



TNO rapportage

DIX 2014

TNO innovation
for life

23 juni 2014



› DIX 2014

Datum	23 juni 2014
Auteurs	F.S.M. Vos T. de Jong
Projectnummer	060.07544/01.11.02
Rapportnummer	R14071
Contact TNO	Francel Vos
Telefoon	088 866 52 68
E-mail	francel.vos@tno.nl

Gezond Leven

Polarisavenue 151
2132 JJ Hoofddorp
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl

T +31 88 866 61 00
F +31 88 866 87 95
infodesk@tno.nl

© 2014 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

1	Toelichting op de vragenlijst.....	1
2	Waarom zijn er wijzigingen aangebracht in de DIX?	3
3	Samenstelling categorieën en schalen DIX 2014	5
3.1	Gezondheid	7
3.2	Kennis en vaardigheden	8
3.3	Motivatatie en drijfveren om te werken	9
3.4	Werk-privé balans	10
3.5	Functioneren en prestaties.....	11
3.6	Toekomstig functioneren.....	12
3.7	Persoonlijk leiderschap	14
3.8	Veranderingsbereidheid en veerkracht.....	15
3.9	Belemmerende factoren.....	16
4	Correlaties	19
	Literatuur	23
	Bijlage 1 DIX-vragenlijst.....	27

1 Toelichting op de vragenlijst

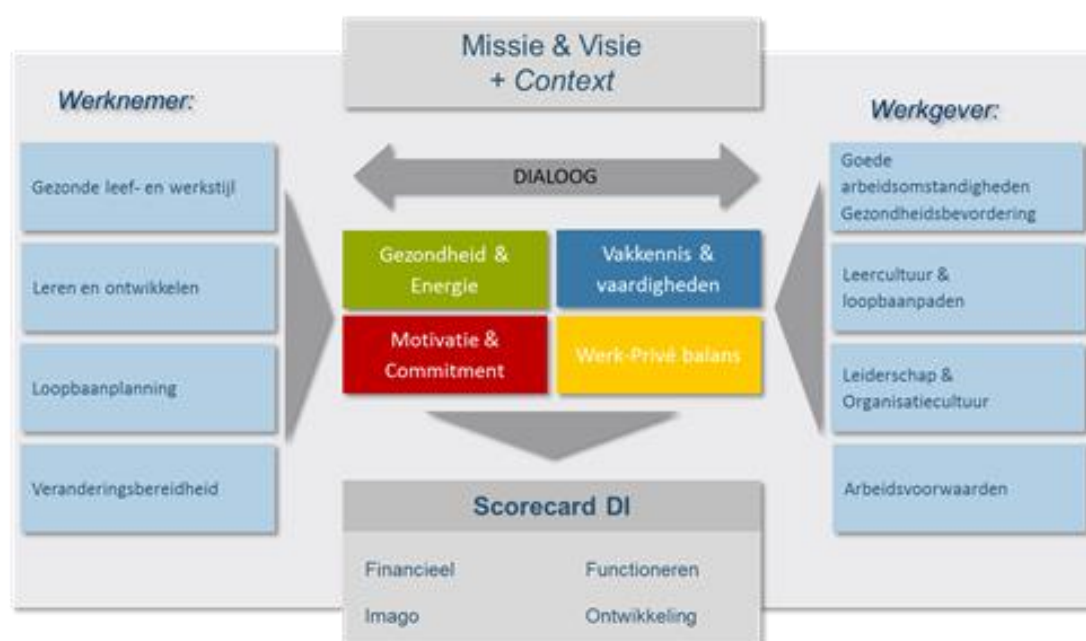
De **Duurzame InzetbaarheidsindeX** (DIX) is één van de basisinstrumenten van het Nationaal Inzetbaarheidsplan (NIPlan, www.nationaalinzetbaarheidsplan.nl), waarmee de (ontwikkeling in de) duurzame inzetbaarheid van werknemers kan worden gemeten.

De eerste versie van de DIX is ontwikkeld in 2011. Voor een uitgebreide toelichting verwijzen we naar het verantwoordingsdocument dat destijds is opgesteld (Vos e.a., 2011).

In dit document gaan we in op de wijzigingen die in 2014 zijn doorgevoerd.

2 Waarom zijn er wijzigingen aangebracht in de DIX?

De eerste versie van de DIX is ontwikkeld in 2011 op basis van bestaande vragenlijsten. Als basis werd het onderliggende model van het NIPlan gehanteerd (figuur 2.1). De basisvariabelen (kernblokken in het model; gezondheid, vakkennis, motivatie, balans werk-privé) werden uitgevraagd en er werd gevraagd naar het huidige en toekomstige functioneren. Met aanvullende modules werden de werknemerblokken (linkerzijde van model) uitgevraagd.



Figuur 2.1 Model van het NIPlan

Op basis van de analyses van de data die in 2012 en 2013 met de DIX zijn verzameld is de vragenlijst aangescherpt. Ook zijn ervaringen van gebruikers meegenomen.

Uit de analyses (hoofdstuk 4) bleek dat de gehanteerde subschalen voldoende betrouwbaar zijn. Wel ervoer men dat een aantal onderwerpen vanuit de basis-DIX tijdens coachgesprekken onderbelicht bleef en dat de normering (stoplichten) soms leidde tot vragen van gebruikers en coaches.

Een aantal vragen die in aanvullende modules werden uitgevraagd is om gebruikersredenen naar het centrale deel gehaald (veranderingsbereidheid, persoonlijk leiderschap), ook is voor een aantal schalen de normering bijgesteld.

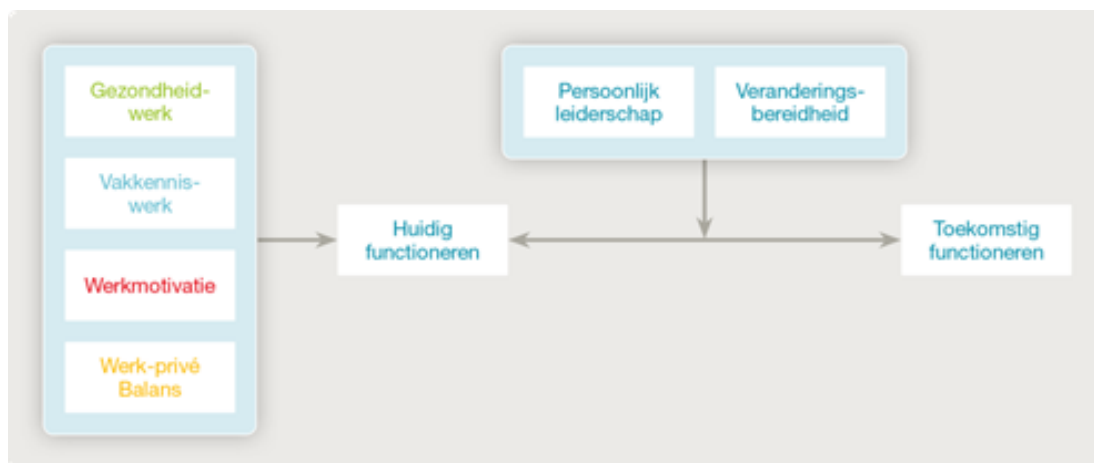
De vragen over toekomstige inzetbaarheid zijn uitgebreid.

In het volgende hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de DIX 2014. In bijlage 1 staat de volledige vragenlijst.

3 Samenstelling categorieën en schalen DIX 2014

In de volgende paragrafen wordt op de verantwoording van de determinanten en de inhoud en herkomst van de DIX-vragen ingegaan.

Het NIPlan-model vormde het uitgangspunt voor de DIX. In de DIX zitten daarom vragen over de 4 kernwaarden (gezondheid, vakkennis, motivatie, balans werk-privé). Huidig en toekomstig functioneren zijn hier als uitkomstwaarden aan toegevoegd. In de DIX 2014 zijn bovendien de variabelen 'persoonlijk leiderschap' en 'veranderingsbereidheid' als aparte categorieën opgenomen. Persoonlijk leiderschap zat in de DIX 2011 in aanvullende modules. Veranderingsbereidheid zat onder 'Toekomstig functioneren' maar is in DIX 2014 opgenomen als aparte variabele, omdat er dan in coaching beter op gestuurd kan worden.



Figuur 3.1 DIX 2014 model

De determinanten zijn bepaald op basis van literatuur. Voor elk van de categorieën is in bestaande vragenlijsten gezocht naar relevante schalen. In een aantal gevallen zijn nieuwe vragen geformuleerd. De DIX 2014 bestaat uit 22 schalen met in totaal 65 vragen.

De uitkomst van de DIX wordt weergegeven in de vorm van een dashboard. Hierop staan de scores van de 4 kernwaarden en de scores op huidig en toekomstig functioneren. Persoonlijk leiderschap en Veranderingsbereidheid worden wel gerapporteerd maar staan niet het dashboard, omdat het vooral knoppen zijn waaraan je kunt draaien maar geen basismaten voor inzetbaarheid zijn. We wilden het dashboard bovendien niet te groot en onoverzichtelijk maken.

Een aantal vragen wordt niet meegenomen in de somscores van de categorieën en gelden vooral als onderwerpen voor coaching en reflectie voor het individu. Zie hieronder een toelichting op de achtergrond van de categorieën, schalen en vragen.

De kenmerken voor de variabelen zijn in deze rapportage gebaseerd op 531 respondenten die in april en mei van 2014 de nieuwe versie van de DIX hebben ingevuld. De omvang van de populatie is voldoende om betrouwbaarheid van schalen te meten, maar kunnen door het beperkt aantal bedrijven en sectoren niet als referentie beschouwd worden.

In tabel 3.1 staan de kenmerken van deze groep weergegeven.

Tabel 3.1 Kenmerken van de respondenten die de nieuwe versie van de DIX hebben ingevuld

kenmerken	percentage	aantal
<i>Geslacht</i>		
• Man	74	392
• Vrouw	26	139
<i>Leeftijd</i>		
Gemiddelde leeftijd 48 (21-65) (<i>n</i> =523)		
• Tot 24	1	6
• 25-54	68	358
• 55 jaar en ouder	30	159
<i>Sector (<i>n</i>=531)</i>		
• Afvalverwerking	71	377
• Infra	8	42
• Gemeente	12	62
• Zorg	9	50

Stoplichtwaarden

De antwoorden op de DIX-vragen worden verwerkt en teruggekoppeld naar de werknemer als dashboard op een eigen portaal. Via de totaalscores op het dashboard is een uitgebreid rapport te openen met specifieke uitleg van deelscores.

