

> **TNO rapport voor**  
Nationaal Platform Duurzame  
Inzetbaarheid

# Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX) 2018

*Verantwoordingsrapport en benchmark*

**TNO** innovation  
for life

12 augustus 2019 >

# › Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) 2018

## *Verantwoordingsrapport en benchmark*

Rapport voor	Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI)
Datum	12 augustus 2019
Auteurs	L. Koopmans M. van der Klauw
Projectnummer	060.35747
Rapportnummer	R19039
Contact TNO	Linda Koopmans
Telefoon	06 15 24 26 51
E-mail	<a href="mailto:linda.koopmans@tno.nl">linda.koopmans@tno.nl</a>

### **Gezond Leven**

Schipholweg 77-89  
2316 ZL LEIDEN  
Postbus 3005  
2301 DA LEIDEN  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T 088 866 61 00  
[infodesk@tno.nl](mailto:infodesk@tno.nl)

© 2019 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	Achtergrond van de DIX.....	1
2	De DIX à la 2018.....	3
2.1	Gezondheid.....	3
2.2	Vakkennis en vaardigheden.....	4
2.3	Motivatie en commitment.....	5
2.4	Werk-privé balans.....	5
2.5	Huidig functioneren.....	6
2.6	Toekomstig functioneren.....	7
2.7	Persoonlijk leiderschap.....	8
2.8	Belemmerende factoren.....	9
3	Betrouwbaarheid van de DIX schalen.....	11
4	Scores op de DIX en benchmarkgegevens.....	12
5	Correlaties tussen de DIX variabelen.....	18
	Literatuur.....	21
	Bijlage DIX vragenlijst 2018.....	25



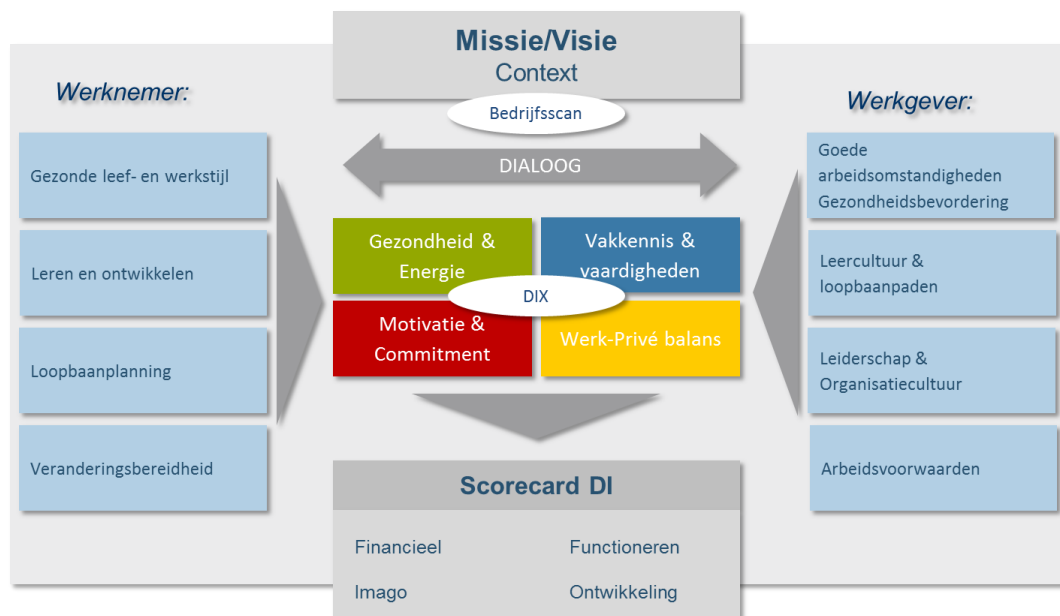
# 1 Achtergrond van de DIX

Duurzame inzetbaarheid draait om de continue aansluiting tussen wat een werknemer kan en wil en wat het werk vraagt en biedt (Dorenbosch et al., 2012). Om duurzame inzetbaarheid van werkenden te behouden en bevorderen is het belangrijk om inzicht te krijgen in (voorspelers van) duurzame inzetbaarheid.

De **Duurzame InzetbaarheidsindeX** (DIX) is een instrument ontwikkeld om inzicht te krijgen in de (ontwikkeling in de) duurzame inzetbaarheid van werkenden. De DIX is één van de basisinstrumenten die TNO aanbiedt in samenwerking met het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI, [www.npdi.nl](http://www.npdi.nl)) en het technische platform Johan BV ([app.johan.nl](http://app.johan.nl)).

De DIX kan enerzijds ingezet worden om individuele medewerkers inzicht te bieden in hun duurzame inzetbaarheid, en anderzijds om op groepsniveau inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid van een team, afdeling of organisatie als geheel. Door de DIX meerdere malen in te zetten kan ook inzicht worden verkregen in de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid over de tijd.

De basis voor de DIX is gelegen in onderzoek dat TNO de afgelopen 10-15 jaar heeft gedaan naar diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid. Zo heeft TNO onderzoek gedaan naar mentale gezondheid, fysieke belasting, en scholing en mobiliteit (Blatter et al., 2014). Daarnaast brengen we duurzame inzetbaarheid en diens voorspellers in kaart via representatieve surveys onder de Nederlandse beroepsbevolking, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Hooftman et al., 2018), de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Van Emmerik et al., 2017) en het cohortonderzoek Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM; Van den Heuvel et al., 2018). Uit al dit onderzoek is het model van het Nationaal Inzetbaarheidsplan (NIPlan) ontstaan (zie figuur 1). Dit model wordt uitgebreid beschreven in het rapport Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief (Blatter et al., 2014).



Figuur 1 Model van het NIPlan (uit Blatter et al., 2014)

Het model van het NIPlan is in het leven geroepen om kennis over duurzame inzetbaarheid (DI) beter toepasbaar te maken in de organisatiepraktijk. Een belangrijk onderdeel van het NIPlan is de Bedrijfsscan voor werkgevers en de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) voor werknemers. De combinatie van deze praktische meetinstrumenten geeft richting aan interventiebeslissingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en biedt de mogelijkheid DI-aanpakken te monitoren.

In het model bestaat duurzame inzetbaarheid van werknemers uit vier kernblokken:

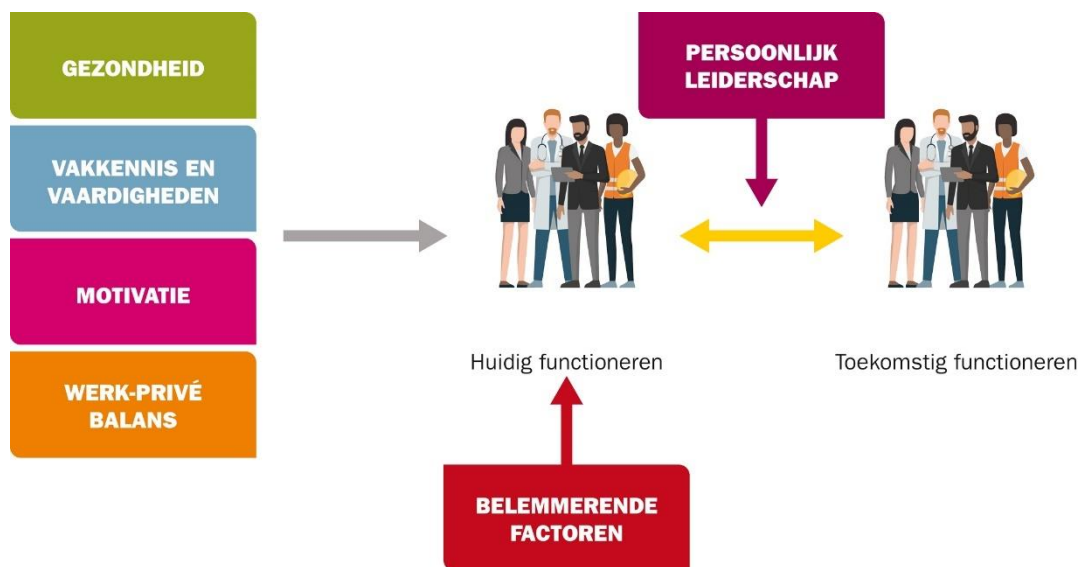
1. gezondheid en energie;
2. vakkennis en -vaardigheden;
3. motivatie en commitment; en
4. werk-privé balans.

