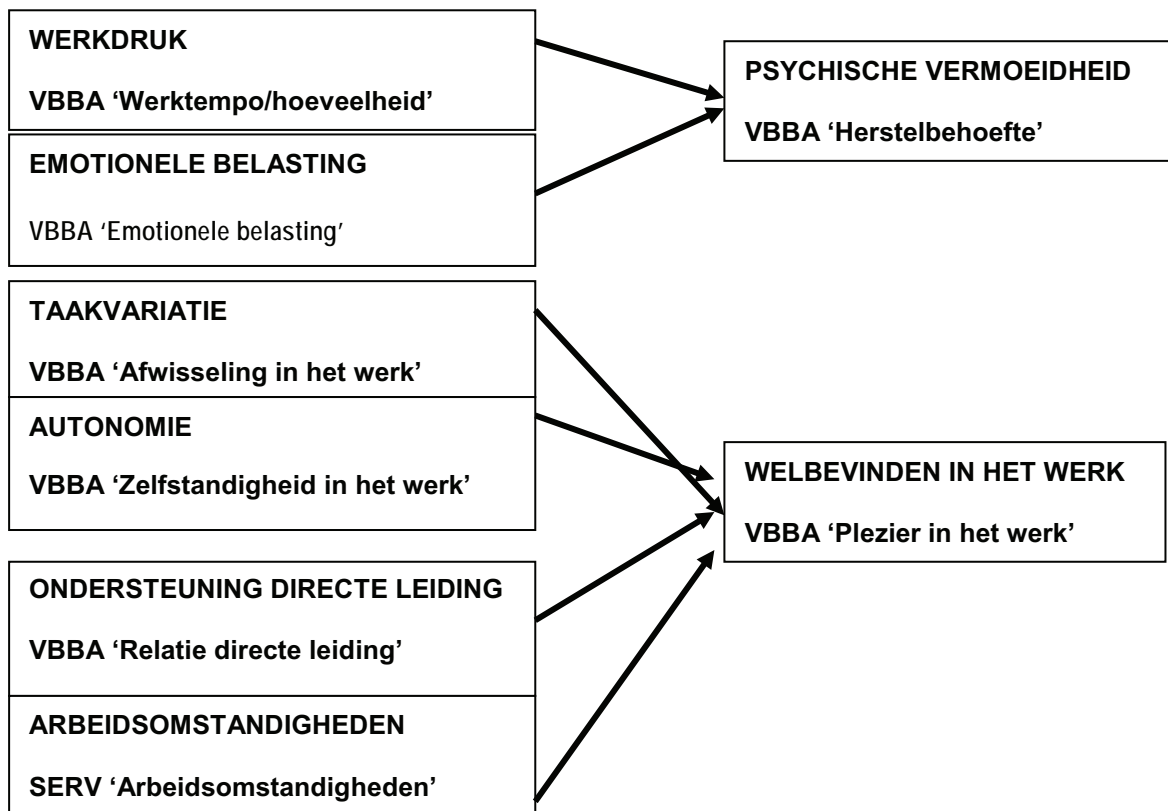
Daartoe wordt een correlatiematrix opgemaakt voor de onafhankelijke variabelen met de VBBA-variabelen ‘Herstelbehoefte’ en ‘Plezier in het werk’. Gezien de relatief sterke (inter-)correlatie tussen beide afhankelijke variabelen VBBA-‘Herstelbehoefte’ en VBBA-‘Plezier in het werk’ (Spearman’s rho = 0,371, p = 0,000), toetsen we de weerhouden variabelenparen op eventuele schijnsamenhang via partiële correlatierekening, onder controle van de inverse afhankelijke variabele. Alle in tabel 1.10 vermelde (partiële) correlaties zijn significant (p = 0,000).

Tabel 1-10 (Partiële) correlatiematrix afhankelijke variabelen (VBBA-‘Herstelbehoefte’/ ‘Plezier in het werk’) met onafhankelijke variabelen (risico-indicator-schalen) (WBM-meting werknemers 2004)

	Bivariate (Spearman’s rho) correlatie VBBA-Herstelbehoefte	Bivariate (Spearman’s rho) correlatie VBBA-Plezier in het werk	ParCor VBBA-Herstelbehoefte o/controle VBBA-Plezier in het werk	ParCor VBBA-Plezier in het werk o/controle VBBA-Herstelbehoefte
WERKDRUK (VBBA ‘Werktempo/hoeveelheid’)	0,533	0,239	0,490	0,111
EMOTIONELE BELASTING (VBBA ‘Emotionele belasting’)	0,343	0,053	0,346	-0,051
TAAKVARIATIE (VBBA ‘Afwisseling in het werk’)	0,040	0,361	-0,109	0,400
AUTONOMIE (VBBA ‘Zelfstandigheid i/h werk’)	0,204	0,279	0,110	0,248
ONDERSTEUNING LEIDING (VBBA ‘Relatie directe leiding’)	0,341	0,400	0,225	0,363
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (SERV ‘Arbeidsomstandigheden’)	0,172	0,227	0,104	0,197

Op die basis worden voor de risico-inschatting en het bepalen van de grenswaarden voor de indicatoren werkdruk (VBBA-‘Werktempo/hoeveelheid’) en emotionele belasting (VBBA-‘Emotionele Belasting’) de VBBA-variabele ‘Herstelbehoefte’ als ijkpunt weerhouden. De indicatoren taakvariatie (VBBA-‘Afwisseling in het werk’), autonomie (VBBA-‘Zelfstandigheid in het werk’), ondersteuning directe leiding (VBBA-‘Relatie met directe leiding’) en arbeidsomstandigheden (SERV-‘Arbeidsomstandigheden’) worden geijkt op de VBBA-variabele ‘Plezier in het werk’.

Figuur 1-6 Analyse samenhang risico-indicatoren met centrale werkbaarheidsindicatoren ‘Psychische vermoeidheid’ en ‘Welbevinden in het werk’ i.f.v. de grenswaardenbepaling

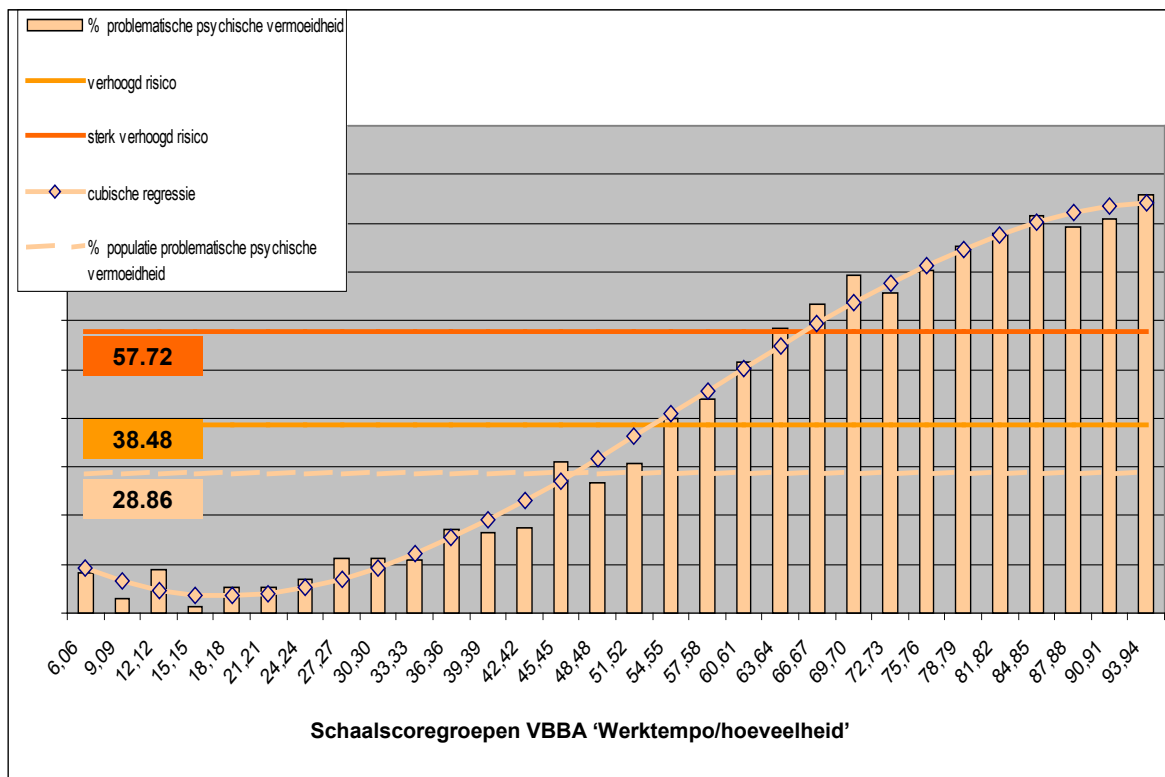


3.3.2 Grenswaarden voor werkdruk – VBBA-werktempo/hoeveelheid

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, ligt het aandeel van problematisch psychisch vermoeiden in de WBM-onderzoeksgroep op 28,86%.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen werkdruk/VBBA-‘Werktempo/hoeveelheid’ (N ≥10) het aandeel van psychisch vermoeiden aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden werkdruk-schaalscoregroepen (op problematische psychische vermoeidheid) worden ingeschat.

Figuur 1-7 Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA 'Werktempo/hoeveelheid' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch vermoeiden > 38,48%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 54,55 (werkdruk problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel psychisch vermoeiden > 57,72%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 66,67 (werkdruk acuut problematisch).

Voor de VBBA-variabele 'Werktempo/hoeveelheid' worden volgende grenswaarden weergehouden: 54,55 ('oranje knipperlicht') en 66,67 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen op: 69% van de werknemers heeft geen werkdrukproblemen, 31% wordt geconfronteerd met een problematische werkdruk, 12,8% met acute werkdrukproblemen.

In mentaal: 31% van de werknemers wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk, bij 12,8% is de werkdruk zelfs extreem hoog.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'werkdruk' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op psychische vermoeidheid, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische werkdruksituatie het risico op problematische psychische vermoeidheid 3,5 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werkdrucksituatie ($\chi^2 = 1717,7$; $df = 1$; $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,411$; valid $N = 10.149$)

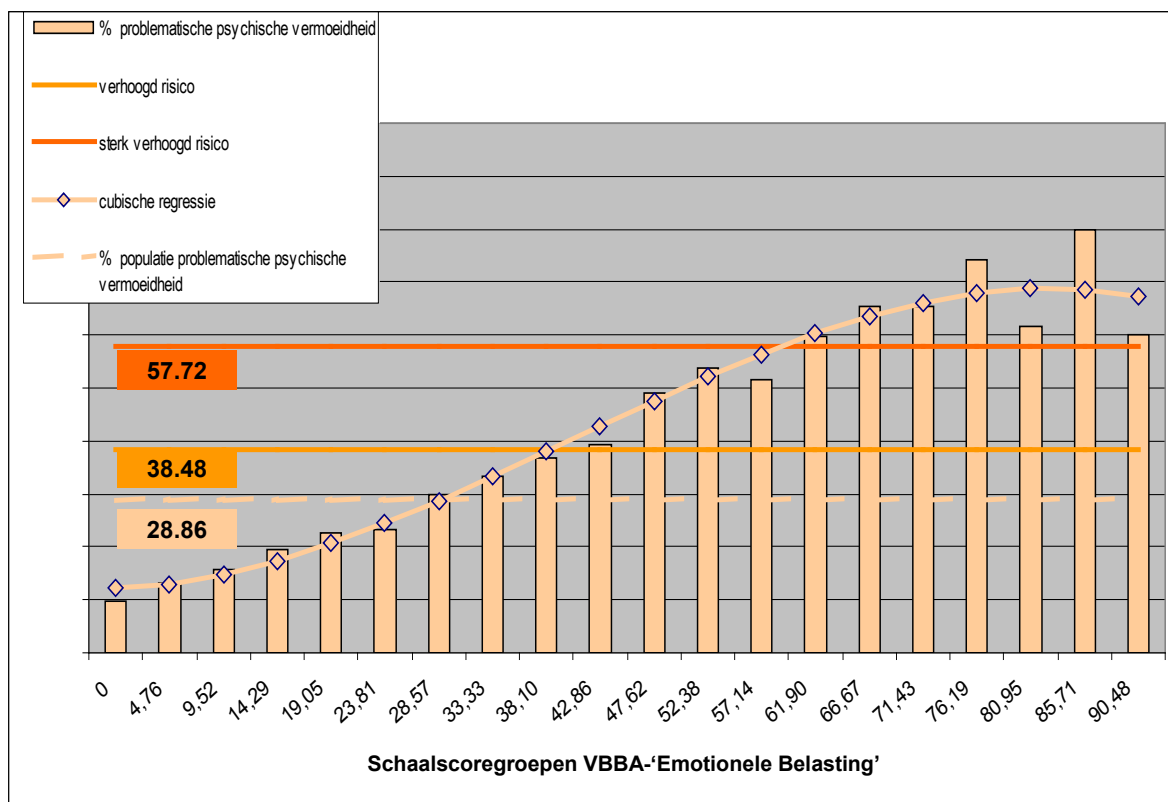
- dat bij werknemers in een acut problematische werkdruksituatie het risico op problematische psychische vermoeidheid 4,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werkdrukproblemen ($\chi^2=1.670,3$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,448$; valid $N= 8.313$)
- dat bij werknemers in een acut problematische werkdruksituatie het risico op acut problematische psychische vermoeidheid 7,8 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werkdrukproblemen ($\chi^2= 1164,0$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,374$; valid $N= 8.313$).

3.3.3 Grenswaarden voor (VBBA-) emotionele belasting

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, ligt het aandeel van problematisch psychisch vermoeiden in de WBM-onderzoeksgroep op 28,86%.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen emotionele belasting/VBBA-Emotionele belasting' ($N \geq 10$) het aandeel van problematisch psychisch vermoeiden aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden emotionele belasting-schaalscoregroepen (op problematisch psychische vermoeidheid) worden ingeschat.

Figuur 1-8 Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA 'Emotionele belasting' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch vermoeiden > 38,48%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 42,86 (emotionele belasting problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel psychisch vermoeiden > 57,72%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 61,90 (emotionele belasting acuut problematisch).

Voor de VBBA-variabele 'Emotionele belasting' worden volgende grenswaarden weerhouden: 42,86 ('oranje knipperlicht') en 61,90 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen op: voor 79,5% van de werknemers stellen zich geen emotionele belastingsproblemen, 20,5% wordt geconfronteerd met een problematische emotionele belasting, bij 4% is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 20,5% van de werknemers heeft emotioneel belastend werk, bij 4% is die emotionele belasting zelfs extreem hoog.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'emotionele belasting' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op psychische vermoeidheid, dan blijkt:

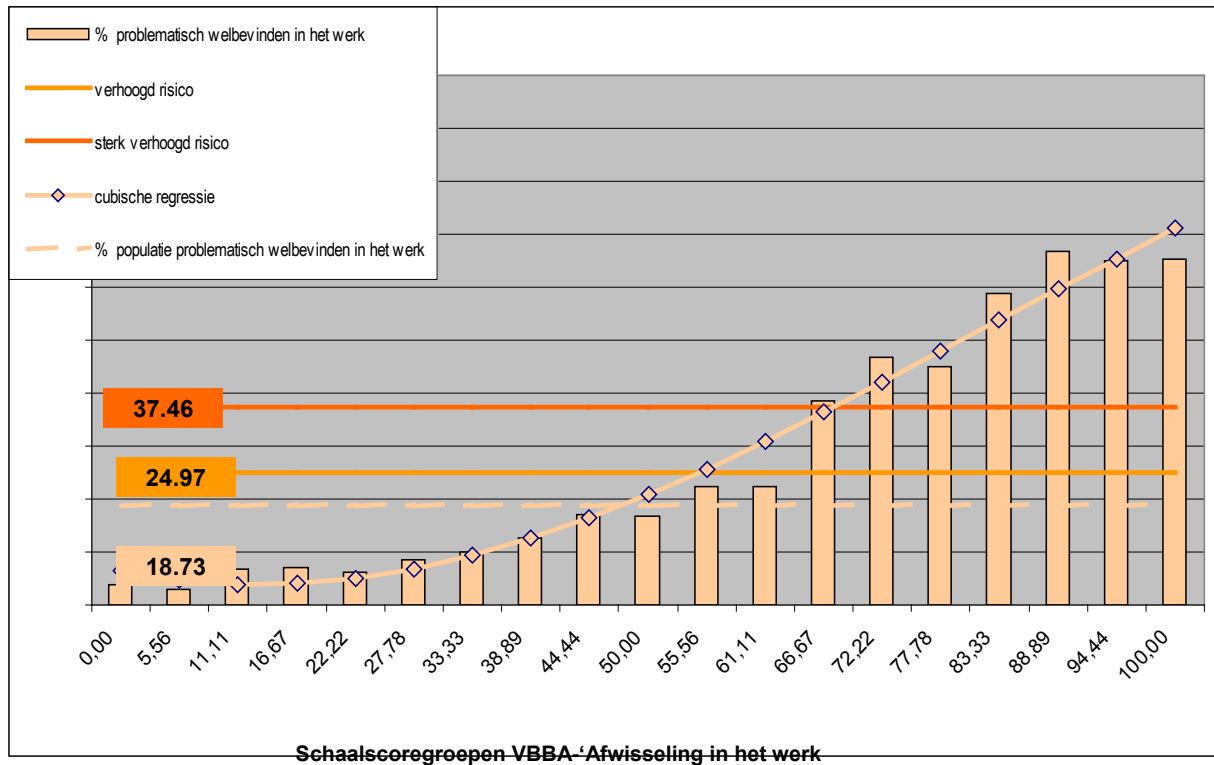
- dat bij werknemers in een situatie van problematische emotionele belasting het risico op problematische psychische vermoeidheid 2,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 531,9$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,229$; valid $N= 10.145$)
- dat bij werknemers in een situatie van acuut problematische emotionele belasting het risico op problematische psychische vermoeidheid 2,7 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 313,1$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,192$; valid $N= 8.468$)
- dat bij werknemers in een situatie van acuut problematische emotionele belasting het risico op acuut problematische psychische vermoeidheid 4,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 259,2$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,175$; valid $N= 8.468$).

3.3.4 Grenswaarden voor taakvariatie - VBBA-afwisseling in het werk

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen taakvariatie/VBBA-'Afwisseling in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met welbevindenproblemen aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden taakvariatie-schaalscoregroepen (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 1-9 Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- 'Afwisseling in het werk' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 61,11 (taakvariatie problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 72,22 (taakvariatie acuut problematisch).

Voor de VBBA-variabele 'Afwisseling in het werk' worden volgende grenswaarden weerhouden: 61,11 ('oranje knipperlicht') en 72,22 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen op: 76,2% van de werknemers heeft geen problemen met (het gebrek aan) taakvariatie, voor 23,8 % is de situatie op het vlak van taakvariatie problematisch, bij 11,5% is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 23,8% van de werknemers wordt geconfronteerd met routinematig werk, bij 11,5% gaat het zelfs om extreem routinematig werk.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'taakvariatie' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,6 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen ($\chi^2 = 965,9$; $df = 1$; $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,308$; valid $N = 10.151$)

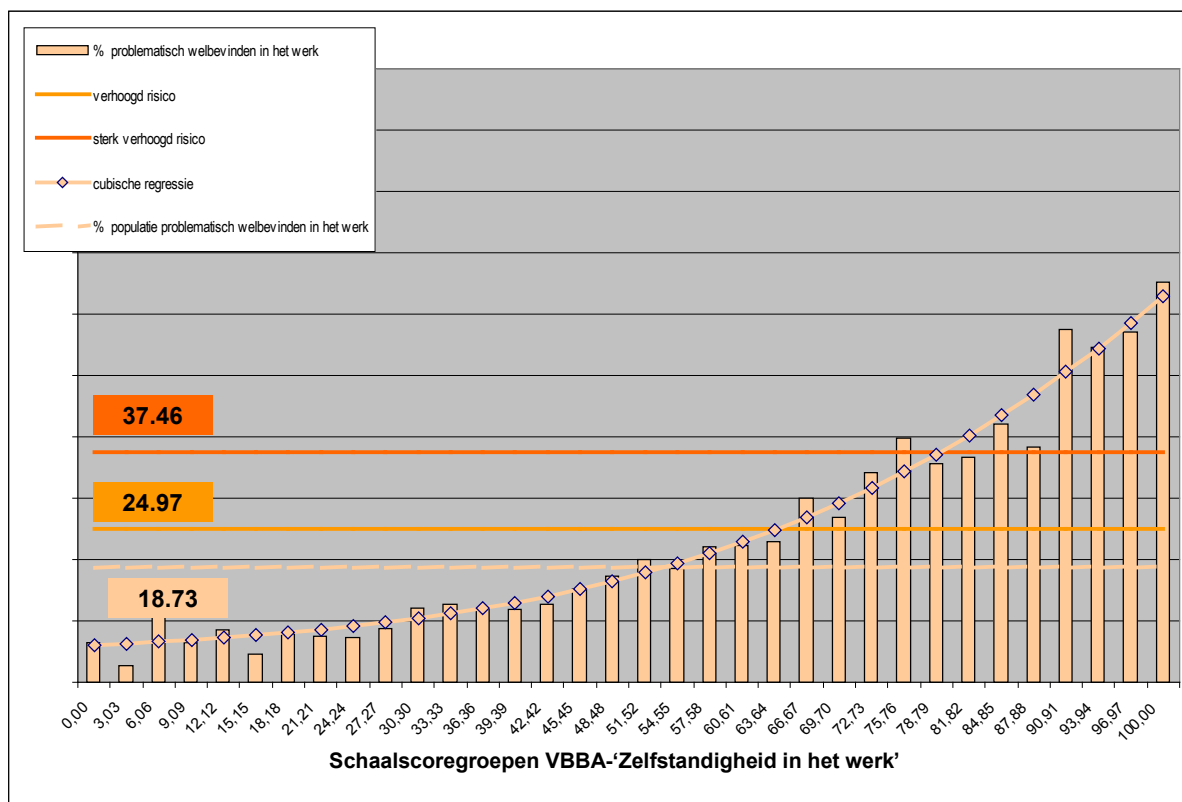
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op problematisch welbevinden in het werk 4,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen ($\chi^2= 1110,0$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,353$; valid $N= 8.912$)
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op acut problematisch welbevinden in het werk 5,9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen ($\chi^2= 724,2$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,285$; valid $N= 8.912$).

3.3.5 Grenswaarden voor autonomie - VBBA-zelfstandigheid in het werk

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen autonomie/VBBA- 'Zelfstandigheid in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met welbevindenproblemen aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen 'autonomie' (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 1-10 Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- 'Zelfstandigheid in het werk' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 66,67 (autonomie problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 81,82 (autonomie acuut problematisch).

Voor de VBBA-variabele 'Zelfstandigheid in het werk' worden volgende grenswaarden weerhouden: 66,67 ('oranje knipperlicht') en 81,82 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen op: 79,2% van de werknemers heeft geen autonomieproblemen, voor 20,8% is de situatie op het vlak van autonomie problematisch, bij 7,3% is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 20,8% van de werknemers krijgt onvoldoende autonomie bij de uitvoering van het werk, bij 7,3% is die autonomie zelfs extreem beperkt.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'autonomie' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

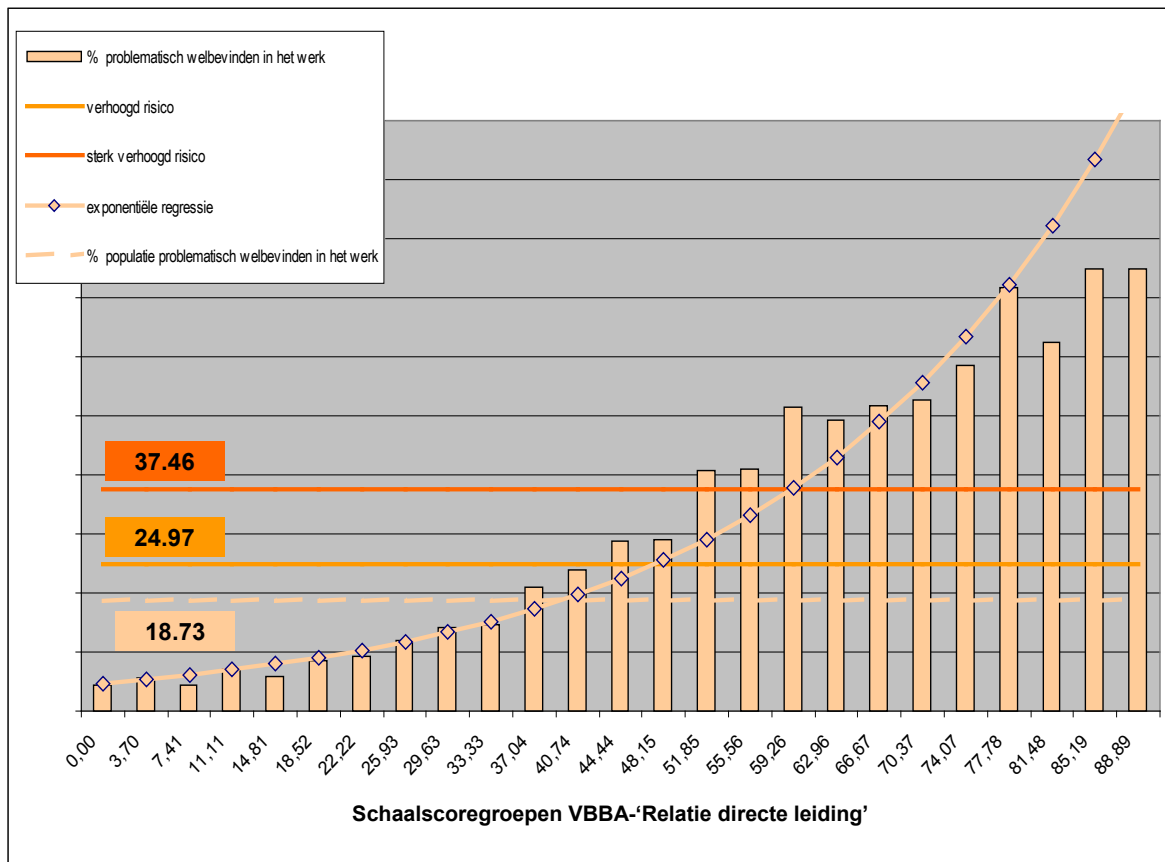
- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,6 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen ($\chi^2= 575,1$, $df= 1$, $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,238$; valid $N= 10.149$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen ($\chi^2= 480,5$, $df= 1$, $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,234$; valid $N= 8.796$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op acuut problematisch welbevinden in het werk 5,4 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen ($\chi^2= 518,3$, $df= 1$, $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,243$; valid $N= 8.796$).

3.3.6 Grenswaarden voor ondersteuning vanuit de directe leiding - VBBA-relatie met directe leiding

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen ondersteuning vanuit de directe leiding/VBBA-'Relatie directe leiding' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met welbevindenproblemen aangegeven. Op basis van interpolatie via (exponentiële) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen 'ondersteuning directe leiding' (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 1-11 Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- 'Relatie directe leiding' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 51,85 (ondersteuning vanuit de directe leiding problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 62,96 (ondersteuning vanuit de directe leiding acuut problematisch).