De uitslagen van de DIX worden als 'stoplichtkleuren' weergegeven. Voor elk van de DIX-factoren zijn hiervoor somscores en afkappunten bepaald. Op de meeste DIX-vragen wordt een antwoord gegeven in de vorm van een rapportcijfer. Bij de vragen waarbij dit niet het geval is, is de antwoordcategorie omgerekend naar een waardering op een 10-puntsschaal. Een 10 is, net als op een rapport, altijd het meest positieve cijfer. Als een vraag in andere richting is gesteld (denk aan: geef aan hoe vermoeid u bent > 1 = in het geheel niet vermoeid, 10 is zeer vermoeid), dan is omgenummerd.

De stoplichtaanduiding is daarna doorgaans als volgt (tenzij anders aangegeven):

- › rood: 1.00-5.49;
- › oranje: 5.50-6.99;
- › geel: 7.00-7.99;
- › groen: 8.00-10.00.

Bedrijven krijgen een terugkoppeling van de data in de vorm van stoplichten op groepsniveau.

In de volgende paragrafen beschrijven we verschillende determinanten.

In de tabellen wordt aangegeven hoe de schalen en vragen worden teruggekoppeld in het individuele rapport. Als criterium wordt een betrouwbaarheid (Cronbach's Alpha) van 0.60 of hoger¹ en een correlatiecoëfficiënt (Pearson) van 0.42 of hoger gehanteerd. Wanneer de betrouwbaarheid of correlatie lager scoort, worden vragen of schalen apart teruggekoppeld.

¹ Een 'vuistregel' (De Heus e.a., 1995) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt of Cronbach's alpha van ten minste 0.80 in het algemeen als 'goed' wordt betiteld. Ligt de alpha tussen 0.60 en 0.80, dan is de betrouwbaarheid 'redelijk' en ligt de alpha onder 0.60 dan kan de schaal niet als betrouwbaar door de beugel.

3.1 Gezondheid

Gezondheid wordt door de World Health Organization (WHO, 1948) gedefinieerd als: “een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn en niet slechts de afwezigheid van ziekte of andere lichamelijke gebreken”. De definitie van het WHO gaat ervan uit dat de gezondheid van een individu wordt bepaald door drie onderling sterk gerelateerde ‘processen’: de fysieke, psychische en ‘maatschappelijke’ fitheid. Gezondheid wordt dus niet zozeer geassocieerd met gebrek, maar met een algeheel welzijn. Een belangrijke gevolgtrekking van deze benadering is dat ook medewerkers die geen klachten ervaren, kunnen werken aan hun gezondheid en vitaliteit (en dus hun inzetbaarheid kunnen optimaliseren).

Uit onderzoek is gebleken dat werknemers die gezondheidsklachten ervaren minder effectief functioneren. Op een gemiddelde werkdag kan dit leiden tot productiviteitsverlies van enkele uren (Lotters & Burdorf, 2004). Gezonde werknemers zijn gemiddeld 18% productiever dan ongezonde werknemers en verzuimen gemiddeld 27% minder dan hun ongezonde collega's. Daarnaast nemen ongezonde werknemers 80% van de medische kosten voor hun rekening (World Economic Forum, 2008). In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, Koppes e.a., 2010) is een duidelijk verband gevonden tussen de ervaren gezondheid en het ‘kunnen doorwerken’, voortijdige uitval en langdurig verzuim (NEA, 2009).

In de DIX wordt Gezondheid gemeten op de volgende variabelen:

- › algemene gezondheid;
- › BMI;
- › lichamelijk functioneren;
- › vermoeidheid.

De kenmerken van de variabelen staan in tabel 3.2 weergegeven.

Tabel 3.2 Beschrijving Gezondheidsitems van de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Gezondheid en energie	Algemene gezondheid (t0_G1.1-t0_G1.4)	4 items 7.61 (1.25-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.91	1.00-5.49=rood (3.4%) 5.50-6.99=oranje (15.6%) 7.00-7.99=geel (39.9%) 8.00-10.00=groen (41.1%)	Afgeleid van NEA
	BMI (t0_G2.1-t0_G2.2)	2 items 26.11 (18.62-41.10) N=524	Formule, berekening correlatie en betrouwbaarheid niet van toepassing	Berekening BMI: $t0_G2.2 / ((t0_G2.1 / 100) * (t0_G2.1 / 100))$. Afkappunten : <14.99=SYSMIS 15.00-18.49=oranje (ondergewicht) (0%) 18.50-24.99=groen (42.0%) 25.0-29.99=oranje (overgewicht) (43.9%) 30.0-50.00=rood (14.1%) >50.01=SYSMIS	WHO
	Lichamelijk functioneren (max score) (t0_G3.1-t0_G3.6)	6 items Maximale score op 6 items 6.00 (1.00-10.00) N=531	Niet samenhangende variabelen, Terugkoppeling op basis van laagst scorende variabele, berekening correlatie en betrouwbaarheid niet van toepassing	Minder strakke versie 1.00-3.49=rood (22.8%) 3.50-5.99=oranje (22.2%) 6.00-7.99= geel (20.5%) 8.00-10.00= groen (34.5%)	NEA
	Vermoeidheid (t0_G5.1-t0_G5.4)	4 items 8.21 (2.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.88	1-5.49= rood (6.6%) 5.5-6.99= oranje (11.5%) 7-7.99= geel (14.3%) 8-10=groen (67.6%)	Afgeleid van UBOS

3.2 Kennis en vaardigheden

Om optimaal gezond, veilig en productief aan het werk te zijn, moet een werknemer beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Gedurende de loopbaan verandert de fit tussen wat een werknemer kan/wil en een organisatie vraagt/biedt (Kristof, 1996). Er zal dus tussentijds gewerkt moeten worden aan het behoud van de juiste kennis en vaardigheden om werknemers rendabel in te kunnen blijven zetten en de versterking van de rentabiliteit van de onderneming (Human capital theorie, Becker, 1962). Dit kan enerzijds door het benutten van bestaande kennis en vaardigheden, anderzijds door het aanbieden en benutten van voldoende nieuwe kennis en vaardigheden.

Het benutten van bestaand talent is belangrijk om zogenaamde atrofie te voorkomen. Atrfie impliceert een waardevermindering van menselijk kapitaal door het langere tijd niet of onvoldoende gebruiken van bepaalde kwalificaties, bijvoorbeeld als iemand zich tijdelijk terugtrekt uit de arbeidsmarkt om voor kinderen te zorgen of wanneer iemand ‘in between jobs’ is. Atrfie doet zich echter ook voor wanneer iemand zich verregaand specialiseert en daardoor nog slechts een deel van de aanwezige kwalificaties gebruikt. Deze vorm wordt ook wel ervaringsconcentratie genoemd (Thijssen, 1996). Ongebruikte vaardigheden doven op den duur uit.

Nieuwe kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld door opleiding of job-roulatie, zijn van belang om goed in te kunnen spelen op veranderingen van buitenaf. Denk hierbij aan technologische, organisatorische en arbeidsmarktontwikkelingen, waardoor kwalificaties verouderd kunnen raken of om een upgrade vragen om te voorkomen dat mensen hun waarde verliezen. Kluytmans e.a. (2001) spreken in dit kader van mobiliteitsvermogen: de mate waarin een medewerker verschillende werkzaamheden en functies kan vervullen.

De DIX meet kennis en vaardigheden op de volgende variabelen:

- › proactief leren;
- › kennis en vaardigheden voor het werk;
- › benutting talenten en vaardigheden.

In tabel 3.3 worden de kenmerken van de variabelen beschreven.

Tabel 3.3 Beschrijving items voor vakkennis en vaardigheden in de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Vakkennis en vaardigheden	Proactief leren (t0_V1.3-t0_V1.5)	3 items 7.77 (1.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.82	1.00-5.49=rood (9.2%) 5.50-6.99=oranje (11.3%) 7.00-7.99= geel (27.5%) 8.00-10.00= groen (52.0%)	TNO/ STREAM
	Kennis en vaardigheden (t0_V1.1)	1 item 8.27 (1-10) N=531		1.00-5.49=rood (2.6%) 5.50-6.99=oranje (4.1%) 7.00-7.99= geel (16.0%) 8.00-10.00= groen (77.2%)	TNO- nieuw (2011)
	Benutting van talenten en capaciteiten (t0_V1.2)	1 item 7.58 (1-10) N=531		1.00-5.49=rood (13.0%) 5.50-6.99=oranje (8.3%) 7.00-7.99= geel (17.9%) 8.00-10.00= groen (60.8%)	TNO (nieuw)

3.3 Motivatie en drijfveren om te werken

In de vorige paragraaf werd al gesproken over ervaringsconcentratie als risico voor duurzame inzetbaarheid. Kennis die té specialistisch is om breed inzetbaar te zijn werd hier als argument genoemd. Ervaringsconcentratie ontstaat doordat je te lang op eenzelfde functie zit. Naast eenzijdige kennis kan dit ook leiden tot gebrek aan uitdaging. Volgens de aloude theorie van Maslow (1943) streven mensen naar zelfontplooiing. Als deze mogelijkheid niet of onvoldoende wordt geboden in het werk, kan dit ten koste gaan van de **motivatie** van medewerkers. De **betrokkenheid** bij het werk en de organisatie is dus ook bepalend voor de

inzet die mensen leveren. Het werk zinvol vinden of trots zijn op een organisatie maakt dat mensen door willen werken en ook hun maximale bijdrage willen leveren. Ook in de NEA werd tevredenheid met arbeidsvoorwaarden als voorspeller voor het 'willen doorwerken' gevonden (Ybema e.a., 2009).

In tabel 3.4 staan de aspecten die in de DIX zijn meegenomen om de motivatie van de werknemer(s) in kaart te brengen.

