

# Informatiedossier

*Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt:  
loontrekkenden en zelfstandige ondernemers*

*Ria Bourdeaud'hui  
Stephan Vanderhaeghe*

*Een onderzoek van de  
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen - STV-Innovatie & Arbeid  
met steun van de Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming*

*en het Europees Sociaal Fonds  
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*



# Informatiedossier

*Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt:  
loontrekkenden en zelfstandige ondernemers*

Met dank aan:

Het Europees Sociaal Fonds voor de cofinanciering van het onderzoeksproject, alle collega's van de SERV / STV-Innovatie & Arbeid die aan het project meegewerkt hebben.

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

Brussel, SERV - STV Innovatie & Arbeid, 2008

WD/2008/5147/203

# 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? .....	5
3. Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten? .....	6
4. Wat kan je doen met de resultaten van de WBM? .....	6
5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors? .....	7
Inleiding .....	9
<b>Hoofdstuk 1 : Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor .....</b>	<b>11</b>
1. Conceptualisering van arbeidsethos .....	11
2. Conceptualisering van arbeidsoriëntaties .....	12
3. Aanpak van analyse .....	14
<b>Hoofdstuk 2 : Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten .....</b>	<b>17</b>
1. Loontrekkenden .....	17
2. Zelfstandige ondernemers .....	21
<b>Hoofdstuk 3 : Arbeidsethos in Vlaanderen .....</b>	<b>25</b>
1. Unidimensionaliteit .....	25
2. Loontrekkenden .....	25
3. Zelfstandige ondernemers .....	29
<b>Hoofdstuk 4 : Arbeidsoriëntaties in Vlaanderen .....</b>	<b>33</b>
1. Kwaliteit van de schaal .....	33
2. Loontrekkenden .....	34
3. Zelfstandige ondernemers .....	46
<b>Hoofdstuk 5 : Samenvatting .....</b>	<b>59</b>
Summary .....	63
Referentielijst .....	65
Lijst met tabellen .....	67



Lijst met figuren.....	69
Bijlage 1: Schaal arbeidsethos voor loontrekkenden en zelfstandige ondernemers.....	71
Bijlage 2: Items arbeidsethos loontrekkenden .....	73
Bijlage 3: Items arbeidsethos zelfstandige ondernemers .....	75
Bijlage 4: Schaal arbeidsoriëntaties loontrekkenden en zelfstandige ondernemers.....	77
Bijlage 5: Items arbeidsoriëntaties loontrekkenden .....	79
Bijlage 6: Items arbeidsoriëntaties zelfstandige ondernemers.....	81

# 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 tegen 2010 meer mensen langer aan het werk te houden. De zogenaamde werkzaamheidsgraad moet verhogen, dit is afgesproken in doelstelling 3 van het Pact van Vilvoorde. 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 om een zodanig werkklimaat te scheppen dat werknemers ertoe aangetrokken worden om langer te werken. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse regering in datzelfde pact van Vilvoorde ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is.

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners willen elke afgesproken doelstelling ook opmeten om de evolutie te kunnen zien.

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 een leemte. Daarom hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering aan STV-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). (Een andere indicator van doelstelling 4 is de gradatie van tevredenheid met diverse aspecten van de job, zoals gemeten in de SCV-survey van de Studiedienst van de Vlaamse Regering).

## 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 kunnen spelen. Zo wordt bijvoorbeeld de werk-privébalans ook beïnvloed door pendeltijden, 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': 20.000 loontrekkenden en 6.000 zelfstandige ondernemers. De bevraging gebeurt via een postenquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. STV-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 voorlopig drie meetmomenten voorzien: 2004 (loontrekkenden), 2007 (loontrekkenden en zelfstandige ondernemers) en 2010 (loontrekkenden en zelfstandige ondernemers).

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

De WBM is een meetinstrument, niet meer maar ook niet minder. De resultaten van de WBM-metingen geven inzicht in bepaalde kenmerken van onze arbeid op regionaal en sectorieel 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 stof tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

## 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 overigens voor een groot deel afgeleid van de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress die al verscheidene jaren wordt gebruikt.

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 ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)).

*Alle informatie over de Vlaamse werkbaarheidsmonitor kan je vinden op volgende website:*  
[www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)





## Inleiding

Voorliggend informatiedossier rapporteert de resultaten van de vragen die in de werkbaarheidsenquête gesteld werden over arbeidsethos en arbeidsoriëntaties.

De resultaten van de werkbaarheidsmetingen zijn te vinden op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

Voorliggend informatiedossier is opgedeeld in vier hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk legt uit hoe in de werkbaarheidsmonitor arbeidsethos en arbeidsoriëntaties concreet zijn bevraagd. Dit hoofdstuk beschrijft tevens de methodologie die werd gebruikt voor het analyseren van de relaties tussen arbeidsethos/arbeidsoriëntatie en de achtergrondkenmerken. Hieronder vallen zowel kenmerken van de persoon als van de arbeidssituatie.

Het tweede hoofdstuk beschrijft op een beknopte wijze de steekproef en de respons van de WBM-meting loontrekkenden en zelfstandige ondernemers. Uitgebreide rapportering hierover is te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui, 2007).

Het derde hoofdstuk is de eigenlijke analyse van het arbeidsethos. Na een korte beschrijving van het schaalconstruct volgt een afzonderlijke analyse van de schaalwaarde voor loontrekkenden en de zelfstandige ondernemers. De gegevens worden zowel univariaat als multivariaat beschreven. Tevens komt de correlatie met de werkbaarheidsindicatoren aan bod.

Het vierde hoofdstuk is de eigenlijke analyse van de arbeidsoriëntaties. Eerst geven we een korte beschrijving van de schaal arbeidsoriëntaties met een afzonderlijke schaal voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties. Daarna worden zowel de afzonderlijke items als de schaalwaarden voor loontrekkenden en zelfstandige ondernemers geanalyseerd. We sluiten dit hoofdstuk af met de correlatie tussen de werkbaarheidsindicatoren en de intrinsieke /extrinsieke arbeidsoriëntaties.

In een laatste hoofdstuk worden de voornaamste vaststellingen op een rijtje gezet.



# Hoofdstuk 1: Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Op vraag van de sociale partners werd de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007 uitgebreid met een module over arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Hieronder geven we kort een overzicht van de conceptualisering van deze items. Omdat de tijdspanne waarin de vragenmodules moesten ontwikkeld worden klein was, werd zoveel mogelijk beroep gedaan op bestaande modules. Bijkomende beperking was dat de werkbaarheidsmonitor slechts minimaal kon worden uitgebreid om de hoge responspercentages van de eerste meting niet in het gedrang te brengen. De 'ruimte' in de vragenlijst noopte ons ertoe zeer zuinig te werk te gaan bij de keuze voor de bevraging van arbeidsethos en arbeidsoriëntaties.

## 1. Conceptualisering van arbeidsethos

Met de term arbeidsethos wordt het geheel aan normen en waarden bedoeld dat in onze samenleving geldt met betrekking tot arbeid. In de werkbaarheidsmonitor wordt expliciet naar de houding ten aanzien van betaalde arbeid gepeild. Het is een bevraging van de zogenaamde traditionele arbeidsethos, m.a.w. er wordt specifiek gevraagd naar de mate waarin mensen de plicht tot arbeid onderschrijven, en dit aangevuld met een aantal items die te maken hebben met centraliteit. Centraliteit is de mate waarin arbeid een centrale plaats inneemt in het leven van de mensen.

De conceptualisering van arbeidsethos gebeurde in de werkbaarheidsmonitor aan de hand van vijf items:

- Item 1: Het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën
- Item 2: Een dag van hard werken geeft voldoening
- Item 3: Een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn.
- Item 4: Men is pas iemand als men werkt
- Item 5: Werken is een plicht tegenover de samenleving.

De concrete vraagstelling voor deze items werd als volgt geformuleerd. '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.' De bevraging gebeurt aan de hand van een vijfpuntenschaal (helemaal oneens/eerder oneens/noch eens, noch oneens/ eerder eens/ helemaal eens).

Deze indeling is gebaseerd op de vertaling van EVS (European Value Survey) van 1999. Met deze vraagstelling was het de bedoeling arbeidsethos zoveel mogelijk los te koppelen van de huidige job.

Drie items zijn afkomstig uit de de APS-Survey 2005 (item 1, 4 en 5), die zelf voor twee van deze items beroep doet op EVS: item 1 en 5. Deze items werden aangevuld met twee items uit de Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) van Miller (2002). Deze schaal bevat 65-items opgedeeld in 7 dimensies. De twee gekozen items (item 2 en 3) komen uit de dimensie 'centrality of work'<sup>1</sup>.

Met de vijf gekozen items peilen we vooral naar de latente functie van arbeid. Arbeid werkt structurerend (item 3), zorgt voor zelfrealisatie (item 1 en item 2), levert een bijdrage aan de samenleving (item 5) en zorgt voor status en respect (item 4).

## 2. Conceptualisering van arbeidsoriëntaties

Met arbeidsoriëntaties wordt gepeild naar wat mensen belangrijk vinden in het werk. De vragenbatterij over arbeidsoriëntaties is in hoofdzaak gebaseerd op de European Value Survey. We beperken ons tot deze items die volgens de literatuur verband houden met intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties. Concreet betekent dit dat items over andere werkaspecten bijvoorbeeld 'werk waar mensen waardering voor hebben' of 'werk met goede promotiekansen' werden weggelaten. In tegenstelling met de bevraging van EVS (ja/nee) en naar analogie met de bevraging van APS, werd geopteerd voor een vijfpuntenschaal (helemaal niet belangrijk, niet belangrijk, noch belangrijk / noch onbelangrijk, belangrijk, zeer belangrijk). In het totaal werden 15-items bevraagd<sup>2</sup>:

- Item 1: goed loon / goed salaris / goed inkomen
- Item 2: prettige mensen om mee samen te werken

<sup>1</sup> Michael J. Miller, David J. Woehr, Natascha Hudspeth, The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and initial validation of a Multidimensional Inventory, Journal of Vocational Behavior 60, 451-489 (2002). Deze vragenlijst is enkel in het Engels beschikbaar. Uit de dimensie centraliteit werden twee vragen geselecteerd: 'a hard day work is very fulfilling' en 'life without work would be very boring'.

<sup>2</sup> Deze items komen grotendeels overeen met de items van EVS. Naast het weglaten van de items die betrekking hebben op overige werkaspecten werden volgende aanpassingen doorgevoerd:

- Omwille van de vergelijkbaarheid met de meting voor zelfstandigen werd
  - de term functie vervangen door werk
  - bij goed loon/salaris werd inkomen toegevoegd
  - de zekerheid niet ontslagen te worden werd vervangen door werkzekerheid
  - prettige mensen om mee samen te werken werd vervangen door prettige mensen om mee te werken
- opsplitsen van het item goede vakantieregeling/veel vakantie
- vervangen van niet teveel spanning door niet teveel stress
- werkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken vervangen door een job met toekomstperspectieven
- verantwoordelijk werk vervangen door werk met verantwoordelijkheid
- toevoegen van item werk dicht bij huis
- weglaten item werk waar je met mensen te maken hebt

- Item 3: niet te veel stress
- Item 4: werkzekerheid
- Item 5: goede werktijden
- Item 6: de mogelijkheid om initiatief te nemen
- Item 7: werk dat nuttig is voor de maatschappij
- Item 8: goede vakantieregeling
- Item 9: veel vakantie
- Item 10: werk met toekomstperspectief
- Item 11: werk met verantwoordelijkheid
- Item 12: interessant werk
- Item 13: werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- Item 14: goede fysieke arbeidsomstandigheden
- Item 15: werk dicht bij huis

De concrete vraagstelling voor deze items werd als volgt geformuleerd. 'Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job? Duid voor elk van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt'. De bevraging gebeurt aan de hand van een vijfpuntenschaal. Met deze vraagstelling was het de bedoeling arbeidsoriëntaties zoveel mogelijk los te koppelen van de huidige job.

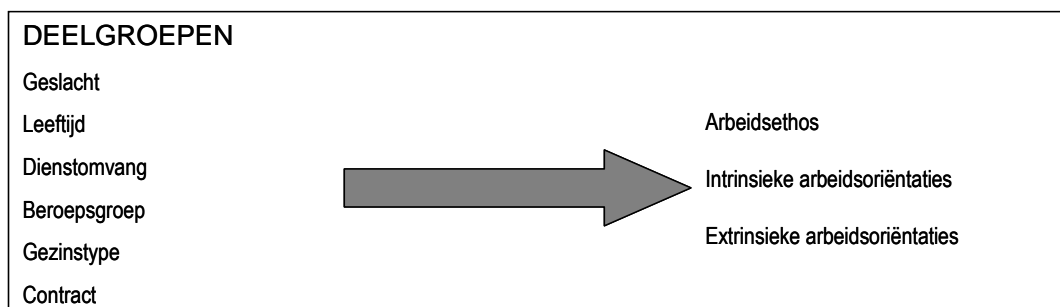
In de literatuur is heel wat terug te vinden met betrekking tot arbeidsoriëntaties. Traditioneel wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties (o.a. De Witte 2000, Super 1957, Tarnai 1995). Als het doel buiten het werk zelf ligt dan spreken we van extrinsieke factoren. Het werk is dan een middel om een doel te bereiken. Mensen waarderen hun baan bijvoorbeeld omwille van het inkomen (item 1), de sfeer op het werk (item 2), het stressniveau (item 3), de arbeidstijden (item 4), de vakantieregeling (item 8 en 9), de arbeidsomstandigheden (item 14). Intrinsieke factoren hebben met de job zelf te maken en handelen bijvoorbeeld over zelfrealisatie, de werknemer wenst zich via dat specifieke werk te ontplooiën. Hier horen aspecten thuis als de mogelijkheid om initiatief te nemen (item 6), werk dat nuttig is voor de maatschappij (item 7), werk met verantwoordelijkheid (item 10), werk met toekomstperspectieven (item 11), interessant werk (item 12), werk waar je je capaciteiten kunt benutten (item 13). In de literatuur vinden we ook andere benaderingen van werkoriëntatie, zoals bijvoorbeeld de introductie van de sociale aspecten. In deze bijdrage wordt hierop niet verder ingegaan.

### 3. Aanpak van analyse

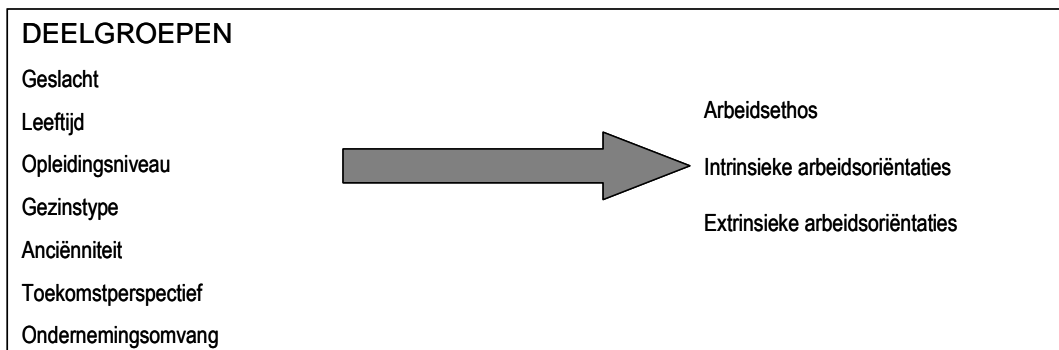
Centraal in deze analyse staan arbeidsethos en arbeidsoriëntatie (intrinsieke versus extrinsiek). Voor elke van deze variabelen wordt onderzocht welke kenmerken van de werknemers of zelfstandige ondernemers kunnen verklaren waarom ze al dan niet hoog scoren op het vlak van arbeidsethos en arbeidsoriëntaties. Deze kenmerken hebben zowel betrekking op de persoon als op de arbeidssituatie.

De analyse van arbeidsethos en arbeidsoriëntaties is telkens opgedeeld in drie delen. Het eerste deel bestudeert de kwaliteit van de betrokken schaal. Daarna volgt een specifieke analyse voor respectievelijk de loontrekkenden (deel 2) en de zelfstandige ondernemers (deel 3). Deze analyses zijn zowel univariaat als multivariaat. De bedoeling van deze multivariate analyse is na te gaan of de bevindingen uit de bivariate analyse geldig blijven 'onder controle' van de onafhankelijke variabelen die in het model opgenomen zijn. Bijvoorbeeld: hebben hogere kaders verhoudingsgewijs een hoger arbeidsethos als ook rekening gehouden wordt met de leeftijd, het geslacht, de dienstomvang en de gezinssituatie van deze werknemers? De achtergrondkenmerken verschillen voor loontrekkenden en zelfstandigen en worden weergegeven in onderstaande figuren. Voor de loontrekkenden bekijken we zes achtergrondvariabelen, voor de zelfstandige ondernemers zijn dat er zeven. De exacte vraagformulering is te vinden in de nota methodologie (Bourdeaud'hui, 2007). De achtergrondkenmerken hebben zowel betrekking op de persoon als op de organisatie waarin men werkt.

**Figuur 1-1:** *Arbeidsethos/arbeidsoriëntatie: verschillen tussen deelgroepen loontrekkenden*



**Figuur 1-2:** *Arbeidsethos/arbeidsoriëntatie: verschillen tussen deelgroepen zelfstandige ondernemers*



Om de multivariate analyse te kunnen doorvoeren werden de variabelen arbeidsethos en arbeidsoriëntaties gedichotomiseerd. Voor arbeidsethos is gekozen voor de opdeling 'zeer sterk arbeidsethos' (schaalwaarde > 75) versus 'geen zeer sterk arbeidsethos' (schaalwaarde < of gelijk aan 75). Voor arbeidsoriëntaties werd het hoogste kwartiel vergeleken met de rest<sup>3</sup>: 'zeer sterke (intrinsieke/extrinsieke) arbeidsoriëntaties' versus 'geen zeer sterke (intrinsiek/extrinsiek) arbeidsoriëntaties'. Door de variabelen te dichotomiseren kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie<sup>4</sup>. Het interessante bij deze analyse is dat zij odds ratio's weergeeft die ons toelaten het belang van onafhankelijke variabelen op een eenvoudige manier te interpreteren.