Deze vier kernblokken zijn gebaseerd op bestaande literatuur (onder andere Allen et al., 2000; Dorenbosch et al., 2012). Voor elk blok is gezocht naar geschikte items om deze kernblokken in de DIX te meten (Vos & De Jong, 2014).

Naast de vier kernblokken heeft de DIX vier aanvullende blokken:

- a. huidig functioneren;
- b. toekomstig functioneren;
- c. persoonlijk leiderschap; en
- d. belemmerende factoren.

In totaal bestaat de DIX dus uit 8 schalen oftewel blokken (zie figuur 2). In hoofdstuk 2 beschrijven we deze 8 schalen inclusief subschalen. In de bijlage staat de volledige DIX vragenlijst.



Figuur 2 Het onderliggende model van de DIX vragenlijst

## 2 De DIX à la 2018

In de volgende paragrafen leest u, per blok, een verantwoording van de inhoud van de DIX blokken. In de DIX spreken we van schalen, subschalen en items (de individuele vragen).

### 2.1 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).

Lichamelijke en mentale gezondheid spelen een belangrijke rol bij duurzame inzetbaarheid (Niks et al., 2018). Uit onderzoek is gebleken dat werknemers die gezondheidsklachten ervaren minder effectief functioneren. Op een gemiddelde werkdag kan dit leiden tot productiviteitsverlies van enkele uren (Lötters et al., 2005). 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; Hooftman et al., 2018) is een duidelijk verband gevonden tussen de ervaren gezondheid en het ‘kunnen doorwerken’, voortijdige uitval en langdurig verzuim. In de Arbobalans 2018 (Douwes & Hooftman, 2019) is meer informatie te lezen over gezondheid, burn-outklachten, doorwerken en verzuim.

In de DIX wordt Gezondheid gemeten op de volgende variabelen:

- › **Algemene gezondheid.** De vier vragen over algemene gezondheid zijn een bewerking van vragen uit de SF-36 gezondheidstoestand vragenlijst (Van der Zee & Sanderma, 2012). Specifiek komen de vragen uit de vitaliteitschaal van de SF-36;
- › **BMI (Body Mass Index).** De BMI geeft de verhouding weer tussen iemands gewicht en lengte, en is één van de indicatoren van gezondheid. In de DIX wordt gevraagd naar lengte (cm) en gewicht (kg), waarmee automatisch de BMI wordt berekend;
- › **Lichamelijk functioneren.** De zes vragen naar lichamelijk functioneren (oftewel klachten aan het bewegingsapparaat) geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten. Deze vragen zijn ontleend aan de NEA (Hooftman et al., 2018) en zijn oorspronkelijk afkomstig uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) en gebaseerd op werk van Blatter (2000);
- › **Psychische vermoeidheid door het werk** (oftewel burn-outklachten). De vier vragen naar psychische vermoeidheid zijn ontleend aan de NEA (Hooftman et al., 2018) en zijn oorspronkelijk afkomstig uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (de UBOS van Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

## 2.2 Vakkennis 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, 1993). Dit kan enerzijds door het benutten van bestaande kennis en vaardigheden, anderzijds door het aanbieden en benutten van voldoende nieuwe kennis en vaardigheden. Bij een goede 'person-job fit' sluit de fit tussen wat het werk vraagt en biedt en wat de werknemer kan en wil goed aan (Kristof, 1996).

Het proces waarbij een 'mismatch' ontstaat tussen de kennis en vaardigheden van een persoon, en de kennis en vaardigheden die een baan vraagt, wordt kwalificatieveroudering genoemd (Dorenbosch et al., 2012). Er zijn verschillende vormen van kwalificatieveroudering:

- › technische kwalificatieveroudering, bijvoorbeeld door het verlies van fysieke of mentale vermogens, of te weinig gebruiken van bepaalde competenties (Neuman & Weiss, 1995);
- › economische kwalificatieveroudering, als gevolg van veranderingen van buitenaf, zoals arbeidsmarktontwikkelingen of technologische ontwikkelingen (Neuman & Weiss, 1995); en
- › perspectivistische kwalificatieveroudering, als gevolg van een veroudering van iemands perspectief en visie op ontwikkelingen in het werk (Thijssen, 2001).

Het benutten van iemands bestaande talenten en capaciteiten is belangrijk om kwalificatieveroudering te voorkomen. Daarnaast is proactief leren belangrijk om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Proactieve medewerkers denken bijvoorbeeld na hoe zij in de toekomst hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen en zorgen ervoor dat zij qua kennis en vaardigheden goed mee kunnen komen met veranderingen in het werk. Nieuwe kennis en vaardigheden opdoen kan zowel door formeel leren (bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding) als door informeel leren (bijvoorbeeld door job-rotatie). Het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden is 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 et al. (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:

- › **Juiste kennis en vaardigheden voor het werk.** Deze vraag is afkomstig uit het STREAM onderzoek van TNO (Van den Heuvel et al., 2018). Deze vraag is voor STREAM opgesteld om de fit tussen de huidige kennis/vaardigheden en de baan te bepalen;
- › **Benutting talenten en capaciteiten.** Deze vraag is afkomstig uit het proefschrift van Luc Dorenbosch (2009);
- › **Proactief leren.** De vier vragen over proactief leren zijn afkomstig uit het STREAM onderzoek (Van den Heuvel et al., 2018) en zijn oorspronkelijk gebaseerd op onderzoek van Van Veldhoven & Dorenbosch (2008).

## 2.3 Motivatie en commitment

In de vorige paragraaf werd al gesproken over kwalificatieveroudering als risico voor duurzame inzetbaarheid. Naast het hebben van de juiste vakkennis en vaardigheden, zijn ook iemands **motivatie** in het werk, de **betrokkenheid** (oftewel commitment) bij de organisatie, en de **algehele werktevredenheid** bepalend voor de inzet die mensen leveren.

De Zelf-Determinatie Theorie van Deci en Ryan (1985; 2000) kan goed gebruikt worden om het proces van motivatie te verklaren. Deze theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke motivatie (autonom, gedrag wordt zelf bepaald) en extrinsieke motivatie (het gedrag wordt door externe factoren bepaald). Intrinsieke motivatie heeft een positief verband met de geestelijke en fysieke gezondheid, zorgt voor optimale arbeidsprestaties, en zorgt ervoor dat mensen ook langer door willen werken (Dorenbosch et al., 2012). Bij intrinsiek gemotiveerde mensen sluit het werk dat zij doen goed aan op hun eigen normen en waarden. Zij vinden hun werk bijvoorbeeld zinvol en zijn trots op hun organisatie. Dit maakt dat mensen hun maximale bijdrage willen leveren en ook langer door willen werken. Het ontstaan van 'motivatieveroudering' - een misfit tussen wat een werknemer graag wil en wat het werk biedt - heeft een negatieve invloed op duurzame inzetbaarheid (Dorenbosch et al., 2012).

Betrokkenheid van werknemers bij de organisatie heeft een positieve uitwerking op het gedrag van medewerkers en het succes van de organisatie (Bakker & Schaufeli, 2008; Jak & Evers, 2010). Daarnaast blijkt dat algemene werktevredenheid positief samenhangt met arbeidsprestaties (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001). Zowel betrokkenheid bij de organisatie als algemene werktevredenheid worden geassocieerd met langer door kunnen en willen werken (Brunetto et al., 2012; Güleriyüz et al., 2008; Van Zwieten et al., 2011).

De DIX meet motivatie en commitment met de volgende variabelen:

- › **Motivatie in het werk.** De vier vragen over motivatie in het werk zijn een aangepaste versie van vragen uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2003). Specifiek komen de vragen uit de toewijdingschaal van de UBES;
- › **Betrokkenheid bij de organisatie.** De drie vragen over betrokkenheid bij de organisatie zijn een aangepaste versie van vragen uit de Affective Commitment Scale (Jak & Evers, 2010);
- › **Algehele werktevredenheid.** Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van het werk. Deze vraag is afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2018) en destijds door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA.