Tabel 3.4 Beschrijving items voor motivatie en commitment in de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Motivatie en drijfveren	Werkplezier (t0_M1.1-t0_M1.4)	4 items 8.1 (1.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.94	1.00-5.49=rood (5.3%) 5.50-6.99=oranje (10.7%) 7.00-7.99= geel (21.8%) 8.00-10.00= groen (62.1%)	AVG (Arbeid- Verzuim- Gezond- heid, TNO, 2006)
	Betrokkenheid (t0_M2.1-t0_M2.3)	3 items 7.8 (1.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.93	1.00-5.49=rood (9.2%) 5.50-6.99=oranje (14.1%) 7.00-7.99= geel (20.3%) 8.00-10.00= groen (56.3%)	TNO- nieuw (2011)

3.4 Werk-privé balans

De werk- en thuissituatie zijn tegenwoordig steeds meer met elkaar verbonden. Door een verschuiving van normen, opleiding maar soms ook financiële noodzaak is er een toename te zien in het aantal (parttime) werkende vrouwen. Aan de andere kant heeft de toegenomen welvaart een grote groep werknemers doen besluiten om juist minder te gaan werken om meer tijd voor een vaak druk privéleven te hebben. Tenslotte zien we door de vergrijzing een toename in de behoefte aan mantelzorg. Oudere mensen blijven langer thuis wonen maar doen voor de zorg wel vaak een beroep op vrienden en familie. Deze groep mensen moet de mantelzorg vaak combineren met werk en een gezinsleven (zie ook www.werkenmantelzorg.nl).

Het combineren van werk- en privétaken leidt nogal eens tot overbelasting. Een disbalans in werk- en privésituatie is een goede voorspeller voor ziekte en burn-out met langdurige uitval (Allen e.a., 2000).

Door 'virtualisering' is het steeds vaker mogelijk om op afstand te werken. Thuiswerken behoort daardoor bij steeds meer organisaties tot de mogelijkheden. Een aandachtspunt bij dit 'nieuwe werken' is de wijze waarop medewerkers kunnen/moeten worden aangestuurd en hoe sociaal contact en samenwerking vorm krijgen.

Bekend is dat de financiële situatie van werknemers zwaar kan drukken op de inzetbaarheid op het werk. De crisis van de afgelopen jaren heeft dit helaas goed inzichtelijk gemaakt. Het is opvallend dat een goede financiële situatie van het huishouden samenhangt met tot hogere leeftijd kunnen doorwerken, terwijl een goede financiële situatie van het huishouden juist samenhangt met minder lang willen doorwerken (STREAM, 2010-2011).

Om deze reden is er aan de DIX een vraag toegevoegd, waarbij ingegaan wordt op de financiële situatie van werknemers.

Tabel 3.5 Beschrijving items voor werk-privé balans in de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Werk-privé balans (W1.1, W1.2, W1.3)	Werk-thuis interferentie	1 item 7.27 (1-10) N=531	n.v.t.	Werk-thuis: 1.00-5.49=rood (27.7%) 5.50-6.99=oranje (8.1%) 7.00-7.99= geel (6.8%) 8.00-10.00= groen (57.4%)	NEA/TNO
	Thuis-werk interferentie	1 item 8.38 (1-10) N=531	n.v.t.	Thuis-werk: 1.00-5.49=rood (11.5%) 5.50-6.99=oranje (4.3%) 7.00-7.99= geel (6.4%) 8.00-10.00= groen (77.8%)	
	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé- of familieomstandigheden	1 item 7.79 (1-10) N=531	n.v.t.	Overall: 1.00-5.49=rood (12.2%) 5.50-6.99=oranje (7.3%) 7.00-7.99= geel (15.3%) 8.00-10.00= groen (65.2%)	
Financiële situatie (t0_W2.1)	Wat is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?	1 item N=531	n.v.t.	1. Komt veel geld tekort = rood (1.7%) 2. Komt een beetje geld tekort = oranje (6.8%) 3. Komt precies rond=geel (22.6%) 4. Houdt een beetje geld over/Houdt veel geld over = groen (68.9%)	Financiële situatie (t0_W2.1)

3.5 Functioneren en prestaties

In de kernmodule van de DIX nemen we ook de aspecten mee die de opbrengst van duurzame inzetbaarheid representeren in de vorm van functioneren en presteren. In tabel 3.6 staan de opgenomen aspecten beschreven.

Tabel 3.6 Beschrijving items voor huidig functioneren en presteren in de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Huidig functioneren	Werkvermogen (gecorrigeerd voor type werk) (t0_wai1, t0_O1.1, t0_O1.2)	2 items 8.08 (2.00-10.00) N= 531	n.v.t. gewogen score	1.00-5.49=rood (4.3%) 5.50-6.99=oranje (10.4%) 7.00-7.99= geel (19.6%) 8.00-10.00= groen (65.7%)	Afgeleid van WAI
	Verzuim (t0_Wai6)	1 item omgerekend naar 1- 10: 7.59 (3.00-8.00) N=531	n.v.t.	Afkappunten: "25-99" of "100-365" da- gen=rood (5.3%) "10-24" dagen =oranje (5.8%) "0" of "1-9" dagen= groen (88.9%)	NEA
	Presenteïsme (t0_O2)	1 item 8.69 (1.00-10.00) N=531	n.v.t.	"Schaalscore" bepalen met: "11-score=waarde" . - Afkappunt: 1.00-5.49=rood (10.2%) 5.50-6.99=oranje (4.0%) 7.00-7.99= geel (5.1%) 8.00-10.00=groen (80.8%)	TNO nieuw (2011)
	Prestatie (t0_O3.1-t0_O3.3)	3 items 8.19 (1.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.91	Gemiddelde score van 3 items: 1.00-5.49=rood (2.4%) 5.50-6.99=oranje (8.9%) 7.00-7.99= geel (21.3%) 8.00-10.00= groen (67.4%)	Afgeleid van WEA

3.6 Toekomstig functioneren

De variabelen voor toekomstig functioneren/inzetbaarheid staan in tabel 3.7. Het gaat om verwachte veranderingen in inzetbaarheid voor de komende 3-5 jaar. Deze vragen worden apart teruggekoppeld in het DIX-rapport.

Verder wordt er gevraagd naar de veranderruimte: de mogelijkheid om in een andere functie of bij een andere werkgever aan het werk te kunnen.

Er wordt ook een aantal vragen gesteld die niet worden meegenomen in de DIX-score, waarover werknemers een terugkoppeling krijgen via hun eigen portaal. Voor deze vragen is geen norm aan te geven.

Ze zijn vooral bedoeld voor coaches en (op groepsniveau) voor leidinggevendenden voor het vinden van aangrijpingspunten voor interventies. Het gaat hierbij om de volgende vragen:

- › doorwerken: tot welke leeftijd wil en kan je doorwerken?

- › baanverandering; vraag of het werk op korte termijn zal veranderen of zelfs zal verdwijnen.

Tabel 3.7 Beschrijving items voor toekomstig functioneren en presteren in de DIX

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Toekomstig functioneren	Verwachting toekomst aantal jaar (t0_TF1)	1 item N=531	n.v.t. gewogen score	Bent u over 3-5 jaar nog aan het werk? Ja (81.5%) Nee (5.6%) Weet niet (12.8%)	
	Werk over 3-5 jaar, inschatting fit met werk (t0_TF2.1-t0_TF2.5)	5 items N=501	n.v.t.: vragen worden apart teruggekoppeld	Gemiddelde of stoplichten per vraag?	TNO (nieuw 2014)
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik nog steeds goed bij mijn werk zal passen (1 oneens - 10 eens)	7,5 (1-10) N=531			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik aan een nieuwe uitdaging toe ben	5,1 (1-10) N=531			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk (1 eens - 10 oneens)	6,6 (1-10) N=531			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn (1 eens - 10 oneens)	7,4 (1-10) N=531			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik zeker zo goed presteer als nu (1 oneens - 10 eens)	7,5 (1-10) N=531			
Baan/werkzekerheid	Verandering werk Verwachting bestaan huidig werk en baan (t0_TF2.6-t0_TF2.7)	2 items N=501 Apart (geen schaal)			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn (1 oneens - 10 eens)	5,9 (1-10) N=531			
	Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn baan niet meer bestaat (1 oneens - 10 eens)	3,4 (1-10) N=531			

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Veranderruimte	Veranderruimte/ inzetbaarheid (t0_V2.1, t0_V2.2)	2 items 4.83 (1.00-10.00) N=531	Cronbach's alpha/correlatie: 0.61/0.419**	Gemiddelde score van de twee items: 1.00-5.49=rood (55.0%) 5.50-6.99=oranje (26.0%) 7.00-7.99= geel (11.7%) 8.00-10.00= groen (7.3%)	TNO nieuw (2011)
Doorwerken	Willen doorwerken (t0_TF3.1)	1 item 65 (47-67) N=424 (de rest weet niet)	n.v.t.	Willen doorwerken: Weet niet (20.2%) Tot 47-55 (0.8%) Tot 56-60 (7.2%) Tot 61-65 (39.7%) Tot 66 (4.9%) Tot 67 (27.3%)	NEA
	Kunnen doorwer- ken (t0_TF3.2)	1 item 65 (40-67) N=388 (de rest weet niet)	n.v.t.	In staat lichamelijk en geestelijk huidige werk: Weet niet (26.9%) Tot 40-55 (2.4%) Tot 56-60 (8.7%) Tot 61-65 (28.2%) Tot 66 (2.4%) Tot 67 (31.3%)	NEA

3.7 Persoonlijk leiderschap

Om als persoon zelfsturend te kunnen zijn, zijn bepaalde competenties, vaardigheden en attitudes noodzakelijk (Lagerveld e.a., 2011). Voorbeelden van deze competenties, vaardigheden en attitudes zijn:

- › inzicht hebben in je eigen kunnen (zelfkennis);
- › je competent voelen met betrekking tot re-integreren (self-efficacy);
- › kunnen kijken naar de toekomst (toekomstgerichte visie);
- › gemotiveerd zijn (intrinsiek);
- › hulp kunnen inroepen wanneer nodig;
- › jezelf verantwoordelijk achten voor het zoeken naar werk en het vinden van werk.

De theorie van gepland gedrag van Ajzen (1991) dient vaak als basis in onderzoek naar werkgedrag. De theorie van gepland gedrag is een uitbreiding van de theorie van geredeneerd gedrag (Fishbein & Ajzen, 1975). In beide modellen is intentie de directe determinant van gedrag, waarbij intentie een indicator is voor hoeveel moeite men wil doen om het betreffende gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). Volgens de theorie van Fishbein en Ajzen (1975) wordt intentie bepaald door twee factoren: attitude en subjectieve norm. Attitude verwijst naar de mate waarin een persoon het betreffende gedrag positief of negatief evalueert (Ajzen, 1991). Een attitude komt tot stand door de combinatie van de verwachting dat gedrag het gewenste resultaat oplevert ('expectancy') en de subjectieve waarde ('value') van dit resultaat (Feather, 1992). Een attitude is dus een multidimensionaal concept.