Voor de VBBA-variabele 'Relatie directe leiding' worden volgende grenswaarden weerhouden: 51,85 ('oranje knipperlicht') en 62,96 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen op: 83,9% van de werknemers krijgt voldoende steun van zijn/haar directe leiding, voor 16,1% is de situatie op het vlak van ondersteuning vanuit de directe leiding problematisch, bij 6,1% is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 16,1% van de werknemers krijgt onvoldoende steun vanuit zijn directe leiding, bij 6,1% is die relatie met die directe leiding ronduit negatief.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'ondersteuning directe leiding' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,7 keer ho-

ger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2= 1132,1$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,334$; valid $N= 10.136$)

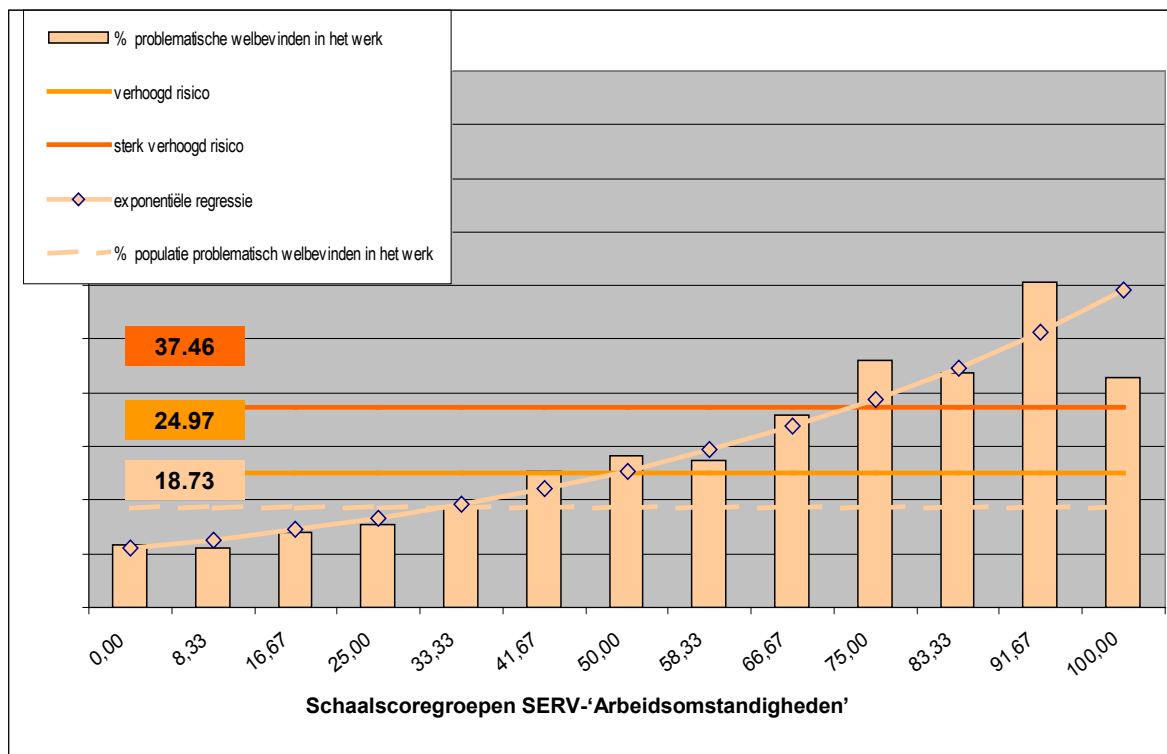
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op problematisch welbevinden in het werk 4,4 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2= 844,3$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,304$; valid $N= 9.136$)
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op acut problematisch welbevinden in het werk 9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2= 1097,8$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,347$; valid $N= 9.136$).

3.3.7 Grenswaarden voor de indicator (SERV- arbeidsomstandigheden)

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen (SERV-) 'Arbeidsomstandigheden' in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met welbevindenproblemen aangegeven. Op basis van interpolatie via (exponentiële) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen 'arbeidsomstandigheden' (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 1-12 Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep SERV- 'Arbeidsomstandigheden' (WBM-meting werknemers 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 58,33 (arbeidsomstandigheden problematisch).

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 75,00 (arbeidsomstandigheden acuut problematisch).

Voor de SERV-variabele 'Arbeidsomstandigheden' worden volgende grenswaarden weerhouden: 58,33 ('oranje knipperlicht') en 75,00 ('rood alarmsignaal').

Dit levert voor de onderzoeksgroep volgende kengetallen op: 87,9% van de werknemers wordt niet geconfronteerd met problematische arbeidsomstandigheden, voor 12,1% is de situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden problematisch, bij 4,5 % is de situatie acuut problematisch.

In mensentaal: 12,1% van de werknemers wordt geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, 4,5 % met extreem belastende arbeidsomstandigheden.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'arbeidsomstandigheden' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden ($\chi^2= 288,6$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,171$; valid $N= 9.819$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden ($\chi^2= 254,8$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,168$; valid $N= 9.081$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op acuut problematisch welbevinden in het werk 4,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden ($\chi^2= 237,8$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,162$; valid $N= 9.081$).

3.4. Methodologie voor het vastleggen van kengetallen voor de indicator leermogelijkheden

De grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator (en VBBA-schaal) 'Leermogelijkheden' worden vastgelegd op basis van ROC-analyse en een criteriumvariabele, gebaseerd op drie parameters die van belang zijn voor de beoordeling van de 'employability' van werknemers op langere termijn: (kans tot) participatie aan formele opleiding, congruentie competenties - functieniveau en intrinsieke leermogelijkheden 'on the job'.

Meer concreet werd in het WBM-bestand 2004 (valid $N=9.517$) een probleemgroep van 210 werkenden afgebakend op basis van de *combinatie* van volgende kenmerken:

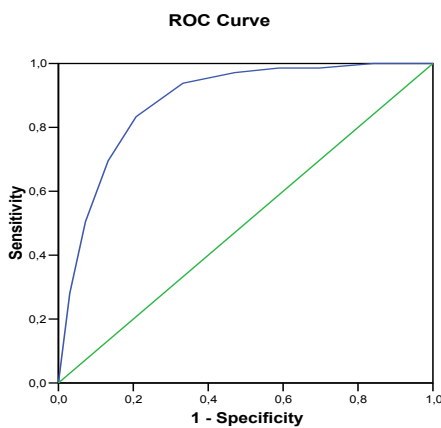
- tewerkstelling onder het eigen competentieniveau (antwoord 'te hoog' op *WBM-vragenlijst A18*)

- geen deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in de afgelopen 12 maanden (negatief antwoord op *WBM-vragenlijst A19*)
- een problematische situatie op vlak van taakvariatie en autonomie en daarmee ook op het vlak van intrinsieke leermogelijkheden van de functie (een problematische score op de WBM-indicatoren ‘taakvariatie’ en ‘autonomie’ of een acuut problematische score op één van beide).

De ROC-test voor de VBBA-schaal ‘Leermogelijkheden’ levert bij confrontatie van deze probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie volgende analyseresultaten op:

Figuur 1-13 ROC-analysegegevens VBBA-‘Leermogelijkheden’ (WBM-meting werknemers 2004)

Area Under the Curve



Test Result Variable: Leermogelijkheden

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,881	,010	,000	,856	,906

a Under the nonparametric assumption
 b Null hypothesis: true area = 0,5

Coordinates of the Curve –test Result Variable: Leermogelijkheden

Scale Values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity + Specificity
0	1	0	1
8,33	1,000	0,032	1,032
16,67	1,000	0,058	1,058
25,00	1,000	0,096	1,096
33,33	1,000	0,159	1,159
41,67	0,986	0,303	1,289
50,00	0,986	0,411	1,397
58,33	0,971	0,529	1,501
66,67	0,938	0,668	1,606
75,00	0,833	0,793	1,626
83,33	0,695	0,867	1,563
91,67	0,505	0,928	1,433
100	0,281	0,970	1,251

De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,881 een sterke discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep.

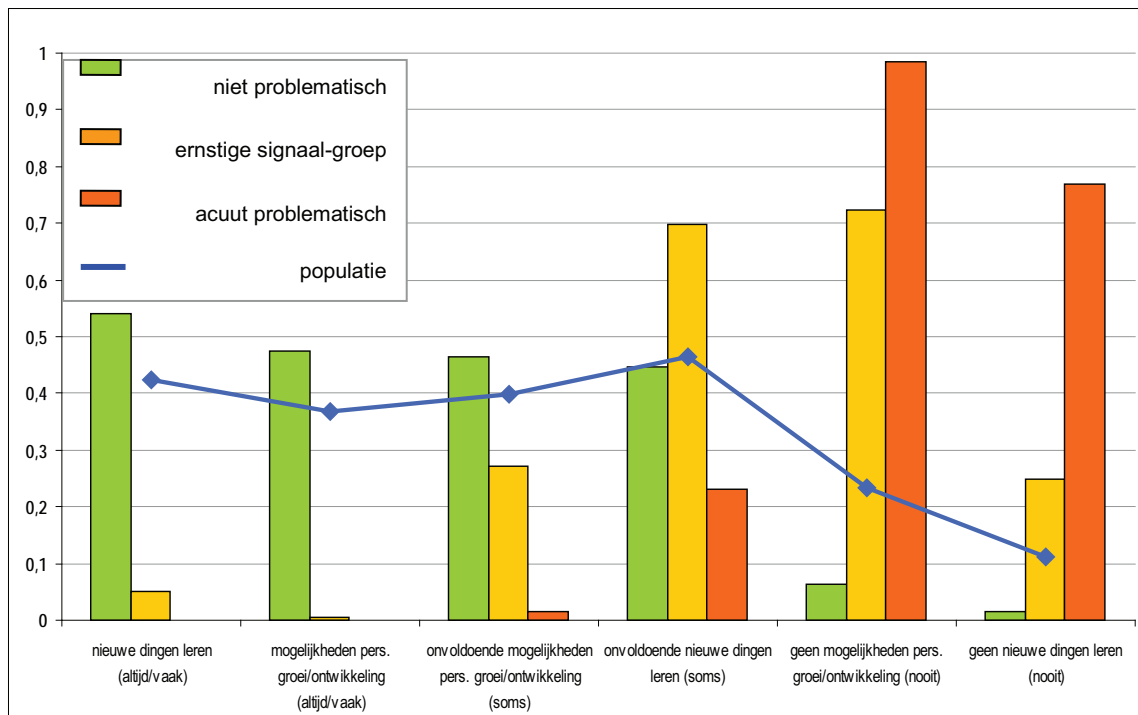
Het ROC-meettechnisch optimale punt ligt bij schaalscore 75,00 met een maximale 'sensiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij schaalscore 91,67.

Op basis van deze grenswaarden bekomen we voor de WBM-onderzoeksgroep volgende kengetallen: voor 77,4% van de werknemers zijn de leermogelijkheden niet problematisch, voor 22,6% van de werknemers is de situatie op het vlak van leermogelijkheden problematisch, bij 8,4% is de situatie op vlak van leermogelijkheden acuut problematisch.

In mensentaal: 22,6% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, 8,4% heeft helemaal geen leermogelijkheden.

Als we voor de onderscheiden grenswaardengroepen 'leermogelijkheden' (niet problematisch = groen; ernstige signalen – problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probabiliteitsscores voor de antwoordscores op een aantal items in de VBBA-schaal 'leermogelijkheden' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 1-14 Probabiliteit itemscores VBBA-‘Leermogelijkheden’ voor de totale onderzoekpopulatie en voor de grenswaardengroepen (WBM-meting werknemers 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon.

Problematische leermogelijkheden in de job verwijzen dus naar een (vanuit het oogpunt van de loopbaanperspectieven van de betrokkenen én het arbeidsmarktbeleid niet acceptabele) situatie waarbij inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door onvoldoende mogelijkheden van competentie-ontwikkeling in de job; bij het volledig ontbreken van (formele en intrinsieke) leermogelijkheden hanteren we het label ‘acuut problematisch’.

3.5. Methodologie voor het vastleggen van kengedaten voor de centrale werkbaarheidsindicator werk-privé-balans

Voor de SWING-‘Negatieve Werk-Thuis-Interferentie’ en meer bepaald de in de WBM gebruikte SWING-WTI-neg-4*-schaalselectie worden in de literatuur geen (gevalideerde) grenswaarden gerapporteerd. We beschikken in de WBM-dataset ook niet over criteriuminformatie om de grenswaarden te ijken. Voor de WBM wordt daarom een ‘empirische norm’ gehanteerd, waarbij de grenswaarden voor de centrale werkbaarheidsindicator ‘werk-privé-balans’ worden gekozen i.f.v. kengetallen die aansluiten bij resultaten van eerder verricht onderzoek.

Voor de Vlaamse arbeidsmarkt zijn m.b.t. de afstemmingsproblematiek werk-gezin-privé drie bronnen met cijfergegevens beschikbaar:

- de European Survey on Working Conditions 2000 (Merllié, 2001): op basis van (gedeeltelijk gepubliceerde) analyses op de originele dataset door het Steunpunt WAV zijn deelgegevens voor de Vlaamse werknemers beschikbaar (Malfait, 2002)
- de ISSP-module in de APS-Survey 2002 van de Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met gegevens over 'gezin en veranderende gender-rollen' voor werkende Vlamingen (Carton, 2003)
- de database van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap op basis van de toepassing van de Family & Business Audit bij 35 Vlaamse bedrijven en instellingen en hun werknemers (Danau, 2002).

De ESWC-survey peilt naar de afstemming tussen werktijden enerzijds en gezins- en sociale verplichtingen anderzijds en leert ons dat 9,5% van de Vlaamse werknemers (N=731) hieromtrent problemen rapporteert. (Q.20 – *“Zijn uw werktijden over het algemeen goed te combineren met uw gezins- en sociale engagementen?”* – niet goed, helemaal niet goed).

In de APS-survey geeft 15,5% van de Vlaamse werkenden (N=496) aan dat men door vermoeidheid na/door het werk vaak niet meer toekomt aan de normale huishoudelijke taken (N16c *“Toen ik van het werk thuiskwam, was ik te moe om de noodzakelijke taken te doen”*-meerdere malen per week in de afgelopen 3 maanden); 12,4% dat werk-privé-tijdconflicten de normale gang van zaken in het gezin regelmatig verstoren (N16d *“Het was moeilijk voor mij om mijn huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de tijd die ik op het werk doorbreng”* - meerdere malen per week in de afgelopen 3 maanden).

Het FBA-onderzoek van het CBGS peilt met een uitgebreider set aan stellingen naar diverse aspecten van de combinatie van beroeps- en gezinsleven: voldoende tijd vrijmaken voor gezinsleven, doorschuiven van gezinswerk naar het weekend, tijdsbesteding woon-werkverkeer, (negatieve) impact op de relatie met de partner, ruimte voor hobby of verenigingsleven. Van de ondervraagde werknemers (N=909) ervaart 16,2% (veel – zeer veel) problemen op meer dan de helft van de genoemde aspecten van de werk-privé-balans, 4.5% signaleert (veel – zeer veel) problemen op meer dan drie kwart van de items.

Op basis van bovenstaand cijferoverzicht uit diverse recente wetenschappelijke onderzoeken kunnen we besluiten dat 10 à 15% van de werkende Vlamingen geconfronteerd wordt met een problematische werk-privé-balans, bij een kleine 5% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

Bekijken we deze cijfers in het licht van de resultaten van de WBM-onderzoekspopulatie 2004 (Valid N=10.812) en de frequentieverdeling van de verschillende schaalscoregroepen op de SWING-WTI-neg-4*, dan kunnen we de grenswaarden voor een problematische werk-privé-balans lokaliseren bij schaalscore 58,33, de grenswaarde voor een acuut problematische werk-privé-balans bij schaalscore 75,00.

Tabel 1-11 Frequentieverdeling SWING-WTI-neg-4* - schaalscores (WBM-meting werknemers 2004)

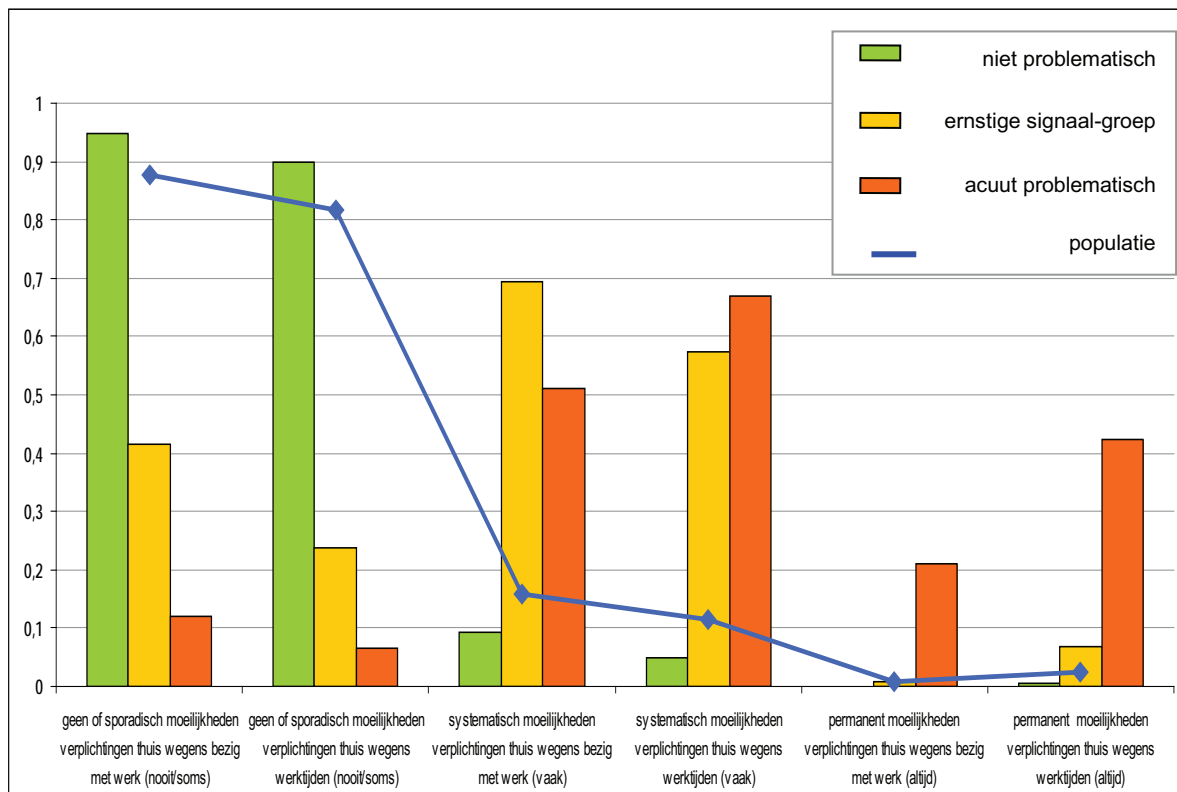
Schaalscores	Absoluut aantal	Percentage	Cumulatief percentage	Kengetallen percentage
Valid ,00	1882	17,4	17,4	
8,33	1262	11,7	29,1	
16,67	1491	13,8	42,9	
25,00	1384	12,8	55,7	
33,33	1624	15,0	70,7	
41,67	1104	10,2	80,9	
50,00	789	7,3	88,2	88,2
58,33	532	4,9	93,1	11,8
66,67	411	3,8	96,9	3,1
75,00	173	1,6	98,5	
83,33	102	,9	99,5	
91,67	41	,4	99,8	
100,00	17	,2	100,0	
Total	10812	100,0		
Missing System	287			
Total	2362	11099		

Op basis van deze grenswaarden zijn de toepasselijke kengetallen voor WBM-onderzoeksgroep: 88,2% van de werknemers hebben geen problemen met de combinatie werk-privé, voor 11,8% is die combinatie problematisch, bij 3,1% stellen zich acute problemen op dit vlak.

In mensentaal: 11,8% van de werknemers hebben problemen met de werk-privé-combinatie, bij 3,1% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

Als we voor de onderscheiden grenswaardengroepen 'werk-privé-balans' (niet problematisch = groen; ernstige signalen – problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probaliteitsscores voor de antwoordscores op een aantal items uit de SWING-WTI-neg-4* berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 1-15 Probabiliteit itemscores SWING-WTI-neg-4* voor de totale onderzoekspopulatie en de grenswaardengroepen werk-privé-balans (WBM-meting loontrekkende 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon.

Een problematische werk-privé-balans verwijst dus naar een situatie waarbij de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven, we spreken van een acuut problematische balans bij quasi permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

3.6. Overzicht van de grenswaarden voor de WBM-kengetallen

Bij wijze van samenvatting worden de in dit hoofdstuk afgeleide en weerhouden grenswaarden voor de gehanteerde meetschalen nog eens op een rijtje gezet.

Tabel 1-12 Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden

INDICATOR	MEETSCHAAL	grenswaarde 'problematisch'	Grenswaarde 'acuut problema- tisch'
WERKBAARHEIDS- INDICATOREN			
Psychische ver- moeidheid	VBBA-'Herstelbehoefte'	63,6363...	90,9090....
Welbevinden in het werk	VBBA-'Plezier in het werk'	44,4444...	77,7777...
Leermogelijkheden	VBBA- 'Leermogelijkheden'	75,00	91,6666...
Werk-privé-balans	SWING-'Werk-Thuis- Interferentie'	58,3333...	75,00
RISICO- INDICATOREN			
Werkdruk	VBBA-'Werktempo/ hoeveelheid'	54,5454...	66,6666...
Emotionele belasting	VBBA-'Emotionele belas- ting'	42,85142...	61,904761...
Taakvariatie	VBBA-'Afwisseling in het werk'	61,1111...	72,2222...
Autonomie	VBBA-'Zelfstandigheid in het werk'	66,6666...	81,8181...
Ondersteuning vanuit de directe leiding	VBBA-'Relatie directe leiding'	51,851851...	62,962962...
Arbeidsomstandighe- den	SERV- 'Arbeidsomstandigheden'	58,3333...	75,00

Hoofdstuk 2

Survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten

1. Werknemers

1.1. Survey-ontwerp en organisatie van de enquête-ring werknemers

Uit de (meettechnische) indicering van de werkbaarheidsgraad is duidelijk geworden dat de gegevensverzameling t.b.v. de WBM-indicatoren een individueel steekproefonderzoek bij een representatief staal van Vlaamse werknemers veronderstelt. De Vlaamse arbeidsmarkt en daarmee de onderzoekspopulatie voor de WBM-meting werknemers wordt gedefinieerd als 'de loontrekkende werknemers, met woonplaats in het Vlaamse Gewest'. Volgens de meest recente, gepubliceerde RSZ- en RSZPPO-gegevens (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Plaatselijke en Provinciale Overheidsdiensten) omvat deze populatie 2.302.714 eenheden (situatie 30 juni 2011)¹.

Voor de steekproeftrekking werd via een aanvraagprocedure bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid een beroep gedaan op het DIMONA-personeelsregister. Het DIMONA-registratiesysteem levert 'in real time' gegevens over de arbeidsmarkt. Vanuit het oogpunt van (werknemers)onderzoek betekent een dergelijk permanent geactualiseerd bestand een enorme vooruitgang. Het (onvermijdelijke) tijdsinterval, tussen het moment waarop de steekproeftrekking betrekking heeft en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt, en steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop kan op die manier drastisch gereduceerd worden. In paragraaf 1.2 wordt uitgebreid stilgestaan bij de 'DIMONA'-populatie en de kwaliteit van het toegeleverde steekproefbestand.

Bij het bepalen van de steekproefomvang waren in 2003 twee principes richtinggevend. Vooreerst is er de noodzakelijke precisie van de meting. Bij hypothese kan immers verwacht worden dat de ontwikkelingen in de WBM-indicatoren in de loop van de (oorspronkelijk ge-programmeerde) observatieperiode 2004 – 2010 relatief beperkt zullen zijn: er moet worden uitgegaan van verschuivingen in de kengetallen in de orde van enkele procenten.

Om trends überhaupt (correct) te kunnen capteren moet gestreefd worden naar WBM-kengetallen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval.

Als doelstelling wordt een betrouwbaarheids gordel <1% boven/onder het kengetal (bij $\alpha = 0,05$) als maximum beoordeeld. Simulaties met diverse plausibele p-waarden en standaarddeviaties leren dat we - om een dergelijke meetnauwkeurigheid te bereiken - moeten uitgaan van een gerealiseerde steekproef van 8.000 eenheden.

¹ Bij de metingen van 2004, 2007 en 2010 werd deze populatie (enkel rsz) resp. op 2.081.969 (situatie 20 juni 2002), op 2.081.168 (situatie 30 juni 2003) en op 2.065.889 (situatie 30 juni 2009).

Een tweede richtinggevend element ligt bij de doelstelling van de WBM, die niet enkel uitspraken op niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt maar ook van een aantal relevante deelpopulaties ambieert. Achter het gemiddelde niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen gaat – zo wordt verondersteld – een relatief grote verscheidenheid schuil naar werknemerscategorieën, naar ondernemingstype, naar werksoort en naar sector. Om het (globaal) niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen te verbeteren is het cruciaal dat deze variatie in kaart gebracht wordt met het oog op gerichte acties t.a.v. risicogroepen of knelpuntsituaties. Dit vergt een steekproef, die voor elk van die deelpopulaties representatief is – uiteraard met een ruimere betrouwbaarheidsgradel. Conform de aanbevelingen van het genoemde VIONA-expert rapport (Van Ruysseveldt (2002)) wordt een steekproefomvang van 300 eenheden op niveau van de deelpopulaties als minimum vooropgesteld.

Vooraf 'sector' is in dit verband een kritische variabele voor 'kruisingen'. Eerder werd al aangegeven dat het (gestructureerd sociaal overleg op) brancheniveau de meest aangewezen locus is voor het ontwikkelen en in praktijk brengen van concrete werkbaarheidsmaatregelen. Uiteraard is bij de WBM geen exhaustiviteit op het niveau van NACE-2digit-sectoren of van alle paritaire comités haalbaar. Bij een gerealiseerde steekproefomvang van 8.000 eenheden kunnen we betrouwbare gegevens aanleveren voor grote sectoren als metaalindustrie, bouw, handel, transportsector, financiële sector, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg.

Rekening houdend met het type in te zetten meetinstrument, inz. een schriftelijke bevraging, en met een (te realiseren) steekproefomvang van 8.000 eenheden is een postenquête uiteraard de (financieel) enig haalbare procedure van dataverzameling. Vanuit het VIONA-expertenteam werd een responspercentage van 40% bij dit type enquêtering als een realistische doelstelling omschreven. Daarmee kon de initieel uit te zetten steekproef op 20.000 eenheden begroot worden (Van Ruysseveldt, 2002).

Voor de meting 2013 werd de steekproefomvang verdubbeld. De hoofdreden hiervoor is de ambitie om met de meting 2013 voor meer sectoren en/of (combinaties) van beroepen een werkbaarheidsprofiel te kunnen opmaken, en dit met het oog op het stimuleren van de sectoren om acties op te zetten om de werkbaarheid van de jobs te verhogen. Dit alles kadert in het VESOC-akkoord loopbaanbeleid van 17 februari 2012² en het Vlaams Hervormingspro-

² In het VESOC-akkoord loopbaanbeleid worden een aantal prioritaire acties bepaald voor de periode 2013-2013. Eén van deze prioriteiten is werkbaarheid.