## 2.4 Werk-privé balans

De werk- en privésituatie zijn tegenwoordig steeds meer met elkaar verbonden. Een disbalans in de combinatie van werk- en privétaken kan leiden tot overbelasting, en deze disbalans is een goede voorspeller voor ziekte en burn-out met langdurige uitval (Allen et al., 2001). De vervagende grenzen tussen werk en privé verminderen de tijd voor rust en herstel, en zijn een uitdaging voor een gezonde werk-privé balans (Peeters et al., 2013). Het innemen van meerdere rollen (zoals die van werknemer en zorgdrager) kan tot *inter-role conflict* leiden, waarbij de verplichtingen van de rol op werk en thuis onverenigbaar zijn en elkaar bemoeilijken (*work-family conflict*; Greenhaus & Beutell, 1985). Maar er kan ook verrijking optreden door het innemen van meerdere rollen, waarbij ervaringen in de ene rol de kwaliteit van leven verbeteren in de andere rol (*work-family enrichment*; Greenhaus & Powell, 2006). Enerzijds kan het plaats- en tijdsafhankelijk werken voordelen hebben voor de werkende (zoals betere af-



stemming van de werktijden met thuis), anderzijds kan het plaats- en tijdsafhankelijk werken ook nadelen hebben (zoals het gevoel 24/7 bereikbaar te moeten zijn, oftewel 'technostress') (Koopmans & De Korte, 2015; Van Dam et al., 2018).

Bekend is dat de **financiële situatie** van werknemers zwaar kan drukken op de inzetbaarheid op het werk. Kim en Garman (2004), maar ook Kim et al. (2006) en Bailey et al., (1998) concludeerden, dat mensen met meer financiële stress minder productief zijn, vaker verzuimen, en een lagere werktevredenheid hebben. Het is opvallend dat een goede financiële situatie van het huishouden samenhangt met tot hogere leeftijd kunnen doorwerken, terwijl een slechte financiële situatie van het huishouden juist samenhangt met minder lang willen doorwerken (Van den Heuvel et al., 2018). Om deze reden is er aan de DIX een vraag toegevoegd, waarbij ingegaan wordt op de financiële situatie van werknemers.

Ten slotte zien we door de vergrijzing een toename in de behoefte aan **mantelzorg**. Eén op de vijf werkenden combineert werk met langdurige zorg voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, een hulpbehoevende ouder, vriend of buur, en de verwachting is dat dit aantal in de toekomst nog verder gaat stijgen (Werk&Mantelzorg, 2018). Het combineren van mantelzorg met werk en een gezinsleven is vaak belastend voor de mantelzorger. Dit kan leiden tot verminderde inzetbaarheid, hoger verzuim, en eerder stoppen met werken (SER, 2016; Werk&Mantelzorg, 2018).

De DIX meet werk-privé balans op de volgende variabelen:

- › **Combineren werk-privé.** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen of men werk en privé goed met elkaar kan combineren. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Werk-thuis interferentie.** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen in hoeverre het werk interfereert met familie- of gezinsactiviteiten. De vraag is ontleend aan de TAS, maar is oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). Deze vraag wordt ook in de NEA gesteld;
- › **Thuis-werk interferentie.** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen in hoeverre de thuis-situatie interfereert met werkzaamheden op het werk. De vraag is ontleend aan de TAS, maar is oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). Deze vraag wordt ook in de NEA gesteld;
- › **Financiële situatie.** Deze vraag is afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2014) en destijds door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA. Deze vraag is van 2010 t/m 2013 in de NEA gesteld;
- › **Mantelzorg.** De vraag over het verlenen van mantelzorg is in 2018 aan de DIX toegevoegd. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO.

## 2.5 Huidig functioneren

In de DIX nemen we de aspecten mee die de opbrengst van duurzame inzetbaarheid representeren in de vorm van huidig functioneren. In dit onderdeel van de DIX kijken we als eerste naar **werkvermogen**: de mate waarin iemand in staat is om aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk te voldoen. Iemands huidige werkvermogen heeft een positieve relatie met toekomstige inzetbaarheid (Ilmarinen, 2001). Daarnaast wordt iemands werkvermogen niet alleen beïnvloed door individuele kenmerken zoals gezondheid, vakkennis en vaardigheden en motivatie, maar ook door externe factoren zoals de werkkenmerken (fysiek of mentaal zwaar werk), leiderschap binnen de organisatie, en organisatielcultuur (Ilmarinen, 2001).

Als tweede kijken we naar de huidige **prestatie** op het werk. Prestatie kan worden gedefinieerd als “gedragingen of acties van een werknemer die relevant zijn voor de doelstelling van de organisatie” (Campbell, 1990). In de DIX kijken we specifiek naar taakprestatie (ook wel ‘*in-role performance*’ genoemd). Taakprestatie gaat over de kundigheid waarmee individuen centrale werktaken uitvoeren (Campbell, 1990; Koopmans, 2011).

Tot slot worden **presenteïsme** en **verzuim** gebruikt als aspecten van huidig functioneren. Presenteïsme, oftewel productiviteitsverlies, definiëren we als “*verminderde productiviteit doordat men wel op het werk aanwezig is, maar niet optimaal productief is*” (Mattke et al., 2007). Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat presenteïsme aanzienlijke kosten voor de werkgever met zich meebrengt, omdat men verminderd productief is en er dus salaris verloren gaat. Er wordt zelfs verondersteld dat presenteïsme hogere kosten met zich meebrengt dan verzuim (Lohaus & Habermann, 2019). Verzuim meten we met behulp van een inschatting van het aantal werkdagen dat men het afgelopen jaar heeft verzuimd. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat zelfgerapporteerd verzuim een valide methode is om verzuim te meten, en redelijk goed samenhangt met organisatiecijfers van verzuim, alhoewel zelfgerapporteerd verzuim vaak lager ligt dan geregistreerd verzuim (Johns & Miraglia, 2015).

De DIX meet huidig functioneren op de volgende variabelen:

- › **Werkvermogen (fysiek en mentaal).** De twee vragen over werkvermogen zijn bedoeld om te achterhalen in hoeverre iemand kan voldoen aan de lichamelijke (fysieke) en geestelijke (mentale) eisen van het huidige werk. Deze vragen zijn in 2010 door TNO ontwikkeld voor de NEA (Hooftman et al., 2018);
- › **Prestatie.** Met drie vragen wordt vastgesteld hoe iemand zijn of haar prestatie ten aanzien de eigen functie beoordeelt (taakprestatie of ‘*in-role performance*’). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA (Hooftman et al., 2018). De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Svyantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen;
- › **Presenteïsme (productiviteitsverlies).** De vraag over presenteïsme is bedoeld om te achterhalen in hoeverre iemand wel op het werk is, maar verminderd productief is. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Verzuim.** De vragen zijn afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2018) en zijn een bewerking van vragen uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) en de Monitor Arboconvenanten.

## 2.6 Toekomstig functioneren

In deze schaal wordt gevraagd naar de verwachte inzetbaarheid voor de komende 3 tot 5 jaar. Als eerste wordt er gevraagd naar de **employability** (voorheen veranderruimte genoemd): de mogelijkheid om in een andere functie bij de huidige werkgever of bij een andere werkgever aan het werk te kunnen. Het verwijst naar de mate waarin personen verschillende werkzaamheden en functies adequaat kunnen blijven vervullen (‘loopbaan self-efficacy’). Dit sluit aan bij wetenschappelijk onderzoek waarbij employability wordt gedefinieerd als “*de kans op werk op de interne of externe arbeidsmarkt*” (Forrier & Sels, 2003). Dit sluit ook aan bij de definitie van de Sociaal Economische Raad (SER) die employability definieert als het vermogen om productief en belonend werk te vinden (SER, 2009). Hier staat het arbeidsmarktperspectief centraal.

Als tweede wordt aan mensen gevraagd om een inschatting te maken van hun **toekomstige functioneren** (over 3 tot 5 jaar), bijvoorbeeld of zij dan nog goed zullen passen bij hun baan of dat zij verwachten in de toekomst meer moeite zullen hebben met de zwaarte van het werk. Ook worden er hier 2 vragen gesteld over mogelijke baanverandering; of het werk op korte termijn zal veranderen of zelfs zal verdwijnen. Tot slot wordt aan mensen gevraagd tot welke leeftijd zij willen en kunnen doorwerken.

Het gaat hierbij om de volgende vragen:

- › **Employability.** Met twee vragen wordt gevraagd of men denkt gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever en bij een andere werkgever. Deze vragen zijn afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2018) en in 2010 ontwikkeld voor de NEA;
- › **Toekomstig functioneren.** Denk je dat over 3-5 jaar...
  - je nog steeds goed bij je werk past;
  - je aan een nieuwe uitdaging toe bent;
  - je meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk;
  - je kennis en vaardigheden verouderd zijn;
  - je werk erg veranderd zal zijn;
  - je baan niet meer bestaat.Deze vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO.
- › **Willen en kunnen doorwerken.** Met twee vragen wordt gevraagd tot welke leeftijd men wil doorwerken en tot welke leeftijd men denkt (lichamelijk en geestelijk) in staat te zijn het huidige werk voort te zetten. De eerste vraag is afkomstig van het NEA-cohortonderzoek (Koppes et al., 2011). De tweede vraag is door TNO geformuleerd voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek (Koppes et al., 2011).