Binnen de theorie van geredeneerd gedrag (Fishbein & Ajzen, 1975) wordt ervan uitgegaan dat gedrag alleen beïnvloed wordt door intentie, wat impliceert dat een bewuste keuze gemaakt wordt om het betreffende gedrag wel of niet uit te voeren. Hoewel dit bij bepaald gedrag inderdaad het geval kan zijn, spelen bij de meeste gedragingen ook non-intentionele factoren een rol, zoals de beschikbaarheid van bronnen als tijd, geld en persoonlijke vaardigheden, die van invloed kunnen zijn op het wel of niet uitvoeren van het betreffende gedrag (Ajzen, 1991). Om de invloed van deze factoren te ondervangen heeft Ajzen (1991) de theorie van geredeneerd gedrag uitgebreid met het concept waargenomen controle over gedrag ('perceived behavioral control'). De perceptie van een persoon dat het betreffende gedrag gemakkelijk of moeilijk uitvoerbaar is en de controle die een persoon over het gedrag ervaart ('perceived behavioral control') (Ajzen, 1991), beïnvloedt werkzoekgedrag zowel direct als indirect via werkzoekintentie. Met deze uitbreiding is de theorie van geredeneerd gedrag compleet.

Op uiteenlopende gebieden is onderzoek gedaan naar de relatie tussen intentie en gedrag. Bij stemgedrag op presidentskandidaten, vrijetijdsbesteding en het halen van goede cijfers op school zijn significante verbanden gevonden tussen intentie en gedrag (Ajzen, 1991).

In de DIX 2014 is een schaal bestaande uit 6 subvragen opgenomen. De kenmerken van de schaal staan in tabel 3.8.

Tabel 3.8 Beschrijving items voor persoonlijk leiderschap

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Persoonlijk leiderschap	Persoonlijk leiderschap (t0_PL1.1-t0_PL1.6)	6 items 7.59 (1.33-10.00) N=531	Cronbach's alpha: 0.80	Gemiddelde score van 6 items: 1.00-5.49=rood (6.8%) 5.50-6.99=oranje (17.9%) 7.00-7.99= geel (33.0%) 8.00-10.00= groen (42.4%)	TNO, 2014

3.8 Veranderingsbereidheid en veerkracht

De dimensie veranderingsbereidheid valt uiteen in twee schalen: veerkracht en veranderingsbereidheid. We gaan er vanuit dat duurzame inzetbaarheid vraagt om willen en kunnen meebewegen met veranderingen. Werk(taken) en organisatiesamenstellingen veranderen voortdurend. Als je niet wilt veranderen, dan zal je uiteindelijk de aansluiting gaan missen met het werk en het bedrijf. Veranderingsbereidheid slaat op de wil om mee te werken aan aanpassingen en veranderingen binnen bijvoorbeeld de structuur, cultuur of werkwijze van een organisatie of team. Het wordt toegeschreven aan personen die zich positief opstellen ten opzichte van (aankomende) veranderingen en die zich willen inspannen om deze veranderingen te ondersteunen of te versnellen. Medewerkers die bereid zijn om te veranderen, geloven in de positieve uitkomsten van de voorgestelde verandering en staan er ook voor open.

Wanneer medewerkers niet goed weten wat hen te wachten staat en wat hun rol is in de verandering, stuut de organisatie op weerstand. En die weerstand kan uitmonden in het vertragen of mislukken van het veranderingsproces. Goed leiderschap zorgt voor heldere com-

municatie, rolduidelijkheid en inspiratie. Dit is essentieel om de bereidheid om mee te veranderen te vergroten en om de verandering succesvol te laten zijn.

Op individueel niveau wordt de veranderingsbereidheid van medewerkers bepaald door de (emotionele) betrokkenheid bij het werk en de organisatie, werktevredenheid en het vertrouwen dat de verandering meerwaarde heeft voor de organisatie.

Wanneer medewerkers de verandering als een uitdaging ervaren, geloven dat de nieuwe situatie een verbetering is, weten wat de verandering betekent voor hun werk en de gevolgen van de verandering ook daadwerkelijk opmerken, dan wordt de veranderingsbereidheid positief beïnvloed.

Tabel 3.9 Beschrijving items voor veranderingsbereidheid en veerkracht

dimensie	variabele (items)	aantal items gemiddelde (min-max) N	kenmerken van schaal (Cronbach's alpha/correlatie)	stoplicht	herkomst vragen
Veranderingsbereidheid en veerkracht	Veerkracht (t0_G4.1-t0_G4.3)	3 items 7.62 (1-10) N=531	Cronbach's alpha: 0.92	Gemiddelde score van 3 items: 1.00-5.49=rood (6.8%) 5.50-6.99=oranje (14.9%) 7.00-7.99= geel (30.7%) 8.00-10.00= groen (47.6%)	OEI (WerkVan Nu)
	Veranderingsbe- reidheid (t0_V3.1, t0_V3.2)	2 items 6.98 (1-10) N=531	Cronbach's alpha/correlatie: 0.64/0.48**	Gemiddelde score van de 2 items: 1.00-5.49=rood (20.0%) 5.50-6.99=oranje (16.6%) 7.00-7.99= geel (19.6%) 8.00-10.00=groen (43.9%).	TNO nieuw (2011)

3.9 Belemmerende factoren

Naast de vragen voor de DIX-score wordt een aantal vragen gesteld die voor coaches en (op groepsniveau) voor leidinggevendenden aangrijpingspunten bieden voor interventies. In dit kader zijn ook mogelijk belemmerende factoren: situaties die de uitvoering van het werk bemoeilijken, meegenomen. Het overzicht staat in tabel 3.10.

Tabel 3.10 Belemmerende factoren

Geef aan hoe vaak de volgende situaties de uitvoering in je werk bemoeilijken ...	13 items	N=531	
	Spanningen privé (1-nooit tot 10-altijd)	2,55	(1-10)
	Een ongezonde leefstijl (1-nooit tot 10-altijd)	2,22	(1-10)
	Zorgtaken voor kind(eren) of andere naasten (1-nooit tot 10-altijd)	2,89	(1-10)
	Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand (1-nooit tot 10-altijd)	2,57	(1-10)
	Geldzorgen (1-nooit tot 10-altijd)	2,06	(1-10)
	Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen (1-nooit tot 10-altijd)	2,34	(1-10)
	Verminderde gezondheid (1-nooit tot 10-altijd)	2,63	(1-10)
	Beperkte motivatie voor mijn huidige baan (1-nooit tot 10-altijd)	2,35	(1-10)
	Storing in apparatuur (1-nooit tot 10-altijd)	3,56	(1-10)
	Onnodig overleg/vergaderen (1-nooit tot 10-altijd)	3,76	(1-10)
	Onnodig veel administratie (1-nooit tot 10-altijd)	4,09	(1-10)
	Collega die slecht functioneert (1-nooit tot 10-altijd)	3,36	(1-10)
	Leidinggevende die slecht functioneert (1-nooit tot 10-altijd)	3,22	(1-10)

4 Correlaties

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de correlaties tussen de verschillende variabelen die onderdeel uitmaken van het DIX NIPlan model die in de DIX zijn opgenomen. De vragen en schalen die bij een dimensie horen zijn in dezelfde kleur weergegeven.

Tabel 3.11 Beschrijvende statistieken DIX-variabelen: gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson correlaties (r) (N)

Noot: correlaties die gecursiveerd zijn weergegeven zijn significant op 5%-niveau; onderstreepte correlaties op 1%-niveau; en vet gedrukte op 1%-niveau (tweezijdig)

	Gem.	S.D.	N	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.
Gezondheid																																				
1. Algehele gezondheid (schaal 1 zeer slecht tot 10 zeer goed; gemiddelde van 4 items)	7,61	1,19	531		N																															
2. Lichamelijk functioneren (maximale score op de 6 items omge-scoord)	6,00	2,72	531	,26	N																															
3. Vermoeidheid (schaal 1 dagelijks tot 10 nooit; gemiddelde van 4 items)	8,21	1,63	531	,50	,27	N																														
4. BMI score omgerekend naar schaal 1-10, gemiddelde stoplicht-waarde	6,20	1,74	524	,19	,09	,02	N																													
Kennis en vaardigheden																																				
5. Kennis en vaardigheden(schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens)	8,27	1,42	531	,25	,06	,19	,06	N																												
6. Benutting (schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens)	7,58	1,94	531	,35	,14	,28	,07	,40	N																											
7. Proactief leren (schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens; 3 items)	7,77	1,62	531	,28	,08	,14	,05	,37	,35	N																										
Motivatatie en betrokkenheid																																				
8. Betrokkenheid (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel eens; gemiddelde van 3 items)	7,78	1,69	531	,38	,16	,29	,04	,20	,42	,30	N																									
9. Arbeidsvreugde (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel mee eens; gemiddelde van 4 items)	8,11	1,50	531	,50	,17	,42	,02	,33	,62	,45	,67	N																								
10. Motivatie en commitment totaalschaal (gemiddelde van de 2 subschalen)	7,94	1,46	531	,48	,18	,38	,03	,29	,56	,41	,92	,90	N																							
Werk privé																																				
11. Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé of familieom-standigheden (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens)	7,79	1,88	531	,34	,14	,34	,00	,25	,19	,24	,35	,36	,39	N																						
12. Ik mis of verwaarloos regelmatig privé of familieactiviteiten door mijn werk (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens) (reversed)	7,27	2,56	531	,16	,12	,30	,03	,06	,01	,01	,08	,08	,09	,48	N																					
13. Ik mis of verwaarloos regelmatig mijn werkzaamheden door privé of familieverantwoordelijkheden (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens) (reversed)	8,38	2,16	531	,20	,06	,23	,01	,12	,04	,03	,12	,12	,13	,21	,29	N																				
14. Financiële situatie (omgescoord naar 1-10)	7,49	1,00	531	,26	,13	,16	,14	,11	,21	,11	,22	,24	,25	,12	,04	,18	N																			
Huidig functioneren																																				
15. Werkvermogen volgens de niet WAI methode	8,08	1,48	531	,52	,26	,49	,11	,37	,31	,29	,38	,44	,44	,44	,19	,24	,15	N																		
16. Verzuim 1-10 score/ gemiddelde stoplichtwaarde	7,59	1,23	531	,21	,11	,12	,07	,04	,07	,07	,07	,07	,08	,04	,00	,02	,15	,14	N																	
17. Presente isme: Ik ben wel op mijn werk maar door omstandig-heden (werk of privé) minder productief (schaal 1 dagelijks tot 10 nooit, 1 item)	8,69	1,95	531	,39	,18	,39	,05	,19	,35	,17	,31	,40	,39	,21	,10	,26	,29	,32	,25	N																