'De Vlaamse Regering en de sociale partners wensen sectoren te stimuleren om acties op te zetten om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Hiervoor worden de volgende 2 instrumenten voorzien:

- De Vlaamse Regering maakt een budget vrij om de sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Deze concrete en resultaatgerichte acties (die niet overlappen met reguliere acties uit de huidige sectorconvenants) worden opgenomen in **sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd**. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.
- Indien sectoren een sectorale analyse wensen van de werkbaarheid in hun sector, kunnen ze hiervoor beroep doen op de diensten van de Stichting Innovatie & Arbeid. Daartoe is het noodzakelijk dat de **steekproef van de werkbaarheidsmonitor voor werknemers** opgetrokken wordt tot 40.000 eenheden en voor zelfstandigen tot 12.000 eenheden, zodat er voldoende waarnemingen beschikbaar zijn om meer sectorale analyses te kunnen maken en om meer specifieke analyses toe te laten op het niveau van de grotere sectoren.'

gramma 2012³. Via het ESF werden middelen voorzien voor sectoren die hieromtrent projecten indienen⁴.

De verdubbeling van de steekproef laat bij een voldoende hoge respons bijvoorbeeld toe te rapporteren voor de 'kleinere' sectoren zoals bv horeca, post en telecom en een opsplitsing te maken tussen de groot- en de kleinhandel, de verschillende subsectoren van de gezondheids- en welzijnszorg (ziekenhuizen, rusthuizen, gezins- en bejaardenhulp, ..). Daarenboven kunnen voor verschillende sectoren specifieke beroepsgroepen worden geanalyseerd (bv. arbeiders chemie, uitvoerend bedienden openbaar bestuur, (midden-)kaders financiële instellingen).

Om deze 40%-doelstelling te realiseren werden door de onderzoeksgroep – conform de aanbevelingen van het VIONA-expertenteam – een aantal responsverhogende maatregelen voorbereid. Belangrijkste element in deze responsstrategie is het opzetten van een intensieve en herhaalde communicatie ten aanzien van de respondenten (Dillman, 2000).

In de week van de lancering van de enquête loopt een mediacampagne met advertenties in weekbladen en (omwille van hun bereik naar de specifieke doelgroep) artikelen in de publicaties van de sociale partners.

Bij het schetsen van de doelstelling en achtergronden van de peiling, wordt in de verf gezet dat de bevraging uitgaat van de overheid, de steun heeft van alle sociale partners en kadert in het engagement van genoemde beleidsmakers om daadwerkelijk stappen te zetten op weg naar meer arbeidskwaliteit.

De communicatie naar de respondenten weert de beleidsterm 'werkbaarheidsgraad' en gebruikt algemene gekende begrippen als 'kwaliteit van werk en leven' of 'welzijn en stress op het werk'.

De directe benadering van de respondent verloopt via 3 communicatiemomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst; het toesturen van een herinneringskaartje na 1 week; een rappelzending met vragenlijst na 3 weken⁵.

Om vragen en bemerkingen van respondenten op te vangen wordt een helpdesk georganiseerd via de Vlaamse Infolijn.

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (respons technische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van 10 à 15 minuten) om de drempel tot medewerking te verlagen en het afbreukrisico (afhaken bij het invullen van de enquête) te minimaliseren. De duidelijkheid van de vraagstelling werd via proefenquêteering bij respondenten uit diverse sociaaleconomische milieus uitgetest en geoptimaliseerd (2 proefenquêteeringen bij in totaal 149 respondenten). Ten slotte was er ook aandacht voor een

³ In het Vlaams hervormingsprogramma 2012 wordt in hoofdstuk 4 'Meer mensen aan de slag in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen (richtsnoer 7 t/m 9)' expliciet aandacht gegeven aan de verbetering van de werkbaarheid).

⁴ De **ESF-oproep rond werkbaarheid** werd op 1 juli 2012 gelanceerd. De oproep 'werkbaarheid' wil de sectorale opleidingsfondsen stimuleren om bedrijven te ondersteunen in het streven naar werkbare jobs voor werknemers. De oproep focust op projecten die uitgewerkt worden rond werk maken van werkbare jobs door in te werken op minimum één van de werkbaarheidsindicatoren: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé.

⁵ Om druktechnische redenen werd voor de meting 2013 de rappelzending met één week uitgesteld (periode tussen eerste zending en herhaalzending bedraagt voor de meting 2013 namelijk 4 weken).

professionele lay-out en druktechnische vormgeving van vragenlijst en begeleidende brieven als stimulans tot medewerking aan het onderzoek (een model van vragenlijst en begeleidende brieven is opgenomen in bijlage).

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteitswaarborg t.a.v. de respondent. Uiteraard wordt die anonimiteit waterdicht gegarandeerd door de steekproeftrekking en de verzending van de enquêteformulieren via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Bij de WBM-meting werknemers 2004 werd er geen identificatienummer op de vragenlijst aangebracht, ook geen 'administratieve codes' die de suggestie van mogelijke identificatie zouden kunnen opwekken. De repercussie van het afzien van (anonieme) respondentnummering op de vragenlijst heeft echter ook een aantal nadelen: bij de rappelzending moeten *alle* respondenten opnieuw worden benaderd, waarbij het risico bestaat dat sommigen onder hen tweemaal de ingevulde vragenlijst terugzenden. De controle ex post facto op dergelijke 'dubbelenzendingen' via vergelijking van vragenlijstgegevens op een reeks objectieve persoons- en jobkenmerken én via handschriftcontrole is weliswaar een arbeidsintensieve bezigheid, maar noodzakelijk om 'zuivere' onderzoeksresultaten te waarborgen⁶. Voor de WBM-meting werknemers 2007/2010/2013 moest deze procedure – op aanvraag van de KSZ- licht worden gewijzigd. Om te vermijden dat respondenten meer dan nodig werden aangeschreven, werd op de vragenlijst een nummer vermeld dat de KSZ in staat stelde de herhaalzending te beperken tot de non-respondenten. Omwille van de strikte scheiding van het adressenbestand en het onderzoeksbestand blijft de anonimiteit van de respondenten gegarandeerd⁷.

Begin januari wordt gestart met de praktische realisatie van de dataverzameling. Door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid wordt een (enkelvoudig) aselechte steekproef van 20.000 (40.000 voor 2013) loontrekkende inwoners van het Vlaamse Gewest uit het Dimona-personeelsregister (situatie 31 december) getrokken.

In week 5 start de mediacampagne en tegelijkertijd de verzending van de vragenlijst naar het staal van 20.000 werkende Vlamingen. In week 6 volgt dan het herinneringskaartje en in week 8 de rappelzending met vragenlijst.⁸

In week 12⁹ wordt de enquêtering afgesloten met een (boven verwachting) hoge respons. Deze hoge respons heeft o.i. niet alleen te maken met het vertrouwenwekkende karakter van de initiatiefnemer van de bevraging (de Vlaamse overheid en meer concreet de SERV) en met de professionele aanpak van de peiling, maar geeft ook aan dat de doorsnee Vlaamse werknemer de bevroegde werkbaarheidsthematiek als een relevant onderwerp inschat en begaan is met de kwaliteit van de (eigen) arbeid.

⁶ Bij de WBM-meting loontrekkenden 2004 werden 92 enquêtes als dubbels geïdentificeerd.

⁷ De enquêtes van de tweede zending werden in principe enkel gestuurd naar die respondenten die de vragenlijst niet terugstuurd. Toch is er een klein 'overlap' mogelijk tussen de twee zendingen. In 2007 werden 30 enquêtes als dubbels geïdentificeerd. Voor 2010 waren dat 20 enquêtes, in 2013 39.

⁸ Om technische redenen (ondermeer verhuis ksz/smals, integratie drukken/verzenden) is de verzending voor de meting 2013 met een week verschoven (eerste zending/mediacampagne week 6, herinneringskaartje week 7, tweede zending week 10)

⁹ Voor de WBM-meting 2007 en 2010 is de enquêtering afgesloten in week 14. In week 12 kwamen nog tientallen enquêtes binnen. Voor de WBM-meting 2013 is de enquêtering afgesloten in week 16.

1.2. Populatieafbakening

De onderzoekspopulatie voor de WBM-meting werknemers wordt (technisch) als volgt afgebakend: de loontrekkenden, exclusief (werk)studenten¹⁰, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit. Werknemers die – omwille van ziekte, bevallingsrust, loopbaanonderbreking of tijdscrediet – gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekingen. Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van werknemers in de afgelopen maand.

Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf - via het inbouwen van filters (*WBM-vragenlijst A2 met doorwijzing naar 'pagina 9'*) - werd aangepakt.

Sinds 1 januari 2003 zijn alle werkgevers verplicht tot onmiddellijke aangifte van tewerkstelling via de DIMONA-registratie. De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA - 'Déclaration IMMédiate - ONmiddellijke Aangifte') is een elektronisch bericht waarmee de werkgever de RSZ ervan op de hoogte brengt dat hij een werknemer aanwerft of dat een werknemer de onderneming verlaat. De aangifteplicht is van toepassing op alle werknemers behoudens een aantal uitzonderingen. Deze uitzonderingen zijn weliswaar beperkt in aantal maar kunnen vergelijkingen met andere gegevens zoals de RSZ/RSZPPO-statistieken voor sommige categorieën van werknemers verstoren¹¹.

Het DIMONA-personeelsregister, een momentopname van de DIMONA-databank, geeft dus een accuraat en up-to-date beeld van alle werknemers op een gegeven tijdstip. Het grote voordeel van het DIMONA-personeelsregister is dat de steekproeftrekking kan plaatsvinden op basis van een zeer actuele tewerkstellingssituatie (trekking op basis van de situatie 31 december, bevraging vanaf eind januari). Deze databank biedt dus een unieke kans om de steekproefuitval door veranderingen in de tewerkstellingssituatie (bijvoorbeeld: iemand wordt werkloos tussen het moment van trekking en het moment van bevraging) te minimaliseren.

Bovendien is het mogelijk de tewerkstellingsinformatie uit het DIMONA-personeelsregister via tussenkomst van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan de woonplaatsgegevens. Het DIMONA-personeelsregister gekoppeld aan de woonplaats van werknemers geeft ons dus het gezochte populatiebestand van alle loontrekkende werknemers woonachtig in het Vlaamse gewest.

1.3. Controle van de initiële steekproef

Bij vergelijking van de initiële WBM-steekproef uit het DIMONA-personeelsregister met de beschikbare (administratieve) statistische bronnen, namelijk de gegevens van RSZ en

¹⁰ Een student wordt als gewone werknemer beschouwd indien hij meer dan 23 dagen werkt in het derde kwartaal of indien hij meer dan 23 dagen werkt in de drie andere kwartalen samen. Sinds 2012 mag een student 50 dagen per jaar werken, ongeacht de maand waarin de prestatie wordt verricht.

¹¹ Sinds 1 juli 2006 zijn de uitzonderingen voor gelegenhedswerkers in de sectoren horeca, landbouw en tuinbouw en de uitzendsector afgeschaft.

RSZPPO, stuiten we meteen op een aantal problemen. Bij de meting van 2007 hadden de meest recente gegevens betrekking op de situatie van 30 december 2003¹². Voor de meting van 2010 en 2013 waren wel recente gegevens beschikbaar (resp. 31/12/2008 en 30/06/2011)¹³. Een ander probleem is dat het DIMONA-personeelsregister en de RSZ/RSZPPO-statistieken bepaalde categorieën van loontrekkenden, zoals de langdurig zieken, anders registreren. Bij vergelijking van de steekproef met de populatiestatistieken moeten deze bronnen van afwijking in ieder geval ingecalculereerd worden.

We kunnen de samenstelling van de initiële WBM-steekproeven vergelijken met de gegevens van RSZ/RSZPPO (verwerking steunpunt WSE) naar volgende kenmerken: geslacht, sector en leeftijd.

1.3.1 geslacht

Tabel 2-1a Initiële WBM-steekproeven naar geslacht (werknemers)

GESLACHT	Initiële WBM-steekproef meting <u>2004</u> (DIMONA-personeelsregister 31 december 2003)	Initiële WBM-steekproef meting <u>2007</u> (DIMONA-personeelsregister 31 december 2006)	Initiële WBM-steekproef meting <u>2010</u> (DIMONA-personeelsregister 31 december 2009)	Initiële WBM-steekproef meting <u>2013</u> (DIMONA-personeelsregister 31 december 2012)
Man	55,3%	53,7%	51,6%	51%
Vrouw	44,7%	46,3%	48,5%	49%

Tabel 2-2a RSZ/RSZPPO naar geslacht (werknemers)

GESLACHT	RSZ/RSZPPO 2003	RSZ/RSZPPO 2008	RSZ/RSZPPO 2011
Man	55,1%	52,7%	51,9%
Vrouw	44,8%	47,3%	48,1%

Bron: steunpunt WAV/WSE 'loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest' op basis van cijfers RSZ- en RSZPPO (31/12/2003, 31/12/2008, 30/06/2011)

De WBM-steekproef op basis van het personeelsregister bevat sinds 2003 een hoger aandeel vrouwen. Dit stemt overeen met de vervrouwelijking op de arbeidsmarkt die ook vast te stellen is op basis van de RSZ/RSZPPO-gegevens.

¹² De cijfers over het aantal jobs in loondienst (gedecentraliseerde statistieken) liepen vertraging op door een aantal methodologische verschuivingen bij de RSZ, mede omwille van de omschakeling naar de multifunctionele aangifte (DMFA).

¹³ Informatie beschikbaar via het steunpunt werk en sociale economie, www.steunpuntwse.be

1.3.2 leeftijd

Tabel 2-3 Initiële WBM-steekproeven naar leeftijd (werknemers)

LEEFTIJD- KLASSEN	Initiële WBM- steekproef meting 2004 (DIMONA- personeelsregister van 31/12/2003)	Initiële WBM- steekproef meting 2007 (DIMONA- personeelsregister van 31/12/2006)	Initiële WBM- steekproef meting 2010 (DIMONA- personeelsregister van 31/12/2009)	Initiële WBM- steekproef meting 2013 (DIMONA- personeelsregister van 31/12/2012)
-25	9,9%	9,4%	7,9%	7,6%
25-49	70,2%	69,1%	68,3%	65,7%
50 en meer	19,3%	21,5%	23,8%	26,7%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2-4 Vergelijking initiële WBM-steekproef 2010 en RSZ-RSZPPO-statistieken (2008): verdeling naar leeftijd (werknemers)

LEEFTIJD- KLASSEN	RSZ/RSZPPO 2003	RSZ/RSZPPO 2008	RSZ/RSZPPO 2011
-25	10,7%	9,6%	8,8%
25-49	70,9%	67,8%	66,2%
50 en meer	18,2%	22,7%	25,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: steunpunt WAV/WSE 'loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest' op basis van cijfers RSZ-en RSZPPO (31/12/2003, 31/12/2008, 30/06/2011)

De WBM-steekproef op basis van het personeelsregister bevat sinds 2003 een hoger aandeel oudere werknemers. Dit stemt overeen met de evolutie in de gegevens van RSZ/RSZPPO.

Ten opzichte van de RSZ/RSZPPO gegevens zijn de -25 jarigen in elke WBM-meting ondervertegenwoordigd en de groep van 50 en meer oververtegenwoordigd.

Volgende elementen verklaren de 'ondervertegenwoordiging' van -25 jarigen in de initiële WBM-steekproef:

- de restrictieve inschatting van uitzendarbeid, een contractvorm met een dominante vertegenwoordiging van jongeren. Waar de RSZ-statistieken specifiek voor uitzendarbeid een referteweek als tellingsbasis hanteren, weerspiegelt het DIMONA-personeelsregister per 31 december en dus ook de initiële WBM-steekproef de situatie op dagbasis. 31 december is wellicht een dag met (in een aantal sectoren) verminderde economische activiteit en daarmee ook een gereduceerde inzet van uitzendarbeid
- de evolutie van de jongeren in het DIMONA-personeelsregister (periode 2003-2012), duidt op een afname van het aandeel jongeren op de arbeidsmarkt, een afname die zich wellicht verderzet na 2011(meest recente RSZ/RSZPPO gegevens).

Volgende element verklaart de 'oververtegenwoordiging' van werknemers 50-plus in de initiële WBM-steekproef:

- de evolutie van de ouderen in het DIMONA-personeelsregister (periode 2003-2012), duidt op een toename van het aandeel ouderen op de arbeidsmarkt, een toename die zich wellicht verderzet na 2011(meest recente RSZ/RSZPPO gegevens).

1.3.3 sector

De Europese activiteitennomenclatuur (NACE) vormt het referentiekader voor de productie en de verspreiding van statistieken met betrekking tot economische activiteiten in Europa. Sinds 2008 is een nieuwe uitgave van de NACE-BEL van kracht voor de verschillende statistiek zoals deze van RSZ/RSZPPO. Op basis van de conversietabel die werd opgemaakt naar aanleiding van de overstap van NACE-BEL 2003 naar de NACE-BEL 2008 zijn aan de sectoren de nieuwe corresponderende codes toegekend.

Tabel 2-5 2004-2007 initiële WBM-steekproef 2004/2007 en RSZ-RSZPPO 2003-statistieken: verdeling naar sector (werknemers)

SECTOR	Initiële WBM-steekproef wbm-meting <u>2004</u> (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2003)	Initiële WBM-steekproef wbm-meting <u>2007</u> (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2006)	RSZ 31/12/2003
Voeding (NACE 15-16)	3,1%	3,2%	2,9%
Textiel en confectie (NACE 17-18-19)	1,7%	1,4%	1,7%
Chemie (NACE 24-25)	3,0%	2,9%	3,4%
Metaal (NACE 27-35)	8,5%	7,7%	8,0%
Bouw (NACE 45)	5,6%	5,9%	5,6%
Handel (NACE 51-52)	11,8%	12,7%	11,8%
Horeca (NACE 55)	3,3%	3,2%	2,6%
Transport (NACE 60-63)	4,4%	5,0%	5,5%
Post-telecom (NACE 64)	2,2%	2,0%	2,1%
Financiële instellingen (NACE 65-67)	3,9%	3,5%	3,8%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 70-74)	9,0%	9,9%	9,1%
Openbaar bestuur (NACE 75)	5,7%	6,0%	5,6%
Onderwijs (NACE 80)	9,4%	9,0%	9,8%
Gezondheid/ welzijn (NACE 85)	10,2%	10,6%	9,9%
Overige	9,5%	9,5%	10,1%
Totaal RSZ	91,3%	92,9%	92,0%
	Initiële WBM-steekproef (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2003)	Initiële WBM-steekproef (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2006)	RSZPPO 31/12/2003
RSZPPO	8,7%	7,1%	8,0%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: steunpunt WAV 'loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest' op basis van cijfers RSZ- en RSZPPO (situatie 31/12/2003)

Tabel 2-6 2010-2013 Initiële WBM-steekproef 2010/2013 en RSZ-RSZPPO 2008/2011- statistieken: verdeling naar sector (werknemers)

SECTOR	Initiële WBM-steekproef meting 2010 (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2009)	Initiële WBM-steekproef meting 2013 (DIMONA-personeelsregister van 31/12/2012)	RSZ 31/12/2008	RSZ 30/06/2011
Voeding (NACE 10-12)	2,9%	2,6%	2,7%	2,6%
Textiel en confectie (NACE 13-15)	1,1%	0,8%	1,1%	0,9%
Chemie (NACE 20-22)	2,8%	2,6%	2,8%	2,6%
Metaal (NACE 24-30,33)	7,1%	6,1%	7,0%	6,2%
Bouw (NACE 41-43)	6,3%	6,0%	5,7%	5,8%
Handel (NACE 45-47,95)	12,8%	14,0%	13,5%	13,3%
Horeca (NACE 55-56)	2,5%	2,3%	2,6%	2,7%
Transport (NACE 49-52)	5,4%	5,1%	5,3%	5,1%
Post-telecom (NACE 53,61)	1,7%	1,6%	1,8%	1,6%
Financiële instellingen (NACE 64-66)	3,7%	3,6%	3,6%	3,5%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 68-74,77-82)	10,1%	10,9%	10,6%	12,7%
Openbaar bestuur (NACE 84)	5,2%	5,1%	5,2%	5,0%
Onderwijs (NACE 85)	9,7%	9,6%	9,5%	9,6%
Gezondheid/ welzijn (NACE 75,86-88)	13,0%	12,5%	11,8%	11,7%
Overige	8,7%	8,4%	8,5%	9,1%
Totaal RSZ	92,9%	91,6%	91,8%	91,6%
	Initiële WBM-steekproef 2010 (DIMONA-personeelsregister)	Initiële WBM-steekproef 2013 (DIMONA-personeelsregister)	RSZPPO 31/12/2008	RSZPPO 30/06/2011
RSZPPO	7,1%	8,7%	8,2%	8,3%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: steunpunt WSE 'loontrekkende inwoners van het Vlaamse gewest' op basis van cijfers, RSZ- en RSZPPO (31/12/2008, 30/06/2011)

Zowel de WBM-steekproef -op basis van het DIMONA-personeelsregister – als de gegevens van de RSZ/RSZPPO bevatten sinds 2003 een duidelijk lager aandeel werknemers in sectoren als textiel/confectie, metaal, post- en telecommunicatie en het openbaar bestuur. Voor andere sectoren zoals de handel en de gezondheids- en welzijnszorg is er dan weer sprake van een toename van het aandeel werknemers in de totale tewerkstelling. De evoluties in de wbm-steekproef voor deze sectoren weerspiegelen met andere woorden de reële evolutie op de arbeidsmarkt.

De steekproef 2004 telt relatief meer werknemers uit de horeca en relatief minder werknemers uit de transportsector dan men zou verwachten volgens de RSZ/RSZPPO-informatie

2003. Mogelijks heeft dit te maken met kinderziektes van de DIMONA-registratie in 2004. In de WBM-steekproef 2010 en 2013 zijn deze verschillen grotendeel weggewerkt.

Voor de steekproeftrekking 2007, 2010 en 2013 werd het aantal RSZPPO werknemers vooraf vastgelegd op resp. 7,1% 7,1% en 8,7% en dit op basis van de beschikbare DIMONA-populatiegegevens.

1.3.4 conclusie

De vergelijking tussen de WBM-steekproef voor de verschillende metingen en de beschikbare statistische populatiegegevens laat slechts minimale verschillen optekenen. Voor de afwijkingen op het vlak van geslacht, leeftijdscategorieën en sector vonden we in de meeste gevallen een verklaring in de verschillen tussen de respectieve basisdatabanken op het vlak van methodologie en tijdsdimensie.

1.4. Kwaliteit van de respons

De enquêtes worden bij hun aankomst optisch ingelezen en gecontroleerd. Onderstaande tabel geeft voor de drie metingen een overzicht van de respons.

Tabel 2-7 Overzichtsschema respons op de WBM-meting werknemers

	WBM2004	WBM2007	WBM2010	WBM2013
Aantal verzonden enquêtes	20.000	20.000	20.000	40.000
• aantal niet bestelbaar adres /overleden	37	48	29	126
Effectief verzonden enquêtes (responsnoemer)	19.963	19.953	19.971	39.874
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	12.268	10.748	9.823	17.353
Bruto-respons	61,1%	53,9%	49,2%	43,5%
• onjuiste interpretatie filter voor pagina 9	11	13	12	22
• terugzending met vermelding van taalproblemen of ongeletterdheid	8	3	7	6
• enquêtes met hoge item non respons	154	86	108	111
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	12.095	10.646	9.696	17.214
• aantal ingevulde enquêtes	11.099	9.738	8.937	15.962
• aantal pagina 9	996	908	759	1.252
Netto-respons	60,6%	53,3%	48,6%	43,1%

De invulbaarheid van de (gescande) enquêteformulieren werd getoetst. Zo werden vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen (*WBM-vragenlijst A1 en A2* – geen loontrekkende op het ogenblik van de bevraging of geen effectieve prestaties in de afgelopen 4 weken) of bij een te grote item non respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd werd was dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moest zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord.

De respons voor de WBM-metingen loontrekkende overtreft het streefcijfer van 40%, dat vanuit genoemd VIONA-expertrapport (Van Ruysseveldt, 2002) als doelstelling naar voor geschoven was.

Het basisbestand bevat respondenten die op het moment van de bevraging niet langer loontrekkende waren (*WBM-vragenlijst filtervraag A1* – bijvoorbeeld omwille (brug)pensionering of werkloosheid sinds het moment van de trekking van de steekproef (31 december van het jaar voorafgaand aan de meting) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (*WBM-vragenlijst filtervraag A2* – bijvoorbeeld omwille van ziekte, zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking of tijdskrediet). Deze respondenten moesten enkel de vragen naar klassieke identificatiekenmerken en 'administratieve' toestandsgegevens (op *pagina 9* van de vragenlijst) invullen.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de WBM-onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst en inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelgd. De definitieve WBM-dataset voor de berekening van de WBM-indicatoren en verdere analyses werd op basis van deze records opgebouwd (11.099 in 2004, 9.738 in 2007 en 8.937 in 2010, 15.962 in 2013).

Tabel 2-8 Overzicht (non) respons op itemniveau voor de definitieve WBM-dataset (werknemers)

	WBM-2004	WBM-2007	WBM-2010	WBM-2013
Aandeel item-(non-)repons	N=11.099	N=9.738	N=8.937	N=15.962
volledig ingevuld, geen missing	50,7%	57,1%	58,1%	64,5%
minder dan 10% van de vragen is missing	88,0%	87,1%	88,3%	93,2%
minder dan 30% van de vragen is missing	96,7%	92,8%	92,0%	96,1%
minder dan 50% van de vragen is missing	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een blik op de 'item non respons' en invulbaarheid van de vragenlijsten 'achter' de definitieve WBM-dataset (zie tabel 2.8) leert ons dat voor elke meting in minstens 87% van de gevallen meer dan 90% van de vragen beantwoord werden, in meer dan de helft van de enquêtes zijn zelfs alle vragen ingevuld. De meting 2013 geeft de beste kwaliteit op het vlak item (non)-respons. Voor deze meting zijn 64,5% van de vragenlijsten volledig ingevuld en bij 93,2% van de respondenten is minder dan 10% van de vragen niet ingevuld.

Verdere analyse wees uit dat de vastgestelde 'item non respons' vooral te maken heeft met (een bij schriftelijke bevragingen gekend technisch probleem) van volledig blanco bladzijden, ten gevolge het te snel doorbladeren van de enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst. Dit probleem werd sterk gereduceerd in de meting 2013, met 'slechts' 3% uitval voor de paginaparen 4 en 5¹⁴.

1.5. Controle van de gerealiseerde steekproef

Een goede respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een non-responsanalyse, waarbij een staal van non-respondenten intensief wordt benaderd en (eventueel in verkorte vorm) bevroegd, laat toe het profiel van de non-respondent voor een aantal centrale onderzoeksvariabelen op te maken en met dat van de respondentengroep te vergelijken. Op die manier kunnen – in functie van een correcte interpretatie van de onderzoeksresultaten - responsvertekeningen exacter worden geschat. Omwille van de door de Kruispuntpank van de Sociale Zekerheid gehanteerde privacy-procedures was een dergelijke non-responsanalyse niet haalbaar. Het was enkel mogelijk de gerealiseerde en de initiële (DIMONA-) steekproef op drie kenmerken nl. geslacht, leeftijd en sector te vergelijken.