## 2.7 Persoonlijk leiderschap

Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en medewerkers. Van medewerkers vraagt het **eigen regie**. Om als persoon zelfsturend te kunnen zijn zijn bepaalde competenties, vaardigheden en attitudes noodzakelijk (Lagerveld et al., 2012). Dit komt ook naar voren in het eigen regie model zoals gepresenteerd in Van Vuuren en Marcelissen (2017): mensen moeten eigen regie 'kunnen' (competenties en vaardigheden hebben) en 'willen' (attitude/houding) nemen. Bij het willen en kunnen nemen van eigen regie zijn daarnaast faciliteiten vanuit de organisatie (zoals het krijgen van voldoende mogelijkheden) en cultuur ('wat vinden anderen ervan?') belangrijk.

Als achterliggende theorie past hier ook goed de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991). In deze theorie is intentie de directe determinant van gedrag en wordt intentie bepaald door drie factoren: attitude, subjectieve norm en de controle die een persoon over het gedrag ervaart ('*perceived behavioral control*'). 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. De subjectieve norm verwijst naar of anderen in de omgeving het betreffende gedrag positief of negatief evalueren. Tot slot verwijst de controle die een persoon over het gedrag ervaart ('*perceived behavioral control*') naar de perceptie van een persoon of hij of zij het betreffende gedrag gemakkelijk of moeilijk uit kan voeren (Ajzen, 1991).

In een continu veranderende en veeleisende werkcontext is het beschikken over **veerkracht** een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Veerkracht is onderdeel van het psychologisch kapitaal van mensen en verwijst naar het vermogen van mensen om terug te veren na het ervaren van tegenslag, conflict of falen (Luthans, 2002). Veerkrachtige mensen kunnen beter omgaan met stress, zijn flexibel en vertonen meer emotionele stabiliteit (Tugade & Fredrickson, 2004). Veerkracht hangt ook positief samen met werkprestatie, werktevredenheid en organisatiebetrokkenheid (Luthans et al., 2007; Youssef & Luthans, 2007). Tot slot blijkt dat mensen met meer veerkracht een jaar later een hogere mate van duurzame inzetbaarheid hebben (Koopmans et al., ingediend ter publicatie). Uit onderzoek blijkt dat veerkracht geen 'gefixeerde' eigenschap is, maar beïnvloedbaar en ontwikkelbaar gedurende het gehele leven (Youssef & Luthans, 2005).

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 (Metselaar & Cozijnsen, 2002). 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. Ook hier kan de Theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991) worden gebruikt om factoren te identificeren die van invloed zijn op veranderingsbereidheid. De intentie tot verandering komt hierbij voort uit de attitude ten opzichte van de verandering ('is de verandering positief of negatief'), de subjectieve norm ('wat vinden anderen ervan') en de gepercipieerde gedragscontrole ('kan ik veranderen').

In de DIX wordt persoonlijk leiderschap gemeten met:

- › **Eigen regie.** Met behulp van zes vragen (die samen één schaal vormen) wordt eigen regie op duurzame inzetbaarheid gemeten. De vragen richten zich op het 'willen' en 'kunnen' nemen van eigen regie. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd of men bewust bezig is met de eigen inzetbaarheid, en of men weet hoe ze hun eigen inzetbaarheid kunnen verbeteren. Deze vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Veerkracht.** Met behulp van drie vragen (die samen één schaal vormen) wordt veerkracht gemeten. De vragen richten zich op het goed kunnen omgaan met spanning, werkdruk en tegenslagen. De vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Veranderingsbereidheid.** Met behulp van twee vragen wordt veranderingsbereidheid om van functie of van werkgever te veranderen gemeten. De vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO.

## 2.8 Belemmerende factoren

Tot slot wordt in de DIX vragen gesteld over factoren die de uitvoering van het huidige werk belemmeren. Hierbij worden de volgende 13 mogelijk **belemmerende factoren** bevraagd:

- › spanningen privé;
- › 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.

De vragen over belemmerende factoren zijn in 2010 ontwikkeld voor de NEA (Hooftman et al., 2018). De belemmerende factoren zijn bedoeld om coaches, adviseurs en leidinggevenden (op groepsniveau) aanknopingspunten te bieden voor interventies.

### 3 Betrouwbaarheid van de DIX schalen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de betrouwbaarheid van de DIX schalen (zie tabel 1). Een schaal bestaat uit meerdere items die samengevoegd worden tot één score. De DIX bevat veel items die samen worden gevoegd tot een schaal. Dit geldt bijvoorbeeld voor de items over algemene gezondheid, vermoeidheid en proactief leren. Op basis van de data uit 2018 (n=7.057) zijn op deze schalen betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. In deze analyses kijken we of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal beoogd te meten. Als een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag.

Een vuistregel (Cohen, 1988) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt (Cronbach's alpha) van ten minste 0.80 in het algemeen als 'goed' wordt beschouwd. Ligt de alfa tussen 0.60 en 0.80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk', en ligt de alfa onder 0.60, dan kan de schaal niet als betrouwbaar worden beschouwd.

Tabel 1 Betrouwbaarheid van de DIX subschalen (n=7.057)

Subschaal	Itemcodes	Aantal items	Cronbach's alpha
<b>Gezondheid</b>			
• Algemene gezondheid	G1.1-1.4	4	0.89
• Lichamelijk functioneren	G3.1-3.6	6	0.80
• Vermoeidheid	G4.1-4.4	4	0.91
<b>Vakkennis en vaardigheden</b>			
• Proactief leren	V3.1-3.4	4	0.73
<b>Motivatie</b>			
• Motivatie in het werk	M1.1-1.4	4	0.93
• Betrokkenheid bij de organisatie	M2.1-2.3	3	0.94
<b>Huidig functioneren</b>			
• Presteren	HF3.1-3.3	3	0.90
<b>Persoonlijk leiderschap</b>			
• Eigen regie	PL1.1-1.6	6	0.85
• Veerkracht	VV1.1-1.3	3	0.91
• Veranderingsbereidheid	VV2.1-2.2	2	0.71
<b>Toekomstig functioneren</b>			
• Employability	TF1.1-1.2	2	0.51

De betrouwbaarheid van 8 van de 11 schalen in de DIX is goed (Cronbach's alpha  $\geq$  0.80). De betrouwbaarheid van 2 schalen ('Proactief leren' en 'Veranderingsbereidheid') is redelijk (Cronbach's alpha tussen de 0.70 en 0.80).

De betrouwbaarheid van de 'Employability' schaal is laag (Cronbach's alpha = 0.51). Dit betekent dat de 2 items in deze schaal enigszins andere concepten meten. De samenhang (correlatie) tussen de items in de 'Employability' schaal is matig (r = 0.34). Hieruit volgt dat het beter is om deze 2 items apart te bekijken en terug te koppelen.

## 4 Scores op de DIX en benchmarkgegevens

In dit hoofdstuk presenteren we benchmarkgegevens voor de DIX op basis van de verzamelde data in 2018. Deze benchmarkgegevens kunnen gebruikt worden om de eigen resultaten te vergelijken met een nationale benchmark van de DIX.

### Respondenten

In 2018 is de DIX ingevuld door 7.057 respondenten. In tabel 2 staan de kenmerken van deze groep weergegeven. We zien dat ongeveer evenveel mannen als vrouwen de DIX hebben ingevuld, en dat de meeste respondenten (70,3%) in de leeftijdscategorie van 25 t/m 54 jaar vallen. De gemiddelde leeftijd van de invullers is 43,5 jaar. We hebben helaas geen informatie over het hoogst behaalde opleidingsniveau van respondenten of de sector waarin ze werkzaam zijn.