	Gem.	S.D.	N	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.
18. Prestatie (schaal 1 slecht tot 10 goed; gemiddelde van 3 items)	8,19	1,28	531	<u>,41</u>	<u>,14</u>	<u>,40</u>	,09	<u>,50</u>	<u>,29</u>	<u>,29</u>	<u>,33</u>	<u>,43</u>	<u>,41</u>	<u>,41</u>	<u>,18</u>	<u>,21</u>	,06	<u>,70</u>	,06	<u>,32</u>	N															
19. Huidig functioneren totaalschaal obv WAI (gemiddelde van de 4 subschalen)	8,14	1,04	531	<u>,56</u>	<u>,25</u>	<u>,52</u>	,11	<u>,39</u>	<u>,38</u>	<u>,30</u>	<u>,40</u>	<u>,50</u>	<u>,49</u>	<u>,39</u>	<u>,17</u>	<u>,28</u>	<u>,25</u>	<u>,77</u>	<u>,48</u>	<u>,76</u>	<u>,73</u>	N														
20. Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij mijn huidige werkgever krijgen (1 item, 1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens)	4,67	2,38	531	<u>,14</u>	<u>,10</u>	,07	,06	,02	<u>,24</u>	<u>,15</u>	<u>,18</u>	<u>,18</u>	<u>,20</u>	,02	<u>,08</u>	<u>,12</u>	,09	,07	,09	,09	,03	,09	N													
21. Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie krijgen bij een andere werkgever (1 item, 1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens)	4,99	2,57	531	<u>,01</u>	<u>,11</u>	,01	,06	,01	<u>,04</u>	<u>,05</u>	<u>,10</u>	<u>,03</u>	<u>,08</u>	,14	<u>,18</u>	<u>,10</u>	,05	,06	,07	,06	,04	,00	,42	N												
22. Externe en interne mobiliteit (schaal 1-10, 2 item)	4,83	2,08	531	<u>,08</u>	,13	,05	,07	,00	<u>,11</u>	<u>,12</u>	<u>,04</u>	<u>,08</u>	<u>,07</u>	,07	<u>,16</u>	<u>,13</u>	,09	,08	,09	,02	,04	,05	,83	,86	N											
Persoonlijke factoren																																				
23. Persoonlijk leiderschap (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel eens; gemiddelde van 6 items)	7,59	1,37	531	<u>,26</u>	,07	,18	,04	,36	<u>,23</u>	<u>,47</u>	<u>,36</u>	<u>,40</u>	<u>,41</u>	,33	,14	<u>,06</u>	,12	,29	,03	,23	,37	,34	,05	,06	,01	N										
24. Veranderingsbereidheid (schaal 1-10, 2 items)	6,98	2,14	531	<u>,02</u>	<u>,11</u>	,06	,10	,06	<u>,12</u>	<u>,18</u>	<u>,14</u>	<u>,14</u>	<u>,15</u>	,01	,09	<u>,06</u>	,00	,07	,09	,10	,04	,02	,14	,33	,28	,06	N									
25. Veerkracht (schaal 1 slecht tot 10 goed; gemiddelde van 3 items)	7,62	1,44	531	<u>,45</u>	,17	,38	,02	,35	<u>,30</u>	<u>,35</u>	<u>,28</u>	<u>,46</u>	<u>,40</u>	,29	,11	<u>,20</u>	,17	,48	,08	,31	,46	,49	,07	,07	,09	,40	,10	N								
Toekomstig functioneren																																				
26. Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken	64,69	2,57	424	<u>,12</u>	,00	,16	,04	,04	<u>,08</u>	<u>,05</u>	<u>,10</u>	<u>,13</u>	<u>,12</u>	,19	,16	<u>,05</u>	,02	,16	,00	,04	,10	,11	,01	,05	,02	,07	,04	,05	N							
27. Tot welke leeftijd denk u- lichamelijk en geestelijk- instaat te zijn om uw huidige werk voort te zetten	64,50	3,67	388	<u>,14</u>	,12	,17	,07	,01	<u>,06</u>	<u>,01</u>	<u>,14</u>	<u>,17</u>	<u>,17</u>	,24	,17	<u>,02</u>	,10	,23	,02	,07	,10	,15	,01	,01	,00	,04	,00	,11	,37	N						
28. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik nog steeds goed bij mijn werk zal passen (1 oneens - 10 eens)	7,49	1,83	501	<u>,39</u>	,15	,38	,07	,18	<u>,49</u>	<u>,24</u>	<u>,48</u>	<u>,59</u>	<u>,58</u>	,29	,09	<u>,15</u>	,19	,43	,04	,35	,40	,45	,15	,07	,05	,30	,12	,39	,12	,16	N					
29. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik aan een nieuwe uitdaging toe ben (1 oneens - 10 eens)	5,87	2,55	501	<u>,06</u>	,01	,15	,09	,07	<u>,22</u>	<u>,11</u>	<u>,20</u>	<u>,20</u>	<u>,22</u>	,14	,16	<u>,03</u>	,06	,04	,05	,13	,01	,04	,11	,34	,27	,03	,43	,02	,05	,03	,23	N				
30. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk (1 eens - 10 oneens)	6,63	2,65	501	<u>,18</u>	,13	,22	,05	,11	<u>,08</u>	<u>,10</u>	<u>,08</u>	<u>,17</u>	<u>,13</u>	,19	,14	<u>,13</u>	,13	,34	,15	,12	,16	,27	,09	,27	,21	,00	,11	,16	,12	,22	,19	,13	N			
31. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn (1 eens - 10 oneens)	7,37	2,34	501	<u>,20</u>	,12	,24	,00	,31	<u>,16</u>	<u>,21</u>	<u>,08</u>	<u>,20</u>	<u>,15</u>	,18	,12	<u>,17</u>	,06	,31	,11	,19	,29	,32	,01	,13	,08	,13	,13	,31	,10	,10	,15	,09	,42	N		
32. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik zeker zo goed presteer als nu (1 oneens - 10 eens)	7,48	1,86	501	<u>,23</u>	,17	,24	,04	,31	<u>,22</u>	<u>,19</u>	<u>,20</u>	<u>,26</u>	<u>,25</u>	,17	,11	<u>,10</u>	,07	,42	,04	,12	,37	,33	,11	,15	,15	,19	,09	,26	,12	,12	,30	,18	,29	,25	N	
33. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn (1 oneens - 10 eens)	5,93	2,26	501	<u>,06</u>	,03	,05	,03	,04	<u>,13</u>	<u>,10</u>	<u>,06</u>	<u>,06</u>	<u>,07</u>	,02	,01	<u>,13</u>	,03	,04	,02	,13	,04	,08	,01	,04	,03	,01	,20	,04	,02	,00	,13	,11	,02	,09	,03	N
34. Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn baan niet meer bestaat (1 oneens - 10 eens)	3,44	2,41	501	<u>,19</u>	<u>,10</u>	,10	,03	,18	<u>,24</u>	<u>,11</u>	<u>,18</u>	<u>,27</u>	<u>,24</u>	,07	,03	<u>,13</u>	,06	,15	,01	,21	,13	,19	,14	,12	,15	,02	,04	,19	,04	,09	,27	,02	,15	,21	,18	,26

Literatuur

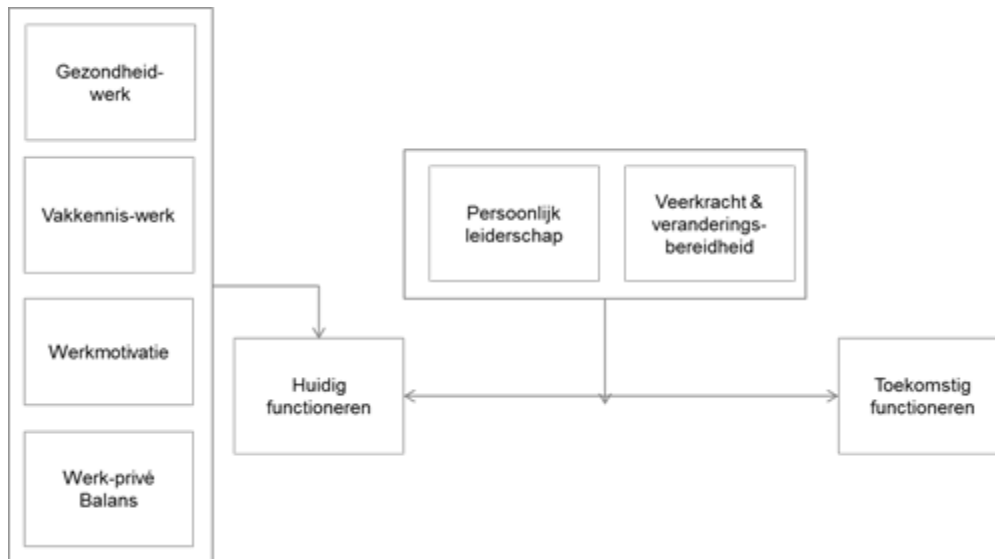
- Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1983). Effects of Different Sources of Social Support and Social Conflict on Emotional Well-Being. *Basic and applied social psychology*, 6(2), 111-129.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2001). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 278-308.
- Aroneca, P., Nunez, I., Villanueva, M. (2007). The effects of enhancing workers' employability on small and medium enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, 29(1), 191-200.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (1993). The Job Demand Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Bolweg, J. F. (1997). *De onmogelijkheid van consistent sociaal beleid*. Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.
- Borghans, L., Golsteyn, B., & De Grip, A. (2006). *Meer werken is meer leren. Determinanten van kennisontwikkeling*. 's-Hertogenbosch: Cinop.
- Brouwer, P., Lin, M. H. H., & Swinkels, W. S. *Inzetten op inzetbaarheid: Employability in organisaties*. Zoetermeer: EIM, 2001.
- Commissie Arbeidsparticipatie, (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.
- Cuelenaere, B., Deckers, K., Siegert, J., De Bruin, G. (2009). *Langer doorwerken met beleid. Parels: goede praktijken van duurzame inzetbaarheid van werknemers*. Rotterdam: ECORYS.
- De Grip, A., & Sanders, J. (2003). *Employability portfolio voor bedrijfssectoren en bedrijven*. Maastricht: ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt).
- De Grip, A., & Van Loo, J. (2002). The Economics of Skills Obsolescence: A Review, In A. de Grip, J. van Loo, & K. Mayhew (Eds.), *The Economics of Skills Obsolescence. Research in Labor Economics* 21, (pp.1-26). Amsterdam: JAI Press.
- De Haan, E. G., De Jong, P. R. & Vos, P. J. (1994). *Flexibiliteit van de arbeid*. Amsterdam: Welboom, 1994
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int J of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- French, J. R. P., Rogers, W., & Cobb, S. (1981). A model of person-environment fit. In L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease* (pp. 39-44). New York: Oxford University Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. R. (2004). Employability A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 331-362.
- Gaspersz, J., & Ott, M. (1996). *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Glazier, B. (1990) L'Employabilité: Brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, 32(4), 575-584.
- Goudswaard, A., De Leede, J., Van den Hoof, M. et al. (2007). *De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Gründemann, R. W. M., & De Vries, S. (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar. Employability-beleid in Nederland*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