De vergelijking tussen leeftijd en geslacht is vrij eenvoudig omwille van de uniforme definiëring in administratieve bestanden (bron gegevens initiële steekproef) en de vragenlijst (bron gegevens gerealiseerde steekproef).

Wanneer we de verdeling naar geslacht voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken (tabel 2.9), dan blijkt de relatief grotere deelnamebereidheid van vrouwen aan het onderzoek. Het gaat hier over een beperkt doch – ook omwille van de steekproefomvang - significant verschil.

Simulaties van wegingscorrecties voor de oververtegenwoordiging van vrouwen laten zien dat deze de onderzoeksresultaten voor (een beperkt aantal) kengetallen en indicatoren slechts voor maximaal twee tiende procentpunt beïnvloeden¹⁵. Daarnaast zijn er de onduidelijkheden over de actuele onderzoekspopulatie, zodat wegingsoperaties zelfs een bron van fouten kunnen vormen.

¹⁴ In 2004 kon dit probleem bij de pagina-paren '2 en 3' (3,2% blanco's) of '6 en 7' (6,9% blanco's) worden vastgesteld, in 2007 bij de pagina-paren 4 en 5 (7,9% blanco's), in 2010 eveneens bij de pagina-paren 4 en 5 (7,8%), in 2013 kwam dit probleem vooral voor bij de paginaparen 4 en 5 (3%). In controles op de centrale onderzoeksvariabelen en meetschalen wijzen uit dat respondenten die genoemde pagina's niet hebben ingevuld (op andere vragenlijstonderdelen) geen afwijkend antwoordpatroon laten optekenen. Uitzondering hierop was schaal welbevinden. Zowel in 2007 als in 2010 scoren de respondenten die pagina 4 én 5 niet hebben ingevuld lager op de schaal 'welbevinden' (meting 2007 16,0 versus 19,5) (meting 2010 16,1 versus 18,3). In 2010 was dit ook zo voor de schaal werk-privé-balans (25,2 versus 27,5). Voor 2013 zijn er geen significante verschillen.

¹⁵ Uitzondering hierop is fysieke belasting die bij weging naar geslacht in 2013 drie tiende procentpunten hoger ligt.

Tabel 2-9 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007/2010/2013 naar geslacht (werknemers)

	Man	Vrouw
2004		
Initiële steekproef	55,3%	44,7%
volledige enquêtes (N=11.099)	52,5%	47,5%
'pagina 9' (N=996)	48,4%	51,6%
Gerealiseerde steekproef	52,2%	47,8%
Chi ² =23,496; p=0,000		
2007		
Initiële steekproef	53,7%	46,3%
volledige enquêtes (N=9738)	51,0%	49,0%
'pagina 9' (N=908)	47,5%	52,5%
Gerealiseerde steekproef	50,7%	49,3%
Chi ² =25,165; p=0,000		
2010		
Initiële steekproef	51,5%	48,5%
volledige enquêtes (N=8937)	47,8%	52,2%
'pagina 9' (N=759)	40,5%	59,5%
Gerealiseerde steekproef	47,3%	52,7%
Chi ² = 46,741; p=0,000		
2013		
Initiële steekproef	51,0%	49,0%
volledige enquêtes (N=15962)	47,0%	53,0%
'pagina 9' (N=1252)	41,5%	58,5%
Gerealiseerde steekproef	46,5%	53,4%
Chi ² =95,317; p=0,000		

Tabel 2-10 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007/2010/2013 naar leeftijd (werknemers)

	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50+ jaar
2004					
Initiële steekproef	9,9%	12,5%	29,0%	29,2%	19,3%
volledige enquêtes (N=11.099)	7,6%	12,9%	30,3%	31,5%	17,6%
'pagina 9' (N=996)	9,1%	9,2%	15,8%	18,5%	47,5%
Gerealiseerde steekproef	7,7%	12,6%	29,1%	30,5%	20,1%
Chi ² =38,670; p=0,000					
2007					
Initiële steekproef	9,4%	12,5%	27%	29,6%	21,5%
volledige enquêtes (N=9738)	7,3%	11,4%	26,9%	32,5%	21,9%
'pagina 9' (N=908)	6,2%	9%	17,2%	16,3%	51,2%
Gerealiseerde steekproef	7,2%	11,2%	26,1%	31,1%	24,4%
Chi ² =119,684; p=0,000					
2010					
Initiële steekproef	7,9%	12,7%	26,1%	29,4%	23,8%
volledige enquêtes (N=8937)	5,6%	10,7%	25,1%	32,3%	26,3%
'pagina 9' (N=759)	5,4%	8,8%	14,6%	19,1%	52,0%
Gerealiseerde steekproef	5,6%	10,6%	24,4%	31,0%	28,4%
Chi ² =140,388; p=0,000					
2013					
Initiële steekproef	7,6%	12,0%	25,2%	28,5%	26,7%
volledige enquêtes (N=15962)	5,3%	9,4%	23,0%	31,3%	31,0%
'pagina 9' (N=1252)	4,1%	8,5%	16,2%	17,9%	53,3%
Gerealiseerde steekproef	5,2%	9,3%	22,5%	30,3%	32,6%
Chi ² = 559,544; p=0,000					

Wanneer we de verdeling naar leeftijdsgroepen voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken, dan kunnen eveneens afwijkingen vastgesteld worden. Op basis van een analyse van de gestandaardiseerde residuen bij de χ^2 -toetsing blijkt er voor 2004 alleen voor de leeftijdscategorie –25 jaar het verschil tussen de initiële en de gerealiseerde steekproef statistisch significant. Voor 2007 en voor 2010 is er ook een afwijking voor de leeftijdsgroepen 25-29 en 50+. Voor 2013 is er een afwijking voor alle leeftijdsgroepen.

Ook hier beïnvloeden eventuele wegingscorrecties voor de ondervertegenwoordiging van jongeren de onderzoeksresultaten voor (een beperkt aantal) kengetallen en indicatoren slechts marginaal¹⁶ en worden we geconfronteerd met het ontbreken van actuele informatie over de exacte leeftijdsstructuur voor de specifieke onderzoekspopulatie.

In dit verband is het vermeldenswaard dat de analyse van de informatie van de ‘pagina 9-respondenten’ onvolkomenheden in de initiële steekproef (en vooral de aanwezigheid van (brug)gepensioneerden in het bronbestand) aan de oppervlakte brengt.

De vergelijking naar sector heeft slechts indicatieve waarde omdat de NACE-sectorclassificering in administratieve databanken en de informatie van de respondent over de economische activiteit van de onderneming(svestiging) niet noodzakelijk equivalent zijn. Daarenboven kunnen op basis van de beschikbare informatie de ‘RSZPPO-werknemers’ in de initiële steekproef niet uitgesplitst worden naar sector: zij werken hoofdzakelijk in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en gezondheids/welzijnszorg. In de loop van het onderzoek is de NACE-sectorclassificering veranderd van NACE-BEL-2003 (meting 2004, meting 2007) naar NACE-BEL-2008 (meting 2010, meting 2013)¹⁷.

Daarmee rekening houdend kunnen we uit tabel 2.11 besluiten dat de sectorverdeling in de WBM-dataset er tamelijk realistisch uitziet. Enkel voor de zakelijke dienstverlening en de handel stellen we een opvallende ondervertegenwoordiging in de gerealiseerde steekproef vast. Uiteraard corresponderen de NACE-categorieën ‘Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven’ niet volledig met de omschrijving in de vragenlijst: “diensten aan ondernemingen (bijv. schoonmaak, consultancy, ...)”. Voor de uitzendkrachten (die volgens de administratieve indeling eveneens ressorteren onder deze NACE (2004/2007: 70-74 en 2010/2013: 68-74,77-82), was het bij de bevraging expliciet de bedoeling zich in de sector van de ‘gebruiker’ (de onderneming die hen effectief tewerkstelt) te positioneren. Deze ‘algemene’ omschrijving van de sector in de vragenlijst verklaart tevens waarom een groot aantal respondenten zichzelf in de categorie ‘overige diensten’ hebben ondergebracht. Vermoedelijk hebben ook een aantal respondenten uit de handel zichzelf bij de ‘overige diensten’ ondergebracht. Volgens de administratieve onderverdeling horen ook de handelsbemiddeling en de reparatie tot de NACE (2004/2007: 51-52 of 2010/2013: 45-47,95).

Voor 2013 valt het ook op dat het aandeel van de sector ‘welzijns- en gezondheidssector’ is toegenomen. Wellicht is hiervoor de meer gedetailleerde bevraging naar de subsectoren van de gezondheids- en welzijnssector sinds 2013 hiervoor verantwoordelijk.

¹⁶ Enkel voor 2013 is er voor leermogelijkheden sprake van een verschil van drie tiende percentage punten .

¹⁷ Op 1 januari 2008 is een nieuwe NACE-Bel-nomenclatuur in voege getreden (NACE-Bel 2008 of NACE Rev. 2). Ze is de opvolger van de nomenclatuur die sinds 1993 in voege is getreden en die in 2003 enkele wijzigingen kende. De structuur is ongewijzigd gebleven, maar er zijn nieuwe rubrieken bijgekomen en de inhoud van bepaalde codes werd grondig gewijzigd.

Tabel 2-11 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007 naar sector (werknemers)

NACE sectorindeling	2004		2007	
	Initiële steekproef	Gerealiseerde steekproef	Initiële steekproef	Gerealiseerde steekproef
Voeding (NACE 15-16)	3,1%	2,8%	3,2%	2,9%
Textiel en confectie (NACE 17-18-19)	1,7%	2,4%	1,4%	1,9%
Chemie (NACE 24-25)	3,0%	4,2%	3,1%	4,4%
Metaal (NACE 27-35)	8,5%	9,2%	7,7%	8,8%
Bouw (NACE 45)	5,6%	5,5%	5,9%	5,5%
Handel (NACE 51-52)	11,8%	8,1%	12,1%	7,5%
Horeca (NACE 55)	3,3%	2,1%	3,2%	2,1%
Transport (NACE 60-63)	4,4%	5,4%	5,0%	4,1%
Post-telecom (NACE 64)	2,2%	2,4%	2,0%	2,6%
Financiële instellingen (NACE 65-67)	3,9%	4,2%	3,5%	3,7%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 70-74)	9,0%	5,6%	9,6%	6,3%
Openbaar bestuur (NACE 75)	5,7%	10,9%	5,7%	10,9%
Onderwijs (NACE 80)	9,4%	10,6%	8,6%	10,4%
Gezondheid/ welzijnszorg (NACE 85)	10,2%	13,8%	10,4%	14,9%
Overige	9,5%	12,8%	9,3%	14%
RSZPPO	8,7%	verdeeld over andere sectoren	7,1%	verdeeld over andere sectoren
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2-12 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2010/2013 naar sector (werknemers)

NACE sectorindeling	2010		2013	
	Initiële steekproef	Gerealiseerde steekproef	Initiële steekproef	Gerealiseerde steekproef
Voeding (NACE 10-12)	2,9%	2,9%	2,6%	2,6%
Textiel en confectie (NACE 13-15)	1,1%	1,4%	0,8%	1,2%
Chemie (NACE 20-22)	2,8%	4,4%	2,6%	4,4%
Metaal (NACE 24-30,33)	7,1%	8,3%	6,1%	7,4%
Bouw (NACE 41-43)	6,3%	5,3%	6,0%	4,9%
Handel (NACE 45-47,95)	12,8%	7,7%	14,0%	7,6%
Horeca (NACE 55-56)	2,5%	1,8%	2,3%	1,5%
Transport (NACE 49-52)	5,4%	3,6%	5,1%	3,3%
Post-telecom (NACE 53,61)	1,7%	2,4%	1,6%	1,6%
Financiële instellingen (NACE 64-66)	3,7%	4,0%	3,6%	3,6%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 68-74,77-82)	10,1%	7,3%	10,9%	6,8%
Openbaar bestuur (NACE 84)	5,2%	10,4%	5,1%	12,8%
Onderwijs (NACE 85)	9,7%	11,1%	9,6%	11,4%
Gezondheid/ welzijn (NACE 75,86-88)	13,0%	15,7%	12,5%	17,6%
Overige	8,7%	13,7%	8,4%	12,9%
RSZPPO	7,1%	verdeeld over andere sectoren	8,7%	verdeeld over andere sectoren
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

In de rand van deze responsanalyse naar sector kan nog opgemerkt worden dat, als gevolg van het hoge responspercentage, een groter aantal sectoren de (voor deelpopulatie-analyses) vooropgestelde minimale steekproefomvang (N=300) bereiken. Op die basis kunnen niet alleen voor de metaalindustrie, de bouwsector, de handel, transportsector, de financiële sector, de zakelijke dienstverlening, de openbaar besturen, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg, maar ook voor de voedingsindustrie en de chemische industrie WBM-indicatoren worden opgemaakt. Bij een beperkte versoepeling van deze minimum-

drempel (N=200) komen bovendien de textiel- en confectienijverheid, de horeca en de post- en telecommunicatiesector in aanmerking voor dergelijke analyses. Voor de bevraging van 2007 daalt het aantal respondenten in de textiel- en confectienijverheid onder de kritische drempel van 200. In 2010 is dit ook zo voor de horeca. Voor 2013 is geopteerd voor een verdubbeling van de steekproef en een meer gedetailleerde sectorbevraging. Hierdoor kan – met het hanteren van de minimumdrempel van 200- informatie geleverd worden voor een aantal deelsectoren (groothandel, kleinhandel, openbaar vervoer, politie/defensie, gas/water/elektriciteit, ziekenhuizen, rusthuizen, gezins- en bejaardenhulp, jeugdbijstand/gehandicaptenzorg/welzijnswerk, kinderopvang/centra geestelijke gezondheidszorg). Ook voor de horeca wordt in 2013 de minimumdrempel opnieuw gehaald, dit is niet zo voor de textiel en confectie.

1.6. vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013

In onderstaande tabellen wordt de arbeidskenmerken voor de gerealiseerde steekproeven – **volledige enquêtes**- weergegeven. Het gaat over de indeling naar geslacht, leeftijd, contract, dienstomvang, jobsoort, ondernemingsomvang, sector.

Tabel 2-13 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013: verdeling naar geslacht (werknemers)

GESLACHT	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Man	52,5%	51,0%	47,8%	47,0%
Vrouw	47,5%	49,0%	52,2%	53,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2 = 4,157; p=0,041$ (2004-2007)

$Chi^2 = 18,639; p=0,000$ (2007-2010)

$Chi^2 = 1,79; p=0,224$ (2010-2013)

$Chi^2 = 79,265; p=0,000$ (2004-2013)

De gerealiseerde steekproeven wijken telkens van elkaar af –met uitzondering van 2010-2013. Dit heeft te maken met de vervrouwelijking op de arbeidsmarkt vooral dan in de periode 2004-2010. Dit blijkt ook uit de evolutie van de initiële steekproef met resp. 44,7% (meting 2004), 46,3% (meting 2007) en 48,5% (meting 2010) en 49,0% (meting 2013). Deze evolutie wordt bevestigd door analyses van het steunpunt WSE¹⁸.

¹⁸ Voor meer info zie evolutie aantal tewerkgestelde werknemers naar geslacht www.steunpuntwse.be.

Tabel 2-14 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013: verdeling naar leeftijd (werknemers)

LEEFTIJD	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
-30	20,5%	18,7%	16,3%	14,7%
30-39	30,4%	26,9%	25,1%	23,0%
40-49	31,5%	32,5%	32,3%	31,3%
50-54	11,7%	13,4%	15,5%	16,4%
55 en +	5,9%	8,5%	10,7%	14,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2 = 90,915; p=0,000$ (2004-2007)

$Chi^2 = 57,916; p=0,000$ (2007-2010)

$Chi^2 = 98,241; p=0,000$ (2010-2013)

$Chi^2 = 815,375; p=0,000$ (2004-2013)

De gerealiseerde steekproeven verschillen onderling significant op het vlak van leeftijdsverdeling. Hoe recenter de steekproef, hoe –relatief gezien- minder respondenten in de leeftijdsgroep -39 en hoe meer 50-ers. De groep 40-49 blijft het meest stabiel. Bij de 50 +ers is er de sterkste stijging (van 5,9% in 2004 naar 14,6% in 2013). Deze evolutie wordt bevestigd door de administratieve gegevens¹⁹.

Tabel 2-15 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013: verdeling naar jobsoort (werknemers)

SOORT JOB	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Ongeschoolde/geoefende arbeider	14,4%	14,3%	13,5%	11,7%
Geschoolde arbeiders	20,4%	19,1%	17,4%	16,2%
Uitvoerende bediende	28,8%	28,4%	30,1%	30,5%
Zorg- en onderwijsfunctie	16,9%	17,7%	18,7%	20,2%
Middenkader of professional	14,0%	15,2%	15,1%	15,9%
Kader of directie	5,4%	5,3%	5,1%	5,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2 = 10,791; p=0,056$ (2004-2007)

$Chi^2 = 16,069; p=0,007$ (2007-2010)

$Chi^2 = 30,786; p=0,007$ (2010-2013)

$Chi^2 = 161,262; p=0,000$ (2004-2013)

¹⁹ Voor meer info zie evolutie aantal tewerkgestelde werknemers naar leeftijd www.steunpuntwse.be

De gerealiseerde steekproeven van 2004 en 2007 verschillen niet significant naar tot de jobsoort. Bij de andere toetsingen merken we wel significante verschillen. Het aandeel van de arbeiders is gedaald, het aandeel van de zorg- en onderwijsfuncties is gestegen.

Tabel 2-16 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar contract (werknemers)

CONTRACT	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Vast	92,4%	94,2%	94,9%	95,0%
Tijdelijk	7,6%	5,8%	5,1%	5,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

$Chi^2 = 25,058; p=0,000$ (2004-2007)

$Chi^2 = 4,330; p=0,037$ (2007-2010)

$Chi^2 = 0,127; p=0,721$ (2010-2013)

$Chi^2 = 77,942; p=0,000$ (2004-2013)

Hoe recenter de steekproef, hoe –relatief gezien- meer werknemers met een vast contract. Er is wel geen significant verschil tussen de meting van 2010 en 2013. De gegevens van EAK wijzen bij de werkenden op een evolutie van de tijdelijke arbeid van 7,5% in 2003 naar 6,9 in 2008²⁰. Voor 2011 is er volgens EAK wel sprake van een toename van de tijdelijke arbeid.

Tabel 2-17 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar dienstomvang (werknemers)

DIENSTOMVANG	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Voltijds	75,8%	73,8%	71,0%	70,2%
Deeltijds 60%+	14,5%	16,2%	18,9%	19,6%
Deeltijds -60%	9,6%	10,0%	10,1%	10,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

$Chi^2 = 10,167; p=0,002$ (2004-2007)

$Chi^2 = 24,291; p=0,000$ (2007-2010)

$Chi^2 = 2,037; p=0,361$ (2010-2013)

$Chi^2 = 46,685; p=0,000$ (2004-2013)

De gerealiseerde steekproeven verschillen significant van elkaar naar dienstomvang met uitzondering van de steekproef 2010 versus 2013. Het aandeel voltijders daalt in de periode 2004-2010 en het aandeel grote deeltijders stijgt. Ook de EAK-gegevens laten zien dat er in

²⁰ www.apsvlaanderen.be, aandeel deeltijdarbeid bij de werkenden (15-64 jaar), Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

de periode 2003-2011 bij de werkenden sprake is van een toename van de deeltijders 20,2% naar 25,5%²¹

Tabel 2-18 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013: verdeling naar ondernemingsomvang (werknemers)

ONDERNEMINGS-GROOTTE	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
< 10 wkn	13,7%	12,9%	12,1%	11,6%
10-49 wkn	25,3%	23,8%	23,7%	22,9%
50-99 wkn	13,6%	13,8%	13,8%	13,4%
100-499 wkn	23,6%	23,8%	23,6%	24,6%
> 499 wkn	23,8%	25,7%	26,9%	27,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2 = 14,599$; $p = 0,006$ (2004-2007)

$Chi^2 = 4,956$; $p = 0,292$ (2007-2010)

$Chi^2 = 6,850$; $p = 0,144$ (2010-2013)

$Chi^2 = 78,210$; $p = 0,000$ (2004-2013)

De gerealiseerde steekproef verschilt significant met betrekking tot ondernemingsomvang voor een vergelijking 2004-2007 en de vergelijking 2004-2013. Het betreft hier de ondernemingsomvang op vestigingsniveau opgegeven door de respondent. De werknemers uit ondernemingen van minder dan 50 werknemers zijn in 2013 ten opzichte van 2004 relatief minder vertegenwoordigd, de werknemers uit grote ondernemingen (500 of meer werknemers) komen dan weer relatief gezien vaker voor in de gerealiseerde steekproef 2013.

21 www.apsvlaanderen.be, aandeel tijdelijke arbeid bij de werkenden (15-64 jaar), Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Tabel 2-19 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010/2013: verdeling naar sector (werknemers)

SECTOR ENQUETE	Gerealiseerde steekproef 2004	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Productie van voeding	2,8%	2,9%	2,8%	2,6%
Productie van textiel-confectie	2,4%	1,9%	1,4%	1,2%
Chemie	4,2%	4,4%	4,4%	4,4%
Metaalindustrie	9,2%	8,8%	8,3%	7,4%
Bouw	5,5%	5,5%	5,3%	4,9%
Groot- en kleinhandel	8,1%	7,5%	7,7%	7,6%
Horeca	2,1%	2,1%	1,8%	1,5%
Transport	3,7%	4,1%	3,6%	3,3%
Post en telecommunicatie	2,4%	2,6%	2,4%	1,6%
Banken en verzekeringen	4,2%	3,7%	4,0%	3,6%
Diensten aan ondernemingen	5,6%	6,3%	7,3%	6,8%
Openbaar bestuur	10,9%	10,9%	10,4%	12,8%
Onderwijs	10,6%	10,4%	11,1%	11,4%
Gezondheid en welzijnszorg	13,8%	14,9%	15,7%	17,6%
Overige	14,5%	14,0%	13,7%	12,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$Chi^2 = 25,202; p=0,033$ (2004-2007)

$Chi^2 = 26,433; p=0,023$ (2007-2010)

$Chi^2 = 82,162; p=0,023$ (2010-2013)

$Chi^2 = 242,893; p=0,000$ (2004-2013)

De afwijkingen tussen de gerealiseerde steekproeven op het vlak van sectorindeling zijn significant maar beperkt. De analyse van de gestandaardiseerde residuen leert dat voor de evolutie 2004-2007 en de evolutie 2007-2010 de verschillen beperkt zijn. Voor 2010-2013 zijn er verschillen voor post- en telecommunicatie en voor openbaar bestuur. Wanneer we de steekproef 2004 vergelijken met die van 2013 dan zijn er in 2013 wel duidelijk meer respondenten uit de gezondheid- en welzijnszorg, de diensten aan ondernemingen, openbaar bestuur en minder uit de textiel- en confectiesector, de metaalindustrie, de horeca, post en telecom.

1.7. Conclusies voor de representativiteit van de WBM-meting werknemers

De WBM-meting werknemers realiseert voor een schriftelijke peiling een behoorlijk responsresultaat. Bovendien blijkt de invulqualiteit van vragenlijsten, waarop de definitieve dataset gebaseerd werd, meer dan bevredigend.

De controles op de vanuit het DIMONA-personeelsregister toegeleverde steekproefbestand brachten geen anomalieën of onverklaarbare afwijkingen aan het licht. De gerealiseerde steekproef wijkt – voor de samenstelling naar geslacht, leeftijd en sector - slechts minimaal af van de initiële steekproef- en populatiegegevens, met een lichte ondervertegenwoordiging van mannen en jongeren. Mede op basis van het advies van deskundigen van de Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap²², werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. De reden hiervoor is dat het over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden. Een tweede reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de opeenvolgende WBM-metingen een representatief beeld garanderen van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. De evolutie van de samenstelling gerealiseerde steekproeven 2004/2007/2010/2013 op het vlak van geslacht, leeftijd, dienstomvang is beperkt en ligt in de lijn van de evolutie op de arbeidsmarkt.

2. Zelfstandige ondernemers

2.1. Survey-ontwerp en organisatie van de enquêtering zelfstandig ondernemers

Omdat de Lissabon-doelstelling betrekking heeft op alle werkenden, dus ook zelfstandige ondernemers, en omdat het aanmoedigen van ‘ondernemerschap’ ook rekening moet kunnen houden met een werkbare toekomst voor de zelfstandige wordt parallel aan de WBM-meting werknemers een meting van de werkbaarheidsgraad bij een representatief staal van de Vlaamse zelfstandige ondernemers georganiseerd. De onderzoekspopulatie voor de WBM-meting zelfstandige ondernemers werd gedefinieerd als ‘de zelfstandigen in hoofdberoep, wonende in het Vlaamse gewest, leeftijd 18-69²³’. Dit betekent dat helpers en zelfstandigen in bijberoep niet worden bevraagd. Daarenboven werd er een leeftijdsbeperking ingesteld omdat uit de analyse van de populatie bleek dat nog heel wat 70+ actief zijn en de doelstellingen in het pact van Vilvoorde beperken zich tot de leeftijdsgroep 18-65 jaar. Vol-

²² Ten tijde van de analyse van de gegevens van de nulmeting (2004) werd hierover advies ingewonnen bij APS.

²³ De leeftijdsgrens voor de steekproef werd vastgesteld op 69 jaar en dit omdat ook bij de loontrekkenden een aantal respondenten in de leeftijdsgroep 65-69 jaar vallen.

gens de meest recente RSVZ-gegevens (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen) omvat deze populatie 329.977 eenheden (situatie 31 december 2012)²⁴.

Voor de steekproeftrekking werd via een aanvraagprocedure bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid een beroep gedaan op de databank van de RSVZ.

Bij de werknemers werd voor de eerste drie meningen ongeveer 1% van de populatie aangeschreven. Voor de zelfstandige ondernemers zou eenzelfde verhouding neerkomen op een steekproef van ongeveer 3.500 eenheden. Omdat het verwachte antwoordpercentage voor de zelfstandige ondernemers lager werd geschat dan dat van de werknemers, werd besloten de steekproef op te trekken tot 6.000 eenheden. Een antwoordpercentage van 30% zou dan overeenkomen met een gerealiseerde steekproef van 2.000 eenheden. Voor de meting werd deze steekproef conform de werknemers verdubbeld. Bij hypothese kan immers verwacht worden dat de ontwikkelingen in de WBM-indicatoren in de loop van de observatieperiode 2007 – 2010 relatief beperkt zullen zijn: er moet worden uitgegaan van verschuivingen in de kengetallen in de orde van enkele procenten. Om trends überhaupt (correct) te kunnen capteren moet gestreefd worden naar WBM-kengetallen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval ($\leq 2\%$ boven/onder het kengetal (bij $\alpha = 0,05$)). Daarnaast is het met deze gerealiseerde steekproef mogelijk uitspraken te doen over een aantal relevante deelpopulaties. Achter het gemiddelde niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen gaat een relatief grote verscheidenheid schuil naar categorieën van zelfstandige ondernemers, naar ondernemingstype en naar sector. Om het (globaal) niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen te verbeteren is het cruciaal dat deze variatie in kaart gebracht wordt met het oog op gerichte acties ten aanzien van risicogroepen of knelpuntsituaties. Dit vergt een steekproef, die voor elk van die deelpopulaties representatief is - uiteraard met een ruimere betrouwbaarheids gordel. Conform de aanbevelingen van het genoemde VIONA-expert rapport (Van Ruyseveldt (2002)) wordt een steekproefomvang van 300 eenheden op niveau van de deelpopulaties als minimum vooropgesteld.