Een odds is een kansverhouding 'zeer sterk/niet zeer sterk' van een bepaalde deelpopulatie. Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding 'zeer sterk/ niet-zeer sterk' weergeven. Deze techniek laat bijvoorbeeld toe om, onder controle van alle andere variabelen, de kansverhouding van vrouwen met die van mannen (referentie) te vergelijken. Is de odds ratio significant groter dan 1, dan is er een grotere kansverhouding (meer kans op zeer sterk) voor vrouwen dan voor mannen. Is de odds ratio significant kleiner 1, dan is er een kleinere kansverhouding (minder kans op zeer sterk) voor vrouwen dan voor mannen. Verschilt de odds ratio niet significant van 1, dan verschilt de kansverhouding van mannen en van vrouwen niet van elkaar.

<sup>3</sup> Omwille van de hoge gemiddelde schaalwaarde voor deze variabele werd voor deze techniek gekozen.

<sup>4</sup> De gehanteerde methode is een combinatie van Backward stepwise estimation met Likelihood-Ratio criterium waarbij achteraf de relevante kenmerken ( $p < 0,05$ ) in een model (enter) werden ingebracht, dit om het aantal missing values te minimaliseren

Ook de relatie met de vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) komt in de analyse aan bod. Hiervoor wordt gewerkt met de partiële correlatiecoëfficiënten van de schaalwaarde van enerzijds de verschillende werkbaarheidsindicatoren en anderzijds deze voor arbeidsethos/arbeidsoriëntatie. Op deze manier kan een verband tussen twee variabelen worden weergegeven zonder zich uit te spreken over de richting van dat verband, en dit onder controle van de achtergrondvariabelen. De werkbaarheidsmonitor -als cross-sectioneel onderzoek- laat dit soort uitspraken niet toe. We doen met andere woorden geen uitspraak over het feit of een sterker arbeidsethos aan de basis ligt van een groter welbevinden of precies een groter welbevinden in het werk een invloed heeft op het arbeidsethos. Voor meer informatie over de schaalwaarden van de werkbaarheidsindicatoren verwijzen we naar de nota methodologie (Bourdeaud'hui, 2007).



## Hoofdstuk 2: Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoekresultaten

### 1. Loontrekkenden

#### 1.1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp

De onderzoekspopulatie voor de werkbaarheidsmeting wordt (technisch) als volgt afgebakend: de loontrekkenden, exclusief (werk)studenten<sup>5</sup>, 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 antwoordvertekeningen.

Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van loontrekkenden 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 WBM-meting is getrokken uit het DIMONA-personeelsregister. 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<sup>6</sup>.

Het DIMONA-personeelsregister, een momentopname van de DIMONA-databank, geeft dus een accuraat en up-to-date beeld van alle loontrekkenden op een gegeven tijdstip.

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Sinds 1 juli 2006 zijn de uitzonderingen ondermeer voor gelegenhedswerknemers in de sectoren horeca, land- en tuinbouw en de uitzendsector afgeschaft

Het grote voordeel van het DIMONA-personeelsregister is dat de steekproeftrekking kan plaatsvinden op basis van een zeer actuele tewerkstellings situatie (trekking op basis van de situatie 31 december, bevraging eind januari). Deze databank biedt dus een unieke kans om de steekproefuitval door veranderingen in de tewerkstellings situatie (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 recente 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. Voor een uitgebreidere bespreking van de DIMONA-databank verwijzen we naar de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007).

## 1.2. Organisatie van de enquête

Er werd bij het uitwerken van de enquêtestrategie ruim aandacht besteed aan een aantal responsverhogende maatregelen. Het belangrijkste element in deze responsstrategie is het opzetten van een intensieve en herhaalde communicatie met 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) artikels in syndicale periodieken.

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 weken.

Om vragen en bemerkingen van respondenten op te vangen wordt een helpdesk georganiseerd via de 1700 lijn (voorheen Vlaamse Infolijn).

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (responstechnische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van ongeveer 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.

Tenslotte was er ook aandacht voor een 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 de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007). De vragenlijst is beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteit waarborg 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.

### **1.3. Respons, kwaliteit van de respons en controle van de gerealiseerde steekproef**

De WBM-loontrekkenden 2007 haalt een netto-responspercentage van 53,3% dat ruim het vooropgestelde streefcijfer van 40% overtreft. 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.

De enquêtes zijn doorgaans goed ingevuld. Meer dan 50% van de enquêtes zijn volledig ingevuld en meer dan 85% van de enquêtes hebben een item-repons van meer dan 90%. De vastgestelde 'item non-repons' heeft vooral te maken met een (bij schriftelijke bevragingen) gekend technische probleem van volledig blanco pagina's ten gevolge van het te snel doorbladeren van de enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst.

Een hoge respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een uitgebreide non-responsanalyse is omwille van de strikte privacy-regels die de Kruispuntbank Sociale Zekerheid hanteert niet mogelijk gebleken. Een vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef laat wel toe een beperkte analyse te maken naar leeftijd en geslacht. Deze analyse is terug te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007). Hieruit blijkt een hogere deelnamebereidheid van vrouwen en lichte ondervertegenwoordiging van de jongeren.

#### **1.4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007**

De WBM-meting realiseert een voor een schriftelijke peiling 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 initiële steekproefbestand brachten geen grote afwijkingen aan het licht. Er werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. Temeer daar de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, (nog?) 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 werkbaarheidsmonitor een representatief beeld bieden van de (werkbaarheids)situatie van de loontrekkenden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

## 2. Zelfstandige ondernemers

### 2.1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp

De onderzoekspopulatie voor de werkbaarheidsmeting wordt (technisch) als volgt afgebakend: de zelfstandigen in hoofdberoep, wonend in het Vlaamse gewest, leeftijd 18-69 jaar, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties als zelfstandige ondernemer hebben geleverd.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit. Zelfstandige ondernemers die – omwille van bijvoorbeeld ziekte, bevallingsrust, stopzetting van de activiteit – gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen.

Administratieve databanken leveren ons geen informatie over de effectieve arbeidsprestaties van zelfstandige ondernemers 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 WBM-meting zelfstandige ondernemers is getrokken door de RSVZ (Rijksdienst voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen) uit het bestand 'aangesloten verzekeringsplichtigen' toestand 31 december 2006<sup>7</sup>. Het betreft personen wier aansluiting op dat moment 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 zelfstandige ondernemers in hoofdberoep opgenomen (uitsluiting van helpers en zelfstandigen in bijberoep), met woonplaats in het Vlaamse gewest. Onder zelfstandigen wordt verstaan 'iedere natuurlijk persoon, die in België, een beroepsactiviteit uitoefent zonder hiervoor door een arbeidsovereenkomst of een statuut verbonden te zijn'.

Het is mogelijk om de informatie uit het RSVZ-databank via tussenkomst van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan recente woonplaatsgegevens. Op die manier krijgen we een goede benadering van het gezochte populatiebestand van alle zelfstandige ondernemers in hoofdberoep woonachtig in het Vlaamse gewest. Voor een uitgebreidere bespreking van verwijzen we naar de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007).

<sup>7</sup> De steekproef is getrokken uit een voorlopig databestand (87%) teneinde de tijdspanne tussen administratieve gegevens (toestand in databank) en de effectieve gegevens (toestand op het moment van de bevraging) zo kort mogelijk gehouden en dit met het oog op het verhogen van de respons. Tegelijk werd op die manier de time-lag tussen de meting loontrekkenden en de meting zelfstandigen geminimaliseerd, wat ongetwijfeld de vergelijking tussen beide groepen zuiverder maakt.

## 2.2. Organisatie van de enquête

Er werd bij het uitwerken van de enquêtestrategie ruim aandacht besteed aan een aantal responsverhogende maatregelen. Het belangrijkste element in deze responsstrategie is het opzetten van een intensieve en herhaalde communicatie met de respondenten (Dillman, 2000). In de week van de lancering van de enquête loopt een mediacampagne met advertenties in de gespecialiseerde pers.

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 weken.

Om vragen en bemerkingen van respondenten op te vangen wordt een helpdesk georganiseerd via de 1700 lijn (voorheen Vlaamse Infolijn).

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (responstechnische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van ongeveer 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 sectoren uitgetest. Tenslotte was er ook aandacht voor een 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 de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007) beschikbaar op de website [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk).

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteitwaarborg 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.

### **2.3. Respons, kwaliteit van de respons en controle van de gerealiseerde steekproef**

De WBM-meting zelfstandige ondernemers werd afgesloten met een antwoordpercentage van bijna 40% dat ruim het vooropgestelde streefcijfer van 30% overtreft.

De enquêtes zijn doorgaans goed ingevuld: 83,2% heeft meer dan 90% van de vragen ingevuld. De vastgestelde 'item non-repons' heeft vooral te maken met een (bij schriftelijke bevragingen) gekend technische probleem van volledig blanco pagina's ten gevolge van het te snel doorbladeren van het enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst.

Een hoge respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een uitgebreide non-responsanalyse is omwille van de strikte privacy-regels die de Kruispuntbank Sociale Zekerheid hanteert niet mogelijk gebleken. Een vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef laat wel toe een beperkte analyse te maken naar leeftijd en geslacht. Deze analyse is terug te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2007). Vrouwen en jongeren zijn in de gerealiseerde steekproef licht ondervertegenwoordigd.

### **2.4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007**

De WBM-meting zelfstandige ondernemers realiseert voor een schriftelijke peiling behoorlijk responsresultaat. Bovendien blijkt de invul kwaliteit 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 loontrekkenden te optimaliseren, had als gevolg dat er werd geopteerd voor een steekproeftrekking op een onvolledig populatiebestand (87% van de zelfstandigen). Bij controles achteraf bleek een lichte ondervertegenwoordiging van de vrouwen, de 50+ en lichte oververtegenwoordiging van de vrije beroepen. Een analyse van de gerealiseerde steekproef leert ons dat voor wat geslacht en leeftijd betreft, 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.

De gerealiseerde steekproef wijkt – voor de samenstelling naar geslacht – niet significant af van de initiële steekproef. We vonden wel lagere responsgraad bij de -25 jarigen.

Er werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren.

De voornaamste reden hiervoor is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie zelfstandigen –dit wil zeggen met uitsluiting van die zelfstandigen die in de laatste vier weken niet aan de slag waren- 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 WBM-meting een zo representatief mogelijk beeld geven van de (werkbaarheids)situatie van de zelfstandigen in hoofdberoep op de Vlaamse arbeidsmarkt.



# Hoofdstuk 3: Arbeidsethos in Vlaanderen

## 1. Unidimensionaliteit

In het onderzoek zijn vijf items opgenomen met betrekking tot arbeidsethos. Naast deze die betrekking hebben op het traditionele arbeidsethos (werken als plicht tegenover de samenleving), zijn er een aantal items die peilen naar de centraliteit van werk (hoe centraal staat werken in iemands leven).

Toch leert de factoranalyse (principale componentenanalyse, varimax rotatie) dat er sprake is van unidimensionaliteit (een component met een verklaarde variantie van 44,2% en de factorladingen variërende van 0,583 en 0,758) en interne consistentie (Cronbach  $\alpha$  = 0,684).

<b>SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2007</b>	
Valid N = 11654, gemiddelde schaalscore = 60,96, standaarddeviatie = 18,0	
Cronbach $\alpha$ = 0,684	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 44,20%	
<b>Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.</b>	
Item	Factor ladingen
1. het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	0,644
2. een dag van hard werken geeft voldoening	0,583
3. een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,709
4. men is pas iemand als men werkt	0,758
5. werken is een plicht tegenover de samenleving	0,615

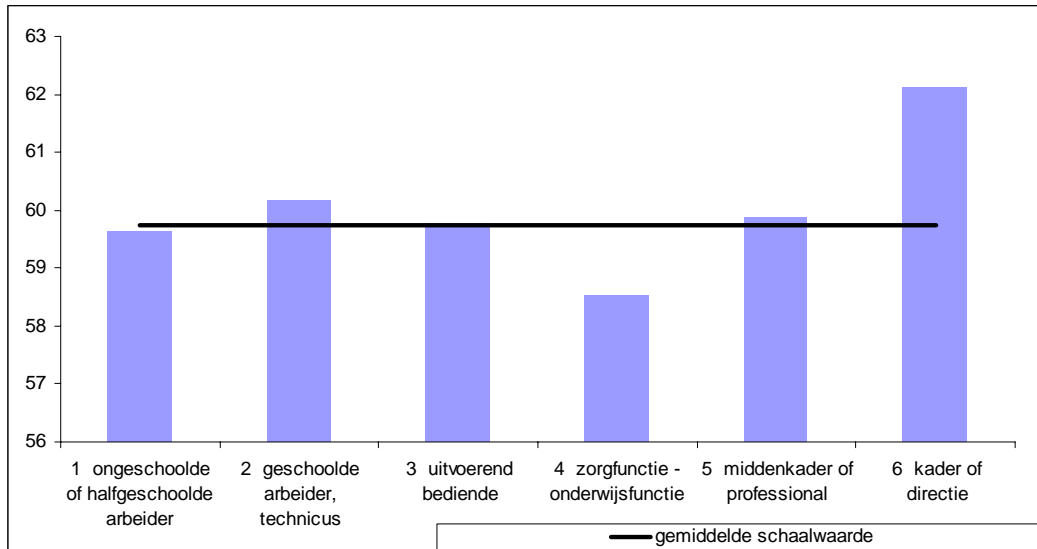
Er werd voor de loontrekkenden en de zelfstandigen een afzonderlijke analyse gemaakt voor de schaal arbeidsethos. Deze analyse is opgenomen in bijlage 1. De resultaten van deze afzonderlijke analyses komen grotendeels overeen.

## 2. Loontrekkenden

De informatie over de afzonderlijke items die aan de basis liggen van de schaal arbeidsethos voor de loontrekkenden worden weergegeven in bijlage 2.

In onderstaande figuur wordt de schaal arbeidsethos voor de verschillende beroepsgroepen vergeleken.

**Figuur 3-1: Arbeidsethos voor de verschillende beroepsgroepen (loontrekkenden, 2007)**



Uit bovenstaande figuur blijkt dat vooral de onderwijs/zorgfuncties en de kader/directiefuncties afwijken van de gemiddelde schaalwaarde. De werknemers met een onderwijs/zorgfunctie scoren lager dan het gemiddelde, deze met een kader/directiefunctie hoger.

Niet alleen de jobsoort maar ook andere variabelen spelen een rol bij de hoogte van het arbeidsethos. In onderstaande tabel worden de gegevens zowel bivariaat als multivariaat voorgesteld. We geven eerst de schaalwaarde naar geslacht, leeftijd, dienstomvang, contracttype, beroepsgroep en gezinssituatie. Vervolgens wordt voor de verschillende deelgroepen aangegeven hoe groot het aandeel is van de groep 'zeer sterk arbeidsethos'. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse weergegeven. Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de gevonden bivariante samenhangen overeind blijven, bijvoorbeeld of kader en directiefuncties onder controle van de andere variabelen nog steeds frequenter deel uitmaken van de groep 'zeer sterk arbeidsethos'.

**Tabel 3-1: Arbeidsethos loontrekkenden naar achtergrondkenmerken: schaalwaarde, percentages<sup>8</sup>, percentages en odds ratio's<sup>9</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterk arbeidsethos	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>geslacht</b>					
man	59,6	4770	16,6	ns	
vrouw	59,9	4559	14,0		
	ns				
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	63,2	1759	18,8	R	
30 - 39 j.	59,5	2514	13,2	0,82*	0,68 - 0,99
40 - 49 j.	57,8	3037	13,5	0,82*	0,68 - 0,98
50 - 54 j.	58,7	1241	14,7	0,87	0,70 - 1,08
55 + j.	62,0	796	23,1	1,46**	1,15 - 1,84
<b>Dienstomvang</b>					
voltijds	60,5	6814	16,4	R	
deeltijds +60%	57,7	1492	12,5	0,84*	0,70 - 0,99
deeltijds -60%	57,4	910	12,5	0,78*	0,62 - 0,97
<b>Beroepsgroep</b>					
ongeschoolde/geoefende arbeider	59,6	1290	18,4	R	
geschoolde arbeider - technicus	60,2	1744	18,8	1,02	0,84 - 1,24
uitvoerende bediende	59,8	2615	13,9	0,73***	0,60 - 0,88
onderwijs- of zorgfunctie	58,5	1630	12,0	0,60***	0,49 - 0,76
middekader - professional	59,9	1402	14,8	0,76*	0,62 - 0,94
kader of directie	62,1	488	16,6	0,89	0,66 - 1,19
<b>Gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	63,0	1702	20,0	R	
met partner geen job, geen kinderen	60,5	451	22,6	0,98	0,74 - 1,30
met partner met job, geen kinderen	59,6	1864	15,8	0,79**	0,66 - 0,94
alleenstaande met kinderen	59,1	416	11,8	0,69*	0,49 - 0,96
met partner geen job, met kinderen	57,5	535	15,0	0,68**	0,51 - 0,90
tweeverdieners met kinderen	58,7	4133	12,7	0,72***	0,60 - 0,85
<b>contract</b>					
vast	59,7	8698	15,2	R	
tijdelijk	61,6	540	20,0	1,49**	1,17 - 1,89
<b>LOONTREKKENDEN TOTAAL</b>	<b>59,8</b>	<b>9471</b>	<b>15,4</b>		

Ns= niet significant (sig >0,05) ; R = referentiegroep; \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001

Modelfit: chi-square: 144,200, df=17, sig=0,000, N=8.729

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor arbeidsethos 59,7, voor de vrouwen is dit 59,9. Het verschil tussen beiden is niet significant. Van de mannen hoort 16,6% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de vrouwen is dit 14%. Dit verschil is wel significant. De kansverhouding 'zeer sterk arbeidsethos'/geen zeer sterk arbeidsethos' verschilt niet significant naar geslacht. Bij vaste werknemers is de schaalwaarde voor arbeidsethos 59,7 voor de tijdelijken is dit 61,6. Het verschil tussen beiden is significant. Van de vasten hoort 15,2% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de tijdelijken is dit 20%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'zeer sterk arbeidsethos'/geen zeer sterk arbeidsethos' is voor de tijdelijken 1,49 keer deze voor de vaste werknemers. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,17-1,89.