- Hazelzet, A., Oomens, S., & Keijzer, L. (2009). *Wat prikkelt laagopgeleide werknemers voor scholing?* Hoofddorp: TNO Arbeid thema werknemersstrategieën. No. 2, p. 53-60.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees as measured by the work ability index over an 11-year period. *Scand J Work Environ Health*, 23(suppl 1), 49-57.
- Kluytmans, F. (2001). *Leerboek personeelsmanagement*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Koppes, L., De Vroome, E., Mol, M., Janssen, B., & Van den Bossche, S. (2010). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan; vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk*. Den Haag: Academic Services.
- Lötters, F., Meerding, W. J., & Burdorf, A. (2005). Reduced productivity after sickness absence due to musculoskeletal disorders and its relation to health outcomes. *Scandinavian Journal of work, environment and Health*, 31(5):367-374.
- Meijers, F., & Den Broeder, S. (1999). Loopbaanbegeleiding en employability. In P. W. J. Schramade (Ed.), *Handboek effectief opleiden* (pp. 11.7-4/01-16).. 's-Gravenhage: Elsevier Bedrijfsinformatie, 1999.
- Meijers, F., & Teerling, L. (2003). Is leren leuk? De motiverende invloed van het persoonsgebonden opleidingsbudget.. In: S de Vries, E. Wortel & A. Nauta (Eds.), *Excelleren voor en door mensen. Theorie en praktijk voor optimaal Human Resource Management* (pp. 86-99). Deventer/Zaltbommel: Kluwer/INK.
- Nauta, A., Oeij, P., Huiskamp, R., & Goudwaard, A. (2007). *Loven en bieden over werk. Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie*. Assen: Van Gorcum.
- NEN. (2009). *Sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers*. Delft: NEN. Normontwerp NPR 6070.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schmid, G. (2000). Transitional labour markets: a new European employment strategy. In B. Marin, D. Meulders & D. Snower (Eds.), *Innovative Employment Initiatives* (pp.223-254). Aldershot: Ashgate.
- Simons, P. R. J. (1997). Ontwikkeling van leercompetenties. *Opleiding & Ontwikkeling*, 10, 17-20.
- Sociaal-Economische Raad. *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: SER. Advies, 2009/02.
- Thijssen, J. G. L. (1996). *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief. Opleidingsdeelname van oudere personeelsleden als component van Human Resource Development*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Thijssen, J. G. L. (2005). Niet meer up-to-date. De betekenis van (perspectivische) obsolescentie nader verkend. *BVV Bulletin*, 12(1), 4-10.
- Van Damme, J., Van Landeghem, G., De Fraine, B., Opdenakker, M. C., & Onghena, P. (2000.) *Maakt de school het verschil? Effectiviteit van scholen, leraren en klassen in de eerste graad van het middelbaar onderwijs*. Leuven: K.U.Leuven, Departement Pedagogische Wetenschappen, LIVO.
- Van der Kamp, M. (2000). Is een leven lang leren mogelijk? In F. Glastra & F. Meijers (Eds.), *Een leven lang leren?* (pp. 29-45). Den Haag: Elsevier.
- Van der Klink, J., Burdorf, A., Schaufeli, W., Van der Wilt, G., Zijlstra, F., Brouwer, S., & Bültmann, U. (2010). *Duurzaam inzetbaar. Werk als waarde*. Den Haag: ZonMW.

- Van Lammeren, C. (1999). De veranderde betekenis van employability. *Gids voor de opleidingspraktijk*, 28, 1-23.
- Vanhees, L. (2003). *Door leefstijl naar gezondheid. De mythe van het bewegen*. Utrecht: Bureau Communicatie Faculteit Gezondheidszorg, Hogeschool van Utrecht.
- Versloot, A. M., Glaudé, M. T., & Thijssen, J. G. L. (1998). *Employability: een pluriform arbeidsmarktfenomeen*. Amsterdam: MaxGoote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.
- Wilthagen, T.. (2002). Managing Social Risks with Transitional Labour Markets. In H. Mosley, J. O'Reilly & K. Schönmann (Eds.), *Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid* (pp. 264-289). Cheltenham: Edward Elgar.
- World Health Organization (2001). International classification of Functioning, Disability and Health. The Fifty-fourth world health assembly for international use.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job; Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Ybema, J. F., Geuskens, G., & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses op NEA, NEA-Cohortstudie en WEA*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Ybema, J. F., Sanders, J., & De Vroome, E. (2006). *Cohortstudie Arbeid Verzuim Gezondheid*. Hoofddorp: TNO.

Bijlage 1 DIX-vragenlijst

Uitgangsmodel



Algemene vragen (17, eenmalig)

Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Wat is uw geboortjaar? 19--

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

- ☐ Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
- ☐ Basisonderwijs
- ☐ MAVO
- ☐ Voorbereidend beroepsonderwijs
- ☐ HAVO/VWO
- ☐ Middelbaar beroepsonderwijs
- ☐ Hoger beroepsonderwijs
- ☐ Wetenschappelijk onderwijs

Hoe is uw huishouden samengesteld?

- ☐ Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen
- ☐ Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen
- ☐ Eenouder-huishouden
- ☐ Alleenstaand
- ☐ Anders

Heeft uw partner een betaalde baan

- ☐ Ja, betaalde baan
- ☐ Nee, geen betaalde baan
- ☐ Geen partner

Wat is de aard van uw dienstverband?

- ☐ Werknemer met vast dienstverband (voor onbepaalde tijd)
- ☐ Werknemer met tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling
- ☐ Werknemer met tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- ☐ Uitzendkracht
- ☐ Oproepkracht/invakkracht
- ☐ Werkzaam via Wet Sociale Werkvoorziening (bijv. in sociale werkplaats)

Wat is de omvang van uw dienstverband? uren per week (volgens contract)

Hoeveel uur per week zou u willen werken? uren per week (volgens contract)

Op hoeveel dagen per week werkt u doorgaans? (dus: over hoeveel dagen worden de gewerkte uren per week verspreid?)

Werkt u in ploegendienst?

- ☐ Ja, regelmatig
- ☐ Ja, soms
- ☐ Nee

Hoeveel tijd besteedt u op een gemiddelde werkdag aan woon-werkverkeer? (s.v.p. heen- en terugreis optellen)

....minuten/dag

Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever? Jaar maanden

Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige functie? Jaar maanden

Hoeveel personen werken er bij uw bedrijf of instelling?

- ☐ 1 tot en met 4
- ☐ tot en met 9
- ☐ 10 tot en met 49
- ☐ 50 tot en met 99
- ☐ 100 tot en met 499
- ☐ 500 tot en met 999
- ☐ 1000 of meer

Heeft u een leidinggevende functie?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, aan 1-4 medewerkers
- ☐ Ja, aan 5-9 medewerkers
- ☐ Ja, aan 10-49 medewerkers
- ☐ Ja, aan 50-99 medewerkers
- ☐ Ja, aan meer dan 100 medewerkers

Wat is uw beroep of functie?.....

Kunt u aangeven in welke categorie uw beroep of functie het beste past?

Ambachtelijke en industriële beroepen

- ☐ Schilders
- ☐ Loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers, etc.
- ☐ Metselaars, timmerlieden, en andere bouwvakkers
- ☐ Drukkers en verwante functies
- ☐ Voedingsmiddelen- en drankbereiders
- ☐ Kleermakers, kostuumnaaiers, stoffeerders, confectiemedewerkers, etc.
- ☐ Electromonteurs, reparateurs van elektrische apparaten
- ☐ Machinebankwerkers, monteurs, instrumentenmakers, reparateurs van machines, etc.
- ☐ Overige ambachtelijke en industriële beroepen

Transportberoepen

- ☐ Buschauffeurs, trainbestuurders, zeelieden, etc.
- ☐ Vrachtwagenchauffeurs
- ☐ Laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten, etc.
- ☐ Overige transportberoepen

Administratieve beroepen

- ☐ Secretariaessen, typisten, etc.
- ☐ Boekhouders, kassiers, etc.
- ☐ Postdistributiepersoneel
- ☐ Overige administratieve beroepen

Commerciële beroepen

- ☐ Vertegenwoordigers, handelsagenten, etc..
- ☐ Winkeliers, winkelbedienden en andere verkopers
- ☐ Verzekeringsagenten, makelaars, tussenpersonen, etc.
- ☐ Overige commerciële beroepen

Gezondheidszorg en hulpverleningsberoepen

- ☐ Geneeskundigen, tandartsen, dierenartsen
- ☐ Verpleegkundigen en ziekenverzorgenden
- ☐ Bejaardenverzorgers, kinderverzorgers, gezinshulpen, alfa-hulpen, etc.
- ☐ Overige gezondheidszorgberoepen

Leerkrachten/docenten

- ☐ Docenten basisonderwijs
- ☐ Docenten voortgezet onderwijs
- ☐ Docenten hoger onderwijs
- ☐ Overige onderwijsberoepen

Vakspecialisten

- ☐ Architecten, ingenieurs, en verwante technici, tekenaars, etc.
- ☐ Statistici, wiskundigen, systeemanalisten, ICT-functies en verwante specialismen
- ☐ Kunstenaars
- ☐ Overige vakspecialisten

Agrarische beroepen

- ☐ Akkerbouwers
- ☐ Veehouders, pluimveehouders
- ☐ Tuinbouwers, bollenkwekers, boomkwekers, hoveniers, etc.
- ☐ Vissers, viskwekers, jagers, etc.
- ☐ Overige agrarische beroepen

Overig

- ☐ Overige beroepen
- ☐ Leidinggevenden functies/bestuurders

Kunt u aangeven in welke van onderstaande categorieën uw bedrijf of instelling het beste past?