Tabel 2 Kenmerken van de respondenten die de DIX in 2018 hebben ingevuld

Achtergrondkenmerken	Totaal n=7.057 (100%)	Mannen n=3.560* (50,4%)	Vrouwen n=3.368* (47,7%)
Gemiddelde leeftijd (en standaarddeviatie) (range 16-76 jaar)	43,5 (11,7 jaar)	44,2 (11,6 jaar)	42,9 (11,8 jaar)
<b>Leeftijdscategorie</b>			
• 16 t/m 24 jaar	3,5%	3,6%	3,6%
• 25 t/m 54 jaar	70,3%	70,0%	73,0%
• 55 t/m 64 jaar	16,5%	18,7%	14,9%
• 65 t/m 76 jaar	0,4%	0,6%	0,1%
• onbekend	9,3%	7,1%	8,4%

\* Van 129 respondenten is het onbekend of ze man of vrouw zijn.

### Stoplichtwaarden

De antwoorden op de DIX-vragen worden verwerkt en teruggekoppeld naar de respondent via een online persoonlijk dashboard. Voor management of HR is terugkoppeling van groepsscores vanaf 10 personen (bij gemiddelde scores) en vanaf 30 personen (voor scoreverdeling) mogelijk via een online analytics dashboard.

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 (bijvoorbeeld: "Heeft u last van uw nek?" 1 = helemaal niet, 10 is in sterke mate), dan is omgescoord.

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.

## Benchmarkgegevens

In tabel 3 presenteren we de benchmarkscores per schaal, subschaal en variabele, op basis van het 2018 databestand.

Tabel 3 Benchmarkscores van de DIX schalen, subschalen en individuele vragen in 2018

	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
Schaal 1. Gezondheid					
	schaal 1-10	ongunstig (1-5.49)	enigszins ongunstig (5.5-6.99)	redelijk (7-7.99)	goed (8-10)
G1. Algemene gezondheid	7,5 (1,2)	5,1	16,9	36,6	41,3
<i>Hoe is het met uw...</i>	7,7 (1,3)	5,5	6,5	24,5	63,5
<i>G1.1 gezondheid</i>					
<i>G1.2 energie</i>	7,2 (1,4)	10,1	14,9	30,7	44,3
<i>G1.3 fitheid</i>	7,2 (1,4)	10,5	15,7	31,1	42,7
<i>G1.4 levenslust</i>	8,0 (1,4)	4,6	6,2	18,8	70,3
		ondergewicht (15,00-18,49)	gezondgewicht (18,50-24,99)	overgewicht (25,00-29,99)	obees (30,00-50,00)
G2. BMI (gewicht/lengte <sup>2</sup> )	25,4 (4,0)	1,0	51,4	36,3	11,3
		ongunstig (1-3.49)	enigszins ongunstig (3.50-5.99)	redelijk (6-7.99)	goed (8-10)
G3. Lichamelijk functioneren	7,5 (1,9)	3,1	17,6	30,0	49,4
		meerdere keren, langdurig (1-3.49)	geregeld (3.50-5.99)	af en toe (6-7.99)	nooit (8-10)
<i>Heeft u last (pijn, ongemak) van ...</i>					
<i>G3.1 uw nek</i>	7,2 (2,9)	14,8	16,2	12,6	56,4
<i>G3.2 uw schouders</i>	7,1 (2,9)	15,8	16,3	13,1	54,8
<i>G3.3 uw armen/ellebogen</i>	8,5 (2,3)	6,2	7,4	8,4	77,9
<i>G3.4 uw polsen/handen</i>	8,3 (2,4)	6,4	9,1	10,0	74,4
<i>G3.5 uw rug</i>	6,7 (2,9)	16,9	17,6	17,9	47,6
<i>G3.6 uw heupen/benen/knieën/voeten</i>	7,3 (2,9)	14,5	13,5	13,6	58,5
		erg vermoeid (1-5.49)	geregeld vermoeid (5.5-4.99)	weinig vermoeid (7-7.99)	nooit vermoeid (8-10)
G4. Vermoeidheid (1=dagelijks, 10=nooit)	8,1 (1,8)	9,3	11,9	11,9	66,9
<i>G4.1 Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk</i>	8,1 (2,0)	13,7	7,2	8,8	70,3
<i>G4.2 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg</i>	7,5 (2,2)	20,3	8,3	9,9	61,4
<i>G4.3 Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk</i>	8,5 (1,9)	9,7	5,2	6,1	79,0
<i>G4.4 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk</i>	8,5 (1,9)	9,2	5,4	6,1	79,3



	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
<b>Schaal 2. Vakkennis en vaardigheden</b>					
	schaal 1-10	ongunstig (1-5.49)	enigszins ongunstig (5.5-6.99)	redelijk (7-7.99)	goed (8-10)
V1. Ik heb de juiste vakkennis en vaardigheden voor het uitvoeren van mijn functie	7,9 (1,8)	10,4	7,2	19,6	62,8
V2. Mijn talenten en capaciteiten worden goed benut in mijn werk	7,7 (1,8)	11,6	6,8	19,4	62,2
V3. Proactief leren	7,8 (1,2)	3,6	14,4	31,2	50,8
V3.1 In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	7,6 (1,8)	11,7	8,4	19,8	60,1
V3.2 Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	8,1 (1,5)	5,1	5,1	17,1	72,7
V3.3 In mijn werk zoek ik mensen waarvan ik iets kan leren	8,2 (1,4)	4,2	4,8	15,9	75,0
V3.4 Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met de veranderingen in mijn werk	7,3 (1,9)	15,6	10,8	19,4	54,2
	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
<b>Schaal 3. Motivatie</b>					
	schaal 1-10	helemaal mee oneens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	mee eens (7-7.99)	helemaal mee eens (8-10)
M1. Motivatie in het werk	7,8 (1,5)	6,5	15,2	24,1	54,1
M1.1 Ik vind het werk dat ik doe nuttig	8,1 (1,6)	5,9	5,7	16,5	71,8
M1.2 Ik ben enthousiast over mijn baan	7,9 (1,7)	8,2	7,9	17,8	66,1
M1.3 Mijn werk inspireert me	7,4 (1,8)	13,5	12,5	21,6	52,5
M1.4 Ik ben trots op het werk dat ik doe	7,9 (1,7)	7,8	7,9	17,6	66,7
M2. Betrokkenheid bij de organisatie	7,7 (1,7)	10,7	14,7	22,1	52,5
M2.1 Ik voel me verbonden met dit bedrijf	7,8 (1,8)	10,7	8,7	17,3	63,2
M2.2 Dit bedrijf betekent veel voor mij	7,4 (1,9)	15,3	12,3	20,0	52,4
M2.3 Ik voel me thuis bij dit bedrijf	7,9 (1,8)	9,4	7,8	17,3	65,5
M3. Werktevredenheid (nieuw, nog geen benchmarkgegevens voor)	nnb				

	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
<b>Schaal 4. Werk-privé balans</b>					
	schaal 1-10	helemaal mee oneens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	mee eens (7-7.99)	helemaal mee eens (8-10)
W1. Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé- of familieomstandigheden	7,7 (1,9)	11,9	9,4	19,7	59,1
	schaal 1-10	heel vaak	geregeld	af en toe	nooit
W2. Werk-thuis interferentie: Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? (1=heel vaak, 10=nooit)	7,6 (2,3)	22,2	8,5	7,4	62,0
W3. Thuis-werk interferentie: Mist of verwaarloost u werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden? (1=heel vaak, 10=nooit)	8,5 (1,8)	8,4	4,9	5,5	81,2
	veel geld tekort	beetje geld tekort	komt precies rond	beetje geld over	vaak geld over
W4. Financiële situatie huishouden (schaal 1-5)	2,0	7,7	19,8	54,3	16,2
		% nee		% ja	
W5. Mantelzorg verrichten (nieuw, nog geen benchmarkgegevens voor)		n nb		n nb	
	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
<b>Schaal 5. Huidig functioneren</b>					
	schaal 1-10	ongunstig (1-5.49)	enigszins ongunstig (5.5-6.99)	redelijk (7-7.99)	goed (8-10)
HF1. Werkvermogen (fysiek)	8,3 (1,7)	7,1	4,6	13,3	75,0
HF2. Werkvermogen (mentaal)	8,0 (1,6)	7,5	6,7	18,7	67,2
HF3. Prestatie	8,1 (1,3)	3,6	8,8	22,5	65,1
HF3.1 Ik behaal alle doelen die bij mijn werk horen	7,9 (1,6)	8,1	6,9	19,0	66,0
HF3.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	8,2 (1,4)	3,7	4,3	16,2	75,8
HF3.3 Ik presteer goed in mijn werk	8,2 (1,3)	2,9	4,0	15,7	77,4
HF4. Presenteïsme (productiviteitsverlies; een hoge score betekent weinig productiviteitsverlies)	8,0 (1,9)	12,6	5,4	8,1	73,8
	0 dagen	1-9 dagen	10-24 dagen	25-99 dagen	100-365 dagen
HF5. Verzuim (in de afgelopen 12 maanden)	40,5	45,7	8,0	3,9	1,9