<sup>8</sup> Zeer sterk arbeidsethos komt overeen met een schaalwaarde voor arbeidsethos groter dan 75.

<sup>9</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Het aandeel verschilt volgens de bivariate analyse significant naar alle zes achtergrondkenmerken. In het multivariaat model voor arbeidsethos valt het verschil tussen mannen en vrouwen weg.

De analyse van de **leeftijd** leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' te horen het hoogst is de jongste en de oudste werknemers. Die kans is significant lager in de leeftijdsgroep (30-49 jaar). De relatie tussen leeftijd en zeer sterk arbeidsethos is niet rechtlijnig. Er is sprake van een kromlijnig verband.

Verschillen naar **dienstomvang** zijn er vooral tussen de voltijders en de deeltijders. De groep 'zeer sterk arbeidsethos' is significant groter bij de voltijdse werknemers.

Ten opzichte van ongeschoolde arbeiders is er een verschil met de uitvoerende bedienden, de onderwijs/zorgfuncties en de middenkaders/professionals. Bij deze drie groepen is het aandeel 'zeer sterk arbeidsethos' lager dan bij de andere **beroepsgroepen**. Tussen ongeschoolde arbeiders, geschoolde arbeiders en kader/directie merken we geen verschil.

De kansverhouding voor **gezinssituatie** met kinderen en voor tweeverdieners zonder kinderen ligt lager dan voor de referentiegroep (alleenstaanden zonder kinderen).

Werknemers met een tijdelijk **contract** behoren vaker tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' dan werknemers met een vast contract.

De werkbaarheidsenquête laat toe de gegevens met betrekking tot arbeidsethos in verband te brengen met de werkbaarheidsindicatoren. In onderstaande tabel zijn de partiële correlatiecoëfficiënten opgenomen tussen de schaalwaarde van arbeidsethos en de werkbaarheidsindicatoren. Er is gecontroleerd voor de zes voorgenoemde achtergrondvariabelen.

**Tabel 3-2: Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (loon-trekkenden, 2007)**

	arbeidsethos
psychisch vermoeidheid	-0,07***
welbevinden in het werk	-0,21***
leermogelijkheden	-0,16***
werk-privé-balans	-0,03*

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Alle correlatiecoëfficiënten wijzen op een negatief significant verband. Dit betekent dat een hogere score voor de arbeidsethos samengaat met minder problemen voor de werkbaarheidsindicatoren. Toch zien we dat het verband tussen arbeidsethos en resp. psychische vermoeidheid en werk-privé-balans zwak is.

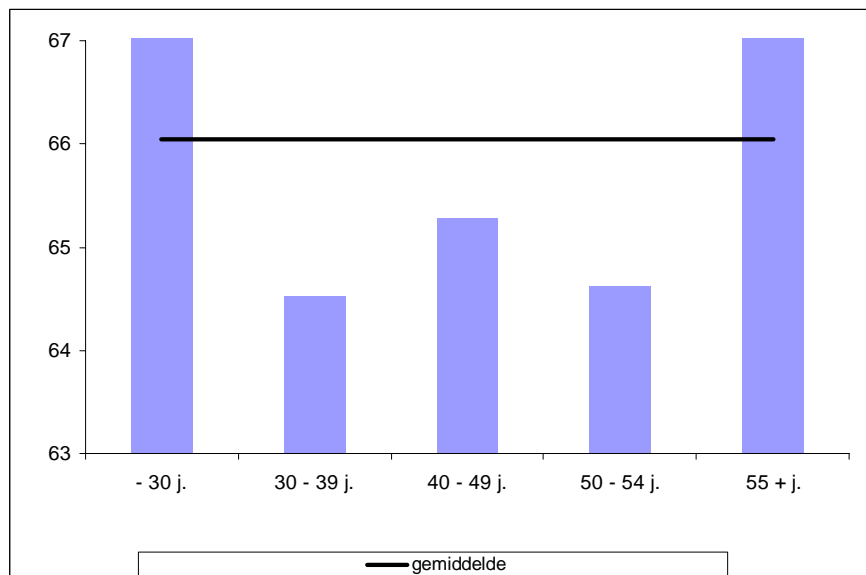
Anders is het gesteld met de correlatie tussen arbeidsethos en resp. welbevinden in het werk (-0,21) en leermogelijkheden (-0,16). Hier is de correlatie duidelijk sterker.

### 3. Zelfstandige ondernemers

De informatie over de afzonderlijke items die aan de basis liggen van de schaal arbeidsethos voor de zelfstandige ondernemers worden weergegeven in bijlage 3.

In onderstaande figuur wordt voor de zelfstandige ondernemers de schaal arbeidsethos vergeleken naar leeftijd.

**Figuur 3-2: Arbeidsethos naar leeftijd (zelfstandige ondernemers, 2007)**



Uit bovenstaande figuur blijkt een kromlijning verband voor arbeidsethos en leeftijd. Het arbeidsethos is het hoogst bij de jongeren en de ouderen.

Niet alleen de leeftijd maar ook andere variabelen spelen een rol bij de hoogte van het arbeidsethos. In onderstaande tabel worden de gegevens zowel bivariaat als multivariaat voorgesteld. We geven eerst de schaalwaarde naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en gezinsituatie. Vervolgens wordt aangegeven hoe groot voor de verschillende deelgroepen het aandeel van de groep 'zeer sterk arbeidsethos' is. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse weergegeven. Met deze analyse gaan we na in welke mate de gevonden bivariante bevindingen overeind blijven, bijvoorbeeld of de jongeren onder controle van de andere variabelen nog steeds een hoger arbeidsethos laten optekenen.

**Tabel 3-3: Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages<sup>10</sup> en odds ratio's<sup>11</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterk arbeidsethos	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>					
man	66,9	1507	26,1	R	
vrouw	63,9	628	18,5	0,73*	0,57 - 0,93
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	67,5	211	25,6	R	
30 - 39 j.	64,5	581	18,9	0,52**	0,35 - 0,78
40 - 49 j.	65,3	726	22,2	0,56**	0,38 - 0,84
50 - 54 j.	64,6	304	21,7	0,51**	0,32 - 0,80
55 + j.	71,0	319	37,6	1,07	0,62 - 1,65
<b>Opleidingniveau</b>					
lager secundair	69,2	426	33,8	R	
hoger secundair	67,5	674	25,7	0,73*	0,55 - 0,96
hoger onderwijs	63,8	1029	18,6	0,51***	0,39 - 0,67
<b>Gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	66,2	245	24,5	ns	
met partner geen job, geen kinderen	69,9	98	36,7		
met partner met job, geen kinderen	65,8	451	26,6		
alleenstaande met kinderen	63,8	86	14,0		
met partner geen job, met kinderen	64,5	126	23,8		
tweeverdieners met kinderen	66,0	1055	21,7		
	ns				
<b>Toekomstige activiteit</b>					
sterke groeiers	67,2	291	26,1	ns	
anderen	66,1	1857	24,3		
	ns		ns		
<b>Omvang</b>					
geen personeel	64,8	1235	26,1	R	
personeel	68,2	910	24,3	1,32**	1,07 - 1,63
<b>Anciënniteit</b>					
minder dan 3 jaar	63,1	239	17,2	0,58**	0,38 - 0,86
meer dan 3 jaar	66,5	1935	25,2	R	
<b>ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS</b>	<b>66,1</b>	<b>2193</b>	<b>24,4</b>		

ns= niet significant, R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 91,450, df=9, sig=0,000, N=2.076

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor arbeidsethos 66,9, voor de vrouwen is dit 63,9. Het verschil tussen beiden is significant. Van de mannen hoort 26,1% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de vrouwen is dit 18,5%. De kansverhouding 'zeer sterk arbeidsethos'/'geen zeer sterk arbeidsethos' is verschillend niet significant naar geslacht.

<sup>10</sup> Zeer sterk arbeidsethos komt overeen met een schaalwaarde voor arbeidsethos groter dan 75.

<sup>11</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Het aandeel 'zeer sterk arbeidsethos' verschilt volgens de bivariate analyse significant naar zes van de zeven achtergrondkenmerken. Het aandeel verschilt niet met de groeiverwachting van de onderneming. Wanneer we kijken naar de schaalwaarde voor arbeidsethos dan merken we ook geen verschil naar gezinssituatie. In het multivariaat model voor arbeidsethos blijkt naast groeiverwachting ook gezinssituatie geen significante kenmerken.

Drie **persoonskenmerken** blijken een significant verschil te maken voor wat betreft arbeidsethos. De groep 'zeer sterk arbeidsethos' is bij de vrouwen relatief kleiner dan bij de mannen. Bij de zelfstandige ondernemers is er een duidelijk verschil naar **geslacht**. De analyse naar **leeftijd** leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' te horen het hoogst is voor de jongste en de oudste ondernemers. Die kans is significant lager in de leeftijdsgroep (30-49 jaar). De relatie tussen leeftijd en zeer sterk arbeidsethos is niet rechtlijnig. Er is sprake van een kromlijnig verband. Ten opzichte van de lager opgeleiden hebben de zelfstandige ondernemers met een hoger diploma een kleinere kans om tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' te horen. Het aandeel van de groep 'zeer sterk arbeidsethos' wordt kleiner naarmate het **opleidingsniveau** stijgt.

Bij de **kenmerken van de organisatie** blijken twee kenmerken een significant verschil te maken. Zelfstandigen met personeel hebben een hoger arbeidsethos dan deze die geen personeel tewerkstellen. De **omvang van de organisatie** hangt samen met het arbeidsethos. **Starters** hebben een lager arbeidsethos dan de zelfstandige ondernemers die reeds meer dan drie jaar actief zijn.

De werkbaarheidsenquête laat toe de gegevens met betrekking tot arbeidsethos in verband te brengen met de werkbaarheidsindicatoren. In onderstaande tabel zijn de partiële correlatiecoëfficiënten opgenomen tussen de schaalwaarde van arbeidsethos en de werkbaarheidsindicatoren voor de zelfstandige ondernemers. Er is gecontroleerd voor de zeven voorgenoemde achtergrondvariabelen.

**Tabel 3-4: Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (zelfstandige ondernemers, 2007)**

	arbeidsethos
psychisch vermoeidheid	-0,025
welbevinden in het werk	-0,192***
leermogelijkheden	-0,123***
werk-privé-balans	-0,003

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Enkel voor welbevinden in het werk en leermogelijkheden is er sprake van een significant verband. De correlatie is negatief wat betekent dat een hoger arbeidsethos samengaat met minder problemen op het vlak van welbevinden en leermogelijkheden.



# Hoofdstuk 4: Arbeidsoriëntaties in Vlaanderen

## 1. Kwaliteit van de schaal

In het onderzoek voor de loontrekkenden zijn vijftien items opgenomen met betrekking tot de arbeidsoriëntaties. Voor de zelfstandige ondernemers waren dat er veertien (het item goede vakantieregeling werd niet bevraagd bij de zelfstandige ondernemers).

De factoranalyse met dertien items geeft de beste resultaten<sup>12</sup>. Er is sprake van twee factoren die overeenkomen met wat de literatuur aanduidt als intrinsieke versus extrinsieke arbeidsoriëntaties. De factoranalyse laat zien (principale componentenanalyse, varimax rotatie) dat er sprake is van twee dimensies (met een totaal verklaarde variantie van 47,72% de factorladingen variërend van 0,441 tot 0,811). De twee componenten komen overeen met wat in de literatuur respectievelijk intrinsieke (Cronbach  $\alpha = 0,812$ ) en extrinsieke (Cronbach  $\alpha = 0,737$ ) arbeidsoriëntaties wordt genoemd. Intrinsieke arbeidsoriëntaties hebben te maken met de inhoud van het werk zelf (bv. interessant werk), extrinsieke arbeidsoriëntaties hebben een doel buiten het werk zelf (bv. inkomen, werkzekerheid).

---

<sup>12</sup> Het item 'werk dicht bij huis' verstoort de factoranalyse en werd voor het berekenen van de schaalwaarde uit de analyse weggelaten.

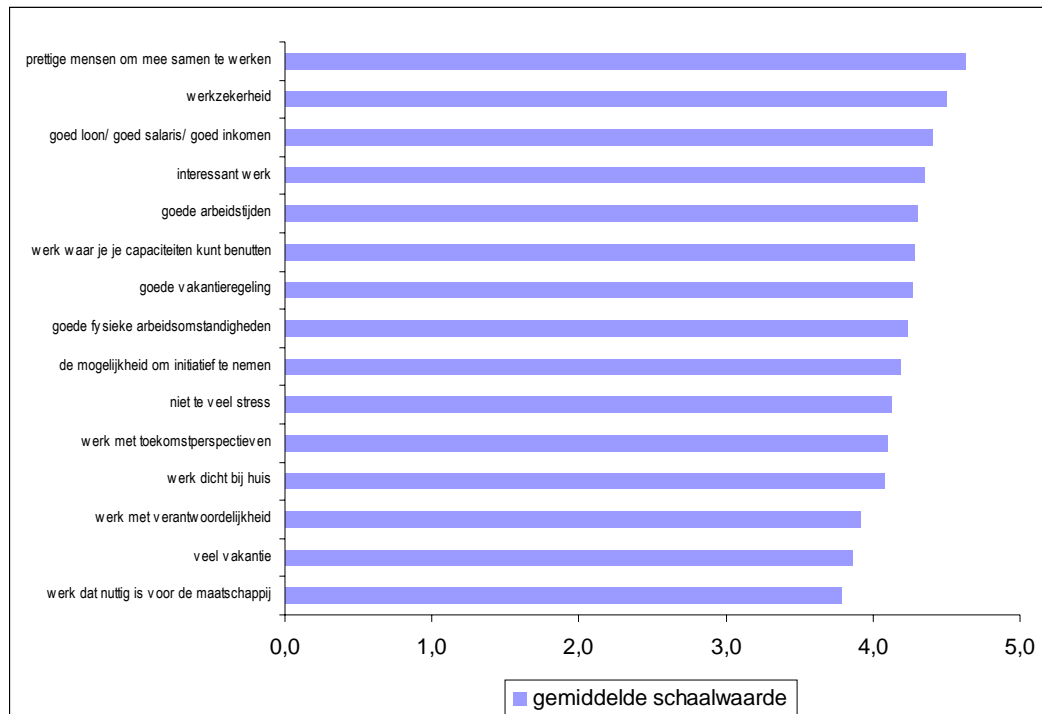
<b>SERV- 'arbeidsoriëntaties' WBM-meting 2007</b>		
Extrinsieke arbeidsoriëntatie Valid N = 11617, gemiddelde schaalscore = 80,87 standaarddeviatie = 10,96 Cronbach $\alpha$ = 0,737		
Intrinsieke arbeidsoriëntatie Valid N = 11643, gemiddelde schaalscore = 77,61 standaarddeviatie = 11,04 Cronbach $\alpha$ = 0,812		
Principale componentenanalyse : Factor intrinsieke arbeidsoriëntatie: 26,25% Factor extrinsieke arbeidsoriëntatie: 21,47% Totaal verklaarde variantie :47,72%		
<b>Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job? Duid voor elke van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt.</b>		
Item	Factor Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Factor Extrinsieke arbeidsoriëntatie
de mogelijkheid om initiatief te nemen	,752	,062
werk dat nuttig is voor de maatschappij	,469	,302
werk met toekomstmogelijkheden	,681	,178
werk met verantwoordelijkheid	,802	-,064
interessant werk	,774	,102
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	,811	,076
goed loon/ goed inkomen	,105	,482
prettige mensen om mee samen te werken	,274	,441
niet te veel stress	-,076	,722
werkzekerheid	,114	,671
goede arbeidstijden	,042	,770
veel vakantie	,038	,637
goede fysieke arbeidsomstandigheden	,393	,498

## 2. Loontrekkenden

### 2.1. Verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties

In onderstaande figuur wordt voor de loontrekkenden de schaalwaarde (waarde tussen 1 'helemaal niet belangrijk' en 5 'zeer belangrijk') voor de verschillende items vergeleken. Aan de respondenten is niet gevraagd een rangorde aan te duiden in de items. Elk item moest op zich worden beoordeeld. We vergelijken de gemiddelde schaalwaarde per item.