Industrie, namelijk:

- ☐ Voedings- en genotmiddelenindustrie
- ☐ Aardolie- en chemische industrie
- ☐ Metaalproductenindustrie
- ☐ Metaal- en elektronische industrie
- ☐ Machine-industrie
- ☐ Ander type industrie

Bouwnijverheid, namelijk:

- ☐ Bouwbedrijven
- ☐ Bouwinstallatiebedrijven
- ☐ Afwerking van gebouwen
- ☐ Ander type bouwbedrijf

Handel, namelijk:

- ☐ Autohandel en -reparatie
- ☐ Groothandel machines en apparaten
- ☐ Warenhuizen en supermarkten
- ☐ Ander type groot- en detailhandel

Vervoer en communicatie, namelijk:

- ☐ Wegvervoer (exclusief openbaar vervoer)
- ☐ Post en telecommunicatie
- ☐ Ander type vervoer en communicatie

Financiële instellingen, namelijk:

- ☐ Bankwezen
- ☐ Ander type financiële instellingen

Zakelijke dienstverlening, namelijk:

- ☐ Computerservice en informatietechnologie
- ☐ Juridische en economische dienstverlening
- ☐ Architecten- en ingenieursbureaus
- ☐ Ander type zakelijke dienstverlening

Onderwijs, namelijk:

- ☐ Basis- en speciaal onderwijs
- ☐ Voortgezet onderwijs
- ☐ Hoger onderwijs
- ☐ Ander type onderwijs

Gezondheids- en welzijnszorg, namelijk:

- ☐ Ziekenhuizen
- ☐ Ander type gezondheidszorg
- ☐ Verpleeg- en verzorgingshuizen
- ☐ Ander type welzijnszorg

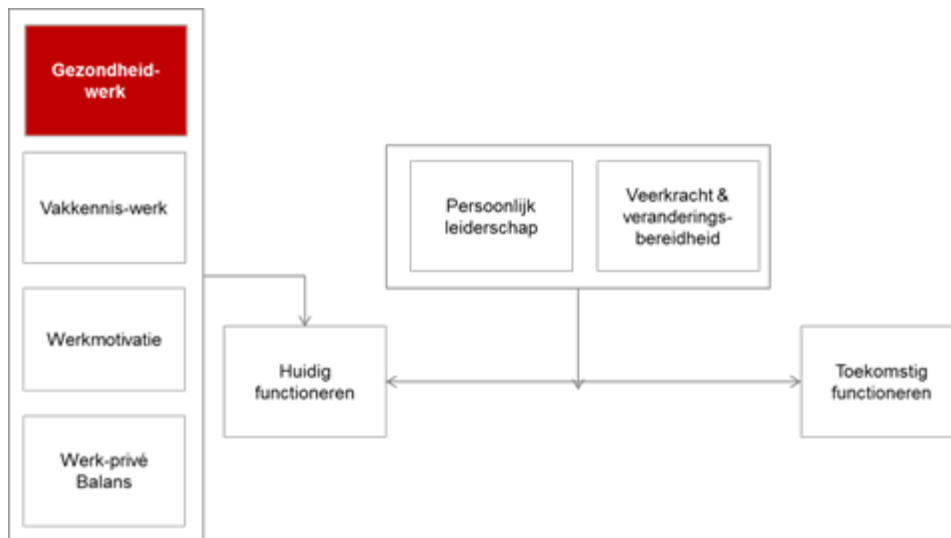
Openbaar bestuur/overheid, namelijk:

- ☐ Gemeenten, provincies
- ☐ Ministeries
- ☐ Justitie (exclusief het ministerie zelf)
- ☐ Politie
- ☐ Ander type openbaar bestuur/overheid

Overige dienstverlening, namelijk:

- 0 Cultuur, sport en recreatie
- 0 Ander type cultuur en overige dienstverlening
- 0 Landbouw, bosbouw en visserij
- 0 Energie- en waterleidingbedrijven
- 0 Horeca
- 0 Overige bedrijven

Gezondheid & Werk (16)



- o Welk soort taken verricht je in je werk?
- ☐ Vooral lichamelijk belastend
 - ☐ Vooral geestelijk belastend
 - ☐ Zowel lichamelijk als geestelijk belastend

G1 Algemene gezondheid

Geef aan hoe goed het met uw gezondheid is (1=zeer slecht, 10=zeer goed).

	Zeer slecht										Zeer goed
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G1.1 gezondheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1.2 energie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1.3 fitheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1.4 levenslust	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G2 BMI

G2.1 Wat is uw lengte --- cm

G2.2 Wat is uw gewicht ...kg

G3 Lichamelijk functioneren

Heeft u last (pijn, ongemak) van

	Helemaal niet										In sterke mate
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.1 Uw nek	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.2 Uw schouders	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.3 Uw armen/ellebogen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.4 Uw polsen/handen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.5 Uw rug	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.4 Uw heupen/benen/ knieën/voeten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

HF1 Werkvermogen (valt op dashboard onder huidig functioneren)

Geef aan in welke mate u het eens bent met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

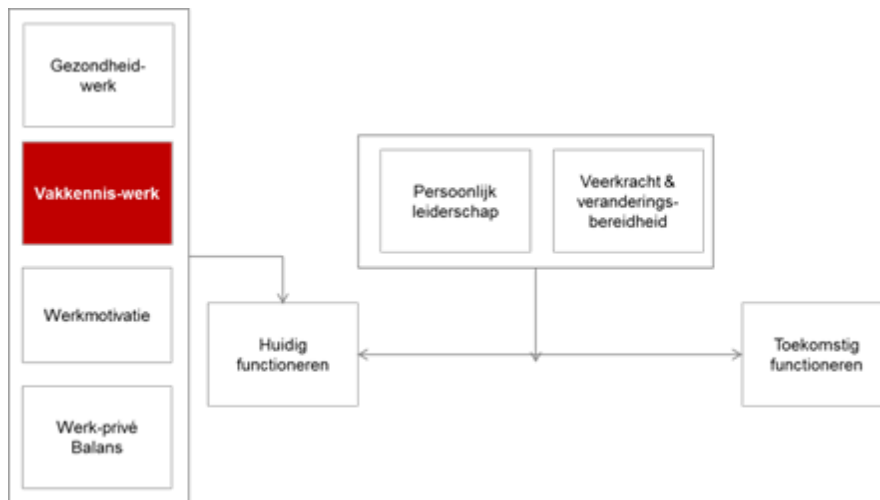
	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF1.1 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de lichamelijke (fysieke) eisen van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HF1.2 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de geestelijke (psychische) eisen van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G4 Vermoeidheid

Geef aan hoe vaak de volgende vragen op u van toepassing zijn:

	Nooit								Dagelijks	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G4.1 Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G4.2 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G4.3 Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G4.4 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Vakkennis & vaardigheden (6)



V1 Vakkennis

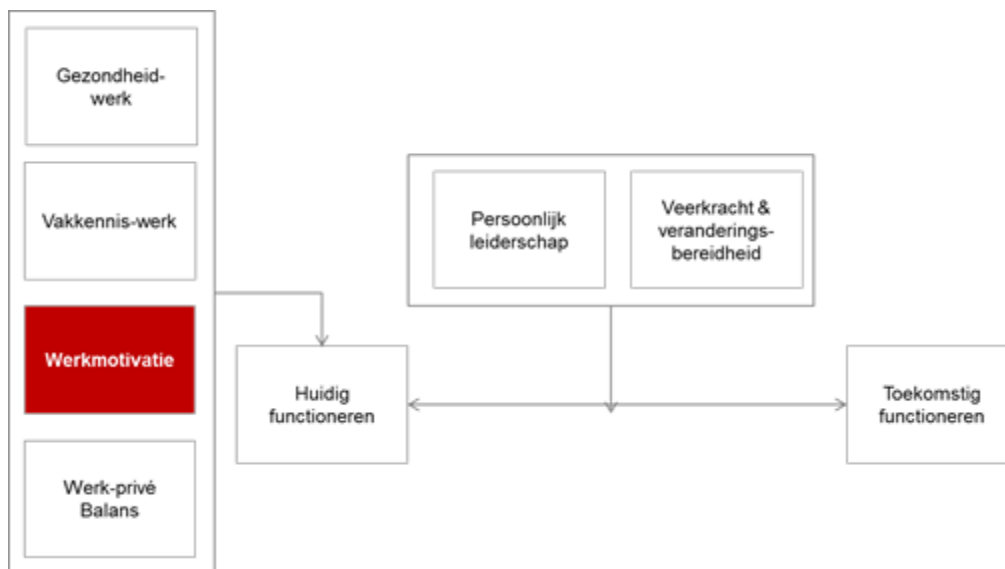
In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V1.1 Ik heb de juiste kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van mijn functie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V1.2 Mijn talenten en capaciteiten worden goed benut in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

V2 Proactief leren

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V2.1 In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V2.2 Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V2.3 In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V2.4 Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Motivatie & werk (6)



M1 Werkplezier

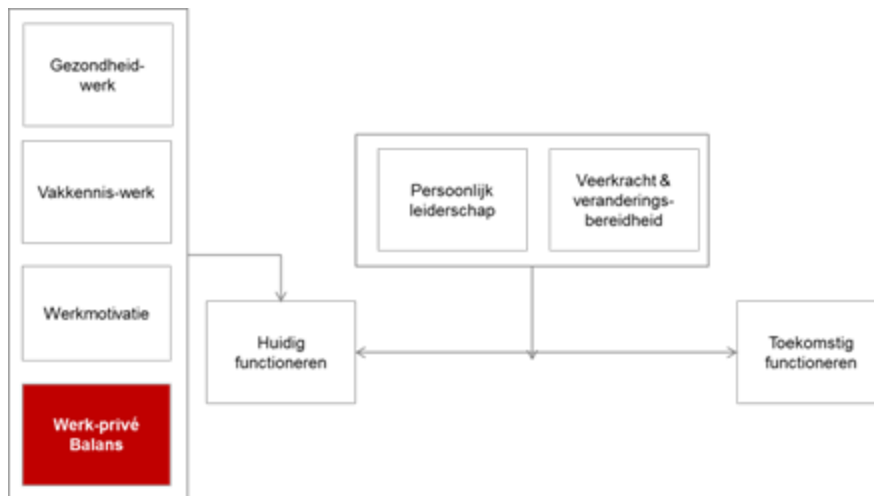
In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M1.1 Ik vind het werk wat ik doe nuttig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M1.2 Ik ben enthousiast over mijn baan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M1.3 Mijn werk inspireert me	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M1.4 Ik ben trots op het werk wat ik doe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