Vooraf 'sector' is in dit verband een kritische variabele voor 'kruisingen'. Eerder werd al aangegeven dat het brancheniveau de meest aangewezen locus is voor het ontwikkelen en in praktijk brengen van concrete werkbaarheidsmaatregelen. Bij een gerealiseerde steekproefomvang van 2.000 eenheden kunnen we betrouwbare gegevens aanleveren voor grote sectoren als bouw, handel, diensten en vrije beroepen. Voor 2013 –verdubbeling van de steekproef- kan dit ook voor de landbouw, de horeca en de intellectuele diensten.

Parallel met de bevraging van de werknemers is gekozen voor een schriftelijke bevraging, waarbij maximaal werd ingezet op een aantal maatregelen om het oog op het verhogen van de respons. Voor een gedetailleerde beschrijving verwijzen we dan ook naar paragraaf 1.2 van dit hoofdstuk. Specifiek voor de zelfstandige ondernemers werd de mediacampagne beperkt tot de gespecialiseerde pers. De bevraging liep telkens over de periode maart-mei. De RSVZ beschikt niet over een databank type 'DIMONA' die toelaat om een even 'up-to-date' steekproef te trekken als bij de werknemers. De steekproef –getrokken uit het voorlopig RSVZ bestand 31 december²⁵- kon voor de meting 2007 en 2010 ten vroegste half februari worden opgeleverd, zodat de praktische realisatie van de dataverzameling werd verschoven

²⁴ Op 31 december 2006 bedroeg deze populatie 341.111 eenheden, op 31 december 2009 bedroeg deze populatie 363.063.

²⁵ Er werd geopteerd om de steekproef te trekken uit het voorlopig bestand toestand december van resp. 2006 en 2009. Dit bestand (populatie) bevat resp 297.974 (december 2006) en 313.722 (december 2009) eenheden.

naar week 12 (eind maart). Conform met de timing voor de werknemers werd de enquêtering afgesloten in week 21.

Voor 2013 was een steekproef op basis van het definitieve bestand reeds eind januari mogelijk zodat de bevraging kon gestart worden in week 8²⁶. Via deze werkwijze kon parallel met de werknemers de tijd tussen het trekken van de steekproef en de bevraging zeer kort worden gehouden, en dus de uitval door verandering van tewerkstellingssituatie tot een minimum worden beperkt. De enquêtering werd afgesloten in week 18 met een responspercentage van 40,1% in 2007, 38,2% in 2010 en 32,2% in 2013²⁷. Doordat het moment van trekking (31 december) hetzelfde is voor werknemers en zelfstandige ondernemers kan een correcte vergelijking worden gemaakt tussen beide deelgroepen op de arbeidsmarkt.

2.2. Populatieafbakening

De onderzoekspopulatie voor de WBM-meting zelfstandige ondernemers wordt (technisch) als volgt afgebakend: de zelfstandigen in hoofdberoep, met woonplaats in het Vlaamse gewest, leeftijd 18-69, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief als zelfstandige aan het werk waren. Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de kwaliteit van het werk. Zelfstandigen die – omwille van ziekte of pensioen – gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekingen.

Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van de zelfstandigen in de afgelopen maand. Dit is een probleem dat binnen de vragenlijst zelf - via het inbouwen van filters (*WBM-vragenlijst A2 met doorwijzing naar 'pagina 9'*) - werd aangepakt.

De steekproef voor de werkbaarheidsmonitor werd getrokken door de RSVZ uit het voorlopig bestand 'aangesloten verzekeringsplichtig' toestand 31 december. Het betreft personen wier aansluiting op die datum nog actief was of minstens tot die datum liep. De basisgegevens hiervoor worden aan de RSVZ verstrekt door de sociale verzekeringsfondsen. In de steekproef werden enkel de zelfstandigen in hoofdberoep opgenomen (uitsluiting van de helpers en de zelfstandigen in bijberoep) met woonplaats in het Vlaamse gewest. Onder zelfstandigen wordt verstaan 'ieder natuurlijk persoon, die in België, een beroepsactiviteit uitoefent zonder hiervoor door een arbeidsovereenkomst of een statuut verbonden te zijn'.

Bovendien is het mogelijk de informatie van de RSVZ via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan de recente woonplaatsgegevens. Deze koppeling geeft ons dus het gezochte populatiebestand van alle zelfstandigen in hoofdberoep woonachtig in het Vlaamse gewest.

²⁶ In 2013 werd de enquêtering voor de zelfstandige ondernemers afgesloten in week 19.

²⁷ Bij de zelfstandige ondernemers werden in 2007 vijf vragenlijsten als dubbels geïdentificeerd, in 2010 en in 2013 waren dat resp. 7 en 9 vragenlijsten.

2.3. Controle van de initiële steekproef

We kunnen de vergelijking tussen de populatie en de initiële steekproef maken naar volgende kenmerken: geslacht, sector en leeftijd.

Tabel 2-20 RSVZ-statistieken: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

GESLACHT	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2006	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2009	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2012
Man	67,9%	67,5%	70,7%
Vrouw	32,1%	32,5%	29,3%

Tabel 2-21 Initiële steekproef: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

GESLACHT	Initiële WBM-steekproef 2007	Initiële WBM-steekproef 2010	Initiële WBM-steekproef 2013
Man	70,4%	72,0%	69,9%
Vrouw	29,6%	28,0%	30,1%

Bron: RSVZ (zelfstandigen in hoofdberoep wonend in het Vlaamse gewest, leeftijd tussen 18 en 69 jaar)

De verdeling van de initiële steekproef naar geslacht wijkt af van deze in de RSVZ volledig bestand, en dit zowel in 2007 als in 2010. Dit heeft wellicht te maken met de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het voorlopige bestand waaruit de steekproef werd getrokken. Omwille van het hogere antwoordpercentage van vrouwen (zie verder) wordt dit verschil grotendeels gecompenseerd. Voor 2013 komt de verhouding volledige RSVZ-gegevens en initiële steekproef beter overeen (voor 2013 werd de steekproef getrokken op het definitieve bestand).

Tabel 2-22 RSVZ-statistieken: verdeling naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

LEEFTIJD- KLASSEN	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2006	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2009	Volledige RSVZ-gegevens 31/12/2012
<25	2,8%	3,3%	3,0%
25-49	65,8%	64,5%	65,7%
50 en meer	31,5%	32,2%	31,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2-23 Initiële steekproef: verdeling naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

LEEFTIJD- KLASSEN	Initiële WBM-steekproef 2007	Initiële WBM-steekproef 2010	Initiële WBM-steekproef 2013
-25	3,2%	3,0%	3,1%
25-49	69,2%	68,9%	65,8%
50 en meer	27,6%	28,3%	31,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: RSVZ (zelfstandigen in hoofdberoep wonend in het Vlaamse gewest, leeftijd tussen 18 en 69 jaar)

Voor de meting 2007 en 2010 is er een verschil in de leeftijdsverdeling tussen de initiële WBM-steekproef en de RSVZ-gegevens volledig bestand dat is voornamelijk situeert bij de 50+ers. De steekproef bevat minder 50+plussers dan verwacht volgens de RSVZ-gegevens van 2006/2009. Zoals dat ook bij geslacht het geval was ligt de verklaring wellicht in de ondervetegenwoordiging van de 50+ in het voorlopige bestand waaruit de steekproef werd getrokken. Ook hier wordt dit gecompenseerd door het hogere antwoordpercentage van deze leeftijdscategorie (zie verder). Voor de meting 2013 (trekking gebaseerd op volledig bestand) verschillen de initiële steekproef en het volledige RSVZ-bestand niet.

Tabel 2-24 RSVZ-statistieken: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

SECTOR	Volledige RSVZ- gegevens 31/12/2006	Volledige RSVZ- gegevens 31/12/2009	Volledige RSVZ- gegevens 31/12/2012
Landbouw/visserij	7,3%	7,0%	5,2%
Ambachten	21,3%	20,9%	21,5%
Handel	42,2%	38,9%	35,9%
Vrije beroepen	20,1%	22,7%	25,8%
Diensten	9,4%	9,6%	8,7%
Diverse	0,3%	0,9%	3,0%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%	100%

Tabel 2-25 RSVZ-statistieken: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

SECTOR	Initiële WBM-steekproef 2007	Initiële WBM-steekproef 2010	Initiële WBM-steekproef 2013
Landbouw/visserij	6,1%	5,6%	5,2%
Ambachten	19,7%	21,4%	20,9%
Handel	41,2%	38,7%	35,5%
Vrije beroepen	22,9%	23,7%	26,3%
Diensten	9,7%	9,5%	8,6%
Diverse	0,4%	1,1%	3,3%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: RSVZ (zelfstandigen in hoofdberoep wonend in het Vlaamse gewest, leeftijd tussen 18 en 69 jaar)

De sectorverdeling in de initiële WBM-steekproef komt grotendeels overeen met de RSVZ-statistieken.

De vergelijking tussen de initiële WBM-steekproef en de volledige RSVZ-gegevens laat slechts minimale verschillen optekenen. Deze verschillen worden in de gerealiseerde steekproef deels gecompenseerd (zie verder).

2.4. Kwaliteit van de respons

De enquêtes worden bij hun aankomst optisch ingelezen en gecontroleerd. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de respons.

Tabel 2-26 Overzichtsschema respons op de WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007/2010/2013

	WBM 2007	WBM 2010	WBM 2013
Aantal verzonden enquêtes	6.000	6.000	12.000
<ul style="list-style-type: none"> aantal niet bestelbaar adres/overleden 	11	58	88
Effectief verzonden enquêtes (responsnoemer)	5.989	5.942	11.912
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	2.400	2.273	3.831
Bruto-respons	40,1%	38,2%	32,2%
<ul style="list-style-type: none"> onjuiste interpretatie filter voor pagina 9 	2	5	4
<ul style="list-style-type: none"> terugzending met vermelding van taalproblemen of ongeletterdheid 	3	8	2
<ul style="list-style-type: none"> enquêtes met hoge item non respons 	28	31	49
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	2.367	2.239	3.776
<ul style="list-style-type: none"> aantal ingevulde enquêtes 	2.251	2.156	3.635
<ul style="list-style-type: none"> aantal pagina 9 	116	83	141
Netto-respons	39,5%	37,7%	31,7%

De invulqualiteit van de (gescande) enquêteformulieren werd getoetst. Zo werden vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen (*WBM-vragenlijst A1 en A2* – geen zelfstandige in hoofdberoep op het ogenblik van de bevraging of geen effectieve prestaties in de afgelopen 4 weken) of bij een te grote item non respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd werd was dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moest zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord. De respons overtreft het streefcijfer van 30%.

Het basisbestand bevat respondenten die op het moment van de bevraging niet langer zelfstandige in hoofdberoep waren (*WBM-vragenlijst filtervraag A1* – bijvoorbeeld omwille pensionering sinds het moment waarop de steekproeftrekking betrekking heeft) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (*WBM-vragenlijst filtervraag A2* – bijvoorbeeld omwille van ziekte, zwangerschapsverlof). Deze respondenten moesten enkel de vragen naar klassieke identificatiekenmerken en 'administratieve' toestandsgegevens (op *pagina 9* van de vragenlijst) invullen. In 2007 waren dat 116 respondenten, in 2010 ging het om 83 respondenten, in 2013 om 141 respondenten.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de WBM-onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst en inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd.

De definitieve WBM-dataset voor de berekening van de WBM-indicatoren voor de zelfstandige ondernemers en verdere analyses werd op basis van deze records opgebouwd en bevat informatie van 2.251 respondenten in 2007, 2.156 respondenten in 2010 en 3.634 respondenten in 2013.

Tabel 2-27 Overzicht (non) respons op itemniveau voor de definitieve WBM-dataset (zelfstandige ondernemers) voor 2007/2010/2013

	WBM-2007	WBM-2010	WBM-2013
Aandeel item-(non-)repons	N=2.251	N=2.156	N=3.634
volledig ingevuld, geen missing	21,0%	21,4%	28,1%
minder dan 10% van de vragen is missing	83,3%	84,1%	91,6%
minder dan 30% van de vragen is missing	90,1%	90,2%	96,3%
minder dan 50% van de vragen is missing	100,0%	100,0%	100,0%

Een blik op de 'item non respons' en invulqualiteit van de vragenlijsten 'achter' de definitieve WBM-dataset voor zelfstandige (zie tabel 2-27) leert ons dat in bijna 85% van de gevallen meer dan 90% van de vragen beantwoord werden.

Verdere analyse wees uit dat de vastgestelde 'item non respons' vooral te maken heeft met (een bij schriftelijke bevragingen gekend technisch probleem) van volledig blanco bladzijden, ten gevolge het te snel doorbladeren van de enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst. Dit probleem werd sterk gereduceerd in de meting 2013, met 'slechts' 3% uitval voor de paginaparen 4 en 5²⁸.

2.5. Controle van de gerealiseerde steekproef

Een goede respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een non-responsanalyse, waarbij een staal van non-respondenten intensief wordt benaderd en (eventueel in verkorte vorm) bevraagd, laat toe het profiel van de non-respondent voor een aantal centrale onderzoeksvariabelen op te maken en met dat van de respondentengroep te vergelijken. Op die manier kunnen – in functie van een correcte interpretatie van de onderzoeksresultaten - responsvertekeningen exacter worden ingeschat. Omwille van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gehanteerde privacy procedures was een dergelijke non-responsanalyse niet haalbaar. Het was

²⁸ Het probleem situeert zich vooral bij de pagina-paren 4 en 5 (11,8% blanco's voor de metingen 2007-2010). In 2013 kwam dit probleem minder voor (3% voor de paginaparen 4 en 5). Controles op de centrale onderzoeksvariabelen en meetschalen wijzen uit dat respondenten die genoemde pagina's niet hebben ingevuld (op andere vragenlijstonderdelen) enkel in 2010 en voor de schalen herstelbehoefte en fysieke arbeidsomstandigheden een afwijkend antwoordpatroon laten optekenen. De schaalscore voor deze indicatoren lag hoger bij de respondenten die de pagina's 4 en 5 niet hebben ingevuld (voor herstelbehoefte 45,36 versus 53,55, voor fysieke arbeidsomstandigheden 29,70 versus 35,59).

enkel mogelijk de gerealiseerde en de initiële steekproef op drie kenmerken nl. geslacht, leeftijd en sector te vergelijken.

De vergelijking tussen leeftijd en geslacht is vrij eenvoudig omwille van de uniforme definiëring in administratieve bestanden (bron gegevens initiële steekproef) en de vragenlijst (bron gegevens gerealiseerde steekproef).

Wanneer we de verdeling naar geslacht (tabel 2-28) en leeftijd (tabel 2-29) voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken, dan blijkt er geen significante afwijking voor geslacht in 2007 en voor 2013, wel in 2010²⁹. Het aandeel van de vrouwen is in 2010 iets hoger dan verwacht op basis van de initiële steekproef.

Tabel 2-28 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

	Man	Vrouw
2007		
Initiële steekproef	70,4%	29,6%
volledige enquêtes (N=2192)	70,4%	29,6%
'pagina 9' (N=112)	53,6%	46,4%,
Gerealiseerde steekproef	69,6%	30,4%
Chi ² = 0,964 p=0,326		
	Man	Vrouw
2010		
Initiële steekproef	72,0%	28,0%
volledige enquêtes (N=2110)	68,5%	31,5%
'pagina 9' (N=83)	61,4%	38,6%,
Gerealiseerde steekproef	68,2%	31,8%
Chi ² = 74,087 p=0,000		
	Man	Vrouw
2013		
Initiële steekproef	69,9%	30,1%
volledige enquêtes (N=3935)	68,9%	31,1%
'pagina 9' (N=141)	64,7%	35,3%
Gerealiseerde steekproef	68,7%	31,3%
Chi ² = 1,924 p=0,165		

²⁹ De vergelijking van de gerealiseerde steekproef en de volledige RSVZ-populatie (initiële steekproef werd getrokken op basis van een gedeeltelijk bestand) voor de opsplitsing naar geslacht een Chi² =4,035/ p=0,045 (2007) Chi² =0,536/ p=0,464 (2010) optekenen. Simulaties van wegingcorrecties voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de gerealiseerde steekproef laten zien dat deze de onderzoekersresultaten voor de kengetallen maximaal met vijf tiende percentage punten beïnvloeden. Uitzondering hierop is de indicator voor werkdruk voor 2007: ongewogen 46,6%, gewogen naar geslacht 44,9%.

Voor leeftijd is er wel een significant verschil dat zich in 2007 vooral situeert bij de -25 jarigen en de 50+, in 2010 is er vooral een verschil bij de 30-39 jarigen en de 50+³⁰. Voor 2013 is er met uitzondering van de leeftijdsgroep 40-49 jaar telkens een significantie afwijking (op basis van gestandaardiseerde residuen) van de initiële en de gerealiseerde steekproef³¹.

Tabel 2-29 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50+ jaar
2007					
Initiële steekproef	3,2%	7,8%	27,9%	33,6%	27,6%
volledige enquêtes (N=2115)	2,0%	7,8%	27,2%	33,9%	29,2%
'pagina 9' (N=112)	1,8%	5,2%	18,8%	23,2%	50,9%
Gerealiseerde steekproef	2,0%	7,7%	26,8%	33,4%	30,2%
Chi ² =12,545; p=0,014					
	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50+ jaar
2010					
Initiële steekproef	3,0%	7,1%	25,6%	36,1%	28,3%
volledige enquêtes (N=2156)	2,0%	5,6%	23,6%	37,5%	31,3%
'pagina 9' (N=83)	2,4%	10,8%	13,3%	30,1%	43,4%
Gerealiseerde steekproef	2,1%	5,8%	23,2%	37,2%	31,7%
Chi ² =20,797; p=0,000					
	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50+ jaar
2013					
Initiële steekproef	3,1%	7,1%	24,3%	34,4%	31,1%
volledige enquêtes (N=3935)	1,8%	5,9%	21,2%	35,6%	35,6%
'pagina 9' (N=141)	0,0%	2,9%	15,1%	29,9%	61,2%
Gerealiseerde steekproef	1,7%	5,7%	20,9%	35,0%	36,6%
Chi ² =45,409; p=0,000					

De vergelijking naar sector heeft slechts indicatieve waarde omdat de sectorklassering in administratieve databanken en de informatie van de respondent over de economische activi-

³⁰ De vergelijking van de gerealiseerde steekproef en de volledige RSVZ-populatie (initiële steekproef werd getrokken op basis van een gedeeltelijk bestand) voor de opsplitsing naar leeftijd -drie leeftijdsgroepen- een Chi² =10,974/p=0,004 (2007) Chi² =10,095/p=0,006 (2010) zien. Simulaties van wegingcorrecties voor de ondervertegenwoordiging van jongeren in de gerealiseerde steekproef laten zien dat deze de onderzoeksresultaten voor de kengetallen maximaal met vijf tiende percentage punten beïnvloeden. Uitzondering hierop is de indicator voor werkdruk voor 2007: ongewogen 46,6%, gewogen naar leeftijd 45,9%.

³¹ Voor 2013 werden de resultaten voor de werkbaarheids- en de risicoindicatoren van de gerealiseerde steekproef gewogen voor leeftijd aan de hand van de verwachte waarde op basis van de initiële steekproef. Hieruit blijkt dat er voor geen enkele indicator een verschil is van meer dan drie tiende percentage punten.

teit van de onderneming(svestiging) niet noodzakelijk equivalent zijn. Daarenboven is de indeling gehanteerd in de enquête niet volledig op te delen in deze die de RSVZ hanteert. Zo vallen de intellectuele diensten deels onder de vrije beroepen (raadgevers, informatici, servicebureaus) en deels onder de handel (tussenpersonen zoals makelaars) en vallen de diensten in verband met vervoer deels onder de diensten (diverse beroepen van manuele aard o.a. garagist) en deels onder de ambachten (carrosserieherstel, automobielnijverheid, motorrijwielen..).

Tabel 2-30 Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013

2007		
SECTOR	Initiële WBM-steekproef	Gerealiseerde steekproef
Landbouw/visserij	6,1%	7,1%
Ambachten	19,7%	21,1%
Handel (1)	41,2%	37,6%
Vrije beroepen	22,9%	23,9%
Diensten(2)	9,7%	7,1%
Diverse	0,4%	3,3%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%
2010		
SECTOR	Initiële WBM-steekproef	Gerealiseerde steekproef
Landbouw/visserij	5,6%	6,4%
Ambachten	21,4%	21,1%
Handel(1)	38,7%	37,0%
Vrije beroepen	23,7%	21,2%
Diensten(2)	9,5%	7,3%
Diverse	1,1%	7,0%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%
2013		
SECTOR	Initiële WBM-steekproef	Gerealiseerde steekproef
Landbouw/visserij	5,0%	6,8%
Ambachten	21,2%	20,6%
Handel(1)	35,0%	38,1%
Vrije beroepen	26,8%	23,1%
Diensten(2)	8,6%	7,0%
Diverse	3,3%	4,4%
Algemeen totaal	100,0%	100,0%

1. antwoordmogelijkheid 'intellectuele diensten' werd in deze tabel ondergebracht bij handel

2. antwoordmogelijkheid 'diensten in verband met vervoer' werd in deze tabel ondergebracht bij diensten

2.6. Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2013/2013

In onderstaande tabellen worden de arbeidsmarktkenmerken voor beide gerealiseerde steekproeven weergegeven. Het gaat over de indeling naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, ondernemingsgrootte, sector, niveau toekomstige activiteit, onderdeel vennootschap, anciënniteit.

Tabel 2-31 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers)

LEEFTIJD	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
man	70,4%	68,5%	68,9%
vrouw	29,6%	31,5%	31,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 1,847$; $p = 0,174$

2007-2013: $Chi^2 = 1,512$; $p = 0,219$

2010-2013: $Chi^2 = 0,084$; $p = 0,771$

De gerealiseerde steekproef van de verschillende metingen verschillen niet naar geslacht.

Tabel 2-32 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar leeftijdscategorie (zelfstandige ondernemers)

LEEFTIJD	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
<30	9,8%	7,6%	7,6%
30-39	27,2%	23,6%	21,2%
40-49	33,9%	37,5%	35,6%
50-54	14,2%	15,8%	16,4%
55 en +	14,9%	15,5%	19,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 71,063$; $p = 0,002$

2007-2013: $Chi^2 = 47,298$; $p = 0,000$

2010-2013: $Chi^2 = 15,442$; $p = 0,004$

De gerealiseerde steekproeven van de verschillende metingen verschillen onderling significant op het vlak van leeftjdsverdeling. Hoe recenter de steekproef hoe minder -40-ers en hoe meer +40-ers bij de zelfstandige ondernemers.

Tabel 2-33 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar opleidingsniveau (zelfstandige ondernemers)

OPLEIDINGSNIVEAU	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Geen of lager onderwijs	4,0%	2,4%	1,7%
Lager secundair onderwijs (min 3 jaar)	16,1%	15,8%	12,8%
Hoger secundair onderwijs (min 6 jaar)	31,8%	33,8%	31,0%
Hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)	21,9%	20,4%	22,1%
Hoger onderwijs lange type	26,2%	27,5%	31,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 11,990$; $p = 0,017$

2007-2013: $Chi^2 = 51,873$; $p = 0,000$

2010-2013: $Chi^2 = 25,619$; $p = 0,000$

De gerealiseerde steekproeven van de verschillende metingen verschillen significant naar opleidingsniveau. Het aandeel van de zelfstandige ondernemers met een opleidingsniveau van hoogstens lager secundair onderwijs is duidelijk afgenomen ten voordele van vooral het aandeel hoger onderwijs lange type.

Tabel 2-34 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar ondernemingsomvang (zelfstandige ondernemers)

ONDERNEMINGSOMVANG	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Geen personeel	57,7%	57,7%	57,5%
Van 1 tot 4 wkn	27,2%	28,1%	27,0%
Van 5 tot 9 wkn	6,7%	7,1%	6,5%
10 of meer wkn	8,4%	7,1%	8,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 2,870$; $p=0,412$

2007-2013: $Chi^2 = 0,484$; $p=0,922$

2010-2013: $Chi^2 = 6,351$; $p=0,096$

Hier worden de antwoorden op de vraag: 'hoeveel personeelsleden stelt u tewerk?' voor de verschillende metingen vergeleken. De gerealiseerde steekproeven verschillen op dat vlak niet van elkaar.

Tabel 2-35 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar inschatting niveau toekomstige activiteit (zelfstandige ondernemers)

NIVEAU TOEKOMSTIGE ACTIVITEIT	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Sterke groei of uitbreiding	13,6%	10,9%	8,3%
Beperkte groei of uitbreiding	35,6%	32,6%	29,6%
Behoud van het huidige peil	37,8%	41,2%	42,7%
Beperkte vermindering	7,9%	10,5%	11,8%
Sterke vermindering of stopzetting	5,1%	4,8%	7,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 20,505$; $p=0,000$

2007-2013: $Chi^2 = 94,455$; $p=0,000$

2010-2013: $Chi^2 = 31,701$; $p=0,000$

In bovenstaande tabel worden de antwoorden op de vraag 'als u de nabije toekomst voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van uw zelfstandige activiteit in?' voor de verschillende metingen vergeleken. Hieruit blijkt dat het aandeel zelfstandige ondernemers dat vermindering/stopzetting van de activiteit verwacht toeneemt naarmate de steekproef recenter is.

Tabel 2-36 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar deelname in vennootschap (zelfstandigen)

DEEL VAN VENNOOTSCHAP	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Ja	52,1%	57,6%	61,9%
Nee	47,9%	42,4%	38,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

2007-2010: $Chi^2 = 13,093$; $p=0,000$

2007-2013: $Chi^2 = 54,578$; $p=0,000$

2010-2013: $Chi^2 = 10,578$; $p=0,001$

In bovenstaande tabel worden de antwoorden op de vraag 'is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?' voor de verschillende metingen vergeleken. Hieruit blijkt dat het aandeel zelfstandige ondernemers wiens activiteiten zijn ondergebracht zijn in een vennootschap, toeneemt naarmate de steekproef recenter is.

Tabel 2-37 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers)

SECTOR ENQUETE	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij	7,1%	6,4%	6,8%
Handel (groot-, tussen en kleinhandel)	19,4%	18,7%	16,4%
Bouw (en aanverwant)	14,1%	15,4%	14,4%
Horeca	7,0%	6,0%	6,6%
Vrije beroepen	23,9%	21,2%	23,1%
Transport + productie goederen	7,0%	5,8%	6,2%
andere	21,5%	26,5%	26,5%

2007-2010: $Chi^2 = 21,934$; $p=0,001$

2007-2013: $Chi^2 = 23,772$; $p=0,001$

2010-2013: $Chi^2 = 8,801$; $p=0,185$

De afwijkingen tussen de gerealiseerde steekproeven op het vlak van sectorindeling zijn significant maar beperkt. De analyse van de gestandaardiseerde residuen leert voor de evolutie 2007-2013 het verschil zich vooral situeert in de categorie handel en 'andere'.