**Figuur 4-1: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (loontrekkenden, 2007)**



Uit bovenstaande figuur blijkt dat de top vijf voor de Vlaamse werknemer met betrekking tot de arbeidsoriëntaties als volgt is samengesteld:

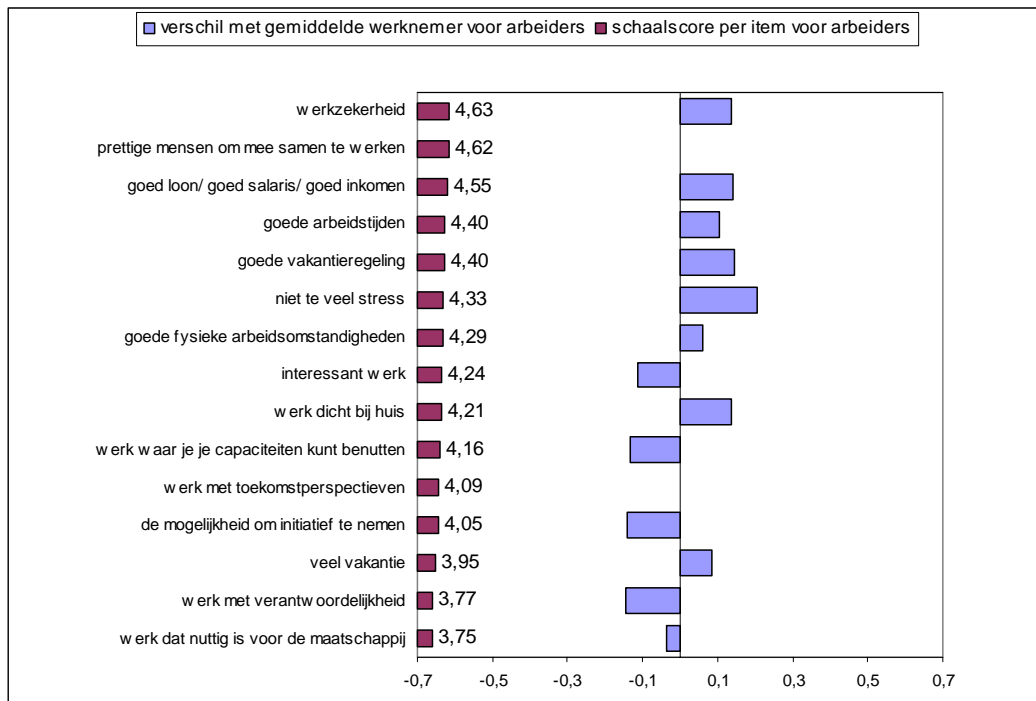
- prettige mensen om mee samen te werken
- werkzekerheid
- goed loon
- interessant werk
- goede arbeidstijden

De schaalwaarde voor alle items ligt vrij hoog is. Zelfs voor de aspecten die laatst in de rij komen, zoals werk dat nuttig is voor de maatschappij, bedraagt de schaalscore bijna 4 op 5. Een grote groep werknemers vindt ook dit aspect (zeer) belangrijk<sup>13</sup>.

In onderstaande analyse gaan we na hoe deze top eruit ziet voor de verschillende beroepsgroepen.

<sup>13</sup> 64,5 % van de werknemers duidt werk dat nuttig is voor de maatschappij aan als (zeer) belangrijk

**Figuur 4-2: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de arbeiders (loontrekkenden, 2007)**



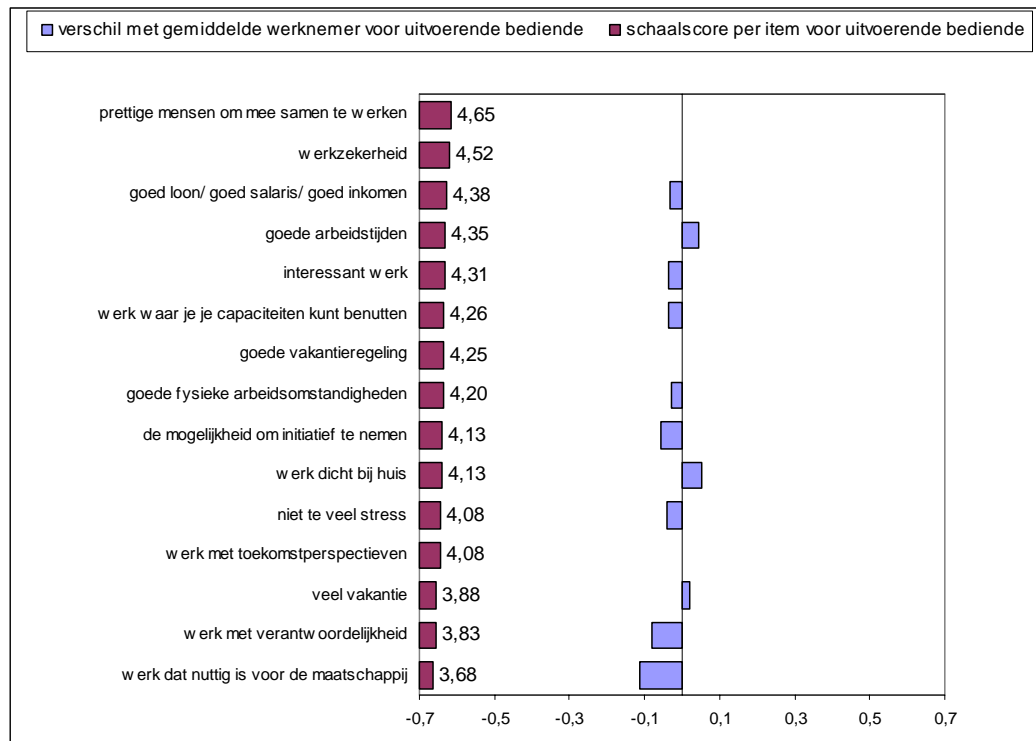
In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen de arbeiders en de gemiddelde werknemer weergegeven.

De top vijf voor de arbeiders ziet er als volgt uit:

- werkzekerheid
- prettige mensen om mee samen te werken
- goed inkomen
- goede arbeidstijden
- goede vakantieregeling

De figuur geeft ook aan voor welke items de arbeiders hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden arbeiders 'werkzekerheid' belangrijker dan de gemiddelde werknemer, terwijl ze bijvoorbeeld 'werk met verantwoordelijkheid' minder belangrijk vinden. Voor de items 'prettig mensen om mee samen te werken' en 'werk met toekomstperspectief' is er geen significant verschil met het gemiddelde.

**Figuur 4-3: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de uitvoerende bedienden (loontrekkenden, 2007)**



In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen de uitvoerende bedienden en de gemiddelde werknemer weergegeven.

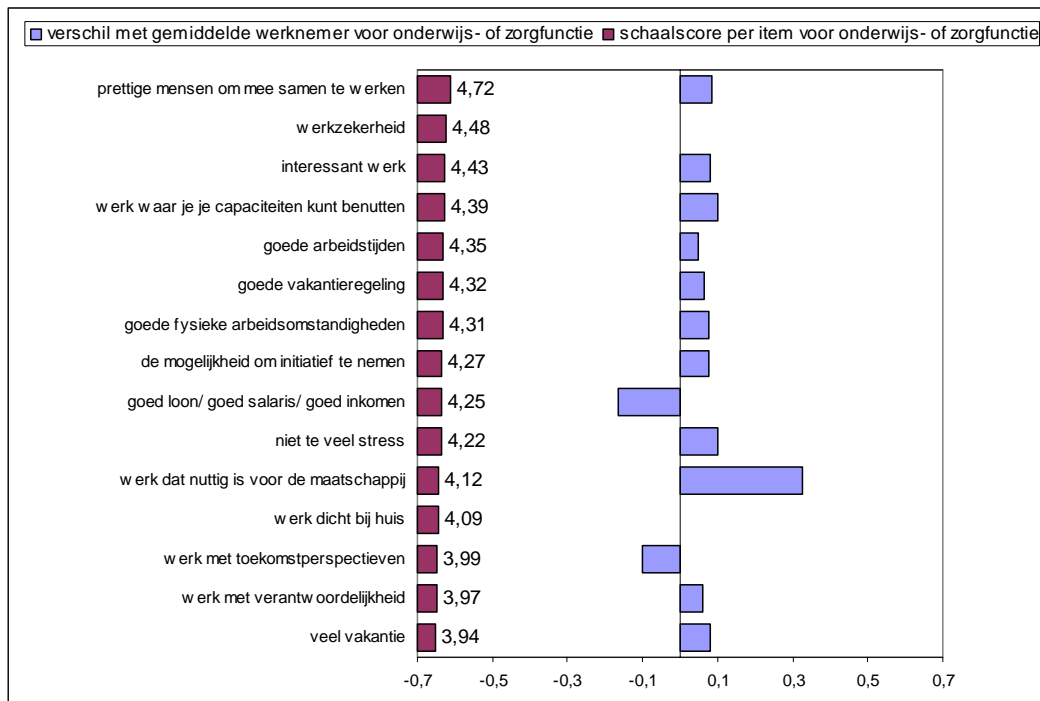
De top vijf voor de uitvoerende bedienden ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- werkzekerheid
- goed inkomen
- goede arbeidstijden
- interessant werk

Voor de uitvoerende bedienden vinden we in de top vijf dezelfde items als in de top voor de gemiddelde Vlaamse werknemer.

De figuur geeft ook aan voor welke items de uitvoerende bedienden hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden uitvoerende bedienden 'werk dicht bij huis' belangrijker dan de gemiddelde werknemer, terwijl ze bijvoorbeeld 'werk met dat nuttig is voor de maatschappij' minder belangrijk vinden. De score voor de uitvoerende bediende verschilt niet met deze voor de gemiddelde werknemer wat betreft 'prettige mensen om mee samen te werken', 'werkzekerheid', 'goede vakantieregeling', 'werk met toekomstperspectief' en 'veel vakantie'.

**Figuur 4-4: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de onderwijs/zorgfuncties (loontrekkenden, 2007)**



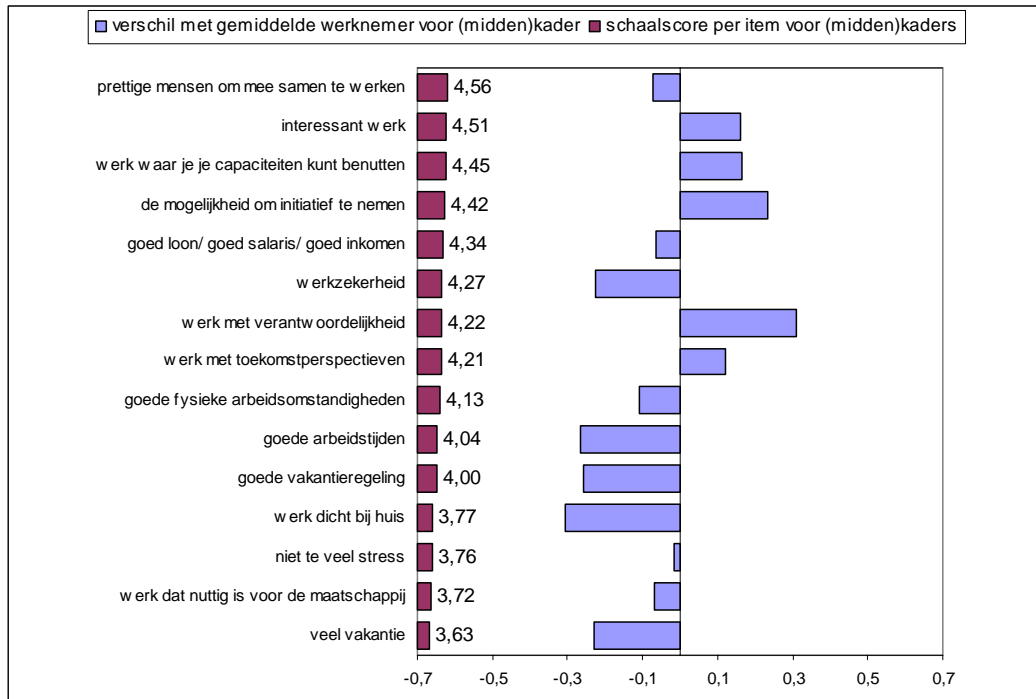
In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen de onderwijs/zorgfuncties en de gemiddelde werknemer weergegeven.

De top vijf voor de onderwijs/zorgfuncties ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- werkzekerheid
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- goede arbeidstijden

De figuur geeft ook aan voor welke items de onderwijs- en zorgfuncties hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden zij 'werk dat nuttig is voor de maatschappij' belangrijker dan de gemiddelde werknemer en 'een goed salaris' minder belangrijk. De score voor de onderwijs- en zorgfuncties verschilt niet met deze voor de gemiddelde werknemer wat betreft 'werkzekerheid' en 'werk dicht bij huis'.

**Figuur 4-5: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de middenkaders/directie (loontrekkenden, 2007)**



In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen (midden)kaders en de gemiddelde werknemer weergegeven.

De top vijf voor de groep 'middenkader/professional/directie/kader' ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kan benutten
- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- goed loon/goed inkomen

De figuur geeft ook aan voor welke items de (midden)kaderfuncties hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden zij 'werk met verantwoordelijkheid' belangrijker en 'werkzekerheid' minder belangrijk dan de gemiddelde werknemer. Er is voor alle items een verschil met de gemiddelde werknemer.

We kunnen concluderen dat voor alle beroepsgroepen 'prettige mensen om mee samen te werken' een hoge schaalwaarde toekennen. Met uitzondering van de arbeiders staat dit item steeds op de eerste plaats in de top 5. Ook het item 'goed loon/inkomen', komt met uitzondering van de zorg/onderwijsfuncties, voor in de top vijf van de diverse beroepsgroepen. Hetzelfde kunnen we zeggen van 'werkzekerheid' en 'goede arbeidstijden'.

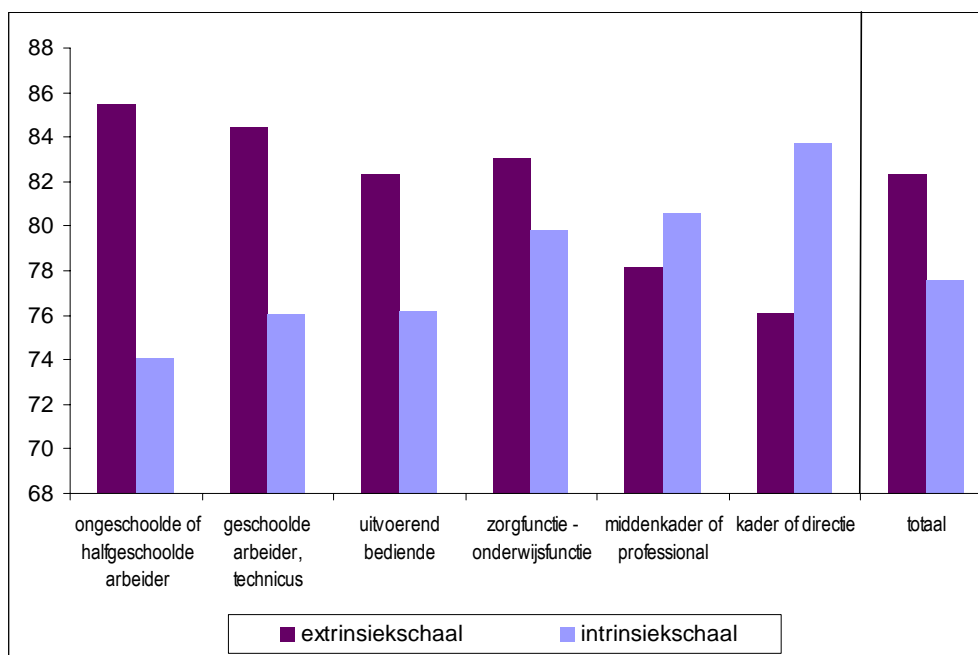
De uitzondering is voor deze beide aspecten te vinden bij de kaderfuncties. 'Interessant werk' komt dan weer niet voor in de top vijf van de arbeiders.

Niet alleen de jobsoort maar ook andere variabelen spelen een rol bij de verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties. Alle informatie hierover is te vinden in bijlage 5.

## 2.2. Analyse van de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties

In onderstaande figuur wordt voor de loontrekkenden de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties vergeleken naar beroepsgroep.

**Figuur 4-6: Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar beroepsgroep (loontrekkenden, 2007)**



Uit bovenstaande figuur blijkt dat de intrinsieke arbeidsoriëntatie het hoogst is bij de kader/directiefuncties. Ook bij de middenkader/professional is de schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntaties hoger dan deze voor extrinsieke arbeidsoriëntaties. De laagste schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntaties vinden we bij de ongeschoolde arbeiders, zij scoren het hoogst op de extrinsieke arbeidsoriëntaties.

In onderstaande tabellen worden de gegevens zowel bivariaat als multivariaat voorgesteld. Er is een afzonderlijke tabel voor intrinsieke en voor extrinsieke arbeidsoriëntaties.



We geven eerst de schaalwaarde naar geslacht, leeftijd, dienstomvang, contracttype, beroepsgroep en gezinssituatie. Vervolgens wordt aangegeven hoe groot voor de verschillende deelgroepen het aandeel is van de groep 'zeer sterke arbeidsoriëntaties'. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse weergegeven. Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de gevonden bivariate bevindingen overeind blijven, bijvoorbeeld of kader en directiefuncties onder controle van de andere variabelen nog steeds een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie laten optekenen.