M2 Betrokkenheid

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M2.1 Ik voel me verbonden met dit bedrijf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M2.2 Dit bedrijf betekent veel voor mij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M2.3 Ik voel me thuis bij dit bedrijf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Balans werk-privé (4)



W1 Balans werk-privé

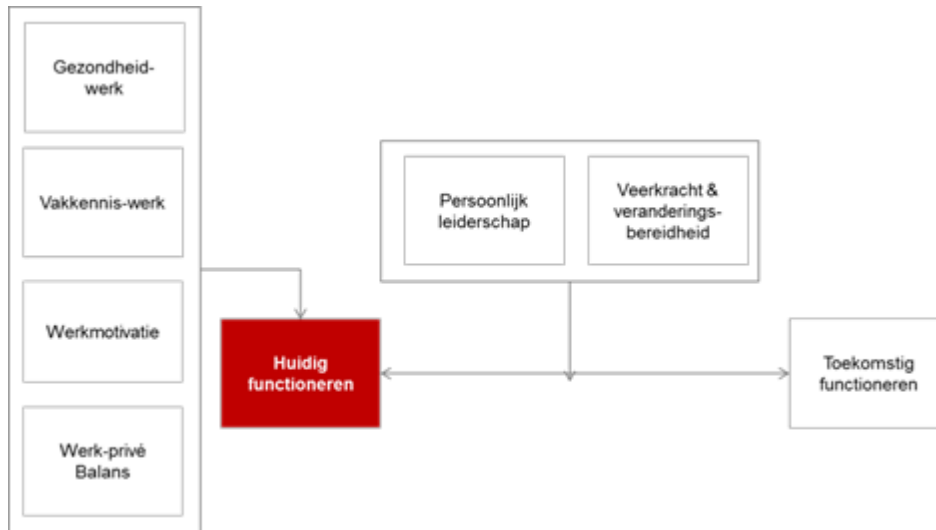
In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W1.1 Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé- of familieomstandigheden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1.2 Ik mis of verwaarloos regelmatig familie- of gezinsactiviteiten door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
W1.3 Ik mis of verwaarloos regelmatig mijn werkzaamheden door privé- of familieverantwoordelijkheden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

W2 Financiële situatie

W2.1 Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?	☐ Komt veel geld tekort ☐ Komt een beetje geld tekort ☐ Komt precies rond ☐ Houdt een beetje geld over ☐ Houdt veel geld over
---	---

Huidig functioneren en presteren (7 incl. werkvermogen)



HF2 Verzuim

HF2.1 Wai6 Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden verzuimd?	☐ 0 dagen ☐ 1-9 dagen ☐ 10-24 dagen ☐ 25-99 dagen ☐ 100-365 dagen
---	---

HF3 Presenteïsme

Hoe vaak komen de volgende situaties voor?

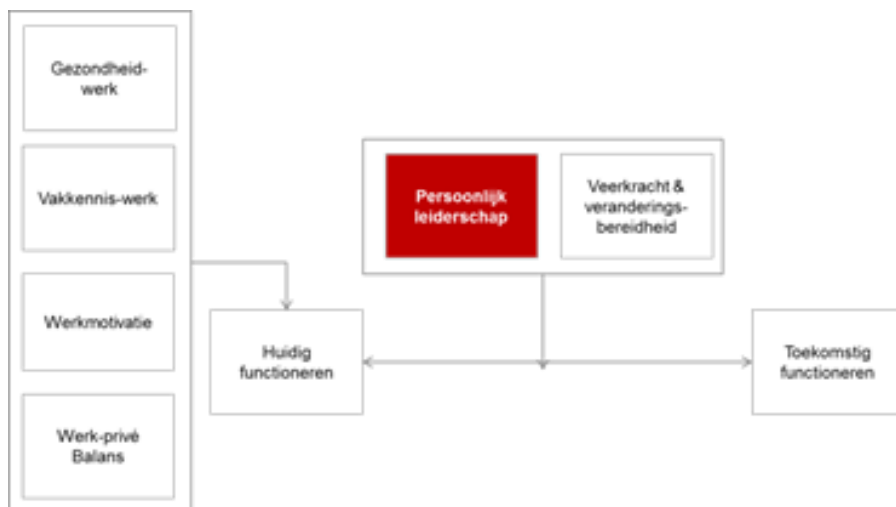
	Zelden										Heel vaak	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
HF3.1 Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) ben ik minder productief	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

HF4 Presteren

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens										Helemaal mee eens	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
HF4.1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
HF4.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
HF4.3 Ik presteer goed in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Persoonlijk leiderschap (6)

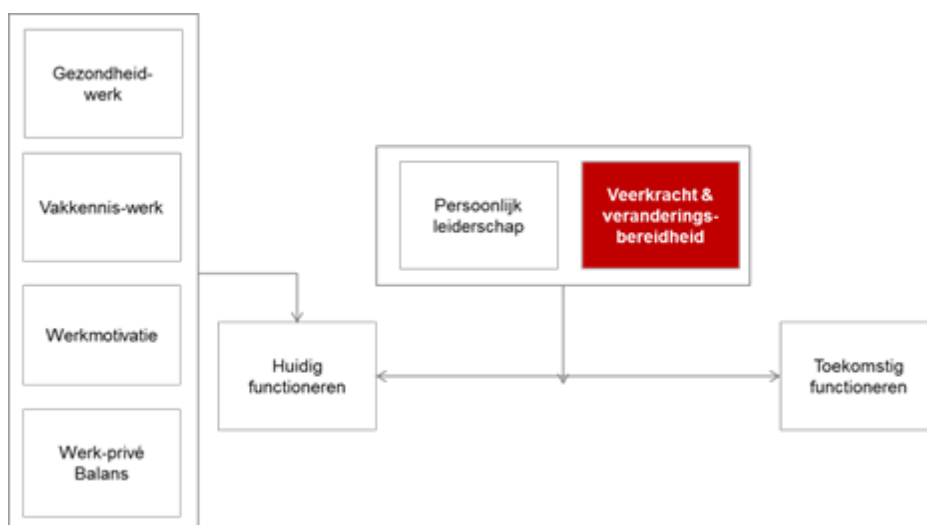


PL Persoonlijk leiderschap

Geef een rapportcijfer voor de mate dat u het eens bent met de volgende stellingen:

	Geheel mee oneens					Geheel mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.1 Ik ben bewust bezig bent met mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.2 Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.3 Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.4 Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.5 Ik ben goed in staat te werken aan mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.6 Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Veerkracht & veranderingsbereidheid (7)



VV1 Veerkracht

Geef aan in welke mate u het eens bent met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VV1.1 Ik kan goed omgaan met spanning	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VV1.2 Ik kan goed omgaan met druk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VV1.3 Ik kan goed omgaan met tegenslagen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

VV2 Veranderingsbereidheid

Geef aan in welke mate u het eens bent met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

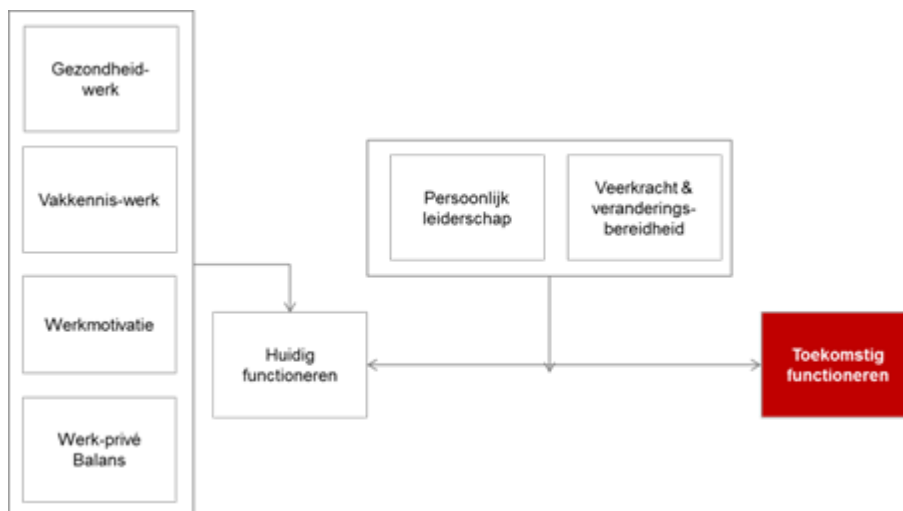
	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VV2.1 Ik ben bereid om van functie te veranderen als die beter bij mij past	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VV2.2 Ik ben bereid om van werkgever te veranderen als die beter bij mij past	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

VV3 Veranderruimte

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraken (1= helemaal mee oneens, 10=helemaal mee eens)

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VV3.1 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij mijn huidige werkgever krijgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VV3.2 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever krijgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Toekomstig functioneren (10)



TF1 Toekomstig functioneren (niet meenemen in stoplicht, noodzakelijk voor vervolgvraag)

Bent u over 3-5 jaar nog aan het werk?

- ☐ Ja
☐ Nee
☐ Weet niet

TF2 Als ik naar de toekomst kijk (3-5) jaar, dan denk ik dat ...

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a. ... ik nog steeds goed bij mijn werk zal passen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b. ... ik aan een nieuwe uitdaging toe ben	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
c. ... ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d. ... mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e. ... ik zeker zo goed presteer als nu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
f. ... mijn werk erg veranderd zal zijn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
g. ... mijn baan niet meer bestaat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TF3 Doorwerken

		Weet niet
TF4.1 Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	Tot □□ jaar	o
TF4.2 Tot welke leeftijd denk u- lichamelijk en geestelijk- instaat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?	Tot □□ jaar	o

Geef aan hoe vaak de volgende situaties de uitvoering in je werk bemoeilijken	☐ Spanningen Privé ☐ Een ongezonde leefstijl ☐ Zorgtaken voor kind(eren) of andere naasten ☐ Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand ☐ Geldzorgen ☐ Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen ☐ Verminderde gezondheid ☐ Beperkte motivatie voor mijn huidige baan ☐ Storing in apparatuur ☐ Onnodig overleg/vergaderen ☐ Onnodig veel administratie ☐ Collega die slecht functioneert ☐ Leidinggevende die slecht functioneert ☐ Anders....
--	---