	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
<b>Schaal 6. Persoonlijk leiderschap</b>					
	schaal 1-10	helemaal mee oneens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	mee eens (7-7.99)	helemaal mee eens (8-10)
Eigen regie	7,4 (1,4)	9,0	23,2	29,8	38,0
PL1.1 Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid	7,4 (2,0)	15,4	8,4	19,8	56,4
PL1.2 Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	8,0 (1,5)	6,9	4,9	17,9	70,2
PL1.3 Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	7,3 (2,2)	18,8	8,4	17,1	55,8
PL1.4 Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	6,8 (2,1)	25,7	12,2	20,9	41,2
PL1.5 Ik ben goed in staat te werken aan mijn inzetbaarheid	7,3 (1,9)	17,0	10,7	21,1	51,2
PL1.6 Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	7,7 (1,7)	12,6	7,6	19,2	60,6
Veerkracht	7,4 (1,6)	10,8	17,0	27,0	45,2
VV1.1 Ik kan goed omgaan met spanning	7,4 (1,7)	12,9	10,0	22,7	54,5
VV1.2 Ik kan goed omgaan met druk	7,7 (1,6)	9,6	8,0	20,8	61,6
VV1.3 Ik kan goed omgaan met tegenslagen	7,2 (1,7)	15,7	12,5	24,6	47,2
Veranderingsbereidheid	7,3 (2,1)	16,2	14,8	17,3	51,7
VV2.1 Bereid van functie te veranderen als dat beter past	7,9 (2,1)	13,8	5,0	13,7	67,5
VV2.2 Bereid van werkgever te veranderen als dat beter past	6,9 (2,6)	27,3	7,3	13,5	52,0
<b>Schaal 7. Toekomstig functioneren</b>					
	schaal 1-10	helemaal mee oneens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	mee eens (7-7.99)	helemaal mee eens (8-10)
TF1.1 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie krijgen bij mijn huidige werkgever	5,2 (2,4)	54,6	11,7	14,6	19,1
TF1.2 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie krijgen bij een andere werkgever	6,5 (2,4)	32,6	9,9	17,9	39,6
			weet niet	nee	ja
TF2. Bent u over 3-5 jaar nog aan het werk?			7,6	3,6	88,9
	schaal 1-10	helemaal mee oneens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	mee eens (7-7.99)	helemaal mee eens (8-10)
Over 3 jaar denk ik dat ...					
TF2.1 ik nog steeds goed bij mijn werk zal passen (1=geheel mee oneens)	7,3 (2,1)	17,5	7,2	18,8	56,5
TF2.5 ik zeker zo goed presteer als nu (1=geheel mee oneens)	7,9 (1,7)	17,4	10,2	7,4	64,9

	Gemiddelde (SD)	Stoplichtmodel (%)			
		helemaal mee eens (1-5.49)	beetje mee eens (5.5-6.99)	beetje mee oneens (7-7.99)	helemaal mee oneens (8-10)
Over 3 jaar denk ik dat ...	<b>schaal 1-10</b>				
TF2.2 ik aan een nieuwe uitdaging toe ben (1=geheel mee eens)	5,1 (2,8)	8,6	5,1	17,0	69,2
TF2.3 ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk (1=geheel mee eens)	7,5 (2,5)	55,3	15,5	5,3	24,0
TF2.4 mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn (1=geheel mee eens)	7,7 (2,2)	22,2	9,5	7,2	61,1
TF2.6 mijn werk erg veranderd zal zijn (1=geheel mee eens)	5,8 (2,5)	44,8	18,1	8,3	28,8
TF2.7 mijn baan niet meer bestaat (1=geheel mee eens)	8,3 (2,2)	11,5	10,5	4,2	73,7
TF3.1 Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? (range 21-100)	64,8 (5,0)				
TF3.2 Tot welke leeftijd denkt u - lichamelijk en geestelijk - in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten? (range 21-100)	64,9 (6,9)				
<b>Schaal 8. Belemmerende factoren</b>					
Geef aan hoe vaak de volgende situaties de uitvoering van je werk bemoeilijken... (omgescoord: 1=elke dag, 10=nooit)	<b>schaal 1-10</b>	<b>Wel belemmerend (score 1-4)</b>		<b>Niet belemmerend (score 5-10)</b>	
B1. Spanningen privé	8,2 (1,9)	6,4		93,6	
B2. Ongezonde leefstijl	8,7 (1,7)	4,0		96,0	
B3. Zorgtaken voor kind(eren) of andere naasten	8,1 (2,1)	9,1		90,9	
B4. Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werk afstand	8,4 (2,3)	10,5		89,5	
B5. Geldzorgen	8,9 (1,7)	4,1		95,9	
B6. Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk dat ik moet doen	8,5 (1,7)	4,6		95,4	
B7. Verminderde gezondheid	8,4 (2,0)	7,0		93,0	
B8. Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	8,3 (2,1)	7,5		92,5	
B9. Storingen in apparatuur	7,2 (2,4)	17,5		82,5	
B10. Onnodig veel overleg/vergaderen	7,7 (2,2)	11,6		88,4	
B11. Onnodig veel administratie	7,2 (2,5)	18,2		81,8	
B12. Collega die slecht functioneert	7,6 (2,3)	12,7		87,3	
B13. Leidinggevende die slecht functioneert	8,0 (2,3)	11,1		88,9	

## 5 Correlaties tussen de DIX variabelen

In dit hoofdstuk presenteren we een overzicht van de correlaties tussen de subschalen in de DIX (zie tabel 4). Bij het interpreteren van de correlatiecoëfficiënten kijken we voornamelijk naar de sterkte van de correlaties. Met grote aantallen deelnemers, zoals bij de DIX, worden correlaties namelijk al snel statistisch significant.

Op basis van de waarden van Cohen (1988) interpreteren we de sterkte van de correlaties als volgt:

- ›  $< 0,10$  = geen correlatie;
- ›  $\geq 0,10$  = zwakke correlatie (lichtgroen gekleurd in de tabel);
- ›  $\geq 0,30$  = medium correlatie (groen gekleurd);
- ›  $\geq 0,50$  = sterke correlatie (donkergroen gekleurd).

Tabel 4 Pearson correlaties tussen de DIX subschalen (n=7.057)

	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				
1. Algemene gezondheid (gemiddelde van 4 items)	1,00																																		
2. BMI	-,19**	1,00																																	
3. Lichamelijk functioneren (gemiddelde van 6 items)	,29**	-,07**	1,00																																
4. Vermoeidheid (gemiddelde van 4 items)	,38**	-,03*	,37**	1,00																															
5. Juiste kennis en vaardigheden	,24**	-,02	,04**	,16**	1,00																														
6. Talenten benutten	,18**	,01	0,00	,07**	,62**	1,00																													
7. Proactief leren (gemiddelde van 6 items)	,32**	-,01	,08**	,23**	,67**	,59**	1,00																												
8. Motivatie (gemiddelde van 4 items)	,30**	,03*	,09**	,35**	,48**	,40**	,64**	1,00																											
9. Betrokkenheid (gemiddelde van 3 items)	,24**	,03*	,08**	,31**	,35**	,31**	,48**	,68**	1,00																										
10. Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé- of familieomstandigheden	,31**	-,04**	,16**	,38**	,19**	,16**	,28**	,27**	,30**	1,00																									
11. Ik mis of verwaarloos regelmatig familie- of gezinsactiviteiten door mijn werk	-,17**	,03*	-,21**	-,37**	,03**	0,00	-,07**	-,06**	-,08**	-,48**	1,00																								
12. Ik mis of verwaarloos regelmatig mijn werkzaamheden door privé of familieverantwoordelijkheden	-,17**	,01	-,17**	-,32**	-,10**	-,06**	-,13**	-,11**	-,09**	-,29**	,53**	1,00																							
13. Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?	,18**	-,10**	,11**	,11**	,04**	,04**	,10**	,10**	,09**	,10**	-,08**	-,11**	1,00																						
14. Werkvermogen (fysiek)	,40**	-,08**	,32**	,28**	,25**	,16**	,32**	,25**	,22**	,33**	-,19**	-,20**	,13**	1,00																					
15. Werkvermogen (psychisch)	,37**	-,01	,20**	,46**	,29**	,22**	,40**	,35**	,31**	,40**	-,22**	-,22**	,06**	,53**	1,00																				
16. Prestatie (gemiddelde van 3 items)	,34**	,03**	,12**	,33**	,30**	,26**	,47**	,37**	,32**	,35**	-,17**	-,24**	,05**	,46**	,66**	1,00																			
17. Presenteïsme	,31**	-,01	,23**	,42**	,13**	,09**	,20**	,27**	,21**	,23**	-,22**	-,31**	,09**	,20**	,29**	,28**	1,00																		
18. Verzuimdagen	-,17**	,06**	-,08**	-,09**	-,02	,03*	-,01	-,02	-,01	-,07**	,04**	,04**	-,03**	,14**	-,08**	-,05**	-,16**	1,00																	
19. Persoonlijk leiderschap (gemiddelde van 6 items)	,26**	-,01	,07**	,16**	,42**	,52**	,49**	,41**	,37**	,25**	-,06**	-,09**	,06**	,25**	,33**	,38**	,15**	,02	1,00																
20. Veerkracht (gemiddelde van 4 items)	,37**	,03**	,15**	,34**	,30**	,26**	,40**	,35**	,30**	,29**	-,11**	-,14**	,05**	,32**	,54**	,49**	,25**	-,05**	,46**	1,00															
21. Veranderbereidheid (gemiddelde van 2 items)	,13**	-,07**	,04**	-,02	,21**	,19**	,15**	-,05**	-,09**	,06**	,01	-,02	,04**	,22**	,16**	,14**	-,01	-,03**	,24**	,25**	1,00														