**Tabel 4-1: Extrinsicke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (loontrekken- den): schaalwaarde, percentages<sup>14</sup> en odds ratio's<sup>15</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>geslacht</b>					
man	81,5	4800	21,5	R	
vrouw	83,2	4525	25,0	1,33***	1,19 - 1,50
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	80,9	1739	18,0	R	
30 - 39 j.	82,0	2518	22,2	1,34***	1,13 - 1,60
40 - 49 j.	82,6	3033	24,4	1,47***	1,25 - 1,74
50 - 54 j.	83,7	1256	27,1	1,71***	1,41 - 2,07
55 + j.	83,1	795	26,4	1,78***	1,42 - 2,23
<b>Dienstomvang</b>					
voltijds	81,9	6812	21,8	ns	
deeltijds +60%	83,8	1486	27,2		
deeltijds -60%	83,2	911	26,1		
<b>Beroepsgroep</b>					
ongeschoolde/geoefende arbeider	85,4	1293	34,0	R	
geschoolde arbeider - technicus	84,4	1768	29,8	0,94	0,79 - 1,10
uitvoerende bediende	82,3	2612	21,5	0,54***	0,46 - 0,63
onderwijs- of zorgfunctie	83,1	1605	24,0	0,59***	0,49 - 0,70
middenkader - professional	78,2	1402	11,7	0,28***	0,22 - 0,34
kader of directie	76,1	483	8,3	0,18***	0,12 - 0,25
<b>Gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	81,5	1700	20,9	R	
met partner geen job, geen kinderen	83,4	447	29,3	1,28	0,99 - 1,66
met partner met job, geen kinderen	82,2	1860	22,9	1,09	0,93 - 1,30
alleenstaande met kinderen	84,0	415	30,1	1,33*	1,02 - 1,72
met partner geen job, met kinderen	83,9	546	29,1	1,26	0,99 - 1,59
tweeverdieners met kinderen	82,1	4129	21,6	0,99	0,85 - 1,16
<b>contract</b>					
vast	82,4	8702,0	23,3	ns	
tijdelijk	82,0	531,0	21,5		
	ns		ns		
<b>LOONTREKKENDEN TOTAAL</b>	<b>82,3</b>	<b>9466</b>	<b>23,2</b>		

Ns= niet significant; R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 387,808, df=15, sig=0,000, N=8.784

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie 81,5 voor de vrouwen is dit 83,2. Het verschil tussen beiden is significant. Van de mannen hoort 21,5% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 25%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,33 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,19-1,50.

<sup>14</sup> Zeer sterk extrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 90. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor extrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie loontrekkenden.

<sup>15</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Het aandeel loontrekkenden met een zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie verschilt volgens de bivariate analyse significant naar vijf van de zes achtergrondkenmerken. Er is geen significant verschil naar contracttype, dit betekent dat de extrinsieke arbeidsoriëntatie niet verschilt voor vaste en tijdelijke werknemers. In een het multivariaat model valt ook het verschil naar dienstomvang weg. Voltijdse en deeltijdse werknemers verschillen volgens dit model niet meer naar extrinsieke arbeidsoriëntaties.

De analyse naar **geslacht** laat zien dat de kans dat vrouwen horen tot de groep met zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntaties groter is dan deze voor de mannen, en dit onder controle van bijvoorbeeld jobsoort.

De analyse naar **leeftijd** leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' te horen stijgt met de leeftijd. Oudere werknemers hebben de sterkste extrinsieke arbeidsoriëntatie.

Met uitzondering van de geschoolde arbeiders, verschilt ten opzichte van de ongeschoolde arbeiders, het aandeel 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' voor alle andere **beroepsgroepen**. Bij de uitvoerende bedienden, de onderwijs/zorgfuncties en de middenkaders/professionals is het aandeel van de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntaties' kleiner.

Naar **gezinssituatie** kunnen we vaststellen dat de verschillen met de alleenstaanden zonder kinderen beperkt zijn. Enkel de alleenstaanden met kinderen verschillen significant van deze groep. De kans om te horen tot de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntaties' is groter bij de alleenstaanden met kinderen.

**Tabel 4-2: Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (loontrekkenden): schaalwaarde, percentages<sup>16</sup> en odds ratio's<sup>17</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>geslacht</b>					
man	77,4	4782	20,9	R	
vrouw	77,8	4539	21,3	1,19**	1,05 - 1,35
	ns		ns		
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	77,8	1751	21,1	R	
30 - 39 j.	77,0	2500	20,7	1,02	0,86 - 1,20
40 - 49 j.	77,0	3035	19,8	0,9	0,76 - 1,06
50 - 54 j.	77,9	1251	21,8	1,09	0,90 - 1,33
55 + j.	80,3	801	26,3	1,22	0,98 - 1,53
<b>Dienstomvang</b>					
voltijds	78,1	6813	22,1	R	
deeltijds +60%	76,8	1482	19,6	0,85*	0,73 - 0,99
deeltijds -60%	75,1	919	16,0	0,65***	0,52 - 0,79
<b>Beroepsgroep</b>					
ongeschoolde/geoefende arbeider	74,1	1299	18,9	R	
geschoolde arbeider - technicus	76,0	1755	17,8	0,95	0,78 - 1,15
uitvoerende bediende	76,2	2617	17,6	0,94	0,78 - 1,13
onderwijs- of zorgfunctie	79,8	1607	23,2	1,32**	1,09 - 1,61
midkader - professional	80,6	1409	26,5	1,53***	1,26 - 1,86
kader of directie	83,7	479	35,1	2,31***	1,80 - 2,96
<b>Gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	77,6	1700	21,6	R	
met partner geen job, geen kinderen	78,4	450	26,9	1,22	0,94 - 1,59
met partner met job, geen kinderen	77,7	1864	21,7	0,94	0,79 - 1,11
alleenstaande met kinderen	78,0	417	22,1	0,98	0,74 - 1,30
met partner geen job, met kinderen	78,3	536	23,9	1,15	0,90 - 1,48
tweeverdieners met kinderen	77,2	4123	19,5	0,86	0,74 - 1,01
	ns				
<b>contract</b>					
vast	77,5	8699	20,9	ns	
tijdelijk	79,0	538	24,0		
			ns		
<b>LOONTREKKENDEN TOTAAL</b>	<b>77,6</b>	<b>9466</b>	<b>21,1</b>		

Ns= niet significant; R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 155,647, df=17, sig=0,000, N=8.729

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie 77,4 voor de vrouwen is dit 77,8. Het verschil tussen beiden is niet significant. Van de mannen hoort 20,9% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 21,3%. Ook dit verschil is niet significant. De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'/geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,19 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,05-1,35.

<sup>16</sup> Zeer sterk intrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 90. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor intrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie loontrekkenden.

<sup>17</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Het aandeel van de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' verschilt volgens de bivariate analyse significant naar vier van de zes achtergrondkenmerken. Er is geen significant verschil naar geslacht en contractvorm. In een het multivariaat model blijkt enkel de contractvorm geen significant verschil te maken. Vaste en tijdelijke werknemers verschillen volgens dit model niet meer op het vlak van intrinsieke arbeidsoriëntaties.

De analyse naar **geslacht** laat zien dat de kans dat vrouwen horen tot de groep met zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntaties groter is dan deze voor de mannen, en dit onder controle van bijvoorbeeld jobsoort.

De analyse naar **leeftijd** leert dat de verschillen naar leeftijd beperkt zijn. Bijkomende analyses laten zien dat er enkel een verschil is tussen de leeftijdsgroep 40-49 jaar en de oudere werknemers<sup>18</sup>.

Naar **dienstomvang** scoren de voltijdse werknemers hoger wat intrinsieke arbeidsoriëntaties betreft. Deeltijdse werknemers hebben een lagere odd's ratio.

Wanneer we naar de **beroepsgroep** kijken dan zien we dat ten opzichte van ongeschoolde arbeiders de onderwijs/zorgfuncties, de middenkaders/professionals en de kaders/directie hoger scoren. Met de geschoolde arbeiders en de uitvoerende bedienden is er geen verschil.

Naar **gezinssituatie** kunnen we vaststellen dat de verschillen beperkt zijn. Bijkomende analyse laat zien dat er enkel een verschil is tussen de mensen met partner zonder job, zonder kinderen en de tweeverdieners met kinderen<sup>19</sup>.

De werkbaarheidsenquête laat toe de gegevens met betrekking tot arbeidsoriëntatie in verband te brengen met de werkbaarheidsindicatoren. In onderstaande tabel zijn de partiële correlatiecoëfficiënten opgenomen tussen de schaalwaarde van arbeidsoriëntaties en de werkbaarheidsindicatoren. Er is gecontroleerd voor de zes voorgenoemde achtergrondvariabelen.

<sup>18</sup> De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie/geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de 50-54 1,21 en voor de 55+ 1,36 keer deze van de 40-49 jarigen.

<sup>19</sup> De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie/geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de tweeverdieners met kinderen 0,71 keer en voor de tweeverdieners zonder kinderen 0,77 deze van de werknemers met partner zonder job en zonder kinderen.

**Tabel 4-3: Correlatie schaalwaarde intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties en werkbaarheidsindicatoren (loontrekkenden)**

	extrinsiek	intrinsiek
psychisch vermoeidheid	0,09***	0,04**
welbevinden in het werk	0,09***	-0,04***
leermogelijkheden	0,04***	-0,21***
werk-privé-balans	0,01	0,07***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

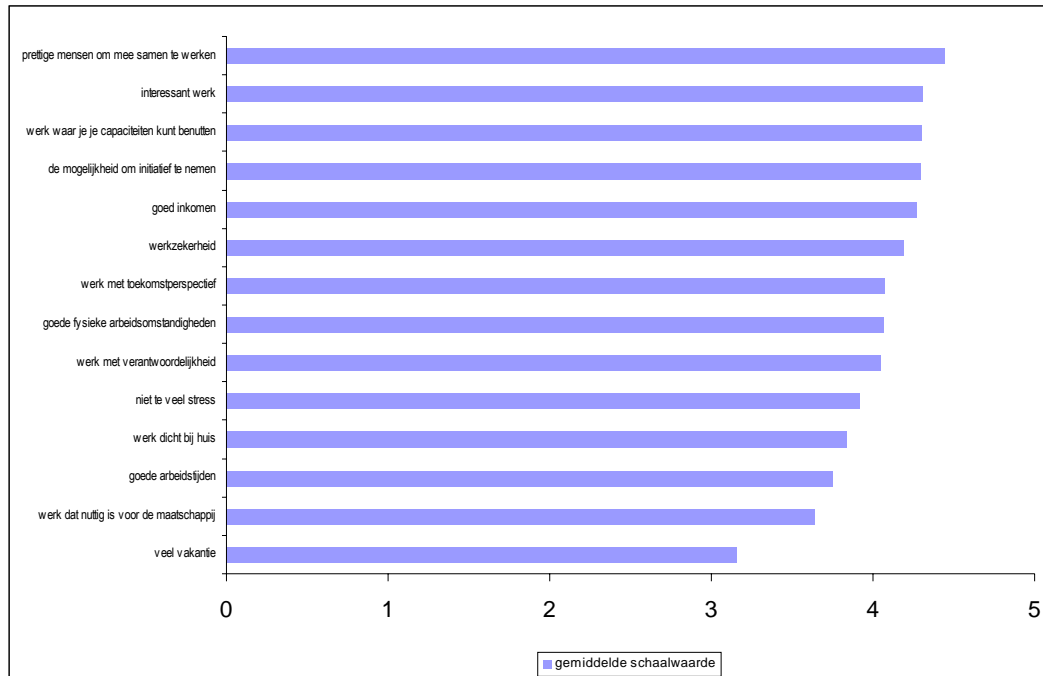
Alle correlatiecoëfficiënten –met uitzondering van werk-privé balans en extrinsieke arbeidsoriëntaties- zijn significant. Sommige correlaties zijn positief (psychische vermoeidheid en werk-privé-balans). Dit betekent dat een hogere arbeidsoriëntatie samengaat met meer problemen voor deze werkbaarheidsindicatoren. Sommige correlaties zijn negatief (welbevinden en leermogelijkheden). Dit betekent dat een hogere (intrinsieke en/of extrinsieke) arbeidsoriëntatie samengaat met minder problemen voor deze werkbaarheidsindicatoren. Toch zien we dat de correlaties tussen de arbeidsoriëntaties en de werkbaarheidsindicatoren vrij zwak zijn (minder dan 0,1). De uitzondering hierop is deze tussen leermogelijkheden en intrinsieke arbeidsoriëntatie. Een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met minder problemen op het vlak van leermogelijkheden.

### 3. Zelfstandige ondernemers

#### 3.1. Verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties

In onderstaande figuur wordt voor de zelfstandige ondernemers de schaalwaarde (waarde tussen 1 'helemaal niet belangrijk' en 5 'zeer belangrijk') voor de verschillende items vergeleken. Aan de respondenten is niet gevraagd een rangorde aan te duiden in de items. Elk item moest op zich worden beoordeeld. We vergelijken de gemiddelde schaalwaarde per item.

**Figuur 4-7: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (zelfstandige ondernemers, 2007)**



Uit bovenstaande figuur blijkt dat de top vijf voor de zelfstandige ondernemer met betrekking tot de arbeidsoriëntaties als volgt is samengesteld:

- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- goed inkomen

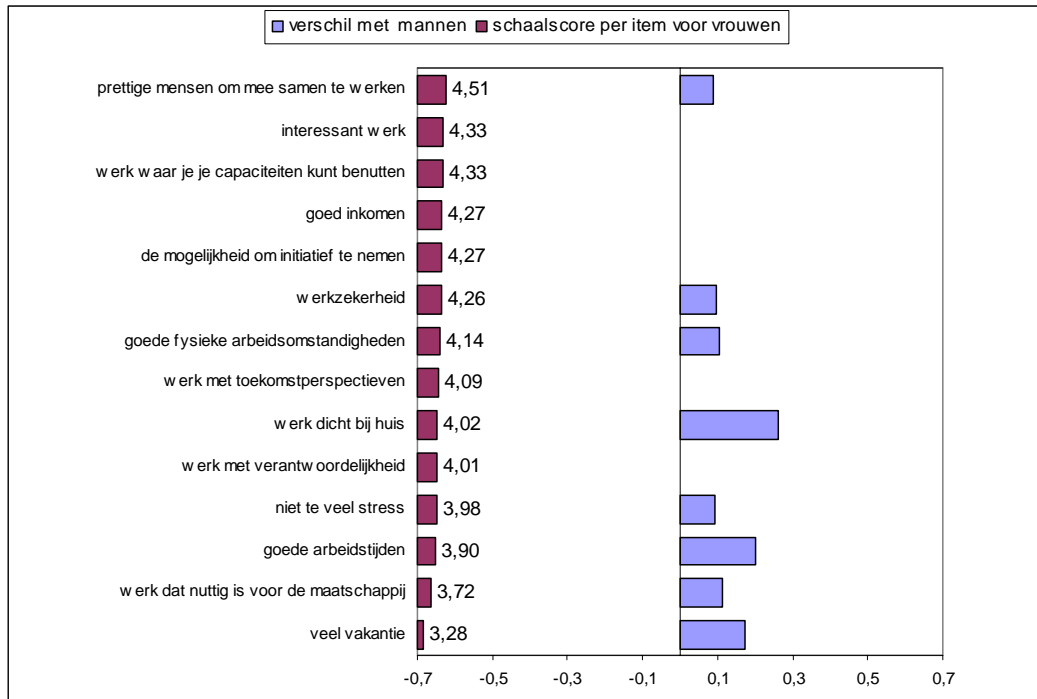
Opvallend is ook dat de schaalwaarde voor alle items vrij hoog is. Dit betekent dat zelfs voor de aspecten die laatst in de rij komen zoals 'werk dat nuttig is voor de maatschappij' de schaalscore bijna 4 op 5 bedraagt. Een grote groep werknemers vindt ook dit aspect (zeer) belangrijk<sup>20</sup>. Enkel het aspect 'veel vakantie' scoort bij de zelfstandige ondernemers opvallend lager<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> 60,2% van de zelfstandige ondernemers duidt werk dat nuttig is voor de maatschappij aan als (zeer) belangrijk

<sup>21</sup> 36,4% van de zelfstandige ondernemers duidt veel vakantie aan als (zeer) belangrijk

In onderstaande analyse gaan we na hoe deze top eruit ziet voor de vrouwen (ten opzichte van mannen), voor de hoger opgeleiden (ten opzichte van de anderen), voor starters en groeiers (ten opzichte van de gemiddelde zelfstandige ondernemer) en voor de ondernemers met personeel (ten opzichte van deze zonder personeel).

**Figuur 4-8: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de vrouwen (zelfstandige ondernemers, 2007)**



In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen de mannen en de vrouwen weergegeven.

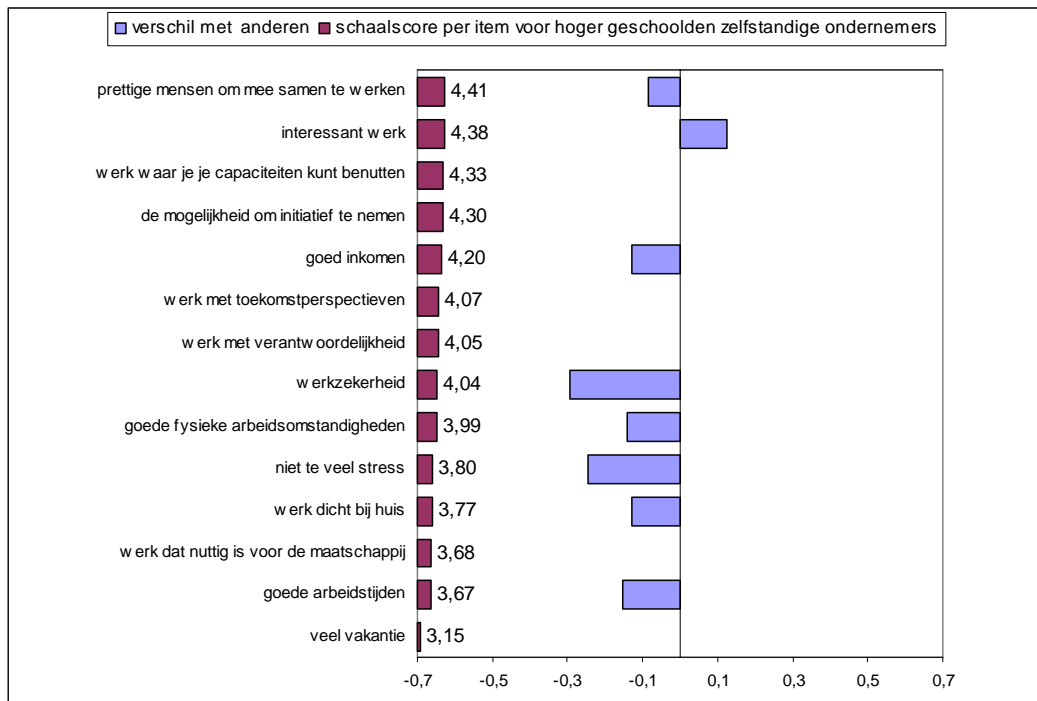
De top vijf voor de vrouwen ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- goed inkomen
- de mogelijkheid om initiatief te nemen

Het zijn dezelfde vijf items die voorkomen in de top van de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Voor alle item waar het verschil significant is, is de schaalwaarde hoger bij de vrouwelijke zelfstandige ondernemers.