Tabel 2-38 Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/2010/2013: verdeling naar ancienniteit (zelfstandige ondernemers)

ANCIENNITEIT	Gerealiseerde steekproef 2007	Gerealiseerde steekproef 2010	Gerealiseerde steekproef 2013
Minder dan 3 jaar	11,1%	12,4%	10,7%
3-5 jaar	10,9%	10,9%	11,6%
6-10 jaar	17,0%	14,7%	15,7%
Meer dan 10 jaar	61,1%	62,0%	62,0%
Totaal	100%	100%	100%

2007-2010: $Chi^2 = 5,122$; $p=0,163$

2007-2013: $Chi^2 = 2,166$; $p=0,539$

2010-2013: $Chi^2 = 4,611$; $p=0,203$

Hier worden de antwoorden op de vraag: ‘hoelang bent u reeds actief als zelfstandige ondernemer?’ voor de verschillende metingen vergeleken. De gerealiseerde steekproeven verschillen op dat vlak niet van elkaar.

2.7. Conclusies voor de representativiteit van de WBM-meting zelfstandige ondernemers

De WBM-meting realiseert voor een schriftelijke peiling behoorlijk responsresultaat. Bovendien blijkt de invulqualiteit van vragenlijsten, waarop de definitieve dataset gebaseerd werd, meer dan bevredigend.

De controles op het vanuit RSVZ toegeleverde steekproefbestand brachten geen grote afwijkingen aan het licht. De keuze voor een zo up-to-date mogelijk adressenbestand om de respons te maximaliseren en de aansluiting met de werknemers te optimaliseren, had als gevolg dat er werd geopteerd voor een steekproeftrekking voor de meting 2007 en 2010 op een onvolledig populatiebestand (meer dan 85% van de zelfstandige ondernemers). Bij controles achteraf bleek een lichte ondervertegenwoordiging van de vrouwen, de 50+-ers en lichte oververtegenwoordiging van de vrije beroepen (2007) en een lichte ondervertegenwoordiging van de landbouw (2010). Een analyse van de gerealiseerde steekproef leert ons dat voor wat geslacht en leeftijd betreft zowel in 2007 als in 2010, dit verschil gedeeltelijk wegvalt door een hoger antwoordpercentage van de vrouwen en de ouderen. Een dergelijke analyse naar sector was niet mogelijk omwille van de andere sectorindeling die wordt gehanteerd in de enquête en bij de RSVZ. Voor de meting 2013 was het wel mogelijk om de steekproeftrekking uit te voeren op het volledige bestand. Voor deze meting is er wel een significant verschil tussen de populatiegegevens en de gerealiseerde steekproef naar leeftijd. Weging van de verschillende indicatoren naar leeftijd geeft evenwel weinig effect op de resultaten.

De gerealiseerde steekproef wijkt – voor de samenstelling naar geslacht – enkel in 2010 significant af van de initiële steekproef. Op het vlak van leeftijd valt vooral de lagere responsgraad bij de -25 jarigen en de hogere responsgraad bij de 50+ op. In 2013 is het verschil tussen de gerealiseerde steekproef en de initiële steekproef op het vlak van leeftijd het grootst.

Er werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. De reden hiervoor is dat de afwijkingen beperkt zijn en dat de kengetallen voor de WBM-indicatoren –met uitzondering van de indicator werkdruk 2007- slechts marginaal beïnvloeden. Een tweede reden is dat de definitieve statistische gegevens die ons een correct beeld geven van de specifieke doelgroep van zelfstandige ondernemers die in de survey bevraagd wordt, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de WBM-meting een zo representatief mogelijk beeld geven van de (werkbaarheids)situatie van de zelfstandigen in hoofdberoep op de Vlaamse arbeidsmarkt. De evolutie van de gerealiseerde steekproef voor de verschillende metingen naar kenmerken als leeftijd, sector is beperkt en komt grotendeels overeen met de evolutie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3

De vragenlijsten en mogelijke vergelijkingen

1. WBM-vragenlijst werknemers 2004, 2007/2010³² en 2013

De vragen van de enquête kunnen worden opgedeeld in een aantal groepen.

- De **achtergrondvragen** over de **persoon** (bv. geslacht en leeftijd) en de **job/onderneming** (bv. sector en soort job). Voor deze vragen zijn er verschillen tussen de verschillende WBM-metingen.
- De **werkbaarheids- en de risico-indicatoren**: deze vragen werden uitvoerig beschreven in hoofdstuk 1. Ze zijn volledig analoog voor de verschillende metingen.
- De **andere risicofactoren**: deze hebben onder meer betrekking op de arbeidsflexibiliteit (bv. overwerk). Bij de WBM-meting 2007/2010/2013 werden hier een aantal elementen toegevoegd.
- Daarnaast zijn er een aantal vragen die specifiek zijn voor een welbepaalde meting. In de WBM-meting 2004 lag de nadruk op de zogenaamde effectvariabelen (bv. verloop, aantal dagen ziek). Deze vormden de basis voor de bepaling voor de grenswaarden voor de **kengetallen**. Omdat het niet de bedoeling is deze grenswaarden te laten variëren over de verschillende metingen -omwille van de doelstelling van de werkbaarheidsmonitor namelijk het meten van evoluties in de werkbaarheidsgraad, werden deze vragen in de WBM-meting 2007/2010 vervangen door items over de **mening van het werk**. Meer specifiek wordt gepeild naar arbeidsethos en arbeidsoriëntaties en houding ten opzichte van overwerk. In de meting 2013 werden een aantal vragen uit de meting 2004 rond verloopintentie en ziekteverzuim terug opgenomen.
- Ten slotte zijn er nog een aantal vragen die we kunnen onderbrengen in de rubriek **andere**. Het zijn vragen die vooral gesteld werden omwille van hun actualiteitswaarde.

Onderstaand schema geeft een overzicht van de vragen (en hun oorsprong) in de verschillende metingen. Dit schema maakt meteen ook duidelijk welke vragen potentieel vergelijkbaar zijn tussen de verschillende metingen toelaten. In de kolom opmerkingen wordt aangegeven wanneer de vraagstelling zelf is gewijzigd. Voor de exacte vraagformulering verwijzen we naar de vragenlijsten in bijlage.

³² De vragenlijsten van 2007 en 2010 komen volledig overeen. Enkel voor de lay-out van de vraag rond nachtwerk werd in 2010 opnieuw gekozen voor de lay-out van 2004.

Tabel 3-1 Vergelijking variabelen WBM-meting 2004, 2007/2010 en 2013 werknemers

	Bevraagde item	meting	Verwijzing vraag	Bron vraag	opmerkingen
Achtgrondkenmerk persoon	geslacht	2004 2007/2010 2013	C1 C1 C1		
	leeftijd	2004 2007/2010 2013	C2 C2 C2		
	diploma	2004 2007/2010 2013	C3 C3 C3		
	gezinssituatie	2004 2007/2010 2013	C9/C10 C4/C5 C4/C5		
	leeftijd kind	2004	C10		
	kinderopvang	2004	C10		
	job partner	2004 2007/2010 2013	C9 C5 C5		Vanaf 2007 geen onderscheid meer tussen voltijds/deeltijds partner
	handicap	2007/2010 2013	C6 C6	ESS	
Achtergrondkenmerken job/onderneming	sector	2004 2007/2010 2013	A5 A4 A4		Sinds 2007 opsplitsing post /telecom Sinds 2013 meer keuzemogelijkheden sectoren
	aantal job	2004 2007/2010 2013	A3 A3 A3		
	anciënniteit	2004	A4		
	ondernemingsgrootte	2004 2007/2010 2013	A6 A5 A5		
	vestiging	2004	A7		
	jobsoort	2004 2007/2010 2013	A8 A6 A6		Sinds 2013 is er een opsplitsing onderwijsfunctie/ zorgfunctie
	leidinggevend	2004 2007/2010 2013	A9 A7 A7		
	aantal personen leiding	2004	A9		
	soort contract	2004 2007/2010 2013	A10 A8 A9		
	arbeidstijd	2004 2007/2010 2013	A11 A9 A10		
	reden deeltijds	2004	A11		
	dienstencheque	2013	A8		
Werkbaarheidsindicatoren	psychische vermoeidheid	2004 2007/2010 2013	B8 B8 B8	VBBA	
	welbevinden	2004 2007/2010 2013	B7 B7 B7	VBBA	
	leermogelijkheden	2004 2007/2010	B6 B6	VBBA	

		2013	B6		
	werk-privé balans	2004 2007/2010 2013	C11 C8 C8	SWING (WTI)	
Risico-indicatoren	werkdruk	2004 2007/2010 2013	B1 B1 B1	VBBA	
	emotionele belasting	2004 2007/2010 2013	B2 B2 B2	VBBA	
	afwisseling	2004 2007/2010 2013	B3 B3 B3	VBBA	
	autonomie	2004 2007/2010 2013	B4 B4 B4	VBBA	
	relatie leiding	2004 2007/2010 2013	B5 B5 B5	VBBA	
	arbeidsomstandigheden	2004 2007/2010 2013	A15 A15/A16 A17	Afgeleid van ESWC	Beeld schermwerk enkel in 2004
Andere risicofactoren	ploegwerk	2004	A12		
	nachtwerk	2004 2007/2010 2013	A13 A17/A13 A14		Andere vraag- stelling in 2013
	bijscholing	2004 2007/2010 2013	A19 A13/A14 A15		
	overwerk	2004 2007/2010 2013	A14 A10 A11		
	recup overwerk	2004 2007/2010 2013	A14 A10 A11		
	overwerk tijdig	2007/2010 2013	A10 A11		
	aantal uren overwerk	2007/2010 2013	A11 A12	NEA	
	aantal uren	2007/2010 2013	A12 A13		
	wijziging uurrooster	2004 2007/2010 2013	A15 A17/A18 A19		
	onverwachte situaties	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	afwezigheid collega's	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	onderbezetting	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	ingewikkeld werk	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	opname verlof	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	druk klanten	2007/2010 2013	A17/A18 A19		
	woon-werkverkeer	2007/2010 2013	C7 C7	Afgeleid van ESWC	
Variabelen kengetallen	arbeidstevredenheid	2004	B9		
	gezondheidsklachten	2004	C4/C6	Afgeleid van ESWC en COOP-	

				WONCA	
	werkverzuim	2004 2013	C7/C8 C10,C11		
	verloopintentie	2004 2013	A20 C9		
	onder/overkwalificatie	2004	A18		
Mening werk	arbeidsethos	2007/2010	D1	Afgeleid AVS, APS, Miller (MWEP)	
	overwerk	2007/2010	D2		
	arbeidsoriëntaties	2007/2010	D3	Afgeleid van EVS	
Andere variabelen	algemene gezondheidstoestand	2004	C5		
	werkonzekerheid	2004 2007/2010 2013	A21 A14/A15 A16		
	beeldschermwerk	2004	A16		
	ongewenst gedrag	2004 2007/2010 2013	A17 A16/A17 A18		2013 Aanpassing vraagstelling
	haalbaarheid pensioen	2007/2010 2013	B9 B9	Afgeleid van NEA	

APS (Administratie Planning Statistiek), COOP-WONCA (World Organisation of General Practitioners/family Physicians), ESS (European Social Survey), ESWC (European Survey Working Conditions), EVS (European Value Survey), Miller (MWEP: Multidimensional Work Ethic Profile), NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden), SWING (Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen).

De ruwe data van de werkbaarheidsmonitor 2013 voor de vraag 'bent u tewerkgesteld in het systeem van dienstencheques?' geven duidelijk een **overschatting** van het aantal dienstenchequewerknemers (6,2% van de respondenten). Volgens informatie van RSZ telt België in 2012 (4^{de} kwartaal) 127.364 RSZ-werknemers met dienstenchequecontract³³.

Dit probleem stelt zich ook bij de Enquête naar de arbeidskrachten -'Bent u tewerkgesteld met een dienstenchequecontract?'- waar wellicht heel wat respondenten de vraag als -'maakt u gebruik van dienstencheques?' interpreteren. Gedetailleerde analyse van de resultaten bevestigen dit vermoeden. Zowel bij de werkbaarheidsmonitor³⁴ als bij EAK³⁵ bevinden zich onder de 'dienstenchequewerknemers' heel wat hooggeschoolden en komt de verhou-

³³ Onlinestatistieken: <http://www.rsiz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/tewerkstelling-met-dienstencheques>. Ruw geschat komt dit neer op zo'n 3,8% van de werknemers (België n=3.386.828)

³⁴ Uit de werkbaarheidsmonitor blijkt dat

- 33% van de dienstenchequewerknemers behaalt maximaal het niveau lager secundair en 40% maximaal het niveau hoger secundair tegenover 27% met een diploma hoger onderwijs;
- 30% geeft aan te werken als ongeschoolde arbeider, 18% als geschoolde arbeider, 23% als uitvoerende bediende tegenover 28% als een onderwijs/zorgmedewerker of (midden)kader;
- 15% is jonger dan 30 jaar, 31% is ouder dan 50 tegenover 55% tussen de 30 en de 50 jaar;
- 63% is vrouw t.o.v. 37% man.

³⁵ Sinds 2009 wordt in de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK, mondelinge enquête) de vraag 'Bent u tewerkgesteld met een dienstencheque-contract'. Deze gegevens worden tot op heden nog niet gepubliceerd om ook hier twijfels zijn over de manier waarop de respondenten deze vraag interpreteren. Op basis van (niet-gepubliceerde) resultaten van de enquête naar de arbeidskrachten voor 2012 wordt het aantal dienstenchequewerknemers (enkel respondenten met 'elementair beroep') voor België geraamd op 97.716 (95,7% vrouw), wat neerkomt op een onderschatting. Wanneer geen rekening wordt gehouden met het beroep van de respondenten wordt het aantal dienstenchequewerknemers geraamd op 126.376 (91,6% vrouw). Onder deze respondenten bevinden zich heel wat respondenten met een (hoger)bediendencontract (overschatting).

ding man/vrouw niet overeen met de verwachte verhouding volgens IDEA Consult³⁶. De analyse doet vermoeden dat we naast een overschatting van het aantal dienstchequewerknemers vooral de laaggeschoolde (anderstalige?³⁷) dienstchequewerknemers **onderschaten**. Van deze groep is algemeen bekend dat zij met schriftelijke enquêtes als de werkbaarheidsmonitor moeilijk te vatten zijn.

Op basis van deze analyse werd beslist de resultaten uit de werkbaarheidsmonitor met betrekking tot de vraag 'bent u tewerkgesteld in het systeem van dienstcheques?' niet verder te verwerken.

2. WBM-vragenlijst zelfstandige ondernemers 2007/2010³⁸ en 2013

De vragenlijst voor het onderzoek bij de zelfstandige ondernemers komt grotendeels overeen met deze voor de werknemers. Verschillen hebben vooral betrekking op de specifieke kenmerken van de zelfstandige ondernemers. Ook bij de vragenlijst voor zelfstandige ondernemers kunnen we de vragen indelen in een aantal grotere groepen.

- De **achtergrondvragen** over de **persoon** (bv geslacht en leeftijd) en de **job/onderneming** (bv. sector). Voor heel wat van deze vragen is het mogelijk te vergelijken met de werknemers.
- De **werkbaarheidsindicatoren**: deze vragen werden uitvoerig beschreven in hoofdstuk 1. Ze zijn volledig analoog met deze voor de werknemers.
- De **risico-indicatoren**: deze vragen werden uitvoerig beschreven in hoofdstuk 1. Voor de zelfstandige ondernemers werden slechts vier risicofactoren weerhouden. De vragenbatterijen met betrekking tot autonomie en relatie met de directe leiding werden om evidente redenen niet voorgelegd aan de zelfstandige ondernemers.
- De **andere risicofactoren**: deze hebben onder meer betrekking op de bijscholing, de toekomstperspectieven, arbeidstijd. De vergelijkbaarheid met de werknemers is hier beperkt.
- **Mening over werk**: in dit vragenblok wordt gepeild naar het arbeidsethos en de arbeidsoriëntatie van de respondent. Deze vragen laten een vergelijking met de werknemers toe.

³⁶ Evaluatie van het stelsel van de dienstcheques voor buurtdiensten en –banen 2011 Finaal eindrapport op verzoek van: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Directie van de integratie van de werkzoekenden Uitgevoerd door: IDEA Consult:Maarten Gerard, Inge Neyens, Daphné Valsamis, Brussel, juli 2013. Hieruit blijkt (cijfers 2011 Vlaanderen, 89.126 dienstchequewerknemers, berekening Idea Consult op basis van gegevens RVA)

- 97% van de dienstchequewerknemers zijn vrouwen tegenover 3% mannen;
- 21% is jonger dan 30 en 20% ouder dan 50 tegenover 60% tussen de 30 en de 50 jaar;
- 51% heeft maximaal een diploma lager secundair, 44% heeft een diploma hoger secundair tegenover 9% een diploma hoger onderwijs

³⁷ Volgens de berekeningen van IDEA Consult heeft 20% van de dienstchequewerknemers (2011) niet de Belgische nationaliteit.

³⁸ De vragenlijst die gehanteerd werd voor beide metingen zijn exact dezelfde.

- **Tevredenheidvragen:** in dit vragenblok wordt gepeild naar de tevredenheid over een waaier van aspecten (collega's, overheid,...). Er zijn geen vergelijkbare gegevens voor de werknemers.
- Ten slotte zijn er nog een aantal vragen die we kunnen onderbrengen in de rubriek **andere**. Het zijn vragen die vooral gesteld werden omwille van hun actualiteitswaarde. Beperkte vergelijking met de werknemers is mogelijk.

Onderstaand schema geeft een overzicht van de vragen (en hun oorsprong) in de verschillende metingen. Dit schema maakt meteen ook duidelijk welke vragen potentieel vergelijkingen tussen de verschillende metingen toelaten. In de kolom opmerkingen wordt aangegeven wanneer de vraagstelling zelf is gewijzigd. Voor de exacte vraagformulering verwijzen we naar de vragenlijsten in bijlage.

Tabel 3-2 Overzicht variabelen WBM-meting zelfstandige ondernemers

	Bevraagde item	meting	Verwijzing vraag	Bron vraag	opmerkingen
Achtgrondkenmerk persoon	geslacht	2007/2010 2013	C1 C1		
	leeftijd	2007/2010 2013	C2 C2		
	diploma	2007/2010 2013	C3 C3		
	gezinssituatie	2007/2010 2013	C4/C5 C4/C5		
	job partner	2007/2010 2013	C4 C4		
Achtergrondkenmerken job/onderneming	sector	2007/2010 2013	A4 A4		
	anciënniteit	2007/2010 2013	A3 A3		
	ondernemingsgrootte	2007/2010 2013	A7 A7		
	vennootschap	2007/2010 2013	A5 A5		
	meerdere zelfstandige ondernemers	2007/2010 2013	A6 A6		
Werkbaarheidsindicatoren	psychische vermoeidheid	2007/2010 2013	B6 B6	VBBA	
	welbevinden	2007/2010 2013	B5 B5	VBBA	
	leermogelijkheden	2007/2010 2013	B4 B4	VBBA	
	werk-privé balans	2007/2010 2013	C6 C6	SWING	
Risico-indicatoren	werkdruk	2007/2010 2013	B1 B1	VBBA	
	emotionele belasting	2007/2010 2013	B2 B2	VBBA	
	afwisseling	2007/2010 2013	B3 B3	VBBA	
	arbeidsomstandigheden	2007/2010 2013	A13 A15	Afgeleid van ESWC	
	Aantal uren	2007/2010 2013	A8 A8		
Andere risicofactoren	nachtwerk	2007/2010 2013	A13 A15		
	onvoorspelbaar werk	2007/2010 2013	A13 A15		
	bijscholing	2007/2010 2013	A9 A9		
	voldoende opgeleid	2007/2010 2013	A10 A10		2013 Aanpassing vraagstelling
Mening werk	arbeidsethos	2007/2010	D1	Afgeleid AVS, APS, Miller (MWEF)	
	arbeidsoriëntaties	2007/2010	D2	Afgeleid van EVS	
Tevredenheid	tevredenheid	2007/2010 2013	A14 D1		
Andere variabelen	toekomst	2007/2010 2013	A11/A12 A13/A14		2013 Aanpassing

					A14 (toevoegen weet nog niet)
	haalbaarheid pensioen	2007/2010/2013	B7 B7	Afgeleid van NEA	
	aantal vakantiedagen	2013	B9		
	inkomensafhankelijkheid	2013	B12		
	Sociaal netwerk	2013	B11		

Legende:

De vragen die in vetjes zijn weergegeven laten een vergelijking met de werknemers toe.

Bronnen: APS (Administratie Planning Statistiek), COOP-WONCA (World Organisation of General Practitioners/family Physicians), ESS (European Social Survey), ESWC (European Survey Working Conditions), EVS (European Value Survey), Miller (MWEP: Multidimensional Work Ethic Profile), NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden), SWING (Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen),

Referentielijst

- Bamps, H., (2004), Werkdruk en stress in Vlaamse hogescholen, SERV/STV: Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. & Janssens, F. (2004) Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2005) Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2007) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2007) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2009) Wat maakt werk werkbaar 2004-2007? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007 loontrekkenden, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2009) Wat maakt werk werkbaar bij zelfstandige ondernemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor zelfstandige ondernemers 2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2010) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. (2010) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2010. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007-2010, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2011) Wat maakt werk werkbaar 2004-2007? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010 loontrekkenden, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2011) Wat maakt werk werkbaar bij zelfstandige ondernemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor zelfstandige ondernemers 2007-2010, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel
- Broersen, J., Lebbinck, M. & Fortuin, R. (2002), Nulmeting arbeidsbelasting Nederlandse gemeenten, SKB: Amsterdam
- Broersen, J., Fortuin, R., Dijkstra, L., van Veldhoven, M. & Prins, J. (2004), Monitor Arboconvenanten: kengetallen en grenswaarden, in: Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringseconomie, 12, 4, 100-104

- Carton, A. (2003), Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie gezin en arbeid in 2002, in: Vlaanderen gepeild 2003, APS: Brussel, 311-346
- Cooper, C. & Williams, S. (1994), *Creating Healthy Work Organizations*, Wiley: Chichester
- Danau, D. & Van Dongen, W. (2002), *Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS: Brussel
- De Croon, E., Blonk, R. & Frings-Dresen, M. (2001), *Stress in het beroepsgoederenvervoer: een longitudinaal onderzoek onder chauffeurs*, Coronel Instituut: Amsterdam
- Delagrange, H. (2003), *Nieuwe vormen van werkorganisatie in 2001*, SERV/STV: Brussel
- De Sitter, L. (1981), *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Kluwer: Deventer
- De Wit R., Moens G. & D'Hondt, M. (1998), Een onderzoek naar de validiteit van zelfgerapporteerd ziekteverzuim, in: *Arbeidsgezondheidszorg en Ergonomie*, 35, 165-168
- De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001), Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen, in: *Vlaanderen gepeild 2001! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek*, APS: Brussel
- Dillman, D. (2000), *Mail and Internet Surveys. The Tailored Design Method*, Wiley: New York
- ESF (2012), oproep werkbaarheid, 1 juli 2012
- Gevers, A., Devisscher, S., Huys, R., Vanderbeken, W., Vandenbrande, T. & Sels, L. (2004), *Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010*, HIVA/Departement TEW K.U.Leuven/Idea Consult: Leuven/Brussel
- Geurts, S. (2001), *SWING: 'Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen'*, K.U: Nijmegen
- Houtman, I., Schaufeli, W. & Taris, T. (red.) (2000), *Psychische vermoeidheid en werk*, Samson:Alphen aan de Rijn
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books: New York
- Kompier, M. (2002), Job design and well-being, in: Schabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (ed.), *Handbook Work and Health Psychology*, Wiley: Chichester, 429-454
- König-Zahn, C., Furer, J. & Tax, B. (1993), *Het meten van de gezondheidstoestand. Beschrijving en evaluatie van vragenlijsten*, Van Gorcum: Assen
- Kuipers, H. & Van Amelsfoort, P. (1990), *Slagvaardig organiseren: inleiding in de sociotechniek als integrale ontwerpleer*, Kluwer: Deventer
- Lebbink, M., Prins, J., Dijkstra, L., Fortuin, R. & Broersen, J. (2002), *Monitor Arboconvenanten. Vragenlijstmodules en toelichting voor branches, technische specificaties voor onderzoeksbureaus*, Ministerie SZW: Den Haag
- Malfait, D. (2002), *Kwaliteit van de arbeid*, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen – Jaarboek 2002 - deel 4*, Steunpunt WAV: Leuven, 191-213
- Meijman, T. (1989), *Mentale belasting en werkstress: een arbeidspsychologische benadering*, Van Gorcum: Assen/Maastricht

Merllié, D. & Paoli, P. (2001), Third European survey on working conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.