	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
22. Employability (gemiddelde van 2 items)	,19**	,08**	,08**	,09**	,26**	,19**	,28**	,18**	,14**	,07**	,03**	,01	,08**	,22**	,18**	,16**	,03	,05**	,23**	,23**	,35**	1,00									
23. Over 3 jaar denk ik dat ik nog steeds goed bij mijn werk zal passen	,22**	,03*	,10**	,28**	,25**	,19**	,38**	,53**	,40**	,21**	,06**	,09**	,05**	,22**	,29**	,29**	,23**	,04**	,28**	,26**	,06**	,20**	1,00								
24. Over 3 jaar denk ik dat ik zeker zo goed presteer als nu	,25**	-,01	,13**	,24**	,34**	,26**	,41**	,39**	,32**	,23**	,09**	,15**	,03	,37**	,39**	,43**	,20**	,04**	,34**	,36**	,19**	,31**	,58**	1,00							
25. Over 3 jaar denk ik dat ik aan een nieuwe uitdaging toe ben	,01	,09**	-,02	,14**	,09**	,08**	,01	,22**	,19**	,06**	,08**	,06**	-,02	,12**	,04**	,04**	,14**	-,02	,06**	,05**	,42**	,26**	,27**	,06**	1,00						
26. Over 3 jaar denk ik dat ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van mijn werk	,19**	,05**	,23**	,33**	,14**	,04**	,15**	,13**	,14**	,22**	,23**	,21**	,06**	,39**	,31**	,22**	,20**	,08**	,07**	,20**	,12**	,18**	,15**	,33**	-,03	1,00					
27. Over 3 jaar denk ik dat mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	,13**	,01	,14**	,25**	,18**	,11**	,23**	,20**	,15**	,14**	,15**	,21**	,05**	,19**	,22**	,22**	,21**	,04**	,12**	,17**	,04**	,08**	,19**	,26**	,10**	,39**	1,00				
28. Over 3 jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn	,05**	-,01	,09**	,17**	,03	,05**	,04**	,09**	,06**	,07**	,11**	,12**	-,01	,04**	,10**	,10**	,14**	,01	,04**	,06**	,11**	,05**	,14**	,07**	,22**	,20**	,33**	1,00			
29. Over 3 jaar denk ik dat mijn baan niet meer bestaat	,12**	-,02	,12**	,21**	,14**	,07**	,17**	,23**	,17**	,08**	,10**	,15**	,06**	,12**	,12**	,12**	,17**	,02	,07**	,10**	,03	,10**	,23**	,18**	,13**	,19**	,33**	,34**	1,00		
30. Leeftijd tot wanneer men door wil werken	,08**	,04**	,06**	,08**	,07**	,06**	,08**	,12**	,11**	,10**	,06**	,06**	,02	,08**	,08**	,06**	,10**	-,02	,08**	,06**	-,03	,01	,10**	,06**	,06**	,05**	,05**	,06**	,05**	1,00	
31. Leeftijd tot men denkt in staat is door te werken	,15**	,03	,11**	,18**	,09**	,06**	,10**	,15**	,11**	,15**	,10**	,07**	,02	,19**	,20**	,13**	,14**	,06**	,09**	,15**	0,00	,07**	,18**	,14**	,07**	,19**	,07**	,08**	-,03	,41**	1,00

Not: \*\* correlatie is significant op p<0,01 niveau, \* correlatie is significant op p<0,05 niveau

## Literatuur

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- 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.
- Baily, W.C., Woodiel, D.K., Turner, M.J., & Young, J. (1998). The relationship of financial stress to overall stress and satisfaction. *Personal Finances and Worker Productivity*, 2(2), 198-206.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Becker, G.S. (1993). Nobel lecture: the economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101, 385-409.
- Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & S. Dhondt (2000). *RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beeldschermwerk, muisgebruik en andere ICT gerelateerde factoren*. Hoofddorp: TNO.
- Blatter, B., Dorenbosch, L., & Keijzer, L. (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief: inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Leiden, TNO.
- Brunetto, Y., Teo, S.T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol.1* (2nd ed.) (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Dorenbosch, L.W. (2009). *Management by vitality*. Proefschrift. Ridderkerk: Ridderprint.
- Dorenbosch, L.W., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief*. In: *Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt* (Congresbundel SZW Jaarcongres), pp. 23-50.
- Douwes, M. & Hooftman, W. (2019). *Arbobalans 2018, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Feather, N. (1992). Values, Valences, Expectations, and Actions. *Journal of Social Issues*, 48(2), 109-124.



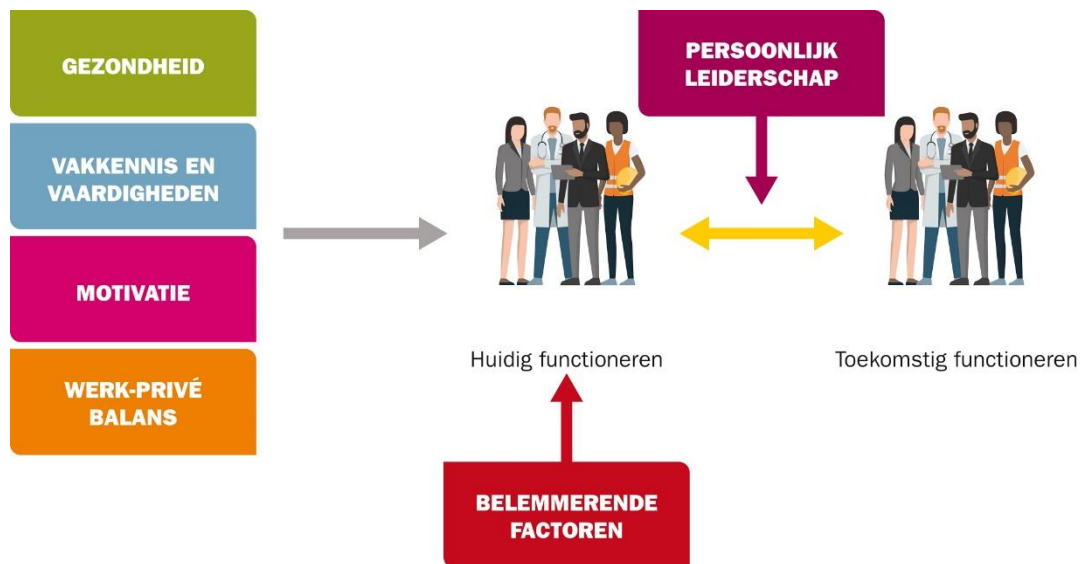
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Goodman, S.A., & Svyantek, D.J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, E.M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625-1635.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., & van den Bossche, S.N.J. (2014). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 - Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M, Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J., & van den Bossche, S.N.J. (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 - Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Iaffaldano, M.T., & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 546-552.
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizationaal commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.
- Johns, G., Mariglia, M. (2015). The reliability, validity, and accuracy of self-reported absenteeism from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1):1-14
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kim, J., & Garman, E.T. (2004). Financial Stress, Pay Satisfaction and Workplace Performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69-76.
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E.T. (2006). Relationship between financial stress and workplace absenteeism of credit counseling clients. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 458-478.
- Kluytmans, F. (2001). *Leerboek personeelsmanagement*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W., Van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance - A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L., & De Korte, E. (2015). Beter presteren op je werk door Het Nieuwe Werken? Dossier Werkprestatie. *Tijdschrift Voor Human Factors*, 40(4), 15-18.
- Koopmans, L., Niks, I., & De Vroome, E.M.M. (2019). Veerkracht op het werk ter versterking van duurzame inzetbaarheid van werknemers. *Tijdschrift voor Human Resource Management*, ingediend ter publicatie.
- Koppes L.L.J., de Vroome E.M.M., & van den Bossche S.N.J. (2011). *NEA cohortonderzoek 2007 - 2009; Methoden en eerste resultaten* (Netherlands Working Conditions Cohort Study (NWCCS)). Hoofddorp: TNO.
- Kristof, A.L. (1996): Person-organisation fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lagerveld, S.E., Blonk, R.W.B., Brenninkmeijer, V., Wijngaards-de Meij, L., & Schaufeli, W.B. (2012). Work-Focused Treatment of Common Mental Disorders and Return to Work: A Comparative Outcome Study. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 220-234.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Lötters, F., Meering, 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.
- Luthans, F. (2002). The need and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S.J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.
- Metselaar, E.E., & Cozijnsen, A.J. (2002). *Van weerstand naar veranderingsbereidheid*. Heemstede: Holland Business Publications.
- Neuman, S. & Weiss, A. (1995). On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence. *European Economic Review*, 39, 943-955.
- Niks, I., Sanders, J.J.F.M., Heuvel, S.G. van den & Venema, A. (2018). *Duurzame inzetbaarheid in Nederland*. Leiden: TNO.
- Peeters, M.C., De Jonge, J., & Taris, T.W. (Eds.). (2013). *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., & van Dierendonck, D. (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