**Figuur 4-9: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de hoger geschoolden (zelfstandige ondernemers, 2007)**



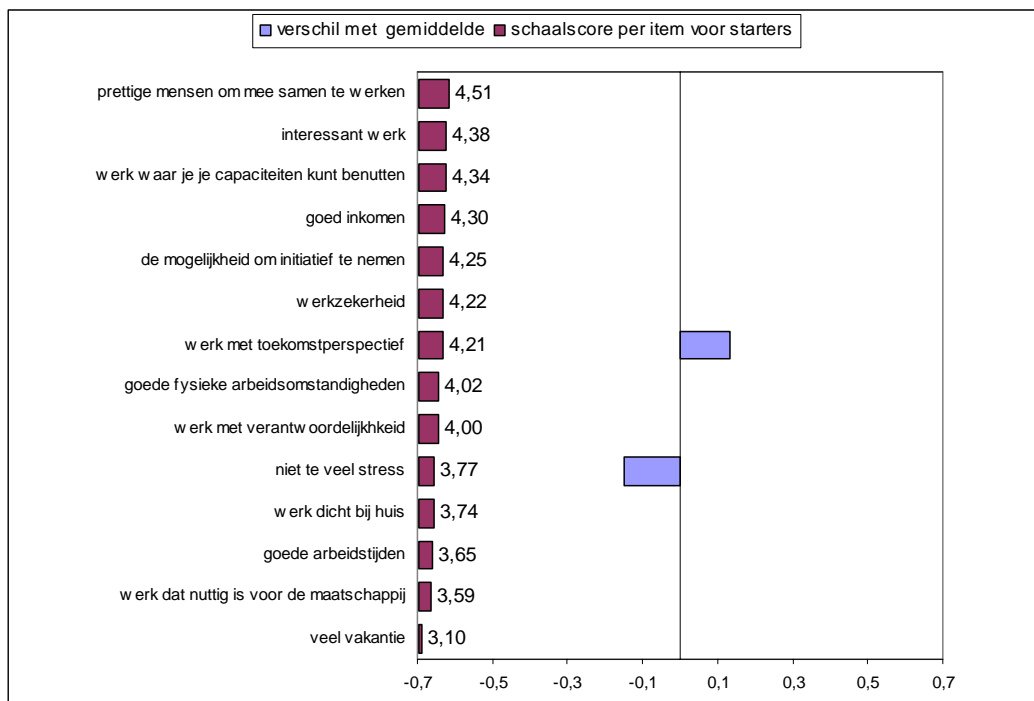
In de figuur (blauwe balken) worden enkel de significante verschillen tussen de hogere geschoolden en de rest weergegeven.

De top vijf voor de hoger geschoolde zelfstandige ondernemers ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- goed inkomen

De top 5 voor de hoger geschoolde zelfstandige ondernemer is dezelfde als die voor de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Wanneer we vergelijken met degenen met hoogstens een diploma secundair onderwijs, dan zien we bijvoorbeeld dat hoger geschoolden 'interessant werk' belangrijker en 'goede fysieke arbeidsomstandigheden' minder belangrijk vinden. Er is geen verschil tussen de hoger en de lager geschoolden voor items als 'veel vakantie' en 'de mogelijkheid om initiatief te nemen'.

**Figuur 4-10: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de starters (zelfstandige ondernemers, 2007)**

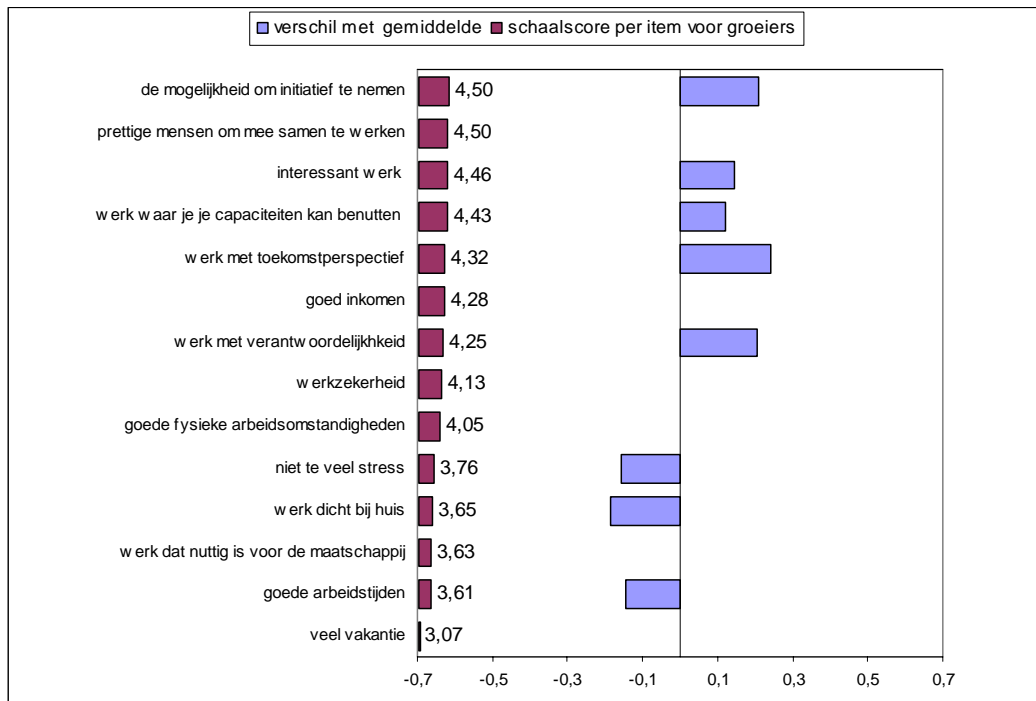


De top vijf voor de startende zelfstandige ondernemers ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- goed inkomen

Deze top 5 is dezelfde als die voor de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Wanneer we vergelijken met de gemiddelde zelfstandige ondernemer, dan zien we bijvoorbeeld dat de starters 'niet teveel stress' minder belangrijker en 'werk met toekomstperspectief' belangrijker vinden. Voor alle andere items is er geen significant verschil met de gemiddelde zelfstandig ondernemer.

**Figuur 4-11: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de zelfstandige ondernemers met groeiperspectief (zelfstandige ondernemers, 2007)**

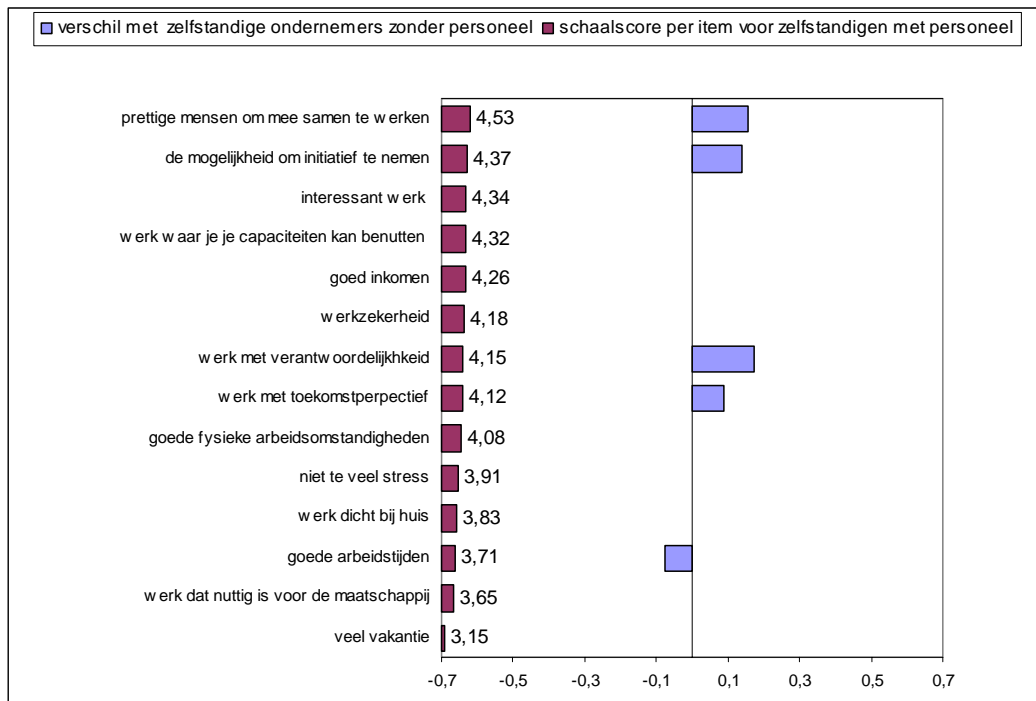


De top vijf voor de zelfstandige ondernemers met groeiperspectief ziet er als volgt uit:

- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- prettige mensen om mee samen te werken
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- werk met toekomstperspectief

Deze top 5 verschilt op één item met dat van de gemiddelde zelfstandige ondernemer. 'Werk met toekomstperspectief' neemt de plaats in van 'goed inkomen'. Wanneer we vergelijken met de gemiddelde zelfstandige ondernemer, dan zien we bijvoorbeeld dat zij 'de mogelijkheid om initiatief te nemen' belangrijker en 'werk dicht bij huis' minder belangrijk vinden. Voor andere items zoals werkzekerheid merken we geen verschil tussen de ondernemers met groeiperspectief en de gemiddelde zelfstandige ondernemer.

**Figuur 4-12: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de ondernemers met personeel (zelfstandige ondernemers, 2007)**



De top vijf voor de zelfstandige ondernemers met personeel ziet er als volgt uit:

- prettige mensen om mee samen te werken
- de mogelijkheid om initiatief te nemen
- interessant werk
- werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- goed inkomen

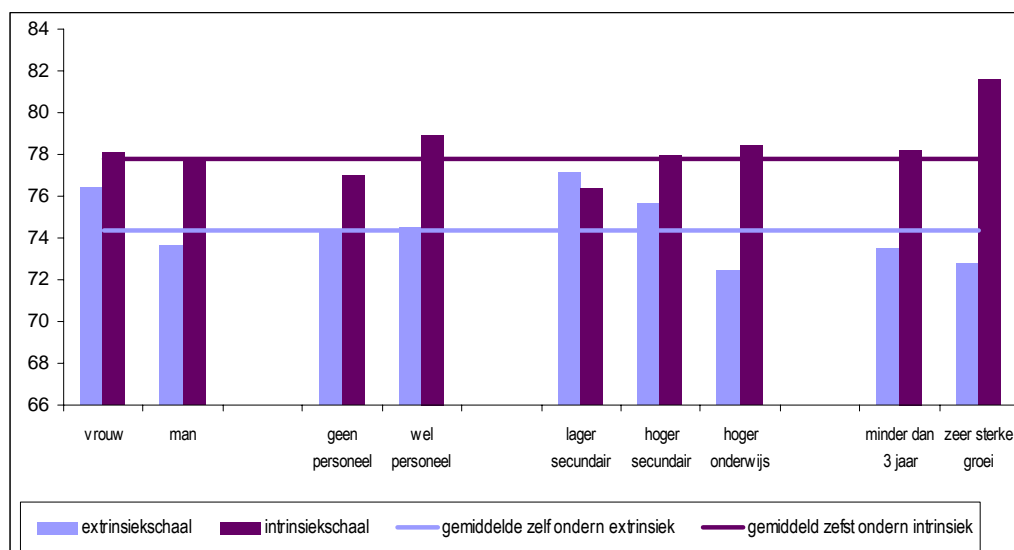
In deze top 5 bevinden zich dezelfde items als in de top vijf van de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Wanneer we vergelijken met de zelfstandige ondernemer zonder personeel, dan zien we bijvoorbeeld dat zij 'de mogelijkheid om initiatief te nemen' belangrijker en 'goede arbeidstijden' minder belangrijk vinden.

Niet alleen de voorgenoemde kenmerken maar ook andere variabelen spelen een rol bij de verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties. Alle informatie hierover is te vinden in bijlage 6.

### 3.2. Analyse van de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties

In onderstaande figuur wordt voor de zelfstandige ondernemers de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties vergeleken naar een aantal kenmerken.

**Figuur 4-13: Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar geslacht, opleidingsniveau, personeelsomvang, anciënniteit en groeiperspectief (zelfstandige ondernemers, 2007)**



Er is weinig verschil naar geslacht wat betreft de intrinsieke arbeidsoriëntaties. Vrouwen halen wel een hogere score voor extrinsieke arbeidsoriëntaties. Zelfstandigen met of zonder personeel verschillen niet op het vlak van extrinsieke arbeidsoriëntatie. De zelfstandigen met personeel hebben een hogere score voor intrinsieke arbeidsoriëntatie. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de zelfstandige ondernemer scoort voor intrinsieke arbeidsoriëntaties en hoe lager voor extrinsieke arbeidsoriëntaties. Startende ondernemers verschillen nauwelijks met de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Groeiërs scoren dan weer lager op het vlak van extrinsieke en hoger op het vlak van intrinsieke arbeidsoriëntaties dan gemiddeld.

In onderstaande tabellen worden de gegevens zowel bivariaat als multivariaat voorgesteld. Er is een afzonderlijke tabel voor intrinsieke en voor extrinsieke arbeidsoriëntaties. We geven eerst de schaalwaarde naar de zeven achtergrondkenmerken. Vervolgens wordt aangegeven hoe groot voor de verschillende deelgroepen het aandeel is van de groep 'zeer sterke arbeidsoriëntaties'. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse weergegeven. Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de gevonden bivariante samenhangen overeind blijven.

**Tabel 4-4: Extrinsicke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages<sup>22</sup> en odds ratio's<sup>23</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>					
man	73,6	1486	24,6	R	
vrouw	76,4	617	32,6	1,68***	1,36 - 2,09
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	74,2	208	23,6	ns	
30 - 39 j.	74,5	577	27,7		
40 - 49 j.	74,7	723	26,0		
50 - 54 j.	74,0	289	29,1		
55 + j.	74,1	310	27,1		
	ns		ns		
<b>Opleidingniveau</b>					
lager secundair	77,2	421	36,3	R	
hoger secundair	75,6	671	31,3	0,77	0,60 - 1,00
hoger onderwijs	72,4	1006	19,7	0,39***	0,30 - 0,51
<b>Gezinssituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	73,8	243	27,2	ns	
met partner geen job, geen kinderen	75,3	96	33,3		
met partner met job, geen kinderen	74,5	441	28,6		
alleenstaande met kinderen	73,5	81	24,7		
met partner geen job, met kinderen	75,0	124	29,0		
tweeverdieners met kinderen	74,3	1049	25,0		
	ns		ns		
<b>Toekomstige activiteit</b>					
sterke groeiers	72,8	293	22,5	ns	
anderen	74,7	1821	27,6		
<b>Omvang</b>					
geen personeel	74,4	1210	26,9	ns	
personeel	74,5	900	26,9		
	ns				
<b>Anciënniteit</b>					
minder dan 3 jaar	73,5	239	24,7	ns	
meer dan 3 jaar	74,5	1902	27,2		
	ns		ns		
<b>ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS</b>	<b>74,4</b>	<b>2151</b>	<b>26,9</b>		

R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 74,736, df=3, sig=0,000, N=2.092

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie 73,6 voor de vrouwen is dit 76,4. Het verschil tussen beiden is significant. Van de mannen hoort 24,6% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 32,6%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,68 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,36-2,09.

<sup>22</sup> Zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 80. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor extrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie zelfstandige ondernemers.

<sup>23</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Het aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie verschilt volgens de bivariate analyse significant naar slechts drie van de zeven achtergrondkenmerken. Voor leeftijd, gezinssituatie, organisatieomvang en anciënniteit merken we geen verschil. In het multivariaat model valt ook het verschil naar groeiverwachting weg.

Bij de analyse van de extrinsieke arbeidsoriëntatie blijken enkel persoonskenmerken een significant verschil te maken. De groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is bij de vrouwen relatief groter dan bij de mannen. Bij de zelfstandige ondernemers is er voor dit aspect een duidelijk verschil naar **geslacht**. Ten opzichte van de lager opgeleiden hebben de zelfstandige ondernemers met een hoger diploma een kleinere kans om tot de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'. Het relatieve aandeel van de groep 'zeer sterk extrinsieke arbeidsoriëntatie' wordt kleiner naarmate het **opleidingsniveau** stijgt.

**Tabel 4-5: Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages<sup>24</sup> en odds ratio's<sup>25</sup>**

	schaalwaarde	N	aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>					
man	77,7	1504	25,1	ns	
vrouw	78,1	626	24,4		
	ns		ns		
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	78,9	211	28,9	ns	
30 - 39 j.	77,7	582	23,5		
40 - 49 j.	77,3	726	24,1		
50 - 54 j.	77,8	301	24,9		
55 + j.	78,5	314	26,1		
	ns		ns		
<b>Opleidingniveau</b>					
lager secundair	76,3	423	21,0	R	
hoger secundair	77,9	679	25,0	1,25	0,92 - 1,71
hoger onderwijs	78,4	1022	26,5	1,43*	1,07 - 1,91
<b>Gezinsituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	79,0	243	28,0	R	
met partner geen job, geen kinderen	77,4	96	27,1	1,04	0,61 - 1,79
met partner met job, geen kinderen	78,8	445	28,8	0,99	0,70 - 1,42
alleenstaande met kinderen	76,4	86	20,9	0,6	0,32 - 1,12
met partner geen job, met kinderen	77,4	126	25,4	0,95	0,58 - 1,57
tweeverdieners met kinderen	77,1	1060	22,2	0,69*	0,50 - 0,96
	ns		ns		
<b>Toekomstige activiteit</b>					
sterke groeiers	81,5	292	36,3	1,80***	1,36 - 2,37
anderen	77,2	1851	23,1	R	
<b>Omvang</b>					
geen personeel	77,0	1233	22,4	R	
personeel	78,9	906	28,1	1,37**	1,11 - 1,69
<b>Anciënniteit(1)</b>					
minder dan 3 jaar	78,2	241	28,2	ns	
meer dan 3 jaar	77,7	1927	24,4		
	ns		ns		
<b>ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS</b>	<b>77,8</b>	<b>2177</b>	<b>24,9</b>		

R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit: chi-square: 45,475, df=9, sig=0,000, N=2.004

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie 77,7 voor de vrouwen is dit 78,1. Het verschil tussen beiden is niet significant. Van de mannen hoort 25,1% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 24,4%. Ook dit verschil is niet significant. De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'/geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' verschilt niet significant voor mannen en vrouwen.

<sup>24</sup> Zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 85. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor intrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie zelfstandige ondernemers.

<sup>25</sup> In de tabel (kolom odd's ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.



Het aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie verschilt volgens de bivariate analyse significant naar drie van de zeven achtergrondkenmerken. Voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie, en anciënniteit van de onderneming merken we geen verschil. In het multivariaat model voor intrinsieke arbeidsoriëntatie blijven vier achtergrondvariabelen overeind. Deze zijn echter niet volledig gelijk aan deze van de bivariate analyse. In de multivariate analyse blijkt gezinssituatie significant, terwijl het verschil tussen mannen en vrouwen wegvalt.

Voor de **persoonskenmerken** maken opleidingsniveau en gezinssituatie een significant verschil. Ten opzichte van de lager opgeleiden hebben de zelfstandige ondernemers met een hoger diploma een grotere kans om tot de groep 'een zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' te horen. Het relatieve aandeel van de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' wordt groter naarmate het **opleidingsniveau** stijgt. Naar **gezinssituatie** kunnen we vaststellen dat de verschillen beperkt zijn. Enkel de alleenstaanden zonder kinderen verschillen enkel significant met de tweeverdieners met kinderen. Deze laatste hebben een lagere intrinsieke arbeidsoriëntatie.

Wanneer we kijken naar de **kenmerken van de organisatie** blijken omvang van organisatie en de groeiverwachting van de onderneming relevant. Zelfstandigen met personeel hebben een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie dan deze die geen personeel tewerkstellen. De **omvang van de organisatie** hangt samen met de intrinsieke arbeidsoriëntatie. **Ondernemers met sterke groeiverwachtingen** bevinden zich vaker dan gemiddeld in de groep met een sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie.

De werkbaarheidsenquête laat toe de gegevens met betrekking tot arbeidsoriëntatie in verband te brengen met de werkbaarheidsindicatoren. In onderstaande tabel zijn de partiële correlatiecoëfficiënten opgenomen tussen de schaalwaarde van arbeidsoriëntatie en de werkbaarheidsindicatoren. Er is gecontroleerd voor de zeven voorgenoemde achtergrondvariabelen.

**Tabel 4-6: Correlatie schaalwaarde intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties en werkbaarheidsindicatoren (zelfstandige ondernemers)**

	Extrinsiek	Intrinsiek
psychisch vermoeidheid	0,08**	-0,01
welbevinden in het werk	0,13***	-0,11***
leermogelijkheden	0,01	-0,33***
werk-privé-balans	0,01	0,02

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Niet alle correlatiecoëfficiënten zijn significant.

Voor psychische vermoeidheid is enkel de correlatie met extrinsieke arbeidsoriëntatie significant. Een sterkere extrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met meer problemen op het vlak van psychische vermoeidheid. Het verband is lager dan 0,10.

Voor welbevinden is de correlatie sterker en significant. Tussen extrinsieke arbeidsoriëntatie en welbevinden is de correlatie positief: een sterkere extrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met meer problemen op het vlak van welbevinden. Tussen intrinsieke arbeidsoriëntatie en welbevinden is de correlatie negatief: minder problemen op het vlak van welbevinden gaan samen met een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie.

Voor leermogelijkheden zien we enkel een sterke en significant correlatie met intrinsieke arbeidsoriëntatie. Het verband is negatief: een sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met minder problemen op het vlak van leermogelijkheden.

De correlatie tussen werk-privé-balans en arbeidsoriëntatie is niet significant voor de zelfstandige ondernemers.

## Hoofdstuk 5: Samenvatting

Voorliggend informatiedossier rapporteert de resultaten over arbeidsethos en arbeidsoriëntaties die werden bevraagd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007.

Met **arbeidsethos** peilen we naar de houding ten aanzien van betaalde arbeid. Het is een bevraging naar het traditionele arbeidsethos (m.a.w. er wordt specifiek gevraagd naar de mate waarin mensen de plicht tot arbeid onderschrijven) aangevuld met een aantal items die te maken hebben met mentaliteit. Hieronder wordt verstaan de mate waarin arbeid een centrale plaats inneemt in het leven van mensen. Statistische toetsing toont aan dat de schaal arbeidsethos uit het werkbaarheidsonderzoek unidimensioneel is.

Met **arbeidsoriëntaties** peilen we naar wat mensen belangrijk vinden in het werk. In het totaal werden 15 items bevraagd. Statistische toetsing toont aan dat we in de schaal arbeidsoriëntatie twee dimensies kunnen onderscheiden. De eerste dimensie noemen we de extrinsieke dimensie. Bij deze dimensie horen items als loon, arbeidstijden, vakantieregeling. Het zijn telkens elementen waarvoor het werk een middel is. Het doel van de extrinsieke items ligt niet in het werk zelf maar erbuiten. De tweede dimensie noemen we de intrinsieke dimensie. Hiertoe horen items als interessant werk, werk met verantwoordelijkheid. Het doel van de intrinsieke items ligt wel in het werk zelf.

Voor de **loontrekkenden** kunnen we concluderen dat hun **arbeidsethos** samenhangt met de meeste van de controleerde achtergrondvariabelen. Enkel voor geslacht kunnen we stellen dat er geen verschil is. Voor leeftijd vinden we een kromlijng verband. Het arbeidsethos is het hoogst bij de jongeren en de ouderen. Bij arbeiders en kaders stellen we, in vergelijking met de andere beroepsgroepen, het hoogste arbeidsethos vast. Het arbeidsethos is ook opvallend hoger voor volgende deelgroepen: voltijders, werknemers met een tijdelijk contract, alleenstaanden zonder kinderen. Er is sprake van een sterke significante correlatie tussen arbeidsethos en respectievelijk welbevinden in het werk en leermogelijkheden. Een hoger arbeidsethos gaat samen met een hoger welbevinden en minder problemen met leermogelijkheden. De correlatie tussen arbeidsethos met psychische vermoeidheid en problemen in de werk-privé-balans is zwak.

De analyse van de **individuele items met betrekking tot arbeidsoriëntaties** leert dat de Vlaamse **werknemer** vooral prettige mensen om mee samen te werken op de voorgrond plaatst. Werkzekerheid, goed loon, interessant werk en goede arbeidstijden vervullen de top vijf van wat de Vlaamse werknemers belangrijk vinden in een job.

De voorkeuren verschillen weinig naar de verschillende beroepsgroepen. Uit de multivariate analyse blijkt dat bepaalde groepen een grotere kans hebben om te horen tot de groep 'zeer sterke **extrinsieke arbeidsoriëntatie**': vrouwen, alleenstaanden met kinderen en arbeiders. De extrinsieke arbeidsoriëntatie stijgt met de leeftijd. De extrinsieke arbeidsoriëntatie hangt voor de loontrekkenden maar beperkt samen met de werkbaarheidsindicatoren (de correlatie ligt telkens onder de 0,1). Voor wat betreft de **intrinsieke arbeidsoriëntatie** kunnen we uit de multivariate analyse concluderen dat de grootste groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' terug te vinden is bij de vrouwen, de voltijders, de kaders en de 55+-ers. De samenhang tussen intrinsieke arbeidsoriëntatie en de werkbaarheidsindicatoren is vooral sterk op het vlak van leermogelijkheden. Een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met minder problemen op het vlak van leermogelijkheden.

Voor de **zelfstandige ondernemers** kunnen we concluderen dat hun **arbeidsethos** samenhangt met de meeste van de controleerde achtergrondvariabelen. Enkel gezinssituatie en de groeiverwachting van de zelfstandige onderneming blijken in het multivariaat model niet significant. Vrouwelijke zelfstandige ondernemers hebben een lager arbeidsethos dan mannelijke collega's. Het arbeidsethos is het hoogst bij de jongste en de oudste zelfstandige ondernemers. Het arbeidsethos is hoger voor de lager geschoolden en voor de zelfstandige ondernemers met personeel in dienst. De starters hebben dan weer een lager arbeidsethos dan de zelfstandige ondernemers met een langere anciënniteit. Er is sprake van een samenhang van arbeidsethos en respectievelijk welbevinden in het werk en leermogelijkheden. Een hoger arbeidsethos gaat samen met een hoger welbevinden en minder problemen met leermogelijkheden. Arbeidsethos hangt voor de zelfstandige ondernemers niet samen met psychische vermoeidheid en problemen in de werk-privé-balans.

De analyse van de **individuele items met betrekking tot arbeidsoriëntaties** leert dat de Vlaamse **zelfstandige ondernemer** vooral prettige mensen om mee samen te werken op de voorgrond plaatst. Interessant werk, werk waar je je capaciteiten kunt benutten, de mogelijkheid om initiatief te nemen en een goed inkomen vervolledigen de top vijf van wat de Vlaamse zelfstandige ondernemer belangrijk vindt in zijn werk. De voorkeuren verschillen weinig naar de verschillende deelgroepen. Uit de multivariate analyse blijkt dat bepaalde groepen een grotere kans hebben om te horen tot de groep 'zeer sterke **extrinsieke arbeidsoriëntatie**': vrouwen en lager geschoolden. De extrinsieke arbeidsoriëntatie hangt voor de zelfstandige ondernemers maar beperkt samen met de werkbaarheidsindicatoren. Enkel voor welbevinden is de correlatie nog sterker. Een sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met meer problemen met welbevinden in het werk. Voor wat betreft de **intrinsieke arbeidsoriëntatie** kunnen we uit de multivariate analyse concluderen we de grootste groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' terugvinden bij de hoger geschoolden, de alleenstaanden zonder kinderen, de ondernemers met sterke groeiverwachtingen en de ondernemers met personeel in dienst.



De samenhang tussen intrinsieke arbeidsoriëntatie en de werkbaarheidsindicatoren is vooral sterk op het vlak van leermogelijkheden en welbevinden. Hoe sterker de intrinsieke arbeidsoriëntatie, hoe minder problemen er zijn op het vlak van leermogelijkheden en welbevinden in het werk.



## Summary

This information file reports on the results concerning work ethic and work orientations that were surveyed in the Flemish workability monitor 2007.

**In work ethic** we examine the attitude with respect to paid labour. It is a survey into the traditional work ethic (in other words, it is explicitly asked to what extent people subscribe to the obligation to work), supplemented with a number of items that concern mentality. By this is understood the extent to which work occupies a central place in people's lives. Statistical analysis reveals that the work ethic scale obtained from the workability study is unidimensional.

With **work orientations**, we assess what people find important in work. A total of 15 items were surveyed. Statistical analysis reveals that we can distinguish two dimensions in the work orientation scale. We call the first dimension the extrinsic dimension. To this dimension belong items such as salary, working hours, holiday arrangements. The extrinsic work orientation stresses work as a means of achieving goals outside of the work. We call the second dimension the intrinsic dimension. To this belong items such as interesting work, work with responsibility. The intrinsic work orientation emphasizes that the aim of labour is found in the work itself.

For **salaried employees**, we can conclude that their **work ethic** is connected with most of the controlled background variables. Only for gender we can state that there is no difference. For age, we find a curvilinear correlation. The work ethic is highest in the -30 and the 55+ age category. We note the highest work ethic among blue collars and executives, compared to the other professional groups. The work ethic is also notably higher for the following subgroups: full-time workers, employees with a temporary contract, single persons without children. There is a strong significant correlation between work ethic on the one hand, and well-being at work and learning opportunities on the other. A higher work ethic coincides with higher well-being and fewer problems with learning opportunities. The correlation is weak between work ethic on the one hand and stress at work and problems in the work-family balance on the other.

Analysis of the **individual items with respect to work orientations** reveals that the Flemish **employee** primarily emphasises nice people to work with. Job security, good pay, interesting work and good working hours complete the top five items that Flemish employees find important in a job. These preferences differ little among the various professional groups. Multivariate analysis shows that certain groups have a larger likelihood of belonging to the group 'very strong **extrinsic work orientation**': women, single persons with children and blue collars.

Extrinsic work orientation increases with age. For salaried employees, extrinsic work orientation is connected only in a limited way with the workability indicators (the correlation is always below 0.1). Concerning **intrinsic work orientation**, we can conclude from the multivariate analysis that the largest group, 'very strong intrinsic work orientation', consists of women, full-time workers, executives and employees aged 55 or older. The correlation between intrinsic work orientation and the workability indicators is especially strong in the area of learning opportunities. A stronger intrinsic work orientation coincides with fewer problems in the area of learning opportunities.

For **self-employed entrepreneurs**, we can conclude that their **work ethic** is connected with most of the controlled background variables. Only the marital status and growth expectation of the self-employed entrepreneurs appeared to be insignificant in the multivariate model. Female self-employed entrepreneurs have a lower work ethic than male colleagues. The work ethic is highest among the youngest and the oldest self-employed entrepreneurs. The work ethic is higher for those with lower education and for self-employed entrepreneurs with employees. The starters have a lower work ethic than self-employed entrepreneurs who have been at work for longer. There is a correlation between work ethic on the one hand, and well-being at work and learning opportunities on the other. A higher work ethic coincides with higher well-being and fewer problems with learning opportunities. For self-employed entrepreneurs, the work ethic does not coincide with stress at work and problems in the work-family balance.

Analysis of the **individual items with respect to work orientations** teaches us that the Flemish self-employed entrepreneur primarily emphasises nice people to work with. Interesting work, work where you can use your skills, the possibility to take the initiative and a good income complete the top five of what the Flemish self-employed entrepreneur finds important in his work. These preferences differ little among the various subgroups. Multivariate analysis shows that certain groups have a greater likelihood of belonging to the group 'very strong **extrinsic work orientation**': women and those with less education. For self-employed entrepreneurs, however, extrinsic work orientation coincides only to a limited degree with the workability indicators. Only for well-being, we observe a stronger correlation. A strong extrinsic work orientation coincides with more problems with well-being at work. Concerning **intrinsic work orientation**, we can conclude from the multivariate analysis that the largest group, 'very strong intrinsic work orientation', includes those with more education, single persons without children, self-employed entrepreneurs with strong growth expectations and self-employed entrepreneurs with employees. The correlation between intrinsic work orientation and the workability indicators is especially strong in the area of learning opportunities and well-being. The stronger the intrinsic work orientation, the less problems there are in the area of learning opportunities and well-being at work.



## Referentielijst

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2007) Methodologische nota, Vlaamse werkbaarheidsmonitor, Beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkende 2004, de werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandigen 2007, SERV / STV-Innovatie & Arbeid, Brussel.

De Witte, H. (2000), 'Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw' in Dobbelaere, K., Elchardus, M., e.a. (red.), Verloren Zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen, Brussel/Tielt, Koning Boudewijnstichting/Lannoo, p. 77-115.

European Value Survey (1999), Europees waardenonderzoek, Dutch questionnaire.

Miller, M. J. & Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2002), Leaning and Measurement of Work Ethic: Construction and initial validation of a Multidimensional Inventory, Journal of Vocational Behavior 60, 451-489 (2002).

Super, D. E. (1957), The psychology of careers, New York, Harper.

Tarnai, C., Grimm, H., Watermann, R. (1995), 'Work Values in European Comparison: School Education and Work Orientation in Nine Countries', Journal für Internationale Bildungsforschung, vol. 1, nr. 2, p. 139-163.

Vanweddingen Myriam, Vlamingen en hun opvattingen over (betaalde) arbeid, stativaria 38, januari 2006.

VESOC (2005), Pact van Vilvoorde 2001-2010, geactualiseerde versie na mid-term review 2005, Brussel.



## Lijst met tabellen

Tabel 3-1: Arbeidsethos loontrekkenden naar achtergrondkenmerken: schaalwaarde, percentages, percentages en odds ratio's.....	27
Tabel 3-2: Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (loontrekkenden, 2007).....	28
Tabel 3-3: Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages en odds ratio's .....	30
Tabel 3-4: Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	32
Tabel 4-1: Extrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (loontrekkenden): schaalwaarde, percentages en odds ratio's .....	42
Tabel 4-2: Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (loontrekkenden): schaalwaarde, percentages en odds ratio's .....	44
Tabel 4-3: Correlatie schaalwaarde intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties en werkbaarheidsindicatoren (loontrekkenden).....	46
Tabel 4-4: Extrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages en odds ratio's .....	54
Tabel 4-5: Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages en odds ratio's .....	56
Tabel 4-6: Correlatie schaalwaarde intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties en werkbaarheidsindicatoren (zelfstandige ondernemers) .....	57



## Lijst met figuren

Figuur 1-1: <i>Arbeidsethos/arbeidsoriëntatie: verschillen tussen deelgroepen loontrekkenden</i> .....	14
Figuur 1-2: <i>Arbeidsethos/arbeidsoriëntatie: verschillen tussen deelgroepen zelfstandige ondernemers</i> .....	15
Figuur 3-1: Arbeidsethos voor de verschillende beroepsgroepen (loontrekkenden, 2007) ...	26
Figuur 3-2: Arbeidsethos naar leeftijd (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	29
Figuur 4-1: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (loontrekkenden, 2007) .....	35
Figuur 4-2: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de arbeiders (loontrekkenden, 2007) .....	36
Figuur 4-3: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de uitvoerende bedienden (loontrekkenden, 2007) .....	37
Figuur 4-4: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de onderwijs/zorgfuncties (loontrekkenden, 2007) .....	38
Figuur 4-5: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de middenkaders/directie (loontrekkenden, 2007) .....	39
Figuur 4-6: Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar beroepsgroep (loontrekkenden, 2007) .....	40
Figuur 4-7: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	47
Figuur 4-8: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de vrouwen (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	48
Figuur 4-9: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de hoger geschoolden (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	49
Figuur 4-10: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de starters (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	50
Figuur 4-11: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de zelfstandige ondernemers met groeiperspectief (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	51
Figuur 4-12: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de ondernemers met personeel (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	52
Figuur 4-13: Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar geslacht, opleidingsniveau, personeelsomvang, anciënniteit en groeiperspectief (zelfstandige ondernemers, 2007) .....	53



## Bijlage 1: Schaal arbeidsethos voor loontrekkenden en zelfstandige ondernemers

<b>SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2007 loontrekkende</b>	
Valid N = 9471, gemiddelde schaalscore = 59,77, standaarddeviatie = 18,13	
Cronbach $\alpha$ = 0,676	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 43,67%	
<b>Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.</b>	
Item	Factor ladingen
6. het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	0,649
7. een dag van hard werken geeft voldoening	0,573
8. een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,708
9. men is pas iemand als men werkt	0,750
10. werken is een plicht tegenover de samenleving	0,609

<b>SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2007- zelfstandige ondernemers</b>	
Valid N = 2183, gemiddelde schaalscore = 66,14, standaarddeviatie = 16,34	
Cronbach $\alpha$ = 0,685	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 44,44%	
<b>Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.</b>	
Item	Factor ladingen
11. het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	0,578
12. een dag van hard werken geeft voldoening	0,585
13. een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,719
14. men is pas iemand als men werkt	0,782
15. werken is een plicht tegenover de samenleving	0,646





## Bijlage 2: Items arbeidsethos loontrek- kenden

	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
<b>geslacht</b>					
man	2,7	3,5	3,8	3,2	3,7
vrouw	2,8	3,7	4,0	3,1	3,5
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	2,9	3,8	4,0	3,2	3,7
30 - 39 j.	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
40 - 49 j.	2,6	3,6	3,8	3,0	3,5
50 - 54 j.	2,6	3,6	3,8	3,1	3,7
55 + j.	2,8	3,7	3,9	3,2	3,8
<b>Dienstonvang</b>					
voltijds	2,7	3,6	3,9	3,2	3,7
deeltijds +60%	2,6	3,6	3,8	3,0	3,5
deeltijds -60%	2,6	3,6	3,9	2,9	3,4
		ns	ns		
<b>Beroepsgroep</b>					
ongeschoolde/geoefende arbeider	2,7	3,3	3,9	3,3	3,7
geschoolde arbeider - technicus	2,7	3,4	3,9	3,3	3,8
uitvoerende bediende	2,7	3,7	3,9	3,1	3,5
ondervijls- of zorgfunctie	2,7	3,7	3,9	2,9	3,5
middenkader - professional	2,8	3,8	3,8	3,0	3,6
kader of directie	2,9	3,9	3,9	3,0	3,7
			ns		
<b>Gezinsituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	2,9	3,7	4,0	3,3	3,7
met partner geen job, geen kinderen	2,8	3,6	3,8	3,2	3,7
met partner met job, geen kinderen	2,7	3,7	3,9	3,1	3,6
alleenstaande met kinderen	2,7	3,5	4,0	3,1	3,5
met partner geen job, met kinderen	2,7	3,4	3,7	3,1	3,6
tweeverdieners met kinderen	2,7	3,6	3,9	3,0	3,5
<b>contract</b>					
vast	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
tijdelijk	2,9	3,8	4,0	3,1	3,6
				ns	ns
<b>LOONTREKKENDEN TOTAAL</b>	<b>2,7</b>	<b>3,6</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>

ns= niet significant (sig > 0,05)



## Bijlage 3: Items arbeidsethos zelfstandige ondernemers

	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontploien	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
<b>Geslacht</b>					
man	3,0	3,9	4,1	3,5	3,8
vrouw	2,9	4,0	4,1	3,3	3,6
	ns	ns	ns		
<b>Leeftijd</b>					
- 30 j.	3,1	4,1	4,1	3,4	3,8
30 - 39 j.	2,9	3,9	4,0	3,4	3,6
40 - 49 j.	3,0	3,9	4,1	3,4	3,7
50 - 54 j.	2,9	3,9	4,0	3,4	3,7
55 + j.	3,2	4,1	4,2	3,7	4,0
			ns		
<b>Opleidingsniveau</b>					
lager secundair	3,1	4,0	4,2	3,7	3,9
hoger secundair	3,0	3,9	4,2	3,6	3,8
hoger onderwijs	2,9	4,0	4,0	3,2	3,7
		ns			
<b>Gezinsituatie</b>					
alleenstaande, geen kinderen	3,1	4,0	4,0	3,4	3,8
met partner geen job, geen kinderen	3,2	4,0	4,2	3,7	3,9
met partner met job, geen kinderen	3,0	4,0	4,0	3,4	3,7
alleenstaande met kinderen	2,9	4,0	4,1	3,3	3,6
met partner geen job, met kinderen	3,0	3,9	3,9	3,4	3,7
tweeverdieners met kinderen	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
	ns	ns	ns	ns	ns
<b>Toekomstige activiteit</b>					
sterke groeiers	3,1	4,1	4,2	3,4	3,7
anderen	3,0	3,9	4,1	3,5	3,8
	ns		ns	ns	ns
<b>Omvang</b>					
geen personeel	3,0	3,9	4,0	3,4	3,7
personeel	3,1	4,0	4,2	3,6	3,9
<b>Anciënniteit</b>					
minder dan 3 jaar	3,0	3,9	4,0	3,2	3,5
meer dan 3 jaar	3,0	4,0	4,1	3,5	3,8
	ns	ns	ns		
<b>ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS</b>	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>

ns=niet significant (sig > 0,05)



## Bijlage 4: Schaal arbeidsoriëntaties loontrekkenden en zelfstandige ondernemers

### SERV- 'arbeidsoriëntaties' WBM-meting 2007' loontrekkenden

Extrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 9466, gemiddelde schaalscore = 82,33 standaarddeviatie = 10,38

Cronbach  $\alpha$  = 0,725

Intrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 9466, gemiddelde schaalscore = 77,56 standaarddeviatie = 13,35

Cronbach  $\alpha$  = 0,817

Principale componentenanalyse:

Factor intrinsieke arbeidsoriëntatie: 26,47%

Factor extrinsieke arbeidsoriëntatie: 20,81%

Totaal verklaarde variantie: 47,28%

**Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job? Duid voor elke van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt.**

Item	Factor Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Factor Extrinsieke arbeidsoriëntatie
de mogelijkheid om initiatief te nemen	,755	,086
werk dat nuttig is voor de maatschappij	,491	,294
werk met toekomstmogelijkheden	,677	,187
werk met verantwoordelijkheid	,800	-,054
interessant werk	,775	,093
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	,813	,076
goed loon / goed inkomen	,096	,496
prettige mensen om mee samen te werken	,263	,431
niet te veel stress	-,086	,735
werkzekerheid	,123	,655
goede arbeidstijden	,072	,750
veel vakantie	,061	,607
goede fysieke arbeidsomstandigheden	,398	,476

### SERV- 'arbeidsoriëntaties' WBM-zelfstandige ondernemers 2007

Extrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 2151, gemiddelde schaalscore = 74,41 standaarddeviatie = 10,09

Cronbach  $\alpha$  = 0,705

Intrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 2177, gemiddelde schaalscore = 77,80 standaarddeviatie = 11,64

Cronbach  $\alpha$  = 0,789

Principale componentenanalyse :

Factor intrinsieke arbeidsoriëntatie (met item 'prettige mensen om mee samen te werken'): 26,10%

Factor extrinsieke arbeidsoriëntatie (zonder item 'prettige mensen om mee samen te werken'): 19,67%

Totaal verklaarde variantie: 45,77%

Welke zaken vindt u persoonlijk belangrijk in een job? Duid voor elke van de opgesomde zaken aan hoe belangrijk u ze vindt.		
Item	Factor Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Factor Extrinsieke arbeidsoriëntatie
prettige mensen om mee samen te werken	,387	,348
de mogelijkheid om initiatief te nemen	,717	,063
werk dat nuttig is voor de maatschappij	,365	,293
werk met toekomstmogelijkheden	,691	,141
werk met verantwoordelijkheid	,807	-,031
interessant werk	,788	,071
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	,798	,073
goed loon / goed inkomen	,162	,379
niet te veel stress	-,049	,730
werkzekerheid	,127	,655
goede arbeidstijden	-,019	,778
veel vakantie	,026	,573
goede fysieke arbeidsomstandigheden	,405	,525

Uit bovenstaande tabel blijkt dat resultaten van analyse voor de zelfstandige ondernemers en de loontrekkende grotendeels overeenkomen. De enige uitzondering hierop is het item 'prettige mensen om mee samen te werken' dat bij de zelfstandige ondernemers niet als intrinsieke wordt geklasseerd. Voor de verder analyses wel er wel voor geopteerd om dit item – conform de literatuur- ook bij de zelfstandigen onder 'extrinsiek' onder te brengen.

## Bijlage 5: Items arbeidsoriëntaties loontrekken

	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk-zekerheid	goede arbeids-tijden	de moge-lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maatschappij	goede vakantie-regeling	veel vakantie	werk met toekomst-perspectieven	werk met verantwoordelijkheid	interessant werk	werk waar je je capacitei-ten kunt benutten	goede fysieke arbeids-omstandigheden	werk dicht bij huis		
<b>geslacht</b>																	
man	4,5	4,6	4,1	4,5	4,2	4,2	3,7	4,2	3,8	4,1	3,9	4,3	4,3	4,2	4,0	4,0	
vrouw	4,4	4,7	4,2	4,5	4,4	4,2	3,9	4,3	3,9	4,0	3,9	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2	
				ns						ns		ns					
<b>Leeftijd</b>																	
- 30 j.	4,4	4,7	3,9	4,5	4,2	4,1	3,6	4,2	3,8	4,3	3,9	4,4	4,3	4,2	3,9	3,9	
30 - 39 j.	4,4	4,6	4,0	4,5	4,3	4,2	3,7	4,3	3,9	4,1	3,9	4,4	4,3	4,2	4,1	4,1	
40 - 49 j.	4,4	4,6	4,2	4,5	4,3	4,2	3,8	4,3	3,9	4,0	3,9	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	
50 - 54 j.	4,4	4,6	4,3	4,6	4,4	4,2	4,0	4,3	3,9	4,0	3,9	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	
55 + j.	4,4	4,6	4,2	4,6	4,3	4,3	4,1	4,3	3,8	4,1	4,0	4,4	4,4	4,3	4,1	4,1	
<b>Dienstomvang</b>																	
voltijds	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,2	3,8	4,2	3,8	4,1	4,0	4,4	4,3	4,2	4,0	4,0	
deeltijds +60%	4,4	4,7	4,2	4,5	4,4	4,2	3,9	4,3	4,0	4,0	3,8	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	
deeltijds 60%	4,3	4,7	4,3	4,5	4,4	4,1	3,9	4,3	3,8	3,9	3,7	4,2	4,2	4,3	4,2	4,2	
				ns													
<b>Beroepsgroep</b>																	
ongeschoold/soedende arbeider	4,5	4,6	4,4	4,7	4,5	4,0	3,8	4,4	4,0	4,0	3,7	4,2	4,1	4,3	4,3	4,3	
geschoole arbeider - technicus	4,6	4,6	4,3	4,6	4,4	4,1	3,7	4,4	3,9	4,1	3,8	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2	
uitvoerende bediende	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,1	3,7	4,2	3,9	4,1	3,8	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	
onderwijs- of zorgfunctie	4,2	4,7	4,2	4,5	4,3	4,3	4,1	4,3	3,9	4,0	4,0	4,4	4,4	4,3	4,1	4,1	
middenkader - professional	4,3	4,6	3,8	4,3	4,1	4,4	3,7	4,0	3,7	4,2	4,2	4,5	4,4	4,1	3,8	3,8	
kader of directie	4,4	4,5	3,6	4,2	3,9	4,5	3,8	3,9	3,5	4,3	4,4	4,6	4,5	4,1	3,7	3,7	
<b>Gezinsituatie</b>																	
alleenstaande, geen kinderen	4,4	4,7	4,1	4,5	4,2	4,1	3,8	4,2	3,8	4,1	3,9	4,4	4,3	4,2	3,9	3,9	
met partner geen job, geen kinderen	4,5	4,6	4,2	4,6	4,3	4,2	3,9	4,3	3,9	4,1	3,9	4,3	4,3	4,3	4,1	4,1	
met partner met job, geen kinderen	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,2	3,7	4,3	3,9	4,1	3,9	4,4	4,3	4,2	4,0	4,0	
alleenstaande met kinderen	4,5	4,7	4,2	4,6	4,5	4,2	3,9	4,3	3,8	4,1	3,9	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	
met partner geen job, met kinderen	4,5	4,6	4,3	4,6	4,3	4,2	3,9	4,3	3,9	4,1	3,9	4,3	4,3	4,3	4,1	4,1	
twee verdieners met kinderen	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,2	3,8	4,3	3,9	4,1	3,9	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	
											ns		ns				
<b>contract</b>																	
vast	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,2	3,8	4,3	3,9	4,1	3,9	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	
tijdelijk	4,3	4,7	4,1	4,5	4,3	4,2	3,9	4,2	3,8	4,2	3,9	4,4	4,4	4,3	4,0	4,0	
				ns	ns	ns		ns			ns			ns	ns	ns	
<b>LOONTREKKENDEN TOTTAAL</b>	4,4	4,6	4,1	4,5	4,3	4,2	3,8	4,3	3,9	4,1	3,9	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	

ns= niet significant (sig &gt; 0,05)





## Bijlage 6: Items arbeidsoriëntaties zelfstandige ondernemers

	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk- zekerheid	de moge- lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maat- schappij	veel vakantie	werk met toekomst- perspecti- even	interessant werk	werk waar je je capaci- teiten kunt benutten	goede fysieke arbeids- omstandig- heden	werk dicht bij huis
<b>geslacht</b>												
man	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,1	4,1	4,3	4,0	3,8
vrouw	4,3	4,5	4,0	4,3	3,9	4,3	3,7	3,3	4,1	4,3	4,1	4,0
<b>Leeftijd</b>												
- 30 j.	4,4	4,6	3,8	4,3	3,7	4,3	3,6	3,1	4,3	4,4	4,0	3,8
30 - 39 j.	4,3	4,5	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,3	4,0	3,8
40 - 49 j.	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,0	4,3	4,1	3,9
50 - 54 j.	4,2	4,4	4,0	4,1	3,7	4,3	3,7	3,1	4,0	4,3	4,1	3,9
55 + j.	4,2	4,4	4,0	4,2	3,8	4,3	3,8	3,1	4,0	4,3	4,1	3,8
<b>Opleidingsniveau</b>												
lager secundair	4,4	4,4	4,1	4,4	3,9	4,2	3,7	3,1	4,0	4,2	4,3	4,0
hoger secundair	4,3	4,5	4,0	4,3	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,3	4,3	3,9
hoger onderwijs	4,2	4,4	3,8	4,0	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,4	4,3	3,8
<b>Gezinsituatie</b>												
alleenstaande, geen kinderen	4,2	4,5	3,8	4,1	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,4	4,1	3,7
met partner geen job, geen kinderen	4,2	4,4	4,1	4,3	3,9	4,3	3,7	3,1	4,0	4,2	4,3	3,8
met partner met job, geen kinderen	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,3	3,7	3,2	4,0	4,4	4,1	3,8
alleenstaande met kinderen	4,2	4,5	3,8	4,1	3,7	4,3	3,6	3,1	4,0	4,3	4,1	3,7
met partner geen job, met kinderen	4,3	4,4	4,0	4,2	3,9	4,3	3,7	3,2	4,0	4,3	4,1	3,8
tweeverdieners met kinderen	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,2	4,1	4,3	4,0	3,9
<b>Toekomstige activiteit</b>												
sterke groeiers	4,3	4,5	3,8	4,1	3,6	4,5	3,6	3,1	4,3	4,5	4,0	3,7
anderen	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,0	4,3	4,1	3,9
<b>Omvang</b>												
geen personeel	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,2	3,6	3,2	4,0	4,3	4,1	3,8
personeel	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,4	3,6	3,1	4,1	4,3	4,3	3,8
<b>Anciënniteit</b>												
minder dan 3 jaar	4,3	4,5	3,8	4,2	3,7	4,3	3,6	3,1	4,2	4,4	4,3	3,7
meer dan 3 jaar	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,3	4,3	3,8
<b>ZELFSTANDIGEN TOTAAL</b>	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,3	4,3	3,8

ns= niet significant (sig &gt; 0,05)