Miller, J.M., Woehr, D. J., Hudspeth, N., The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory, in: Journal of Vocational Behavior, 60, 451-489 (2002)

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2003), Strategisch Plan Werkgelegenheid. Monitoring van de beoogde beleidseffecten - oktober 2003, Brussel

Notelaers, G. & van Veldhoven, M. (1999), Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen, NOVA: Brussel

Notelaers, G. & van Veldhoven, M. (2000), Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen aan de hand van een gematchte steekproef. Of hoe vergelijkbaar zijn schaalwaarden van Vlaanderen en Nederland, NOVA: Brussel

Notelaers, G. & Hoedemakers, C. (2002), De arbeidsbeleving binnen de gezondheidszorg in beeld gebracht aan de hand van de VBBA, in: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 12, 4, 157-163

Opdebeeck, S., Peelmans, I., Van Meerbeeck, A. & Bruynooghe, R. (2002), Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en fysiek geweld op het werk. Een beschrijving van de problematiek, haar context en haar gevolgen, LUCAS:Leuven

Parent-Thirion, A., Macias, E.F., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007), Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Luxembourg

Schabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (ed.) (1996), Handbook Work and Health Psychology, Wiley: Chichester

Schaufeli, W. & Van Dierendonck, D. (2000), UBOS - de Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding, Swets & Zeitlinger: Lisse

SERV (2000), Langetermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners, SERV-platformtekst juli 2000

SERV (2003a), Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werkbaarheidsmonitor, in: Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2003, SERV: Brussel

SERV (2003b), Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werkbaarheidsmonitor, openingsrede van SERV-voorzitter X. Verboden op het discussieforum 'Sociaal-Economisch Rapport 2003', 6 mei 2003

SERV (2012), VESOC-akkoord loopbaanbeleid, 17 februari 2012

Sluiter, J. (1999), How about work demands, recovery and health? A neuroendocrine field study during and after work (Proefschrift Universiteit Amsterdam), Coronel Laboratorium: Amsterdam

Smulders, P. & de Winter, C. (1993), De voorspellende waarde van arbeidssituatie en gezondheid voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, in: Schabracq, M. & Winnubst, J. (red.), Handboek Arbeids- en Gezondheidspsychologie - deel 2: toepassingen, Lemma: Utrecht

- Smulders, P. & van den Bossche, S. (2004), De nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Methodologie en globale resultaten, TNO Arbeid: Hoofddorp
- SZW (2002), Arboconvenanten Nieuwe stijl. Rapportage over de periode 1999-2002, Ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid: Den Haag
- SZW (2003), Nota arboconvenanten tweede fase: Arboplusconvenanten, Ministerie Sociale Zaken en werkgelegenheid: Den Haag
- Van Hootegem, G., Cambré, B., Vertommen, S., Herremans, W., Thoné, H., Vanderbiesen, W., Krzeslo E. & Martinez, E. (2006), De wereld van de bedienden. Evolutie en perspectieven. Leuven/Brussel: K.U.Leuven/ULB, CeSO, Steunpunt WAV/TEF, 348p.
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Janssens, F. (2002), Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen, HIVA: Leuven
- Van Veldhoven, M. & Meijman, T. (1994), Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA), NIA: Amsterdam
- Van Veldhoven, M. (1996), Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress (Proefschrift R.U.Groningen), Swets & Zeitlinger: Lisse
- Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen J. & Fortuin, R. (1997), Handleiding VBBA. Onderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met behulp van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid, SKB: Amsterdam
- Van Veldhoven, M. & Broersen J. (1999a), Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Een verkenning op basis van gegevens verzameld door ARBO-diensten, in: Gedrag en Organisatie, 12, 6, 347-363
- Van Veldhoven, M. & Broersen J. (1999b), Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland. Een verkenning gebaseerd op gegevens verzameld door arbodiensten met de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) in de periode 1995 t/m 1998, SKB: Amsterdam
- Van Veldhoven, M. & Broersen J. (1999c), Werkstress in beeld: psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland, SKB: Amsterdam
- Van Veldhoven, M. (2000), Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met de VBBA: een overzicht, in: Schaufeli, W., Hell, W. & Schreurs, P. (red.), Meten van werkstress: overzicht van methoden, mogelijkheden en moeilijkheden, Bohn, Stafleu en Van Loghum: Houten/Diegem
- Van Veldhoven, M. (2001a), Werkdruk in de geestelijke gezondheidszorg, SKB: Amsterdam
- Van Veldhoven, M. (2001b), Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen, Acco/Leuven
- Van Veldhoven, M. (2002), Werkdruk en werkstress in het bankwezen, SKB: Amsterdam
- Verbaan, D. & van Helvoort, S. (2000), Een onderzoek naar beleefde werkdruk bij de hogescholen, Falke & Verbaan Organisatieadvies: Eindhoven

- Verbaan, D., van Helvoort, S. & van der Mast, M. (2001), Een onderzoek naar beleefde werkdruk en RSI-verschijnselen bij de Architectenbranche, Falke & Verbaan Organisatieadvies: Eindhoven
- Verdonk, G. (2000), Welzijn op het werk. Arbeidsbeleving en arbeidsorganisatie in de Vlaamse textiel, SERV/STV: Brussel
- Verdonk, G. (2003), Welzijn in de confectie. Arbeidsbeleving en arbeidsorganisatie, SERV/STV: Brussel
- VESOC (2005), Pacht van Vilvoorde 2001-2010, geactualiseerde versie na eindterm preview 2005, Brussel
- Vets, P. (2002), Meer dan zomaar een upgrade? Van LATG- naar DMFA-statistieken, in: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 12, 4, 72-77
- Wagena, E. & Geurts, S. (2000) SWING. Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werkthuis-Interferentie-Nijmegen', in: Gedrag & Organisatie, 28, 3, 138-158
- VRIND (2003), Vlaamse regionale indicatoren 2003, APS: Brussel
- Warr, P. (1994), A conceptual framework for the study of work and mental health, in: Work and Stress, 8, 2, 84-97
- Weel, A. & Broersen, J. (1995), Verslag van het project PAGO-module werkstress, SKB: Amsterdam

Lijst met tabellen

Tabel 1-1	Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor.....	14
Tabel 1-2	Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	17
Tabel 1-3	Overzicht grootschalige onderzoeken op basis van VBBA-schalen	19
Tabel 1-4	Overzicht VBBA-meetschalen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers.....	21
Tabel 1-5	Overzicht VBBA-meetschalen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor zelfstandigen	22
Tabel 1-6	Testresultaten SWING- negatieve werk-thuis-interferentie –WBM-selectie	24
Tabel 1-7	Testresultaten SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’	27
Tabel 1-8	Variantie-analyse SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’ naar functietype (gegevens WBM-meting werknemers 2004)	30
Tabel 1-9	Terminologie voor de kengetallen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	33
Tabel 1-10	(Partiële) correlatiematrix afhankelijke variabelen (VBBA-‘Herstelbehoefte’/ ‘Plezier in het werk’) met onafhankelijke variabelen (risico-indicator-schalen) (WBM-meting werknemers 2004)	43
Tabel 1-11	Frequentieverdeling SWING-WTI-neg-4* - schaalscores (WBM-meting werknemers 2004).....	58
Tabel 1-12	Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden	60
Tabel 2-1a	Initiële WBM-steekproeven naar geslacht (werknemers)	66
Tabel 2-2a	RSZ/RSZPPO naar geslacht (werknemers).....	66
Tabel 2-3	Initiële WBM-steekproeven naar leeftijd (werknemers)	67
Tabel 2-4	Vergelijking initiële WBM-steekproef 2010 en RSZ-RSZPPO-statistieken (2008): verdeling naar leeftijd (werknemers).....	67
Tabel 2-5	2004-2007 initiële WBM-steekproef 2004/2007 en RSZ-RSZPPO 2003-statistieken: verdeling naar sector (werknemers)	68
Tabel 2-6	2010-2013 Initiële WBM-steekproef 2010/2013 en RSZ-RSZPPO 2008/2011-statistieken: verdeling naar sector (werknemers)	69
Tabel 2-7	Overzichtsschema respons op de WBM-meting werknemers	70
Tabel 2-8	Overzicht (non) respons op itemniveau voor de definitieve WBM-dataset (werknemers).....	71
Tabel 2-9	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007/2010/2013 naar geslacht (werknemers)	73

Tabel 2-10	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007/2010/2013 naar leeftijd (werknemers)	74
Tabel 2-11	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2004/2007 naar sector (werknemers).....	76
Tabel 2-12	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef 2010/2013 naar sector (werknemers).....	77
Tabel 2-13	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/2013: verdeling naar geslacht (werknemers)	78
Tabel 2-14	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/2013: verdeling naar leeftijd (werknemers)	79
Tabel 2-15	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar jobsoort (werknemers).....	79
Tabel 2-16	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar contract (werknemers).....	80
Tabel 2-17	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar dienstomvang (werknemers).....	80
Tabel 2-18	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar ondernemingsomvang (werknemers).....	81
Tabel 2-19	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2004/ 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar sector (werknemers).....	82
Tabel 2-20	RSVZ-statistieken: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	86
Tabel 2-21	Initiële steekproef: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	86
Tabel 2-22	RSVZ-statistieken: verdeling naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	86
Tabel 2-23	Initiële steekproef: verdeling naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	87
Tabel 2-24	RSVZ-statistieken: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	87
Tabel 2-25	RSVZ-statistieken: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	88
Tabel 2-26	Overzichtsschema respons op de WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007/2010/2013.....	89
Tabel 2-27	Overzicht (non) respons op itemniveau voor de definitieve WBM-dataset (zelfstandige ondernemers) voor 2007/2010/2013.....	90
Tabel 2-28	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar geslacht (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	91

Tabel 2-29	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar leeftijd (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	92
Tabel 2-30	Vergelijking gerealiseerde en initiële WBM-steekproef naar sector (zelfstandige ondernemers) 2007-2010-2013	93
Tabel 2-31	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers)	94
Tabel 2-32	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/2013: verdeling naar geslacht (zelfstandige ondernemers)	94
Tabel 2-33	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/2013: verdeling naar opleidingsniveau (zelfstandige ondernemers)	94
Tabel 2-34	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/2013: verdeling naar ondernemingsomvang (zelfstandige ondernemers)	95
Tabel 2-35	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/2013: verdeling naar inschatting niveau toekomstige activiteit (zelfstandige ondernemers)	95
Tabel 2-36	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010: verdeling naar deelname in vennootschap (zelfstandigen)	96
Tabel 2-37	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/ 2013: verdeling naar sector (zelfstandige ondernemers)	96
Tabel 2-38	Vergelijking gerealiseerde steekproef 2007/ 2010/2013: verdeling naar ondernemingsomvang (zelfstandige ondernemers)	97
Tabel 3-1	Vergelijking variabelen WBM-meting 2004, 2007/2010 en 2013 werknemers	100
Tabel 3-2	Overzicht variabelen WBM-meting zelfstandige ondernemers	105

Lijst met figuren

Figuur 1-1	Kengetallen psychische vermoeidheid naar sector	32
Figuur 1-2	ROC-analysegegevens VBBA-‘Herstelbehoefte’ (WBM-meting loontrekkende 2004)	37
Figuur 1-3	Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-‘Herstelbehoefte’ voor grenswaardengroepen psychische vermoeidheid (WBM-meting werknemers 2004)	38
Figuur 1-4	ROC-analysegegevens VBBA-‘Herstelbehoefte’ (WBM-meting werknemers 2004)	40
Figuur 1-5	Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-‘Plezier in het werk’ voor grenswaardengroepen welbevinden in het werk (WBM-meting loontrekkende 2004)	41
Figuur 1-6	Analyse samenhang risico-indicatoren met centrale werkbaarheidsindicatoren ‘Psychische vermoeidheid’ en ‘Welbevinden in het werk’ i.f.v. de grenswaardenbepaling	44
Figuur 1-7	Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA ‘Werktempo/hoeveelheid’ (WBM-meting werknemers 2004)	45
Figuur 1-8	Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA ‘Emotionele belasting’ (WBM-meting werknemers 2004)	46
Figuur 1-9	Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Afwisseling in het werk’ (WBM-meting werknemers 2004)	48
Figuur 1-10	Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Zelfstandigheid in het werk’ (WBM-meting werknemers 2004)	49
Figuur 1-11	Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Relatie directe leiding’ (WBM-meting werknemers 2004)	51
Figuur 1-12	Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep SERV- ‘Arbeidsomstandigheden’ (WBM-meting werknemers 2004)	52
Figuur 1-13	ROC-analysegegevens VBBA-‘Leermogelijkheden’ (WBM-meting werknemers 2004)	54
Figuur 1-14	Probabiliteit itemscores VBBA-‘Leermogelijkheden’ voor de totale onderzoekspopulatie en voor de grenswaardengroepen (WBM-meting werknemers 2004)	56
Figuur 1-15	Probabiliteit itemscores SWING-WTI-neg-4* voor de totale onderzoekspopulatie en de grenswaardengroepen werk-privé-balans (WBM-meting loontrekkende 2004)	59

Bijlage 1: WBM-meting loontrekkende 2004

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Van werken mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet boeiend blijven en kansen bieden om bij te leren. Naast de job moet er ook tijd zijn voor gezin, vrienden, hobby's... Voor de Vlaamse overheid is het niet alleen belangrijk dat iedereen werk heeft, maar ook dat dit werk kwalitatief 'OK' is.

Daarom gaf de Vlaamse Regering aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) de opdracht om 'welzijn en stress op het werk' in kaart te brengen. We doen dit via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 20.000 werknemers - waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent het best geplaatst om uw job te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken om te 'werken aan beter werk'.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. We zullen de resultaten van dit onderzoek in het voorjaar van 2004 bekendmaken via de media en via onze website (www.serv.be).

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer **0800 - 3 02 01** van de Vlaamse Infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,

Hoogachtend,

Kris Peeters
Voorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen

ragenlijst

Welzijn en stress op het werk



Onderzoek 2004

Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 10 à 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: **Hoelang werkt u reeds bij uw huidige werkgever?**

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

Werkt u reeds twee en een half jaar bij uw huidige werkgever vul dan 02 in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: **Bent u...**

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven. Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

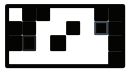
Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.

Een onderzoek van

Sterk door overleg





A. Vragen over uw job en loopbaan

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

- ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)
- nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen...) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

- ja
- nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet....) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- ja → Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.
- nee

4. Werkt u reeds meer dan één jaar bij uw huidige werkgever?

Indien uw bedrijf werd overgenomen, fuseerde, splitste of van naam veranderde, dan beschouwen wij dit als dezelfde werkgever. Vul het aantal volledige jaren in. Werkt u bijvoorbeeld 1 jaar en een half bij uw huidige werkgever vul dan 01 in.

- ja, ik werk reeds jaar bij mijn huidige werkgever
- nee

5. In welke sector werkt u?

Dienstensector

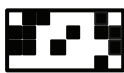
- | | | |
|--|---|--|
| <input type="radio"/> groot- en kleinhandel | <input type="radio"/> transport | <input type="radio"/> gezondheids- en welzijnszorg |
| <input type="radio"/> horeca | <input type="radio"/> openbare vervoersmaatschappijen | <input type="radio"/> diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy....) |
| <input type="radio"/> garages | <input type="radio"/> post en telecommunicatie | <input type="radio"/> openbaar bestuur |
| <input type="radio"/> onderwijs | <input type="radio"/> banken en verzekeringen | |
| <input type="radio"/> overige diensten, omschrijf..... | | |

Industrie

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> productie van textiel, confectie | <input type="radio"/> productie van voeding | <input type="radio"/> gas, water, elektriciteit |
| <input type="radio"/> metaalindustrie | <input type="radio"/> chemie | <input type="radio"/> drukkerij, uitgeverij |
| <input type="radio"/> bouw | <input type="radio"/> hout en papier | |
| <input type="radio"/> overige industrie, omschrijf..... | | |

Landbouw

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> land- en tuinbouw | <input type="radio"/> bosbouw of visserij |
|---|---|



6. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10
- van 10 tot 49
- van 50 tot 99
- van 100 tot 499
- 500 of meer


7. Is de vestiging waar u werkt een zelfstandig bedrijf/instelling of een deel van een groter geheel?

- zelfstandig bedrijf/instelling
- deel van een groter bedrijf/instelling
- weet niet

8. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider
- geschoolde arbeider, technicus
- uitvoerend bediende
- zorgfunctie - onderwijsfunctie
- middenkader of professional
- kader of directie


9. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja  Over hoeveel personen gaat het dan?
- nee

10. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar,...)
- tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract...)
- interimcontract

11. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
 - ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
 - ik werk deeltijds, minder dan 60%
-  **Waarom werkt u deeltijds?**
- om persoonlijke of familiale redenen
 - omdat ik geen voltijdse job krijg of vind

12. Werkt u in...?

- vaste dagdienst
- wisselende ploegen of diensten
- niet-wisselende ploegen of diensten (bv. altijd vroeg, altijd 's nachts, altijd weekend,...)

13. Hoe dikwijls werkt u 's nachts (tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens)?

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

14. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
 vaak
 soms
 nooit
- Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 nee

15. Hoe dikwijls wijzigt uw voorziene uurrooster op het laatste moment?

- altijd
 vaak
 soms
 nooit

16. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beeldschermwerk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Hoe dikwijls had u in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken met...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. In welke mate past uw opleiding bij uw job? Is uw opleiding voor uw job...?

- te laag
 juist goed
 te hoog

19. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

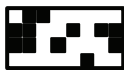
- ja
 nee

20. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen elders werk te zoeken?

- regelmatig
 af en toe
 nooit

21. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Zelfstandigheid in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relatie met directe chef

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7. Plezier in het werk

nee *ja*

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vermoeidheid

nee *ja*

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw werk? Bent u...?

- zeer tevreden
- eerder tevreden
- noch tevreden, noch ontevreden
- eerder ontevreden
- zeer ontevreden



C. Vragen over uw persoon, gezondheid en gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
- man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
- hoger onderwijs lange type of universiteit

4. Had u in de afgelopen twee weken last van...?

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
rugpijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
maag- en darmklachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hoofdpijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pijn in uw borst of hartstreek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nek- of schouderpijnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
moeilijk in slaap kunnen komen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spierpijnen in de ledematen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aanslepende vermoeidheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tintelingen/verdoofd gevoel in de ledematen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een onrustige of gestoorde slaap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand gedurende de afgelopen twee weken?

- uitstekend
- heel goed
- goed
- matig
- slecht

6. Hoeveel last had u de afgelopen twee weken van emotionele problemen zoals angst, depressiviteit, geïrriteerdheid of neerslachtigheid?

- helemaal niet
- een klein beetje
- matig
- nogal veel
- zeer veel



7. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte

- geen enkele keer
- 1 keer
- 2 keer
- 3 of 4 keer
- 5 keer of meer

8. Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

dagen

9. Woont u samen met een partner?

- ja \Rightarrow **Heeft uw partner een job?** (eventueel als zelfstandige)
 - ja, een voltijdse job
 - ja, een deeltijdse job
 - nee, geen job
- nee

10. Heeft u inwonende kinderen?

- ja \Rightarrow **Wat is de leeftijd van uw jongste inwonende kind?**
(vul bij 2 jaar en een half 02 in)

Hoe dikwijls heeft u omwille van uw werk problemen met kinderopvang?

- altijd
 - vaak
 - soms
 - nooit
- nee

11. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gelieve goed na te kijken of u alle 8 pagina's hebt ingevuld!

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet meer werkte als werknemer

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik ben werkloos
- ik ben huisvrouw of huisman
- ik ben zelfstandige
- ik heb een ander statuut, omschrijf.....
- ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
- ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
- ik ben op (brug)pensioen

2. Bent u...?

- man
- vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

19

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
- hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moest te snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Drie weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar 'welzijn en stress op het werk'. U maakt deel uit van een selectie van 20.000 werknemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun werkervaringen. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels werkloos, gepensioneerd of zelfstandige, voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,

Kris Peeters
Voorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen

P.S. Indien u nog bijkomende vragen heeft over het onderzoek of meer uitleg wenst bij bepaalde vragen uit de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer **0800 - 3 02 01** van de Vlaamse Infolijn.

Bijlage 2: WBM-meting loontrekkende 2007

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Van werken mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet boeiend blijven en kansen bieden om bij te leren. Naast de job moet er ook tijd zijn voor gezin, vrienden, hobby's... Voor de Vlaamse overheid is het niet alleen belangrijk dat iedereen werk heeft, maar ook dat dit werk kwalitatief 'OK' is. Daarom gaf de Vlaamse Regering aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) reeds voor de tweede keer de opdracht om 'welzijn en stress op het werk' in kaart te brengen. We doen dit via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 20.000 werknemers - waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent het best geplaatst om uw job te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken en kijken hoe Vlaanderen evolueert op het vlak van 'welzijn en stress op het werk'.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

De resultaten van het eerste onderzoek zijn reeds beschikbaar op de website www.serv.be/werkbaarwerk. De resultaten van de tweede meting worden bekendgemaakt via de pers en u mag ze in de loop van de maand mei verwachten op onze website.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,

Hoogachtend,



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

enlijst

Welzijn en stress op het werk



Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u....

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.



A. Vragen over uw job

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

- ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)
- nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen...) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

- ja
- nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet,...) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- ja → Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.
- nee

4. In welke sector werkt u?

Dienstensector

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="radio"/> groot- en kleinhandel | <input type="radio"/> transport | <input type="radio"/> gezondheids- en welzijnszorg |
| <input type="radio"/> horeca | <input type="radio"/> openbare vervoersmaatschappijen | <input type="radio"/> diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy,...) |
| <input type="radio"/> garages | <input type="radio"/> post | <input type="radio"/> openbaar bestuur |
| <input type="radio"/> onderwijs | <input type="radio"/> banken en verzekeringen | <input type="radio"/> telecommunicatie |
| <input type="radio"/> overige diensten, omschrijf..... | | |

Industrie

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> productie van textiel, confectie | <input type="radio"/> productie van voeding | <input type="radio"/> gas, water, elektriciteit |
| <input type="radio"/> metaalindustrie | <input type="radio"/> chemie | <input type="radio"/> drukkerij, uitgeverij |
| <input type="radio"/> bouw | <input type="radio"/> hout en papier | |
| <input type="radio"/> overige industrie, omschrijf..... | | |

Landbouw

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> land- en tuinbouw | <input type="radio"/> bosbouw of visserij |
|---|---|

5. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10
- van 10 tot 49
- van 50 tot 99
- van 100 tot 499
- 500 of meer

6. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider
- geschoolde arbeider, technicus
- uitvoerend bediende
- zorgfunctie - onderwijsfunctie
- middenkader of professional
- kader of directie

7. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja
- nee

8. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar....)
- tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, interim, uitzendarbeid....)

9. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
- ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
- ik werk deeltijds, minder dan 60%

10. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

 Kan u deze overuren doorgaans recupereren?

- ja
- nee

Weet u doorgaans tijdig of u zult moeten overwerken?

- ja
- nee

11. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)

uren

12. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)

uren

13. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- ja
 nee

14. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand

15. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Hoe dikwijls had u in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
u 's nachts werkt (tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u tijdens uw werk gehinderd wordt door onverwachte situaties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt door afwezigheden van collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt doordat vacatures niet ingevuld zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u uw geplande verlofdagen niet kan opnemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de druk van de klanten/patiënten op de werkplanning en de arbeidstijden voelbaar is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Zelfstandigheid in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relatie met directe chef

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Plezier in het werk

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vermoeidheid

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee \Rightarrow **Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?**

ja

nee

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja \Rightarrow **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
 ja
 nee
 nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening, of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
 ja, in zekere mate
 nee

7. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

Deze vraag gaat enkel over verplaatsingstijd die geen arbeidstijd is

- minder dan een half uur
 minstens een half uur maar toch geen uur
 minstens een uur maar toch geen twee uur
 twee uur of meer
 door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

8. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

altijd vaak soms nooit

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



D. Uw mening over werk in het algemeen

1. Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen (het gaat dus niet over uw specifieke werksituatie).

Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een dag van hard werken geeft voldoening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Men is pas iemand als men werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken is een plicht tegenover de samenleving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Hieronder staan een aantal uitspraken over overwerk.

Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is normaal dat er af en toe overgewerkt moet worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmatig overwerk moet vermeden worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overwerk kan alleen als het betaald wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overwerk kan alleen met inhaalrust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmatig overwerken is aantrekkelijk indien er een interessante vergoeding tegenover staat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job?

Duid voor elk van de opgesomde aspecten aan hoe belangrijk u ze vindt

	helemaal niet belangrijk	niet belangrijk	noch belangrijk/ noch onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk
goed loon / goed salaris / goed inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prettige mensen om mee samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
niet te veel stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werkzekerheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid om initiatief te nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dat nuttig is voor de maatschappij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede vakantieregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veel vakantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met toekomstperspectieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met verantwoordelijkheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessant werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede fysieke arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dicht bij huis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet meer werkte als werknemer

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik ben werkloos
 ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
 ik ben huisvrouw of huisman
 ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
 ik ben zelfstandige
 ik ben op (brug)pensioen
 ik heb een ander statuut omschrijf.....

2. Bent u...?

- man
 vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

19

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
 hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moest te snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Drie weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar 'welzijn en stress op het werk'. U maakt deel uit van een selectie van 20.000 werknemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun werkervaringen. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels werkloos, gepensioneerd of zelfstandige, voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

P.S. Indien u nog bijkomende vragen heeft over het onderzoek of meer uitleg wenst bij bepaalde vragen uit de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Bijlage 3: WBM-meting loontrekkende 2010

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Van werken mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet boeiend blijven en kansen bieden om bij te leren. Naast de job moet er ook tijd zijn voor gezin, vrienden, hobby's... Voor de Vlaamse overheid is het niet alleen belangrijk dat iedereen werk heeft, maar ook dat dit werk kwalitatief 'OK' is. Daarom gaf de Vlaamse Regering aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) reeds voor de derde keer de opdracht om 'welzijn en stress op het werk' in kaart te brengen. We doen dit via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 20.000 werknemers - waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent het best geplaatst om uw job te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken en kijken hoe Vlaanderen evolueert op het vlak van 'welzijn en stress op het werk'.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

De resultaten de eerste en de tweede meting kan u vinden op de website www.serv.be/werkbaarwerk. De resultaten van de derde meting worden bekendgemaakt via de pers en u mag ze in de loop van de maand mei verwachten op onze website.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,

Hoogachtend,

Peter Leyman
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



Vragenlijst

Welzijn en stress op het werk



Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u....

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.

Een onderzoek van


Sterk door overleg



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

A. Vragen over uw job


1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

- ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)
- nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen...)  Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

- ja
- nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet,...)  Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- ja  Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.
- nee

4. In welke sector werkt u?

Dienstensector

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="radio"/> groot- en kleinhandel | <input type="radio"/> transport | <input type="radio"/> gezondheids- en welzijnszorg |
| <input type="radio"/> horeca | <input type="radio"/> openbare vervoersmaatschappijen | <input type="radio"/> diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy,...) |
| <input type="radio"/> garages | <input type="radio"/> post | <input type="radio"/> openbaar bestuur |
| <input type="radio"/> onderwijs | <input type="radio"/> banken en verzekeringen | <input type="radio"/> telecommunicatie |
| <input type="radio"/> overigediensten, omschrijf..... | | |

Industrie

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="radio"/> productie van textiel, confectie | <input type="radio"/> productie van voeding | <input type="radio"/> gas, water, elektriciteit |
| <input type="radio"/> metaalindustrie | <input type="radio"/> chemie | <input type="radio"/> drukkerij, uitgeverij |
| <input type="radio"/> bouw | <input type="radio"/> hout en papier | |
| <input type="radio"/> overigeindustrie, omschrijf..... | | |

Landbouw

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> land- en tuinbouw | <input type="radio"/> bosbouw of visserij |
|---|---|

5. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10
- van 10 tot 49
- van 50 tot 99
- van 100 tot 499
- 500 of meer



6. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider
- geschoolde arbeider, technicus
- uitvoerend bediende
- zorgfunctie - onderwijsfunctie
- middenkader of professional
- kader of directie

7. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja
- nee

8. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar....)
- tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, interim, uitzendarbeid....)

9. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
- ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
- ik werk deeltijds, minder dan 60%

10. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
 - vaak
 - soms
 - nooit
- Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 - nee

Weet u doorgaans tijdig of u zult moeten overwerken?

- ja
- nee

11. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)

uren

12. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)

uren

13. Hoe dikwijls werkt u 's nachts (tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens)?

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

14. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- ja
 nee

15. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand

16. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Hoe dikwijls had u in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u tijdens uw werk gehinderd wordt door onverwachte situaties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt door afwezigheden van collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt doordat vacatures niet ingevuld zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u uw geplande verlofdagen niet kan opnemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de druk van de klanten/patiënten op de werkplanning en de arbeidstijden voelbaar is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Zelfstandigheid in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relatie met directe chef

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Plezier in het werk


	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vermoeidheid

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee  Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?

ja

nee

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man


2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja  **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
 ja
 nee
- nee nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening, of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
 ja, in zekere mate
 nee

7. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

Deze vraag gaat enkel over verplaatsingstijd die geen arbeidstijd is

- minder dan een half uur
 minstens een half uur maar toch geen uur
 minstens een uur maar toch geen twee uur
 twee uur of meer
 door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

8. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

altijd *vaak* *soms* *nooit*

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?

U werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?



D. Uw mening over werk in het algemeen

1. Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen (het gaat dus niet over uw specifieke werksituatie).
Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een dag van hard werken geeft voldoening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Men is pas iemand als men werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken is een plicht tegenover de samenleving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Hieronder staan een aantal uitspraken over overwerk.

Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is normaal dat er af en toe overgewerkt moet worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmatig overwerk moet vermeden worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overwerk kan alleen als het betaald wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overwerk kan alleen met inhaalrust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmatig overwerken is aantrekkelijk indien er een interessante vergoeding tegenover staat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job?