- Sociaal Economische Raad (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sociaal Economische Raad (2016). *Een werkende combinatie, Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst. Advies 16/08, Deel I Samenvatting & Visie*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Thijssen, J.G.L. (2001). *To be employable. Inzetbaarheid in de tweede loopbaanhelft*. Paper OSA-congres, november 2001. Tilburg: OSA.
- Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Van Dam, L. M. C., van den Eerenbeemt, J., Hermans, L. M., van Egmond, M. P., & van der Zwaan, G. L. (2018). Stress by technology: What employees see is only the tip of the iceberg: Abstract. *Proceedings of the 13th European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP), Adapting to Rapid Changes in today's Workplace 5-7 September 2018 in Lisbon, Portugal*. Lisbon, Portugal.
- Van den Heuvel, S., Geuskens, G., Bouwhuis, S., & Niks, I. (2018). *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) - Methodologisch rapport (2010-2017)*. Leiden: TNO.
- Van der Zee, K.I., & Sanderman, R. (2012). *Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de Rand-36, een handleiding*. Groningen: Research Institute SHARE, UMCG/Rijks-universiteit Groningen.
- Van Emmerik, M., de Vroome, E.M.M., Kraan, K.O., & van den Bossche, S.N.J. (2017). *Werkgevers Enquête Arbeid 2016 - Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Van Veldhoven M, & Dorenbosch, L.W. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131.
- Van Vuuren, T., & Marcelissen, F. (2017). Sturen op eigen regie voor duurzame inzetbaarheid. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 25(8), 364-367.
- Van Zwieten, M., Ybema, J.F., & Geuskens, G. (2011). Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 412-429.
- Vos, F.S.M, & de Jong, T. (2014). *DIX Verantwoordingsrapport*. TNO: Hoofddorp.
- Werk&Mantelzorg (2018). *Benchmark Werk&Mantelzorg*. Geraadpleegd van <https://www.werkenmantelzorg.nl/kennisbank/>
- World Economic Forum (2008). *Working Towards Wellness: The Business Rationale*. Geneva: World Economic Forum. Publication REF: 150108.
- World Health Organization (1948). Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948. In Grad, Frank P. (2002). "The Preamble of the Constitution of the World Health Organization". *Bulletin of the World Health Organization*, 80(12), 982.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

# Bijlage DIX vragenlijst 2018

## Uitgangsmodel



## Module gezondheid

### 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
G1.2 energie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1.3 fitheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1.4 levenslust	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
G3.2 uw schouders	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
G3.4 uw polsen/handen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.5 uw rug	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.6 uw heupen/benen/knieën/voeten	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

## Module Vakkennis en vaardigheden

### V1. Vakkennis en vaardigheden

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. Ik heb de juiste kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van mijn functie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### V2. Talenten benutten

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
V2. Mijn talenten en capaciteiten worden goed benut in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### V3. Proactief leren

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V3.1 In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V3.2 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
V3.3 In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
V3.4 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

## Module Motivatie

### M1. Motivatie in het werk

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 bij de organisatie

	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

### M3. Werktevredenheid

	Zeer ontevreden					Zeer tevreden				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M3.1 In hoeverre bent u alles bij elkaar genomen tevreden met uw werk?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Module Werk-privé balans

### W1. Werk-privé balans

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

### W2. Werk-thuis interferentie

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraak?

	Nooit							Heel vaak		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W2.1 Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### W3. Thuis-werk interferentie

In welke mate bent u het eens met de volgende uitspraak?

	Nooit							Heel vaak		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W3.1 Mist of verwaarloost u werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### W4. Financiële situatie

W4. Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?	<input type="radio"/> Komt veel geld te kort <input type="radio"/> Komt een beetje geld tekort <input type="radio"/> Komt precies rond <input type="radio"/> Houdt een beetje geld over <input type="radio"/> Houdt veel geld over
--	--

### W5. Mantelzorg

W5. Verricht u mantelzorg?  <i>Mantelzorg is de zorg die u geeft aan een bekende uit uw omgeving, zoals uw partner, ouders, kind, buren of vrienden, als deze persoon voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is. Deze zorg kan bestaan uit het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer, geldzaken regelen, enzovoorts?</i>	<input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> Ja
---	---



## Module Huidig functioneren

### HF1. Werkvermogen (fysiek)

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

### HF2. Werkvermogen (mentaal)

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
HF2.1 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de geestelijke (psychische) eisen van mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### HF3. Prestatie

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
HF3.1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HF3.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HF3.3 Ik presteer goed in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### HF4. Presenteïsme (productiviteitsverlies)

Hoe vaak komt de volgende situatie voor?

	Zelden							Heel vaak		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF4. 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

### HF5. Verzuim

HF5. Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?	_____ dagen
<i>Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken tellen als verzuim.</i>	

## Module Persoonlijk leiderschap

### PL1. Eigen regie

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

### PL2. Veerkracht

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

	Geheel mee oneens							Geheel 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 werkdruk	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

### 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

## Module Toekomstig functioneren

### TF1.1 Employability - nieuwe baan bij huidige werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin 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
TF1.1 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie krijgen <u>bij mijn huidige werkgever</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### TF1.2 Employability - nieuwe baan bij andere werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin 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
TF1.2 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie krijgen <u>bij een andere werkgever</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### TF2. Bent u over 3-5 jaar nog aan het werk?

- Ja
- Nee (→ ga verder naar TF3)
- Weet niet

### TF2b. Over 3 jaar denk ik dat ...

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

### TF3. Doorwerken

		Weet niet
TF3.1 Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken?	Tot ___ jaar	0
TF3.2 Tot welke leeftijd denk u - lichamelijk en geestelijk – in staat te zijn om uw huidige werk voort te zetten?	Tot ___ jaar	0

## Module 9. Belemmerende factoren

Geef aan hoe vaak de volgende situaties de uitvoering in je werk bemoeilijken.

	Nooit							Elke dag		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B1. Spanningen privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2. Een ongezonde leefstijl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3. Zorgtaken voor kind(eren) of andere naasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4. Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5. Geldzorgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6. Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7. Verminderde gezondheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8. Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B9. Storing in apparatuur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B10. Onnodig overleg/vergaderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11. Onnodig veel administratie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12. Collega die slecht functioneert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13. Leidinggevende die slecht functioneert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0