Duid voor elk van de opgesomde aspecten aan hoe belangrijk u ze vindt

	helemaal niet belangrijk	niet belangrijk	noch belangrijk/ noch onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk
goed loon / goed salaris / goed inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prettige mensen om mee samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
niet te veel stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werkzekerheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid om initiatief te nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dat nuttig is voor de maatschappij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede vakantieregeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veel vakantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met toekomstperspectieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met verantwoordelijkheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessant werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede fysieke arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dicht bij huis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet meer werkte als werknemer

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik ben werkloos
- ik ben huisvrouw of huisman
- ik ben zelfstandige
- ik heb een ander statuut, omschrijf.....
- ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
- ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
- ik ben op (brug)pensioen

2. Bent u...?

- man
- vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

19

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
- hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moest te snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Drie weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar 'welzijn en stress op het werk'. U maakt deel uit van een selectie van 20.000 werknemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun werkervaringen. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels werkloos, gepensioneerd of zelfstandige, voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,

Peter Leyman

Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

P.S. Indien u nog bijkomende vragen heeft over het onderzoek of meer uitleg wenst bij bepaalde vragen uit de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.



Bijlage 4: WBM-meting loontrekkende 2013

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Van werken mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet boeiend blijven en kansen bieden om bij te leren. Naast de job moet er ook tijd zijn voor gezin, vrienden, hobby's... Voor de Vlaamse overheid is het niet alleen belangrijk dat iedereen werk heeft, maar ook dat dit werk kwalitatief "OK" is. Daarom gaf de Vlaamse Regering aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) reeds voor de vierde keer de opdracht om "**welzijn en stress op het werk**" in kaart te brengen. We doen dit via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 40.000 werknemers – waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent het best geplaatst om uw job te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken en kijken hoe Vlaanderen evolueert op het vlak van "welzijn en stress op het werk".

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

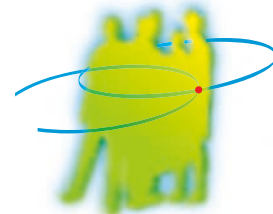
De resultaten van de vorige metingen kan u vinden op de website www.werkbaarwerk.be. De resultaten van de vierde meting worden bekendgemaakt via de pers en u mag ze in de loop van het jaar verwachten op onze website.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,
Hoogachtend,



Ann Vermorgen
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



WELZIJN EN STRESS OP HET WERK

Onderzoek 2013



BELANGRIJKE INFORMATIE VOORAF

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

:: de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

:: de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u...

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.



A. Vragen over uw job

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

- ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)
 nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen...)



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.


2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

- ja
 nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet...)



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- ja  Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.
 nee

4. In welke sector werkt u?

Overheid en non-profit

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> openbaar bestuur | <input type="radio"/> onderwijs | <input type="radio"/> sociaal cultureel werk |
| <input type="radio"/> politie - defensie | <input type="radio"/> ziekenhuizen | <input type="radio"/> beschutte en sociale werkplaatsen |
| <input type="radio"/> post | <input type="radio"/> rusthuizen | <input type="radio"/> kinderopvang, centra geestelijke gezondheidszorg |
| <input type="radio"/> openbaar vervoer | <input type="radio"/> gezins- en bejaardenhulp | <input type="radio"/> jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk |
| <input type="radio"/> overige overheid en non-profit, omschrijf..... | | |

Dienstensector

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="radio"/> groothandel | <input type="radio"/> transport | <input type="radio"/> diensten aan ondernemingen
(schoonmaak, consultancy,...) |
| <input type="radio"/> detailhandel (winkel) | <input type="radio"/> garages | <input type="radio"/> telecommunicatie |
| <input type="radio"/> horeca | <input type="radio"/> banken en verzekeringen | |
| <input type="radio"/> overige diensten, omschrijf..... | | |

Industrie

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> productie van textiel, confectie | <input type="radio"/> productie van voeding | <input type="radio"/> gas, water, elektriciteit |
| <input type="radio"/> metaalindustrie | <input type="radio"/> chemie | <input type="radio"/> drukkerij, uitgeverij |
| <input type="radio"/> bouw | <input type="radio"/> hout en papier | |
| <input type="radio"/> overige industrie, omschrijf..... | | |

Landbouw

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> land- en tuinbouw | <input type="radio"/> bosbouw of visserij |
|---|---|



5. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10 van 100 tot 499
 van 10 tot 49 500 of meer
 van 50 tot 99

6. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider onderwijsfunctie
 geschoolde arbeider, technicus middenkader of professional
 uitvoerend bediende kader of directie
 zorgfunctie

7. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja
 nee

8. Bent u tewerkgesteld in het systeem van dienstencheques?

- ja
 nee

9. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar,...)
 tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, interim, uitzendarbeid,...)

10. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
 ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
 ik werk deeltijds, minder dan 60%

11. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
 vaak
 soms
 nooit
- Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 nee

Weet u doorgaans tijdig of u zult moeten overwerken?

- ja
 nee

12. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald. Indien u geen overuren maakt, vul dan 00 in)

uren

13. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job? (reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)

uren



14. Hoeveel keer werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)

keer

15. Volgte u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- ja
 nee

16. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand

17. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u tijdens uw werk gehinderd wordt door onverwachte situaties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt door afwezigheden van collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werk bemoeilijkt wordt doordat vacatures niet ingevuld zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u moeite heeft met uw werk omdat het te ingewikkeld is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
u uw geplande verlofdagen niet kan opnemen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de druk van de klanten/patiënten op de werkplanning en de arbeidstijden voelbaar is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Zelfstandigheid in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relatie met directe chef

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7. Plezier in het werk

nee *ja*

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vermoeidheid

nee *ja*

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee  **Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?**

ja

nee



C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man


2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja  **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
 ja
 nee
- nee nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening, of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
 ja, in zekere mate
 nee

7. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

Deze vraag gaat enkel over verplaatsingstijd die geen arbeidstijd is

- minder dan een half uur
 minstens een half uur maar toch geen uur
 minstens een uur maar toch geen twee uur
 twee uur of meer
 door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

8. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

altijd *vaak* *soms* *nooit*

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?

U werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?



9. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?

- regelmatig
- af en toe
- nooit

10. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

- geen enkele keer
- 1 keer
- 2 keer
- 3 of 4 keer
- 5 keer of meer

11. Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

dagen

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet meer werkte als werknemer

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik ben werkloos
- ik ben huishoudster of huisman
- ik ben zelfstandige
- ik heb een ander statuut omschrijf.....
- ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
- ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
- ik ben op (brug)pensioen

2. Bent u...?

- man
- vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

19

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
- hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moest te snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen




[Werkbaar Werk]
in Vlaanderen

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Vier weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar **“welzijn en stress op het werk”**. U maakt deel uit van een selectie van 40.000 werknemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun werkervaringen. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels werkloos, gepensioneerd of zelfstandige, voor langere tijd in ziekteverlof of loopbaanonderbreking), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,

Hoogachtend,



Ann Vermorgen
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Bijlage 5: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2007

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Het zelfstandig ondernemerschap is een belangrijke bron van economische groei en welvaart. We moeten er dan ook zorg voor dragen dat het werk van de zelfstandige ondernemers werkbaar blijft. Van ondernemen mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet uitdagend blijven en kansen bieden om bij te leren.

Daarom nemen wij als Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het initiatief om de 'werkbaarheid' van zelfstandige ondernemers in kaart te brengen. We doen dit via bijgevoegde vragenlijst 'welzijn en stress bij zelfstandige ondernemers'. We leggen deze vragenlijst voor aan een representatieve groep van 6.000 zelfstandigen, waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig, maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent immers het best geplaatst om uw werk als zelfstandige ondernemer te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken om werk te maken van werkbaar werk.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslog zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband gebracht worden met uw identiteit.

We zullen de resultaten van dit onderzoek in het najaar van 2007 bekendmaken via de media en via onze website (www.serv.be/werkbaarwerk).

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,

Hoogachtend,



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen



Karel Van Eetvelt,
Ondervoorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen

Vragenlijst

Welzijn en stress bij zelfstandige ondernemers





Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u....

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.

Een onderzoek van

Sterk door overleg



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

A. Vragen over uw zelfstandige activiteit

1. Bent u momenteel zelfstandige in hoofdberoep?

ja

nee → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?

ja

nee (*ik ben vier weken of meer ziek, met vakantie,...*) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Hoe lang bent u reeds actief als zelfstandig ondernemer?

minder dan 3 jaar

3 - 5 jaar

6 - 10 jaar

meer dan 10 jaar

4. In welke categorie past uw zelfstandige activiteit het best?

landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij

handel (groothandel, tussenhandel, kleinhandel (ook: bakker, slager,...))

bouw (of aanverwant zoals: schrijnwerk, electriciteit, sanitair, verwarming...)

horeca

banken - verzekeringen

vrije beroepen (apotheker, arts, accountant, notaris, architect...)

persoonsverzorging (kapper, manicure, schoonheidszorg...)

intellectuele diensten (ICT, immobiëlen...)

transport (taxi, busbedrijf...)

diensten in verband met vervoer (garage, benzinstation, car-wash...)

productie van goederen (metaal, textiel-kledij, kunstnijverheid, hout-meubel, drukkerij...)

andere (omschrijf):.....

5. Is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?

ja

nee

6. Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van uw zelfstandige activiteit?

(het gaat niet om werk dat u eventueel aan derden (bv. sociaal kantoor, boekhouder) uitbesteedt)

- neen
- ja, maar enkel familieleden
- ja, ook derden (niet familieleden)

7. Hoeveel personeelsleden stelt u tewerk?

- geen
- van 1 tot 4
- van 5 tot 9
- 10 of meer

8. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

uur per week

9. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing?

- ja
- nee

10. Voelt u zich in alle opzichten voldoende opgeleid voor uw zelfstandige activiteit?

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

11. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van uw zelfstandige activiteit in?

- sterke groei of uitbreiding van de activiteit
- beperkte groei of uitbreiding van de activiteit
- behoud van het huidig peil
- beperkte vermindering van de activiteit
- sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

12. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, zal u dan zelf nog actief zijn ?

- ja
- nee, de activiteit zal overgedragen zijn aan een familiale opvolger
- nee, de activiteit zal overdragen zijn aan een derde (niet-familie)
- nee, de activiteit zal volledig stop gezet zijn

13. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werken tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
onregelmatige of onvoorspelbare werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met.....

Laat open als de rubriek voor u niet van toepassing is

	<i>zeer tevreden</i>	<i>eerder tevreden</i>	<i>noch tevreden noch ontevreden</i>	<i>eerder ontevreden</i>	<i>zeer ontevreden</i>
contacten met klanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contacten met leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contact met de overheid(sadministratie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de samenwerking met vennoot, meewerkende partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de financieel-economische toestand van uw zelfstandige activiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheden om financiering of leningen te bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de verantwoordelijkheid die u draagt als zelfstandige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate waarin u in het werk onafhankelijk bent van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw sociale bescherming als zelfstandige (bv. ziekteverzekering, pensioen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Plezier in het werk

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Vermoeidheid

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee \Rightarrow Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?

ja

nee

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja ⇒ **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
- nee
- ja, als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
- ja, maar niet als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
- nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D. Uw mening over werk in het algemeen

1. Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen (het gaat dus niet over uw specifieke werksituatie).

Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een dag van hard werken geeft voldoening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Men is pas iemand als men werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken is een plicht tegenover de samenleving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job?

Duid voor elk van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt

	helemaal niet belangrijk	niet belangrijk	noch belangrijk/ noch onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk
goed loon / goed inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prettige mensen om mee samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
niet te veel stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werkzekerheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid om initiatief te nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dat nuttig is voor de maatschappij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veel vakantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met toekomstperspectieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met verantwoordelijkheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessant werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede fysieke arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dicht bij huis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen

Enkel invullen als u momenteel geen zelfstandige in hoofdberoep bent of de voorbije vier weken niet aan het werk was

1. Wat is uw huidige situatie?

- ik ben huisvrouw of huisman
 ik ben ziek / zwanger
 ik ben zelfstandige in bijberoep
 ik ben op pensioen
 ik heb een ander statuut ,omschrijf.....

2. Bent u...?

- man
 vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

--	--

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
 hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als zelfstandige. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>	<i>niet van toepassing</i>
Ik had te weinig werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kon de druk niet meer aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was blij dat ik mijn zelfstandige activiteit kon overlaten aan de kinderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had in feite helemaal geen plezier meer in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Had ik gekund, dan was ik zeker blijven doorwerken tot mijn 70ste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Drie weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst 'welzijn en stress bij zelfstandige ondernemers'. U maakt deel uit van een selectie van 6.000 zelfstandige ondernemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun ervaring als zelfstandig ondernemer. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband gebracht worden met uw identiteit.

We zullen de resultaten van dit onderzoek in het najaar van 2007 bekendmaken via de media en via onze website (www.serv.be/werkbaarwerk)

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels op pensioen of langdurig ziek), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen



Karel Van Eetvelt,
Ondervoorzitter Sociaal-Economische
Raad van Vlaanderen

P.S. Indien u nog bijkomende vragen heeft over het onderzoek of meer uitleg wenst bij bepaalde vragen uit de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Bijlage 6: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2010

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Het zelfstandig ondernemerschap is een belangrijke bron van economische groei en welvaart. We moeten er dan ook zorg voor dragen dat het werk van de zelfstandige ondernemers werkbaar blijft. Van ondernemen mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet uitdagend blijven en kansen bieden om bij te leren.

Daarom nemen wij als Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het initiatief om de 'werkbaarheid' van zelfstandige ondernemers in kaart te brengen. We deden dit ook reeds in 2007. De meting gebeurt via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 6.000 zelfstandigen, waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig, maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent immers het best geplaatst om uw werk als zelfstandige ondernemer te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken om werk te maken van werkbaar werk.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

De resultaten van de eerste meting kan u vinden op de website www.serv.be/werkbaarwerk. De resultaten van de tweede meting zullen we in het najaar via de media bekendmaken en u mag ze dan ook op de website verwachten.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,

Hoogachtend,



Peter Leyman
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Vragenlijst

Welzijn en stress bij zelfstandige ondernemers



Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u....

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.

Een onderzoek van

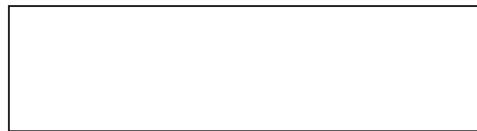
Sterk door overleg



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



51188



A. Vragen over uw zelfstandige activiteit

1. Bent u momenteel zelfstandige in hoofdberoep?

ja

nee → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?

ja

nee (*ik ben vier weken of meer ziek, met vakantie...*) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Hoe lang bent u reeds actief als zelfstandig ondernemer?

minder dan 3 jaar

3 - 5 jaar

6 - 10 jaar

meer dan 10 jaar

4. In welke categorie past uw zelfstandige activiteit het best?

landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij

handel (groothandel, tussenhandel, kleinhandel (ook: bakker, slager...))

bouw (of aanverwant zoals: schrijnwerk, electriciteit, sanitair, verwarming...)

horeca

banken - verzekeringen

vrije beroepen (apotheker, arts, accountant, notaris, architect...)

persoonsverzorging (kapper, manicure, schoonheidszorg...)

intellectuele diensten (ICT, immobiliën...)

transport (taxi, busbedrijf...)

diensten in verband met vervoer (garage, benzinstation, car-wash...)

productie van goederen (metaal, textiel-kledij, kunstnijverheid, hout-meubel, drukkerij...)

andere(omschrijf):.....

5. Is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?

ja

nee



51188

6. Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van uw zelfstandige activiteit?

(het gaat niet om werk dat u eventueel aan derden (bv. sociaal kantoor, boekhouder) uitbesteedt)

- neen
- ja, maar enkel familieleden
- ja, ook derden (niet familieleden)

7. Hoeveel personeelsleden stelt u tewerk?

- geen
- van 1 tot 4
- van 5 tot 9
- 10 of meer

8. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

uur per week

9. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing?

- ja
- nee

10. Voelt u zich in alle opzichten voldoende opgeleid voor uw zelfstandige activiteit?

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

11. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van uw zelfstandige activiteit in?

- sterke groei of uitbreiding van de activiteit
- beperkte groei of uitbreiding van de activiteit
- behoud van het huidig peil
- beperkte vermindering van de activiteit
- sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

12. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, zal u dan zelf nog actief zijn ?

- ja
- nee, de activiteit zal overgedragen zijn aan een familiale opvolger
- nee, de activiteit zal overdragen zijn aan een derde (niet-familie)
- nee, de activiteit zal volledig stop gezet zijn



51188

13. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werken tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
onregelmatige of onvoorspelbare werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met.....

Laat open als de rubriek voor u niet van toepassing is

	<i>zeer tevreden</i>	<i>eerder tevreden</i>	<i>noch tevreden noch ontevreden</i>	<i>eerder ontevreden</i>	<i>zeer ontevreden</i>
contacten met klanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contacten met leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contact met de overheid(sadministratie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de samenwerking met vennoot, meewerkende partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de financieel-economische toestand van uw zelfstandige activiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheden om financiering of leningen te bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de verantwoordelijkheid die u draagt als zelfstandige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate waarin u in het werk onafhankelijk bent van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw sociale bescherming als zelfstandige (bv. ziekteverzekering, pensioen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



51188

B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**3. Afwisseling in het werk**

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Leermogelijkheden


	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Plezier in het werk

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Vermoeidheid**

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
<u>Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? ja nee  **Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?** ja nee

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja \Rightarrow **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
- nee
 ja, als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
 ja, maar niet als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
- nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



51188

D. Uw mening over werk in het algemeen

1. Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen (het gaat dus niet over uw specifieke werksituatie).

Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat

	helemaal oneens	eerder oneens	noch eens/noch oneens	eerder eens	helemaal eens
Het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een dag van hard werken geeft voldoening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Men is pas iemand als men werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken is een plicht tegenover de samenleving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job?

Duid voor elk van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt

	helemaal niet belangrijk	niet belangrijk	noch belangrijk/ noch onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk
goed loon / goed inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prettige mensen om mee samen te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
niet te veel stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werkzekerheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid om initiatief te nemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dat nuttig is voor de maatschappij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
veel vakantie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met toekomstperspectieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk met verantwoordelijkheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessant werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
goede fysieke arbeidsomstandigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werk dicht bij huis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



12442

Enkel invullen als u momenteel geen zelfstandige in hoofdberoep bent of de voorbije vier weken niet aan het werk was

1. Wat is uw huidige situatie?

- ik ben huisvrouw of huisman
 ik ben ziek / zwanger
 ik ben zelfstandige in bijberoep
 ik ben op pensioen
 ik heb een ander statuut ,omschrijf.....

2. Bent u...?

- man
 vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
 hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als zelfstandige. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>	<i>niet van toepassing</i>
Ik had te weinig werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kon de druk niet meer aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was blij dat ik mijn zelfstandige activiteit kon overlaten aan de kinderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had in feite helemaal geen plezier meer in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Had ik gekund, dan was ik zeker blijven doorwerken tot mijn 70ste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Drie weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar 'werkbaar werk voor zelfstandige ondernemers'. U maakt deel uit van een selectie van 6.000 zelfstandige ondernemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun ervaring als zelfstandig ondernemer. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels op pensioen of langdurig ziek), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,

Peter Leyman
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

P.S. Indien u nog bijkomende vragen heeft over het onderzoek of meer uitleg wenst bij bepaalde vragen uit de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn



Bijlage 7: WBM-meting zelfstandige ondernemers 2013

1. Begeleidende brief
2. Vragenlijst
3. Herinneringsbrief

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Het zelfstandig ondernemerschap is een belangrijke bron van economische groei en welvaart. We moeten er dan ook zorg voor dragen dat het werk van de zelfstandige ondernemers werkbaar blijft. Van ondernemen mag je niet overspannen of ziek worden. Werk moet uitdagend blijven en kansen bieden om bij te leren.

Daarom nemen wij als Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het initiatief om de “werkbaarheid” van zelfstandige ondernemers in kaart te brengen. We deden dit ook reeds in 2007 en in 2010. De meting gebeurt via bijgevoegde vragenlijst, die wij voorleggen aan een representatieve groep van 12.000 zelfstandigen, waartoe ook u behoort.

Uw medewerking is vanzelfsprekend vrijwillig, maar voor het onderzoek wel erg belangrijk. U bent immers het best geplaatst om uw werk als zelfstandige ondernemer te beoordelen. Alleen als iedereen meewerkt, kunnen we de juiste besluiten trekken om werk te maken van werkbaar werk. De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid; de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door ons op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

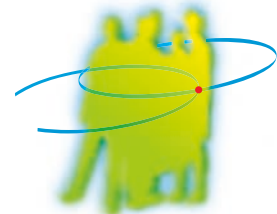
De resultaten van de vorige metingen kan u vinden op de website www.werkbaarwerk.be. De resultaten van de derde meting zullen we in het najaar via de media bekendmaken en u mag ze dan ook op de website verwachten.

Indien u nog vragen heeft over dit onderzoek of over de vragenlijst, dan kan u terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse Infolijn.

Wij danken u alvast voor uw medewerking,
Hoogachtend,



Ann Vermorgen
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



WELZIJN EN STRESS BIJ ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS

Onderzoek 2013



BELANGRIJKE INFORMATIE VOORAF

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

:: de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: In welk jaar bent u geboren? 19

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

:: de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: Bent u...

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven.

Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

U hoeft geen postzegel te kleven.



A. Vragen over uw zelfstandige activiteit

1. Bent u momenteel zelfstandige in hoofdberoep?

- ja
 nee \Rightarrow Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?

- ja
 nee (*ik ben vier weken of meer ziek, met vakantie,...*) \Rightarrow Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Hoe lang bent u reeds actief als zelfstandig ondernemer?

- minder dan 3 jaar
 3 - 5 jaar
 6 - 10 jaar
 meer dan 10 jaar

4. In welke categorie past uw zelfstandige activiteit het best?

- landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij
 handel (groothandel, tussenhandel, kleinhandel (ook: bakker, slager...))
 bouw (of aanverwant zoals: schrijnwerk, electriciteit, sanitair, verwarming...)
 horeca
 banken - verzekeringen
 vrije beroepen (apotheker, arts, accountant, notaris, architect...)
 persoonsverzorging (kapper, manicure, schoonheidszorg...)
 intellectuele diensten (ICT, immobiëlen...)
 transport (taxi, busbedrijf...)
 diensten in verband met vervoer (garage, benzinstation, car-wash...)
 productie van goederen (metaal, textiel-kledij, kunstnijverheid, hout-meubel, drukkerij...)
 andere (omschrijf):.....

5. Is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?

- ja
 nee



6. Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van uw zelfstandige activiteit?

(het gaat niet om werk dat u eventueel aan derden (bv. sociaal kantoor, boekhouder) uitbesteedt)

- neen
- ja, maar enkel familieleden
- ja, ook derden (niet familieleden)

7. Hoeveel personeelsleden stelt u tewerk?

- geen
- van 1 tot 4
- van 5 tot 9
- 10 of meer

8. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

uur per week

9. Hoeveel vakantiedagen heeft u genomen in 2012?

dagen

9. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing?

- ja
- nee

10. Voelt u zich voldoende opgeleid voor?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
de vakinhoudelijke of technische aspecten van uw zelfstandige activiteit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
het beheer en het management van uw bedrijf/firma?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Voelt u zich (als u dat nodig vindt) bij uw bedrijfsvoering ondersteund door een sociaal netwerk (verenigingen, externe adviseurs, falilieraad)?

- helemaal
- in belangrijke mate
- in beperkte mate
- helemaal niet



12. In welke mate is uw gezin afhankelijk van het inkomen uit uw zelfstandige activiteit?

- helemaal
- in belangrijke mate
- in beperkte mate
- helemaal niet

13. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van uw zelfstandige activiteit in?

- sterke groei of uitbreiding van de activiteit
- beperkte groei of uitbreiding van de activiteit
- behoud van het huidig peil
- beperkte vermindering van de activiteit
- sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

14. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, zal u dan zelf nog actief zijn ?

- ja
- nee, de activiteit zal overgedragen zijn aan een familiale opvolger
- nee, de activiteit zal overdragen zijn aan een derde (niet-familie)
- nee, de activiteit zal volledig stop gezet zijn
- ik weet het nog niet

15. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werken tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
onregelmatige of onvoorspelbare werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Plezier in het werk

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6. Vermoeidheid

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
<input type="radio"/> Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee **Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?**

ja

nee



C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
 man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)

4. Woont u samen met een partner?

- ja \Rightarrow **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
- nee
 - ja, als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
 - ja, maar niet als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
- nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



D. Tevredenheid als zelfstandig ondernemer

1. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met.....

Laat open als de rubriek voor u niet van toepassing is

	<i>zeer tevreden</i>	<i>eerder tevreden</i>	<i>noch tevreden noch ontevreden</i>	<i>eerder ontevreden</i>	<i>zeer ontevreden</i>
contacten met klanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contacten met leveranciers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
contact met de overheid(sadministratie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de samenwerking met vennoot, meewerkende partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw personeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw werktijden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw inkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de financieel-economische toestand van uw zelfstandige activiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheden om financiering of leningen te bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de verantwoordelijkheid die u draagt als zelfstandige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate waarin u in het werk onafhankelijk bent van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw sociale bescherming als zelfstandige (bv. ziekteverzekering, pensioen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Enkel invullen als u momenteel geen zelfstandige in hoofdberoep bent of de voorbije vier weken niet aan het werk was

1. Wat is uw huidige situatie?

- ik ben huisvrouw of huisman
 ik ben ziek / zwanger
 ik ben zelfstandige in bijberoep
 ik ben op pensioen
 ik heb een ander statuut ,omschrijf.....

2. Bent u...?

- man
 vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

--	--

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
 hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als zelfstandige. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>	<i>niet van toepassing</i>
Ik had te weinig werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kon de druk niet meer aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik was blij dat ik mijn zelfstandige activiteit kon overlaten aan de kinderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had in feite helemaal geen plezier meer in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Had ik gekund, dan was ik zeker blijven doorwerken tot mijn 70ste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Vier weken geleden ontving u van ons de SERV-vragenlijst naar “**werkbaar werk voor zelfstandige ondernemers**”. U maakt deel uit van een selectie van 12.000 zelfstandige ondernemers in Vlaanderen aan wie we de vragenlijst voorleggen.

Van heel wat mensen ontvingen we reeds een ingevulde vragenlijst met waardevolle informatie over hun ervaring als zelfstandig ondernemer. Toch zijn de resultaten nog onvolledig, vandaar deze herinneringsbrief. Om een correct beeld te krijgen is het immers belangrijk dat zoveel mogelijk mensen meewerken aan de bevraging.

Als u de vragenlijst reeds invulde en terugstuurde, dan willen wij u hiervoor vriendelijk bedanken. Uiteraard hoeft u dan de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen. Mocht u er toch nog niet toe gekomen zijn, dan vragen wij u nogmaals om uw medewerking.

De privacy is bij dit onderzoek volledig gewaarborgd: de selectie van de adressen en de verzending werd uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn bovendien anoniem. Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met uw identiteit.

Indien u om één of andere reden meent niet in aanmerking te komen voor het onderzoek (u bent inmiddels op pensioen of langdurig ziek), gelieve dan toch het laatste blad van de vragenlijst in te vullen en ons terug te bezorgen.

We rekenen op uw medewerking en bedanken u hiervoor alvast,

Hoogachtend,



Ann Vermorgen
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen