

> TNO rapportage

Monitoring NPDI 2014

Overzicht en verdiepende analyses

TNO innovation
for life

29 december 2014 >

Monitoring NPDI 2014

Overzicht en verdiepende analyses

Datum	29 december 2014
Auteurs	W.E. Hooftman T. de Jong F.S.M. Vos
Projectnummer	060.07544/01.11.02
Rapportnummer	R14130
Contact TNO	Francel Vos
Telefoon	088 866 52 68 / 06 21 13 44 40
E-mail	francel.vos@tno.nl

Gezond Leven

Schipholweg 77-89
2316 ZL LEIDEN
Postbus 3005
2301 DA LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
F 088 866 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	Inleiding	1
2	Overzicht monitorinstrumenten	3
2.1	Overzicht	3
3	Resultaten werknemers	5
3.1	Overzicht DIX	5
3.2	Stoplichtscores DIX	6
3.2.1	Gezondheid	6
3.2.2	Vakkennis en vaardigheden	7
3.2.3	Motivatie en betrokkenheid	8
3.2.4	Werk-privé balans	8
3.2.5	Huidige inzetbaarheid	9
3.2.6	Persoonlijke factoren	10
3.2.7	Toekomstige inzetbaarheid	10
3.2.8	Samenvatting DIX-scores	12
3.3	Actieplannen en evaluaties	13
3.3.1	Overzicht actieplannen	13
3.3.2	Wat kunnen we met de resultaten?	14
3.3.3	Evaluatie van het actieplan	20
3.3.4	Relatie actieplannen en DIX	21
3.3.5	Samenvatting bevindingen actieplannen	22
4	Resultaten werkgevers	23
4.1	Oriëntatiescan	23
4.2	Bedrijfsscan	27
4.3	Relatie oriëntatiescan en DIX	28
4.4	Samenvatting resultaten werkgeversdata	30
5	Plannen voor 2015	31
	Literatuur	33
	Bijlage 1 Vragenlijst DIX	35
	Bijlage 2 Overzicht variabelen DIX	41
	Bijlage 3 Overzicht DIX uitgesplitst naar geslacht en leeftijd	43

1 Inleiding

In deze rapportage geven we een overzicht van de monitoractiviteiten binnen het Nationaal Inzetbaarheidsplan in 2014.

Het NIPlan is in 2010 ontwikkeld op initiatief van Stichting Werkgeversforum Kroon op het Werk, TNO en WerkvanNu. Samen met de aangesloten partners is een gemeenschappelijke missie voor het NIPlan geformuleerd:

Wij stimuleren mensen én organisaties om het beste in elkaar naar boven te halen. We delen kennis, ontwikkelen kennis en passen deze toe. Dit doen we vanuit ieders rol, expertise en verantwoordelijkheid. Het resultaat is Duurzame Inzetbaarheid van mensen, in balans met de ambities van organisaties.

De doelstelling brengen we in praktijk door het aanbieden en bevorderen van:

- › een lerend netwerk ingericht voor partners, bedrijven en hun werknemers;
- › een modern interactief communicatiemedium via internet waarmee werknemers, leidinggevenden en werkgevers in beweging worden gebracht.

Voor een betere aansturing zijn in 2014 de netwerkactiviteiten van het NIPlan afgesplitst van de instrumentontwikkeling en het onderzoek. Het label voor de netwerkactiviteiten is veranderd in Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI).

De monitoractiviteiten zijn uitgevoerd door TNO en bestonden uit:

- › verzamelen en analyseren van data van het NIPlan, verzameld met belangrijkste instrumenten van het NIPlan:
 - Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX);
 - actieplannen voor werknemers;
 - oriëntatiescan voor werkgevers;
 - bedrijfsscan.

Dit jaar is vooral gekeken naar de samenhang tussen de instrumenten en is de onderzoekswaarde van de actieplannen van werknemers verkend.

Ook is het onderliggende model van het NIPlan getoetst. Hiervan wordt in een separaat rapport verslag gedaan (De Jong e.a., 2015).

In hoofdstuk 2 geven we een overzicht van de beschikbare monitorinstrumenten. In hoofdstuk 3 gaan we vervolgens in op de werknemersresultaten en in hoofdstuk 4 op de werkgeversresultaten. In hoofdstuk 5 beschrijven we op basis van de analyses onze leerpunten en kijken we naar de toekomst. Met de leerervaringen willen we adviseurs en bedrijven helpen om op effectieve wijze vorm te geven aan duurzame inzetbaarheid. De informatie geeft TNO en beleidsmedewerkers stuurinformatie en input voor nieuwe kennisagenda's.

2 Overzicht monitorinstrumenten

Vanuit het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid worden verschillende monitorinstrumenten ingezet. Er zijn zowel instrumenten die ingaan op de inzetbaarheid van de individuele werknemer als instrumenten die iets zeggen over aangrijpingspunten op bedrijfsniveau.

Op individueel niveau:

- › DIX;
- › actieplannen;
- › evaluaties van de actieplannen.

Op bedrijfsniveau:

- › oriëntatiescan;
- › bedrijfsscan.

In deze rapportage beschrijven we de laatste stand van zaken wat betreft deze instrumenten (mate van gebruik) en gaan we iets dieper in op de DIX in relatie tot actieplannen. Daarbij moet wel worden gerealiseerd dat aan de data van met name de actieplannen en de werkgeversdata in dit rapport in absolute zin nog niet veel waarde moet worden gehecht. Daarvoor zijn de aantallen te klein en is het instrumentarium nog onvoldoende doorontwikkeld. Het gaat er om dát er data via het digitale portaal verzameld kan worden en we een begin hebben gemaakt met het aanleggen van leerloops voor werknemers. Ook laat het rapport zien dat het mogelijk is om data van verschillende bronnen met elkaar in verband te brengen. De eerste analyses moeten inspireren tot aanvulling en verbetering.

2.1 Overzicht

Tabel 2.1 geeft een overzicht van hoe vaak de verschillende vragenlijsten per oktober 2014 zijn ingevuld. Zowel het aantal individuele werknemers dat de lijst heeft ingevuld als het aantal verschillende organisaties waar zij uit afkomstig zijn wordt weergegeven. De vragenlijsten op bedrijfsniveau worden vaak door verschillende mensen ingevuld. Het gaat dan bijvoorbeeld over het management, HR, maar ook de OR of MR. Gezamenlijk schetsen zij een beeld van de inzetbaarheid en mogelijke pijnpunten daar in binnen het bedrijf. De DIX en de actieplannen worden door werknemers ingevuld. Zij geven aan hoe het met aspecten van hun inzetbaarheid gaat (DIX) en aan welke punten zij willen gaan werken (actieplannen). Ook de DIX is door meerdere werknemers per organisatie ingevuld (minimaal 19 personen per organisatie).

Tabel 2.1 Gebruik monitorinstrumenten op individueel en bedrijfsniveau tot en met oktober 2014

	individuen	organisaties*
Individueel niveau		
Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX):		
• DIX 2014	1256/1251**	13/8***
Actieplannen:		
• inzetbaarheid	608	20
• gezond leven	307	23
• motivatie en betrokkenheid	147	21
• werk-privé	134	21
• kennis en vaardigheden	41	12
Evaluatie Actieplan:		
• gezond leven	78	15
• motivatie en betrokkenheid	37	14
• werk-privé	20	10
• kennis en vaardigheden	42	12
Bedrijfsniveau		
Oriëntatiescan (OS); algemene lijst	259	14
Bedrijfsscan (BS)	276	17

* Soms zitten bedrijven onder verschillende namen in het bestand. Bijvoorbeeld "bedrijf afdeling a" en "bedrijf afdeling b". Dit is als één bedrijf geteld.

** Het eerste cijfer is het aantal individuen /organisaties inclusief bedrijven met 1 respondent. Het 2e getal betreft het aantal individuen/organisaties exclusief bedrijven met 1 respondent.

*** Het aantal bedrijven waar werknemers de DIX 2014 hebben ingevuld, is lager dan het aantal bedrijven waarin de actieplannen zijn ingevuld. Dit komt doordat er ook werknemers zijn die naar aanleiding van eerdere versies van de DIX zijn gestart met de actieplannen.

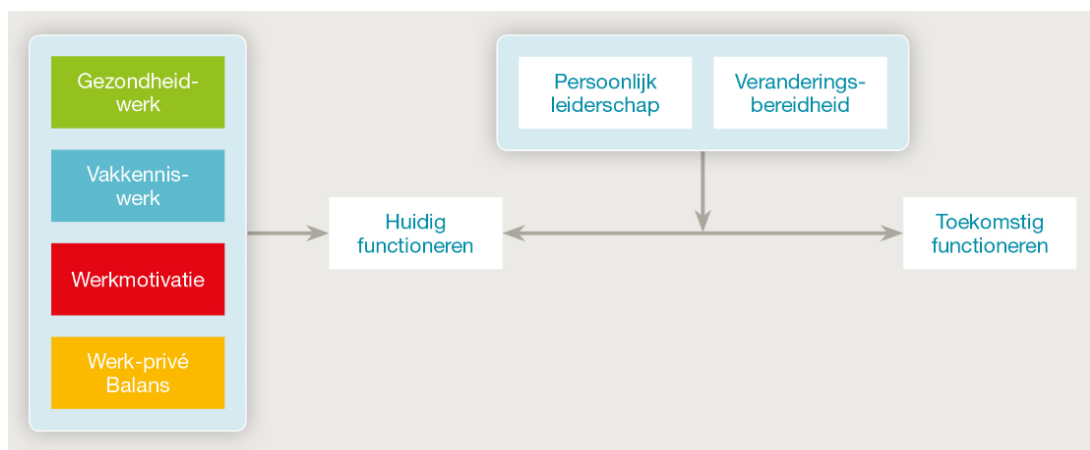
3 Resultaten werknemers

3.1 Overzicht DIX

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

In dit document richten we ons op de hernieuwde versie van de DIX (bijlage 1; verantwoordingsrapport Vos & De Jong, 2014).

Onderstaand model (figuur 3.1) vormde het uitgangspunt voor de DIX-2014. In de DIX zitten vragen over de 4 kernwaarden (gezondheid, vakkennis, motivatie, balans werk-privé). Huidige en toekomstige inzetbaarheid zijn hier als uitkomstwaarden aan toegevoegd. In de DIX 2014 zijn bovendien 'persoonlijk leiderschap', 'veerkracht' en 'veranderingsbereidheid' als persoonlijke factoren opgenomen.



Figuur 3.1 Model Duurzame InzetbaarheidsindeX

De stand in oktober 2014 is dat 1251 respondenten de DIX-2014 hebben ingevuld vanuit 8 verschillende bedrijven/organisaties. In tabel 3.1 is de verdeling naar geslacht, leeftijd en sector weergegeven.

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

kenmerken	aantal	percentage
Geslacht (n=1.251)		
• Man	919	73,5
• Vrouw	332	26,5
Leeftijd: gemiddelde leeftijd 47 (21-65) (n=1.241)		
• Tot 34 jaar	167	13,5
• 35-44 jaar	318	25,6
• 45-54 jaar	407	32,8
• 55 jaar en ouder	349	28,1
Sector (n=1.251)		
• Energie (2 organisaties)	896	71,6
• Infra (1 organisatie)	183	14,6
• Overheid (4 organisaties)	122	9,8
• Zorg (1 organisatie)	50	4,0

In bijlage 2 is een overzicht van de variabelen en bijbehorende betrouwbaarheid van de DIX-2014 weergegeven.

3.2 Stoplichtscores DIX

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 (1-10). Bij de vragen waarbij dit niet het geval is, is de antwoordcategorie omgerekend naar een waardering op een 10-puntschaal. 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 er omgecodeerd.

De stoplichtaanduiding is 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.

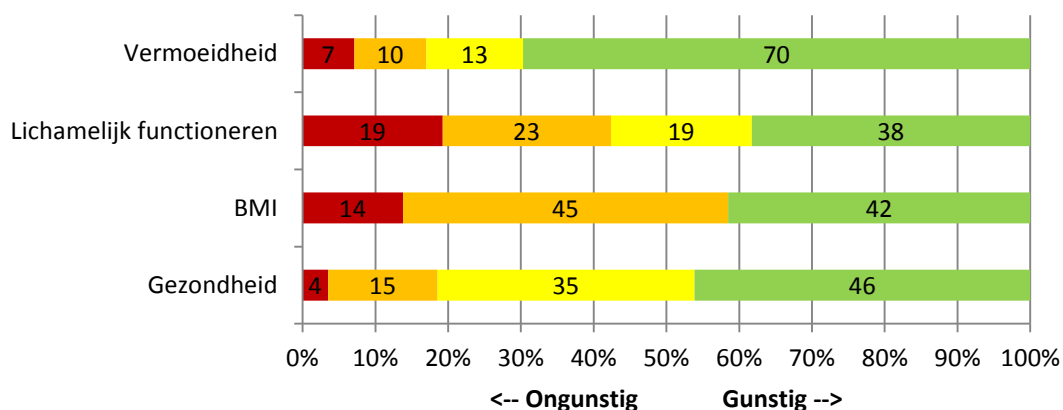
Hieronder beschrijven we per categorie uit het NIPlan model de stoplichtwaarden. In bijlage 3 staan de gemiddelde DIX-scores op een schaal van 1-10 weergegeven, waarbij een uitsplitsing is gemaakt naar geslacht en leeftijd. Als er opvallende verschillen zijn tussen deze categorieën, wordt dit hieronder vermeld per categorie.

3.2.1 Gezondheid

In de DIX wordt gezondheid gemeten met de volgende variabelen:

- › algemene gezondheid;
- › BMI;
- › lichamelijk functioneren (minder strakke stoplichtversie);
- › vermoeidheid.

In figuur 3.2 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.2 Overzicht stoplichtenwaarden gezondheid (n=1.251; voor BMI n=1.238)

Wat opvalt uit het overzicht met de stoplichtscores is:

- › met name BMI (overgewicht) is een aandachtspunt (relatief veel mensen rood/oranje);
- › een relatief klein percentage scoort laag op vermoeidheid;
- › de meeste mensen scoren ongunstig op lichamelijk functioneren.

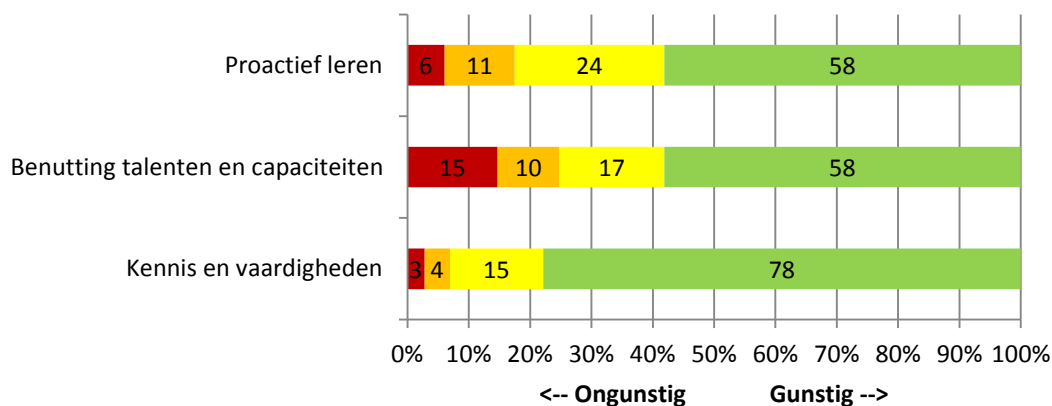
Met betrekking tot leeftijd zien we verschillen; ouderen scoren relatief ongunstiger op lichamelijk functioneren (55 en ouder) en overgewicht (45 en ouder) dan jongere werknemers.

3.2.2 Vakkennis en vaardigheden

De DIX meet kennis en vaardigheden op de volgende variabelen:

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

In figuur 3.3 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.3 Overzicht stoplichtwaarden vakkennis en vaardigheden (n=1.251)

Wat opvalt uit het overzicht met de stoplichtscores is:

- › een groot deel geeft aan de juiste kennis en vaardigheden te hebben voor het uitvoeren van de functie;
- › relatief veel mensen scoren rood, als het gaat om het benutten van talenten en capaciteiten;

- › proactief leren laat ruimte voor verbetering zien.

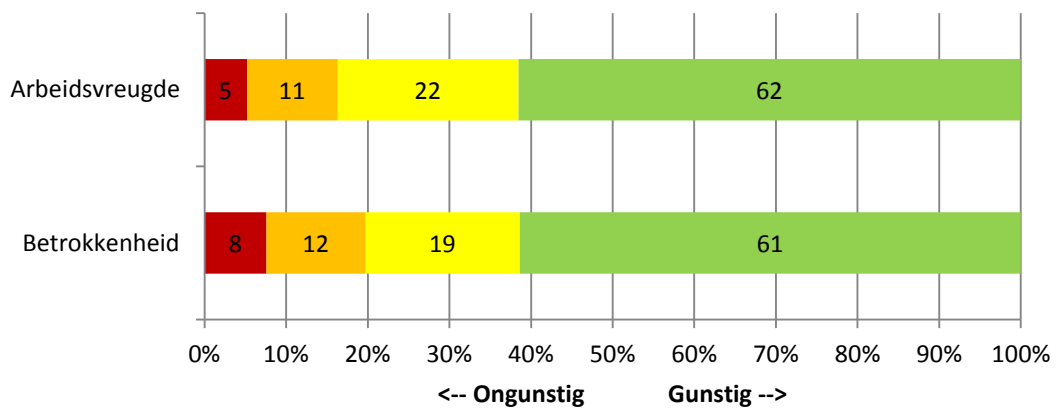
Met betrekking tot leeftijd scoren ouderen (55 en ouder) gunstiger op benutting van competenties, maar ongunstiger op proactief leren.

3.2.3 *Motivatie en betrokkenheid*

De DIX meet voor motivatie en betrokkenheid de volgende variabelen:

- › arbeidsvreugde;
- › betrokkenheid.

In figuur 3.4 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.4 Overzicht stoplichtwaarden motivatie en betrokkenheid (n=1.251)

Wat opvalt uit het overzicht met de stoplichtscores is dat men redelijk positief scoort op arbeidsvreugde en betrokkenheid; relatief weinig personen scoren rood. Wel is er nog ruimte voor verbetering, relatief veel personen scoren geel.

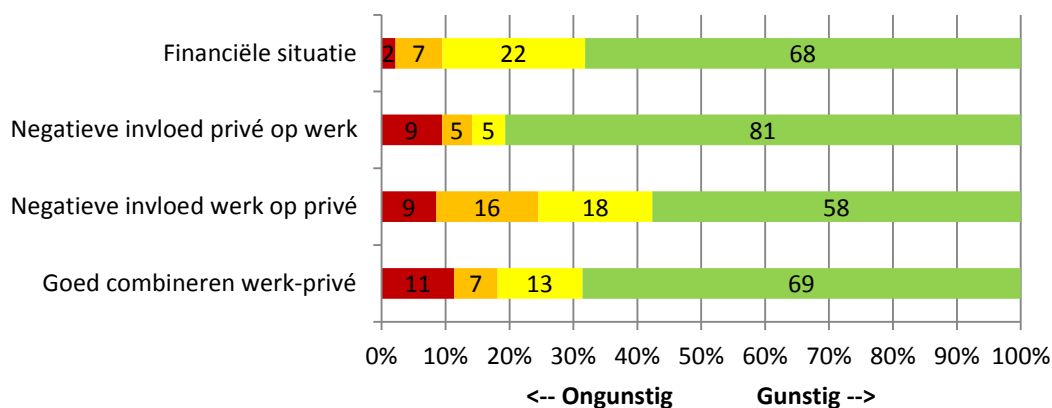
Ouderen (55 en ouder) scoren relatief hoger op werkplezier en betrokkenheid dan de jongste groep werknemers (tot 35 jaar).

3.2.4 *Werk-privé balans*

Voor werk-privé balans zijn vier variabelen gebruikt:

- › financiële situatie;
- › negatieve invloed privé op werk;
- › negatieve invloed werk op privé;
- › goed kunnen combineren werk-privé.

In figuur 3.5 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.5 Overzicht stoplichtwaarden werk-privé balans (n=1.251)

Wat opvalt aan de stoplichtscores is:

- › relatief weinig personen geven aan dat hun privé situatie het werk negatief beïnvloedt;
- › wat meer personen geven aan er sprake is van negatieve invloed van werk op de privé situatie;
- › overall zijn veel mensen goed te spreken over de combinatie van werk-privé, echter hier scoren wel de meeste mensen ongunstig (11%);
- › relatief weinig mensen komen veel tot een beetje geld te kort, ruim 20% komt precies rond en de meerderheid geeft aan geld over te houden (groen).

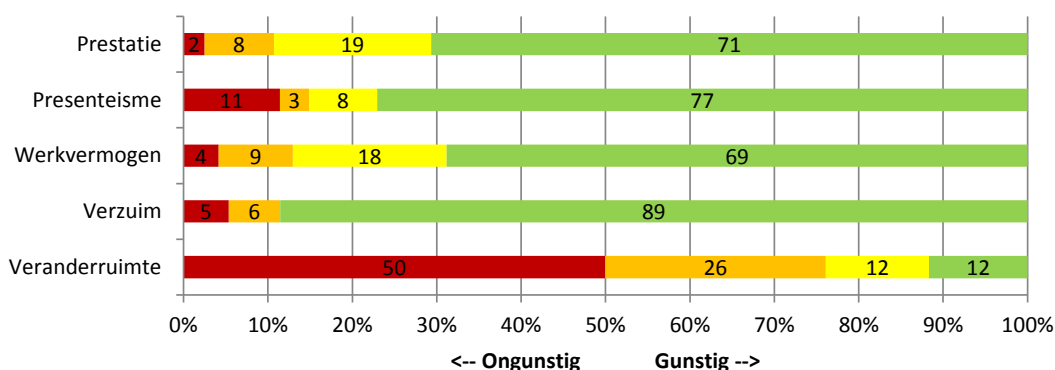
Ouderen (55 en ouder) scoren relatief gunstiger op de combinatie werk en privé.

3.2.5 Huidige inzetbaarheid

Er zijn vijf variabelen gemeten als indicator voor de huidige inzetbaarheid:

- › prestatie;
- › presenteïsme (wel op het werk maar minder productief);
- › werkvermogen;
- › verzuim;
- › veranderruimte.

In figuur 3.6 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.6 Overzicht stoplichtwaarden huidige inzetbaarheid (n=1.251)

Het volgende valt op aan de stoplichtscores:

- › op de meeste factoren scoort men relatief gunstig;

- › 10% scoort rood op presenteïsme (ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) ben ik minder productief);
- › veranderruimte is de mate waarin men denkt makkelijk een nieuwe baan binnen of buiten de eigen organisatie te vinden. De helft scoort hier rood en denkt hier moeite mee te hebben.

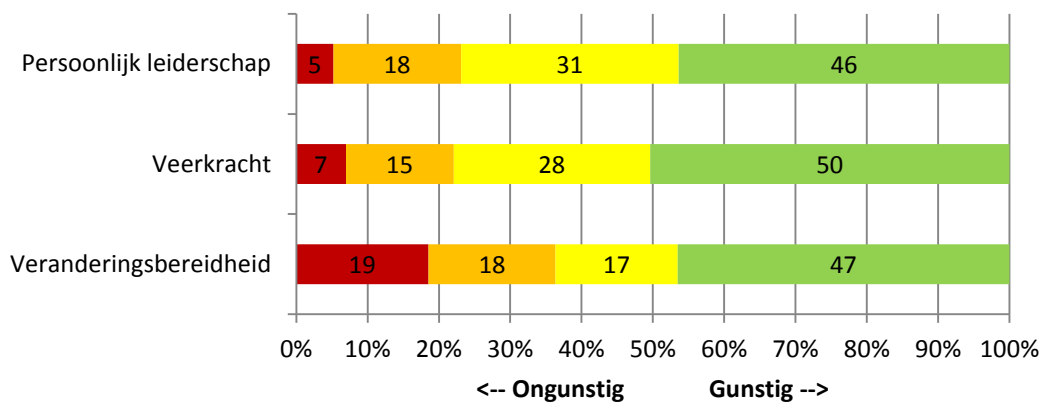
Wat betreft de huidige inzetbaarheid scoren ouderen (55 en ouder) gemiddeld genomen lager op werkvermogen en hoger op presenteïsme, verder scoren zij lager op de mate waarin zij makkelijk een nieuwe baan binnen of buiten de organisatie kunnen vinden vergeleken met de groep tot 45 jaar.

3.2.6 *Persoonlijke factoren*

Er zijn drie variabelen gemeten die iets zeggen over 'persoonlijke omgang' met inzetbaarheid:

- › persoonlijk leiderschap;
- › veerkracht;
- › veranderingsbereidheid.

In figuur 3.7 staan de stoplichtwaarden voor deze categorie.



Figuur 3.7 Overzicht stoplichtwaarden persoonlijke factoren (n=1.251)

Het volgende valt op aan de stoplichtscores:

- › bij persoonlijk leiderschap gaat het over de mate waarin men zelf leiderschap heeft over de eigen inzetbaarheid. Iets minder dan de helft scoort hierop groen, een groot deel (30%) geel en oranje (18%) en een klein deel rood (5%);
- › bij veerkracht gaat het om de mate waarin men goed om kan gaan met druk en tegenslagen. Ook hierop scoort men relatief gunstig;
- › op veranderingsbereidheid, de bereidheid om van functie of werkgever te veranderen, scoort men relatief iets ongunstiger, 19% scoort rood.

Met betrekking tot de persoonlijke factoren scoren de ouderen (55 en ouder) hoger op persoonlijk leiderschap maar lager op veranderingsbereidheid. De groep tot 35 jaar scoort het laagst op veerkracht.

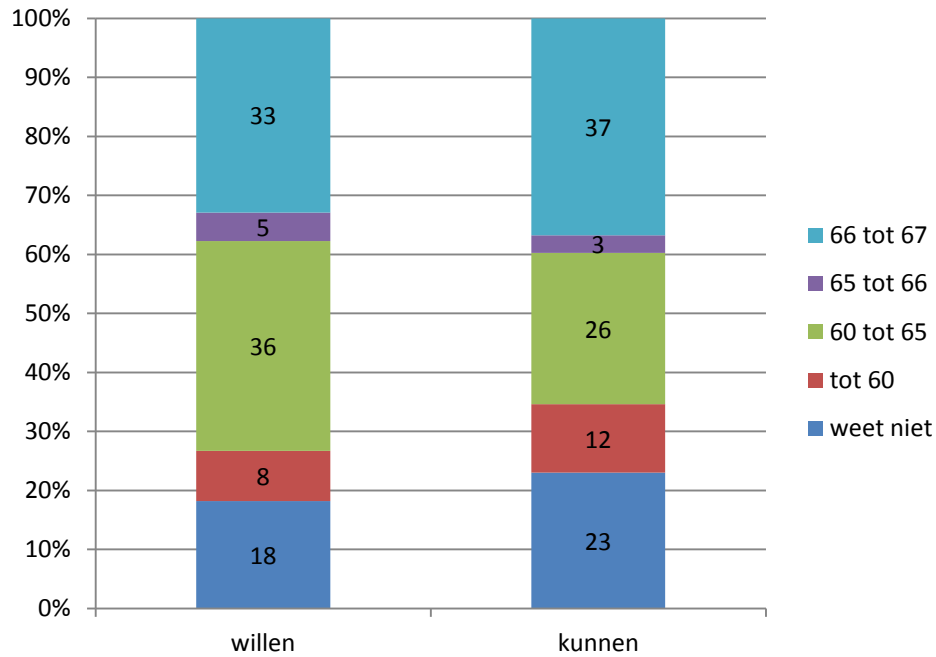
3.2.7 *Toekomstige inzetbaarheid*

Bij de toekomstige inzetbaarheid is gevraagd naar:

- › leeftijd tot wanneer men wil en kan doorwerken;

- › risico op verminderde inzetbaarheid over 3-5 jaar.

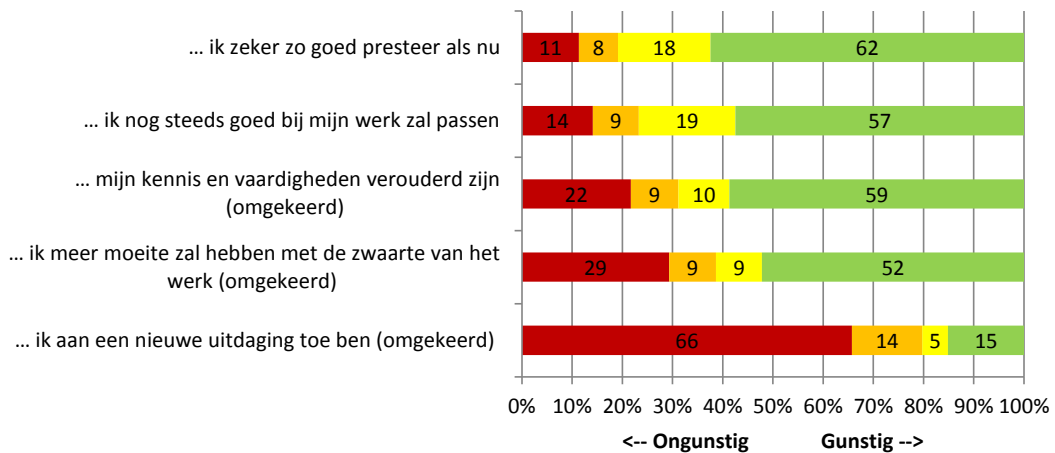
Over het algemeen geeft men aan langer door te **willen** werken dan te **kunnen** doorwerken. Gemiddeld geeft men aan door te **willen** werken tot 64,8 jaar en door te **kunnen** werken tot 64,6 jaar. Deze gemiddelden zijn gebaseerd op de deelnemers die deze inschatting hebben gemaakt (willen n=1.023, kunnen n=963); een deel gaf aan dit niet te weten. In figuur 3.8 is een verdeling in percentages per leeftijdscategorie weergegeven. Relatief veel respondenten konden geen inschatting maken over het kunnen doorwerken vergeleken met tot welke leeftijd men wil doorwerken.



Figuur 3.8 Overzicht willen en kunnen doorwerken (n=1.251)

Met betrekking tot leeftijd is het opvallend dat de ouderen (55 jaar en ouder) aangeven tot een iets hogere leeftijd te willen en kunnen doorwerken.

In figuur 3.9 staan de vragen rondom de inschattingen over de toekomst weergegeven. Hierbij zijn drie vragen omgecodeerd (over vaardigheden, zwaarte werk en uitdaging), zodat een hoge score betekent dat men een goed inzetbaarheid heeft op de plek waar men zit. Het percentage met score rood is dus de groep die hierop het minst goed scoort.



Figuur 3.9 Inschatting over toekomst stoplichten (n=1.190): Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat:

Wat in dit overzicht opvalt:

- › dat er voor veel mensen (40-60%) een zekere mismatch zal ontstaan tussen wat men kan en wil in het werk en wat het werk vraagt;
- › veel mensen zijn over 3-5 jaar aan een nieuwe uitdaging toe;
- › bijna 25% (rood, oranje) denkt dat het werk over 3-5 jaar eigenlijk niet zo goed meer bij ze past;
- › bijna 40% (rood, oranje) van de mensen denkt, dat ze meer moeite krijgen met de zwaarte van het werk;
- › bijna een derde (rood, oranje) van de mensen verwacht dat kennis en vaardigheden verouderd zijn.

Het valt op dat 55 plussers vaker aangeven dat hun werk nog goed bij ze past over 3-5 jaar, minder vaak aan een uitdaging toe zijn, vaker denken moeite te hebben met zwaarte van het werk, vaker denken dat kennis en vaardigheden verouderd zijn en denken minder goed te presteren.

3.2.8 Samenvatting DIX-scores

Op basis van de 1.251 ingevulde vragenlijsten in 2014 kunnen we het volgende zeggen over de groep die de vragenlijst heeft ingevuld.

Kijkend naar de onderdelen van het model zijn de volgende onderdelen vooral aangrijpingspunten voor beleid en interventies:

- › relatief veel mensen hebben een zorgelijke BMI (59% rood/oranje);
- › relatief veel mensen hebben moeite met lichamelijk functioneren (42% rood/oranje);
- › kennis en vaardigheden zijn momenteel nog goed op peil maar het benutten van talenten verdient aandacht (25% rood/oranje);
- › men is over het algemeen gemotiveerd aan het werk;
- › de balans werk-privé is redelijk goed, al geeft 25% aan dat er sprake is van negatieve impact van het werk op het privé leven;
- › een kleine 20% geeft aan dat de veerkracht en persoonlijk leiderschap beter kunnen en 37% geeft aan weinig veranderingsbereid te zijn;
- › de huidige prestaties van medewerkers worden positief gewaardeerd (zelfevaluatie), al geeft 14% eerlijk toe regelmatig minder productief aan het werk te zijn;

- › voor veel mensen (40-60%) zal er over 3-5 jaar een zekere mismatch ontstaan tussen wat men kan en wil in het werk en wat het werk vraagt.

3.3 Actieplannen en evaluaties

Naar aanleiding van de DIX worden de respondenten gestimuleerd om in actie te komen om hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Zij kunnen daarbij één of meerdere van onderstaande actieplannen invullen. Het invullen wordt deels gestuurd. Als eerste wordt het actieplan inzetbaarheid aangeboden. Hierin wordt gevraagd aan welke hoofdonderwerpen men graag wil gaan werken. Vervolgens wordt verwezen naar de verdiepende actieplannen. De actieplannen zijn niet afgeschermd en kunnen ook zonder sturing door de werknemers benaderd worden. De keuze is dus uiteindelijk aan de werknemer zelf.

3.3.1 Overzicht actieplannen

De volgende actieplannen zijn beschikbaar:

- › actieplan inzetbaarheid;
- › actieplan gezond leven;
- › actieplan motivatie en betrokkenheid;
- › actieplan werk-privé;
- › actieplan kennis en vaardigheden.

In een actieplan geven respondenten aan wat zij willen gaan doen, hoe zij dit willen gaan doen en wanneer zij hun actie uitgevoerd willen hebben. De stand van zaken wordt regelmatig geëvalueerd. Tijdens de evaluaties geven respondenten aan hoe ver zij met hun acties zijn gekomen, wat zij werkelijk hebben gedaan en wanneer zij weer een herinnering/evaluatie willen krijgen.

In onderstaande paragrafen gaan we in op de data zoals die tot nu toe via het NIPlan verzameld zijn. Er is nog geen sprake van heel grote aantallen en de actieplannen zelf moeten op basis van praktijkervaringen inhoudelijk nog getoetst en verbeterd worden. In dit overzicht laten we vooral zien wat we met de data zouden kunnen doen en op welke vragen we antwoord denken te kunnen gaan geven. In 2015 verwachten we meer data binnen te krijgen voor nadere analyses en willen we de actieplannen bijvoorbeeld ook gaan afzetten tegen andere en aanvullende ondersteuning van medewerkers om zicht te krijgen op welke ondersteuning het beste werkt.

De analyses zijn gebaseerd op respondenten vermeld in tabel 3.2.

Tabel 3.2 Gebruik actieplannen op individueel en bedrijfsniveau tot en met oktober 2014

	individuen	organisatie*
Actieplannen:		
• inzetbaarheid	608	20
• gezond leven	307	23
• motivatie en betrokkenheid	147	21
• werk-privé	134	21
• kennis en vaardigheden	41	12
Evaluatie actieplan:		
• gezond leven	78	15
• motivatie en betrokkenheid	37	14
• werk-privé	20	10
• kennis en vaardigheden	42	12

* Soms zitten bedrijven onder verschillende namen in het bestand. Bijvoorbeeld "bedrijf afdeling a" en "bedrijf afdeling b". Dit is als één bedrijf geteld

Let op: aan de data in dit rapport moet in absolute zin nog niet veel waarde worden gehecht. Daarvoor zijn de aantallen te klein en is het instrumentarium nog onvoldoende doorontwikkeld. Het gaat er om dat er actiedata via het digitale portaal verzameld kunnen worden en we een begin hebben gemaakt met het aanleggen van leerloops voor werknemers. De eerste analyses moeten inspireren tot aanvulling en verbetering.

3.3.2 Wat kunnen we met de resultaten?

Het actieplan inzetbaarheid is ingevuld door 608 personen uit 20 organisaties. In dit actieplan concretiseren respondenten aan welk van de 4 DIX domeinen (gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en loopbaan, werk-privé balans) zij willen gaan werken en hoe zij denken dat te gaan doen.

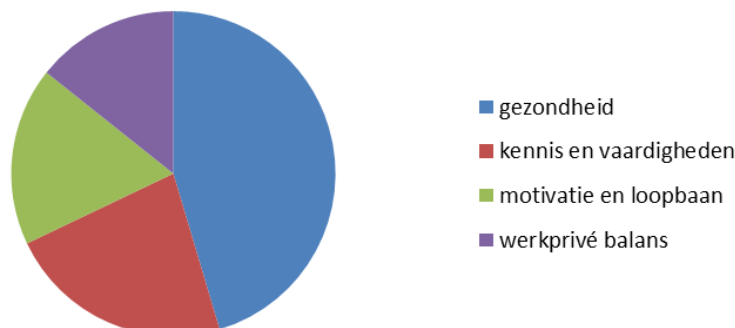
De data zijn waardevol voor beleidsmakers en bedrijven. Blijkbaar zijn er thema's die voor werknemers makkelijker of meer voor de hand liggen om op te pakken dan andere. De vraag is of werknemers ook de juiste acties oppakken, namelijk de acties die zouden moeten leiden tot een oplossing van een probleem. Als dit niet het geval is, kunnen werkgevers en beleidsmakers hier hun beleid op gaan richten. Anderzijds zijn veel gekozen acties blijkbaar ingangen waar werknemers interesse in hebben. Gekeken kan worden of er aanknopingspunten zijn richting andere thema's en wat de kenmerken van acties zijn die werknemers triggeren. Gaat men bijvoorbeeld werken aan de gezondheid omdat sporten in groepsverband erg leuk is, of omdat het na werktijd kan? En kiest men minder voor loopbaanactiviteiten omdat verandering van baan in deze tijd nou eenmaal risicovol is? Hangt het kiezen van gezondheidsactiviteiten samen met het aanbod van werkgevers en is het oppakken van deze activiteiten daardoor makkelijker en vanzelfsprekender dan meer balans brengen in werk en privé?

Kortom het uiteen rafelen en combineren van de informatie die uit de actieplannen komt kan naar verwachting op veel van deze vragen antwoord gaan geven.

Hieronder laten we zien op welke vragen we op basis van het actieplan inzetbaarheid antwoord kunnen geven.

Wat zijn de belangrijkste aandachtsgebieden van werknemers?

De meeste respondenten willen werken aan de gezondheid (45%), de minste respondenten werken aan de werk-privé balans (14%) (figuur 3.10).



Figuur 3.10 Percentage respondenten dat aan de verschillende domeinen wil gaan werken

Aardig is dat dit overeen komt met de problematiek die gesignaleerd is met de DIX. Problemen worden ook vooral aangegeven op het gebied van gezondheid.

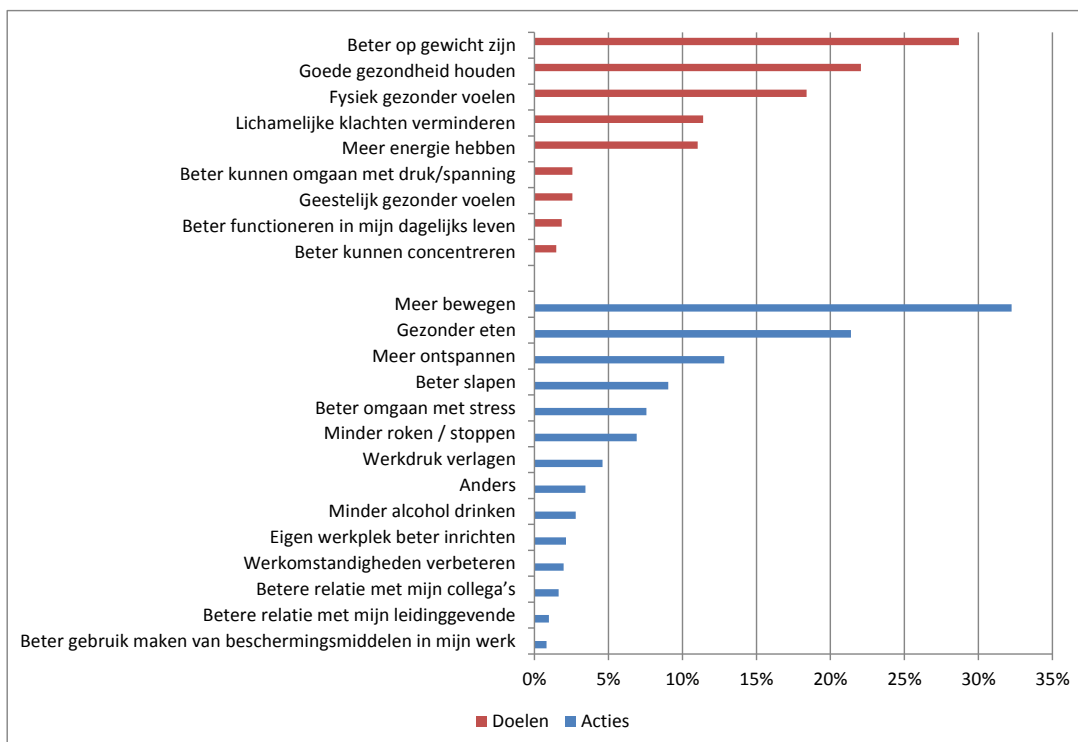
Welke acties kiest men en sluiten ze aan op de doelen?

De figuren 3.11 en 3.12 geven voor de domeinen gezondheid en kennis en vaardigheden aan welke doelen mensen willen behalen en welke acties zij daarvoor denken te gaan uitvoeren.

Het aardige van deze overzichten is dat je kunt kijken of men in het algemeen wel de juiste acties kiest om de doelen te behalen. Werkgevers kunnen hun interventies hierop bijstellen. De vraag is of de informatie ook voor beleidsmakers interessant is, omdat de gegevens op landelijk niveau mogelijk niet meer de detailinformatie geven die nodig is voor gerichte bijsturing.

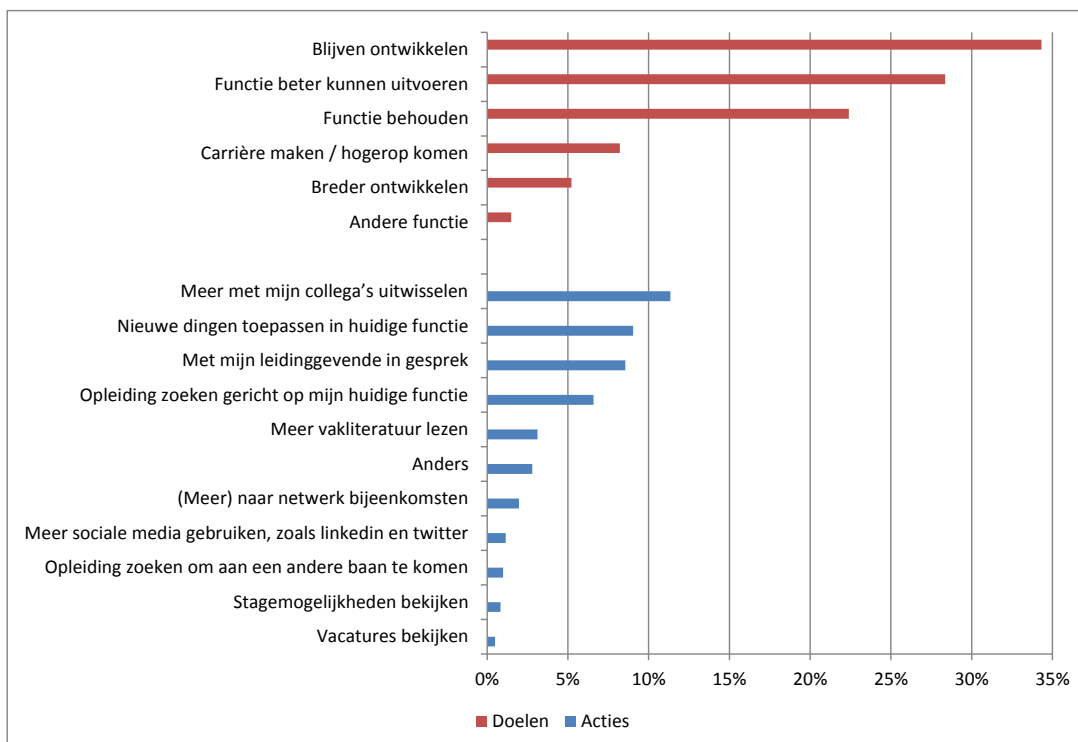
Hieronder ziet u een paar overzichten van analyses zoals die op basis van de beschikbare data gemaakt kunnen worden. Omdat de data nog beperkt zijn moeten ze als indicatie en inspiratiebron beschouwd worden. Een volledig overzicht van de data zou in deze fase in onze ogen misleidend zijn.

Als voorbeeld worden in figuur 3.11 de data van doelen en acties op het gebied van gezondheid getoond. U ziet dat 'beter op gewicht te zijn' (29%) en 'de goede gezondheid behouden' (22%) de belangrijkste doelen zijn. Meer dan de helft van de respondenten heeft dit als doel. De belangrijkste acties die worden genoemd zijn 'meer bewegen' (32%) en 'gezonder eten' (21%). Acties en doel lijken hier gelukkig logisch gecombineerd te worden.



Figuur 3.11 Belangrijkste doelen en acties ten aanzien van gezondheid

Ter vergelijking tonen we in figuur 3.12 de doelen en acties voor kennis en vaardigheden. De belangrijkste doelen bij de kennis en vaardigheden zijn gericht op de huidige functie: blijven ontwikkelen (28%), gevolgd door de huidige functie beter uitvoeren (22%). In de gekozen acties is men minder uitgesproken dan bij de gezondheidsacties. De percentages werknemers die aangeven de verschillende acties uit te willen gaan voeren zijn beduidend lager dan bij gezondheid. Blijkbaar zijn acties op dit thema minder makkelijk en is men wat voorzigtiger in de keuze. Het verschil kan er ook in zitten dat het niet gaat om óf de ene actie óf de andere. Bij gezondheid kiest men vooral voor meer verschillende acties dan dat men dat bij het werken aan de kennis en vaardigheden doet.



Figuur 3.12 Belangrijkste doelen en acties ten aanzien van kennis en vaardigheden

Hebben werknemers vertrouwen in de haalbaarheid van de doelen?

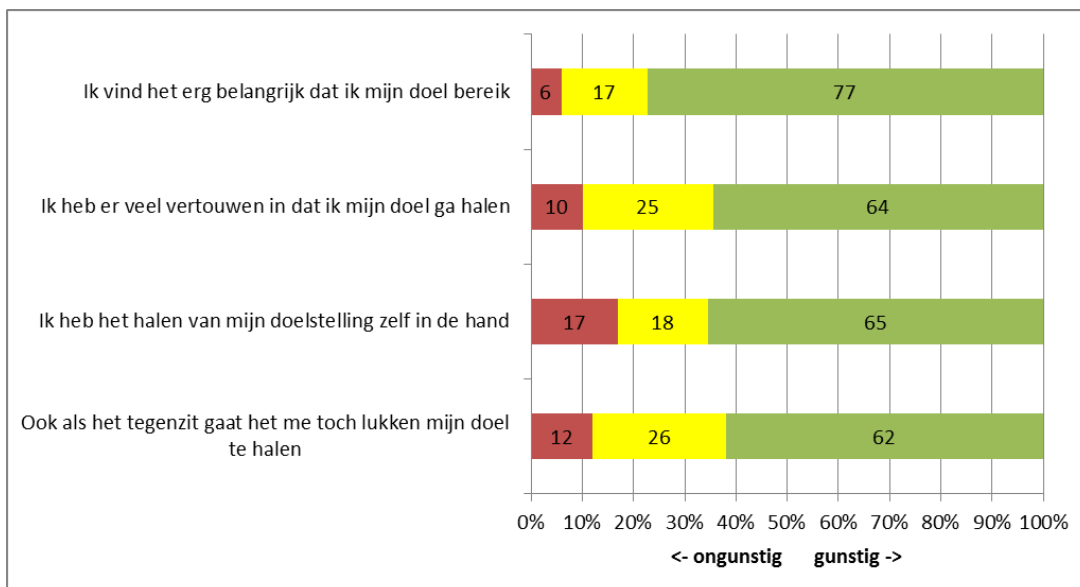
Na het invullen van het actieplan wordt aan de mensen gevraagd naar de haalbaarheid van hun doelen. Deze informatie is wederom interessant voor werkgevers en beleidsmakers, omdat vertrouwen in het behalen van doelen gefaciliteerd kan worden door de juiste informatie en hulpbronnen. Knoppen waar werkgever en beleidsmakers aan kunnen draaien.

Op basis van de eerste data-analyses zien we dat de meeste respondenten de gestelde doelen belangrijk vinden en dat ze er ook vertrouwen in hebben dat zij hun doelen gaan behalen, ook als het tegen zit. Een ruime meerderheid heeft een groene score (8 of hoger op schaal 1-10), als het gaat om het vertrouwen in de haalbaarheid van de doelen. 10% verwacht moeite te hebben met het behalen van de doelen (rood, score 5 of lager op schaal 1 tot 10). 17% geeft aan het halen van de doelstellingen onvoldoende zelf in de hand te hebben. Voor coaches zijn dit de mensen om in hun begeleiding extra aandacht aan te besteden.

Werknemers hechten het minste aan de werk-privé doelen. 14% scoort van de werknemers die aan de werk-privé balans gaan werken heeft een rode score op het belang hiervan. Werknemers hebben ook minder vertrouwen in het behalen van de werk-privé doelen dan in het behalen van de overige doelen. 18% heeft een rode score op het vertrouwen, 22% denkt niet zelf de doelstellingen te behalen en ook 22% heeft een rode score bij de vraag of het doel ook als het tegenzit behaald zal worden.

Werknemers vinden het belangrijk doelen te behalen (77%). 1 op de 10 werknemers vraagt zich af of hij/zij het doel wel zal halen. Dit kan liggen aan het vertrouwen in zichzelf maar ook in de ambitie die mogelijk wat hoog gesteld is.

Het merendeel van de werknemers denkt het behalen van doelen zelf in de hand te hebben, maar het wordt voor een deel van de mensen (uiteraard) wel moeilijker als het tegenzit.

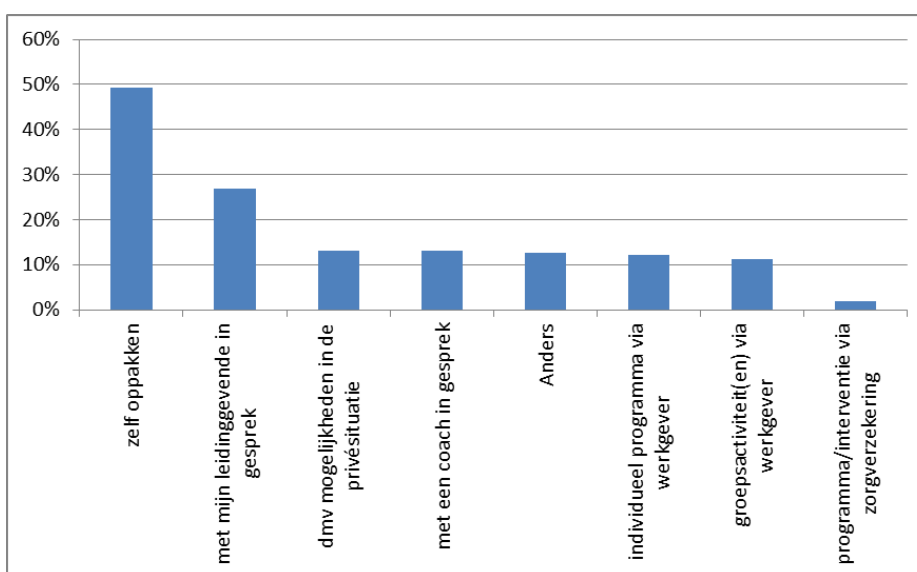


Figuur 3.13 Belang van en vertrouwen in het behalen van het doel. Rood: score 1-5; geel: score 6 of 7; groen: score 8 of hoger op schaal 1-10

Deze gegevens zijn interessant voor organisaties maar vooral voor coaches. Het is belangrijk dat werknemers realistische en haalbare doelen stellen om het werken aan inzetbaarheid vol te kunnen houden.

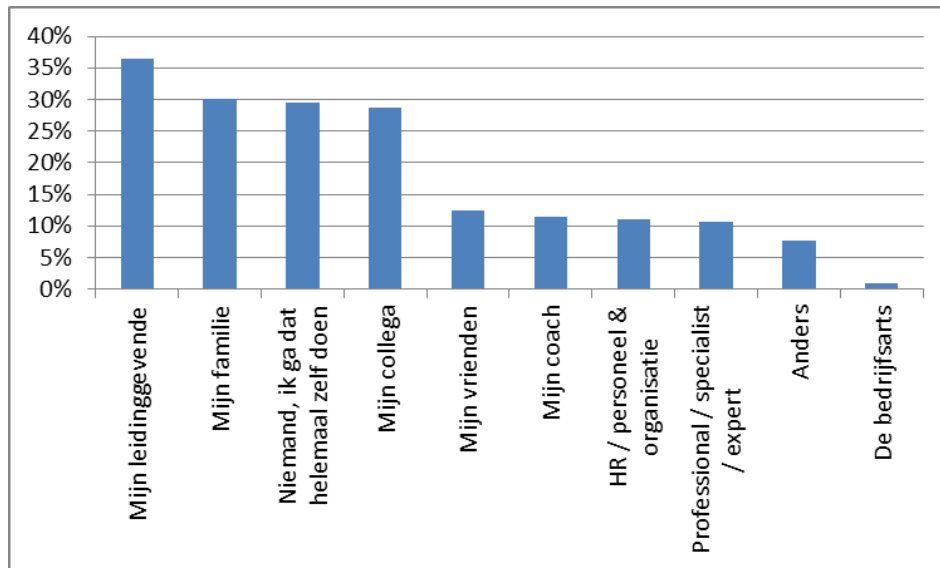
Hebben werknemers hulp nodig bij het behalen van de doelen?

Bijna de helft van de respondenten denkt de doelen zelf, zonder hulp te kunnen bereiken (figuur 3.14). Wel zijn er verschillen tussen de verschillende domeinen. Mensen die aan de gezondheid gaan werken willen dit vaker dan gemiddeld (65%) zelf doen of zien in de privé situatie (20%) daar mogelijkheden voor. Mensen die aan kennis en vaardigheden gaan werken willen relatief vaak (24%) in groepsverband en in gesprek met de leidinggevende (41%) aan de slag. Werken aan motivatie gebeurt vaker dan gemiddeld met de leidinggevende (56%), zelf (28%) of met een coach (22%).



Figuur 3.14 Manier waarop respondenten denken hun doel te bereiken

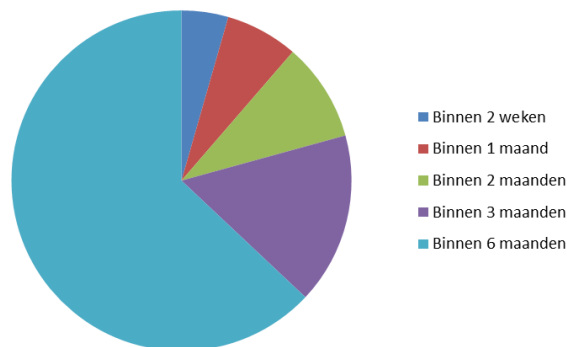
De manier waarop mensen hun doel willen bereiken stemt goed overeen met welke personen een rol hebben bij het behalen van het doel. Gekeken naar welke concrete personen er gaan helpen bij het behalen van het doel spelen de leidinggevende, de familie en de werknemer zelf de grootste rol. Ook voor collega's wordt een duidelijke rol gezien. Er wordt niet vaak een rol gezien voor de bedrijfsarts, HR of een professional. Daarbij is wel een duidelijk onderscheid tussen de persoonlijke doelen en de werkdoelen. Gezondheidsdoelen worden significant vaker door familie, vrienden en de persoon zelf ondersteund; motivatie, kennis en vaardigheden en loopbaan door leidinggevendens, collega's en HR. Opvallend is dat werken aan de balans werk-privé significant minder vaak ondersteuning door familie wordt verwacht.



Figuur 3.15 Ondersteuning bij de uitvoering van de acties

Is er sprake van korte of lange termijn doelen?

De meeste werknemers denken hun doel binnen 6 maanden te behalen, een klein deel denkt de doelen al op hele korte termijn (binnen een maand te realiseren). Gezondheid en werkprivébalans zijn de doelen die werknemers het snelste denken te behalen. Van de werknemers die gaan werken aan de werk-privé balans denkt 47% dit binnen 3 maanden te behalen. Als verbetering van de gezondheid wordt nagestreefd, is dit 43%. Voor de overige doelen is de inschatting dat zo'n 25% van de respondenten binnen 3 maanden het doel behaalt.



Figuur 3.16 Termijn waarop respondenten denken hun doel te behalen

Ook deze gegevens zijn vooral weer interessant voor coaches. Stellen werknemers realistische en haalbare doelen gezien de termijn ze succes verwachten?

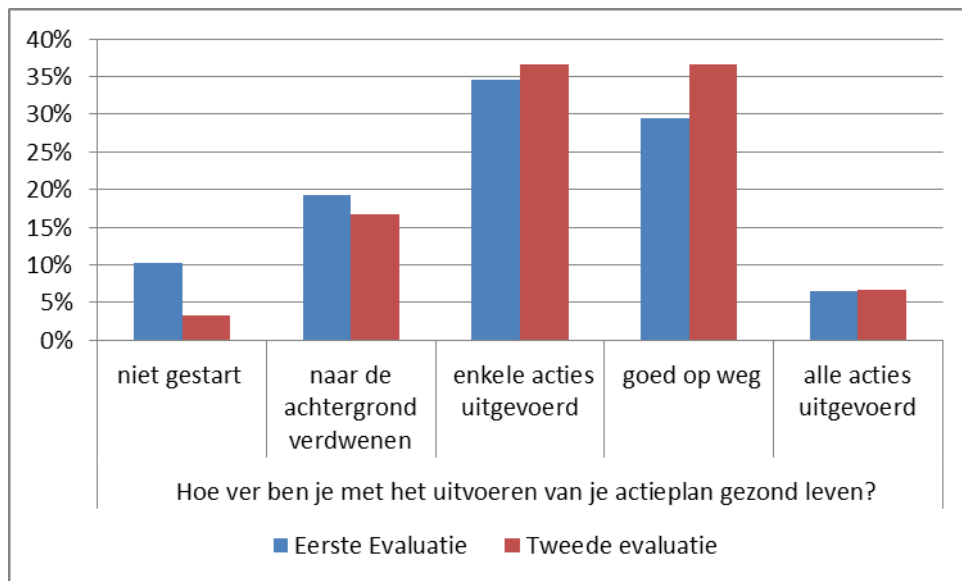
3.3.3 Evaluatie van het actieplan

78 personen hebben minimaal 1x een evaluatie van het actieplan ingevuld. 30 personen hebben dat ook een 2e keer gedaan. Een zeer klein aantal mensen heeft vaker een evaluatie ingevuld. Tot maximaal 8 keer.

Uiteraard is hier sprake van een beperkte dataset waar we op dit moment nog geen inhoudelijke uitspraken over kunnen doen. Ook hier gaat het weer vooral om het laten zien wat er met de data kán.

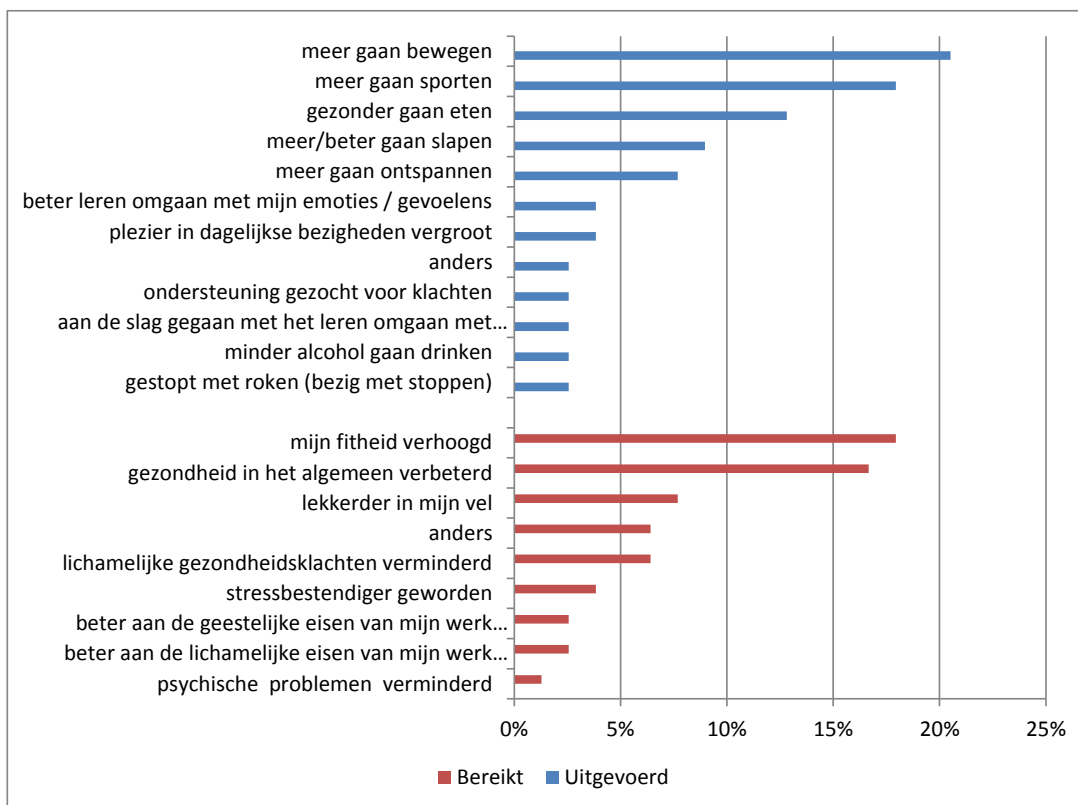
Gegevens die we kunnen ophalen met de evaluaties helpen organisaties om bij te sturen in de aard van de acties, de communicatie en tijd en energie die ze erin moeten stoppen op het moment dat de aandacht afzakt.

Hieronder staat een figuur op basis van de eerste beperkte dataset (figuur 3.17). Het betreft de resultaten van de evaluaties die aangeleverd zijn als vervolg op de actieplannen-gezondheid. Bij de eerste evaluatie heeft 90% van de respondenten 'iets' gedaan. Maar bij 20% is het alweer naar de achtergrond verdwenen. Op het 2e evaluatie moment is vrijwel iedereen gestart en lijken mensen verder in het traject.



Figuur 3.17 Voortgang van het actieplan gezond leven op de eerste en tweede evaluatie

Werknemers hebben vooral gewerkt aan het bewegen en het sporten, gevolgd door gezonder gaan eten. Dit stemt overeen met de acties die ze wilden gaan uitvoeren. Dat de acties effectief waren, is terug te zien in wat zij bereikt hebben: vooral de fitheid en de algemene gezondheid zijn verbeterd (figuur 3.18).



Figuur 3.18 Behaalde doelen en acties ten aanzien van gezondheid

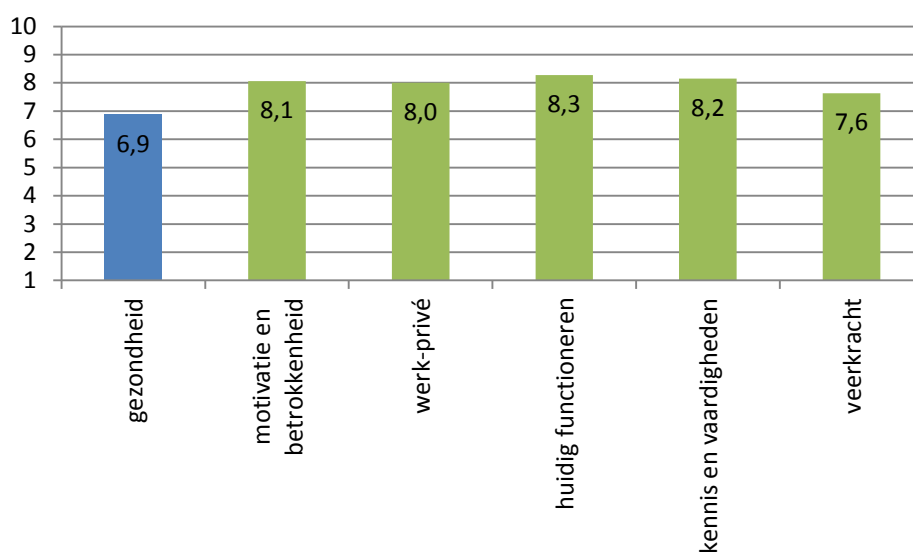
3.3.4 Relatie actieplannen en DIX

De DIX en de actieplannen staan niet los van elkaar. Werknemers krijgen vanuit de DIX een terugkoppeling van hoe zij op de verschillende domeinen van de inzetbaarheid scoren. Op basis daarvan beslissen zij of en welke acties zij willen gaan ondernemen.

Hoewel de aantallen respondenten die zowel de nieuwe DIX 2014 als een actieplan hebben ingevuld klein zijn, is zichtbaar dat de keuze voor het actieplan lijkt samen te hangen met de score op de DIX subschalen. Werknemers die starten aan een actieplan hebben gemiddeld de laagste score op de DIX schaal die met dat actieplan samenhangt.

Figuur 3.19 illustreert dit aan de hand van de totaalscore op de DIX schaal van gezondheid. Werknemers die na het invullen van de DIX met het actieplan gezondheid aan de slag gingen hadden op dat DIX onderdeel gemiddeld een 6.9. Dit is lager dan hun score op de overige DIX onderdelen (range 7.6-8.3). Een lage DIX-score lijkt dus tot een prioritaire actie gericht op het verbeteren van deze lage score te leiden. Ook bij het actieplan werk-privé worden aanwijzingen voor een dergelijke relatie gevonden.

Gezien het kleine aantal respondenten moet dit vooral ter illustratie van de mogelijkheden worden beschouwd.



Figuur 3.19 Gemiddelde DIX score op de verschillende onderdelen voor werknemers die met het actieplan gezondheid aan de slag gaan

3.3.5 *Samenvatting bevindingen actieplannen*

Het aantal ingevulde actieplannen is nog beperkt. Op basis van de data kunnen daarom nog geen uitspraken op groepsniveau worden gedaan. In 2014 is vooral gekeken naar de manier waarop we de data kunnen gebruiken voor het beantwoorden van de volgende vragen:

- › wat zijn de belangrijkste aandachtsgebieden van werknemers;
- › welke acties kiest men en sluiten ze aan op de doelen;
- › hebben werknemers vertrouwen in de haalbaarheid van de doelen;
- › hebben werknemers hulp nodig bij het behalen van de doelen;
- › is er sprake van korte of lange termijn doelen;
- › hoe staat het met de acties na verloop van tijd;
- › wat is de relatie tussen acties en uitkomsten van de DIX?

In 2015 worden naar verwachting meer data verzameld en zal ook het inzetbaarheidsportaal van werknemers aangepast worden op basis van de evaluaties die zijn gedaan. Hiermee hopen we meer inzicht en stuurinformatie te kunnen geven over de wijze waarop werknemers het beste aan de slag geholpen kunnen worden en acties ook vol te houden. Ons doel is uiteindelijk niet alleen te meten maar daadwerkelijk beweging te realiseren!

4 Resultaten werkgevers

De oriëntatiescan en de bedrijfsscan zijn instrumenten waarmee het mogelijk is om te kijken waar een bedrijf staat ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.

De oriëntatiescan helpt om focus aan te brengen en inzichtelijk te maken welke onderwerpen voor een organisatie van belang zijn. Hiermee kan gekeken worden of en zo ja welk traject binnen een bedrijf opgestart kan worden. In 2014 is een nieuwe versie van de oriëntatiescan geïntroduceerd, waarbij bedrijven ook prioritering aan kunnen geven. Deze lijst was in oktober 2014 nog te weinig gebruikt om in de analyses mee genomen te worden.

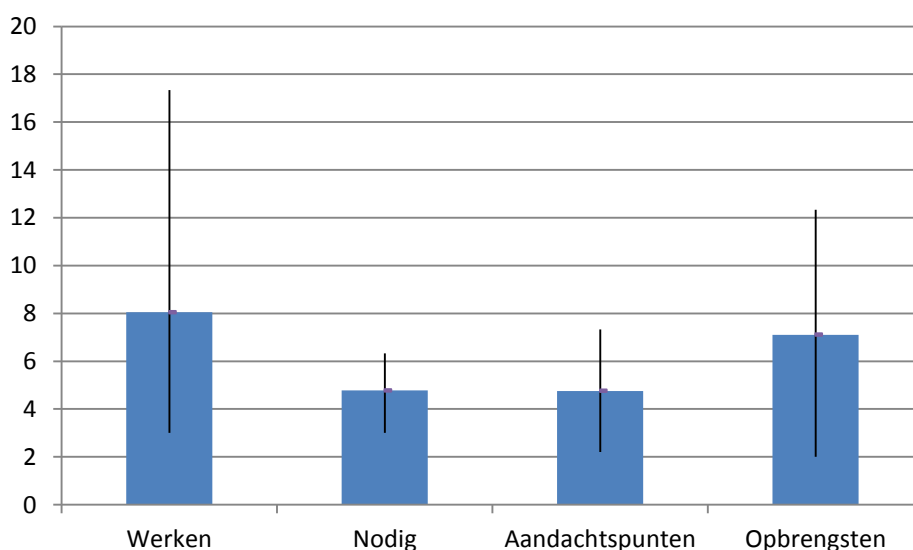
De bedrijfsscan kan worden gebruikt bij gesprekken met bedrijven die al een keuze voor duurzame inzetbaarheid hebben gemaakt. De lijst is het beste in te zetten als discussie-hulpmiddel tijdens een werksessie met sleutelfiguren, omdat zo inzicht wordt verkregen in de overeenkomsten en verschillen tussen de deelnemers. De bedrijfsscan is ook een hulpmiddel bij het maken van een actieplan. Met de scan kijk je of het bedrijf klaar is voor het implementeren van het thema maar ook of er draagvlak en middelen zijn.

Let op: aan de data in dit rapport moet in absolute zin nog niet veel waarde worden gehecht. Daarvoor zijn de aantallen te klein en is het instrumentarium nog onvoldoende doorontwikkeld. Het gaat er om dat er actiedata via het digitale portaal verzameld kunnen worden en dat het mogelijk is om data van verschillende bronnen met elkaar in verband te brengen. De eerste analyses moeten inspireren tot aanvulling en verbetering.

4.1 Oriëntatiescan

De oriëntatiescan bestaat uit 4 verschillende lijsten. Een algemene lijst en drie specifieke lijsten (ambities, maximaal benutten personeel en ontwikkelingen). Het algemene deel werd door 16 bedrijven ingevuld. 12 andere bedrijven vulden één of meerdere specifieke lijsten in. Binnen een bedrijf werd de OS vaak door mensen met verschillende functies ingevuld (range 1-7 functies).

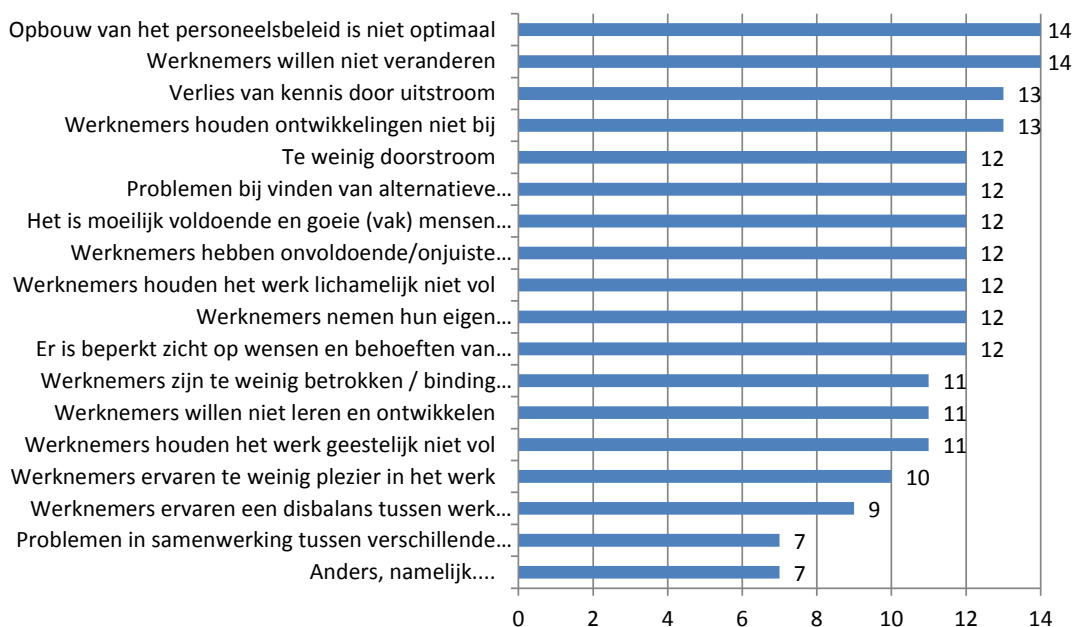
Bedrijven die de algemene lijst invulden hadden gemiddeld 5 aandachtspunten binnen het bedrijf. Zij wilden aan 8 punten werken en hadden daar bijna 5 acties voor nodig. Al met al wilden zij op 7 verschillende punten opbrengsten realiseren.



Figuur 4.1 Aantal punten waar bedrijven aan willen werken, aantal zaken die zij daar voor nodig denken te hebben, aandachtspunten en te realiseren opbrengsten op bedrijfsniveau

Op bedrijfsniveau zijn er weinig uitschieters te zien ten aanzien van de punten waar men op wil werken. In vrijwel elk bedrijf worden de verschillende aandachtspunten, opbrengsten, etc. minimaal door 1 persoon genoemd. Figuur 4.2 laat de aandachtspunten (op bedrijfsniveau) zien naar de mate waarin zij genoemd worden.

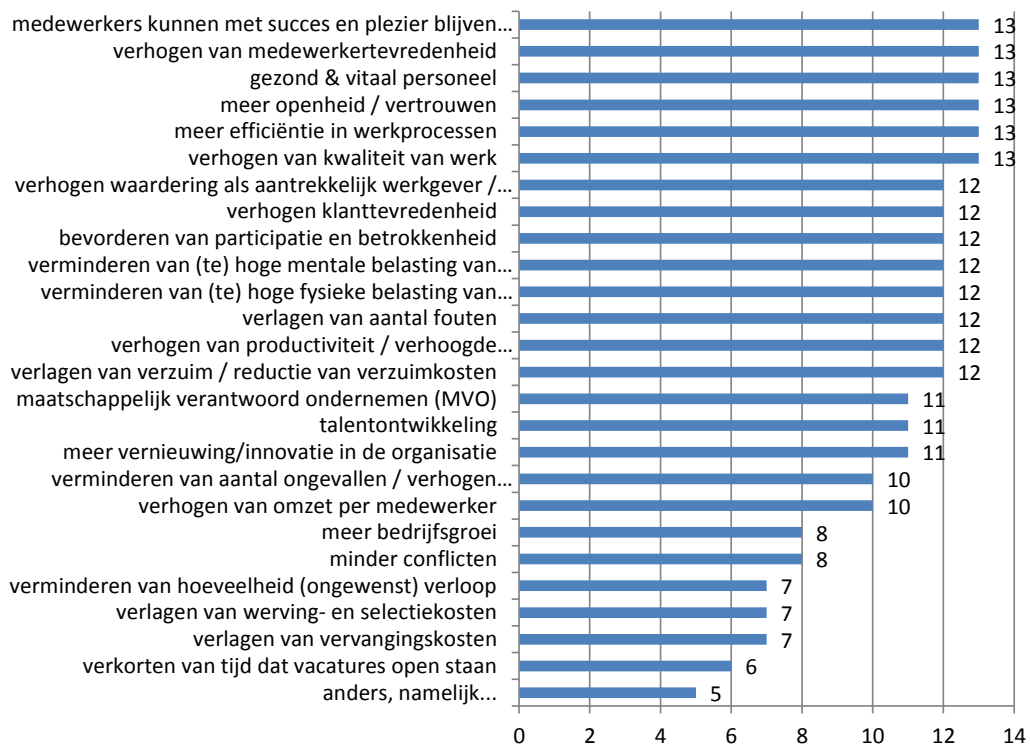
Instream, doorstroom en uitstroom lijken belangrijke issues voor bedrijven, net als het mee kunnen gaan met de veranderingen van de werknemers.



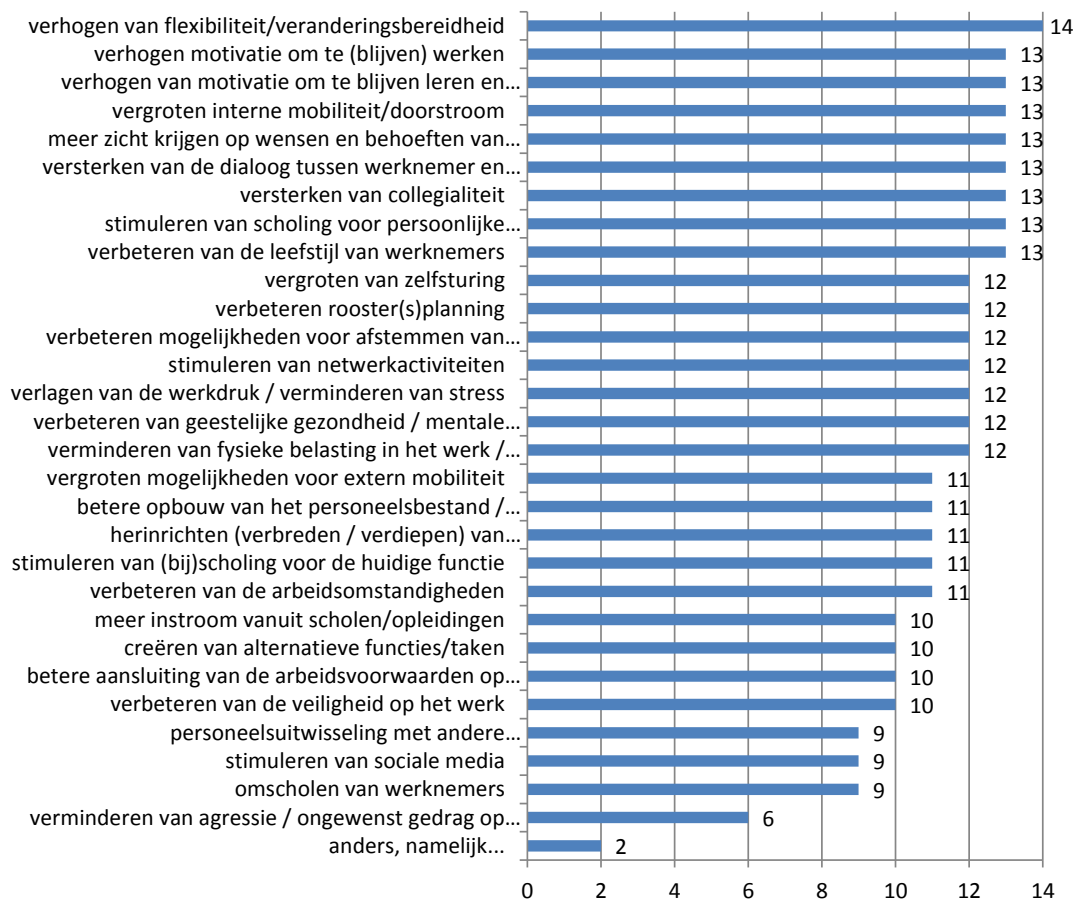
Figuur 4.2 Rangordening van de aandachtspunten op bedrijfsniveau

Ook ten aanzien van de verwachte opbrengsten en de punten waar aan gewerkt moet worden en wat daarvoor nodig is zit niet heel veel variatie tussen bedrijven. Figuren 4.3 figuren 4.3 tot en met 4.5 laten zien hoe er op de andere maten gescoord wordt.

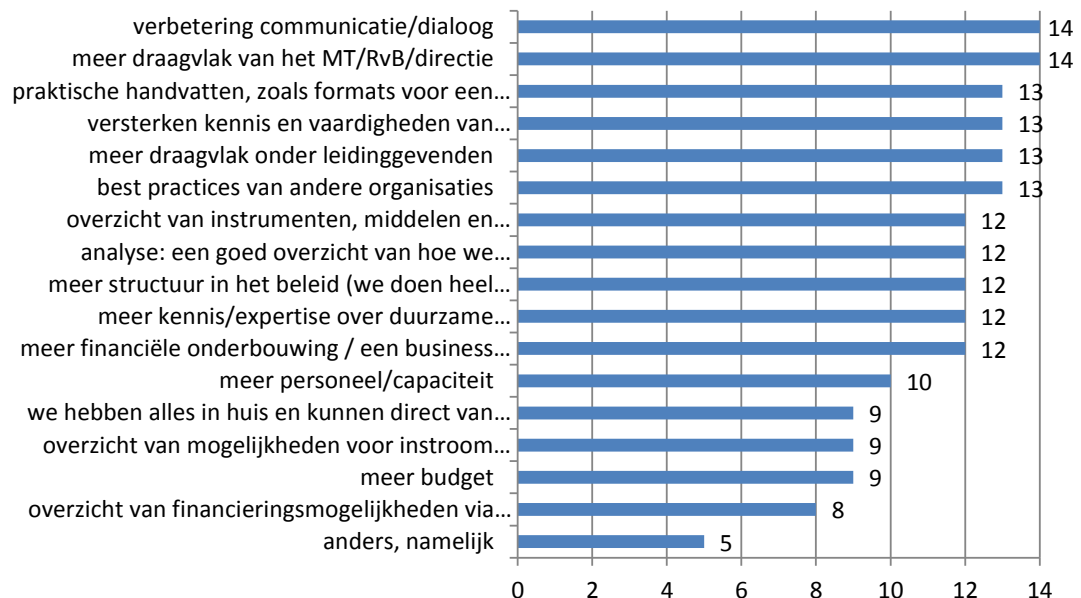
Let op: in absolute zin is het op basis van de kleine aantallen lastig om uitspraken te doen over deze data. Vanuit het oogpunt van monitoring kan het interessant zijn om te kijken of er per jaar een verschuiving plaatsvindt in aandachtspunten die door bedrijven gesteld worden.



Figuur 4.3 Rangordening van de opbrengsten op bedrijfsniveau



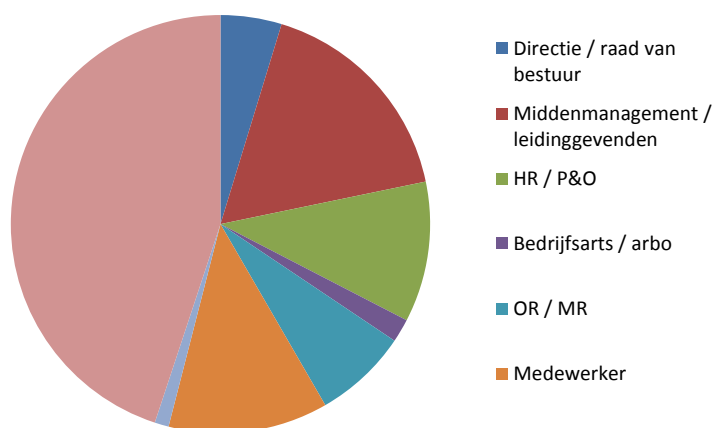
Figuur 4.4 Rangordening van de punten waar aan gewerkt gaat worden op bedrijfsniveau



Figuur 4.5 Rangordening van de benodigdheden op bedrijfsniveau

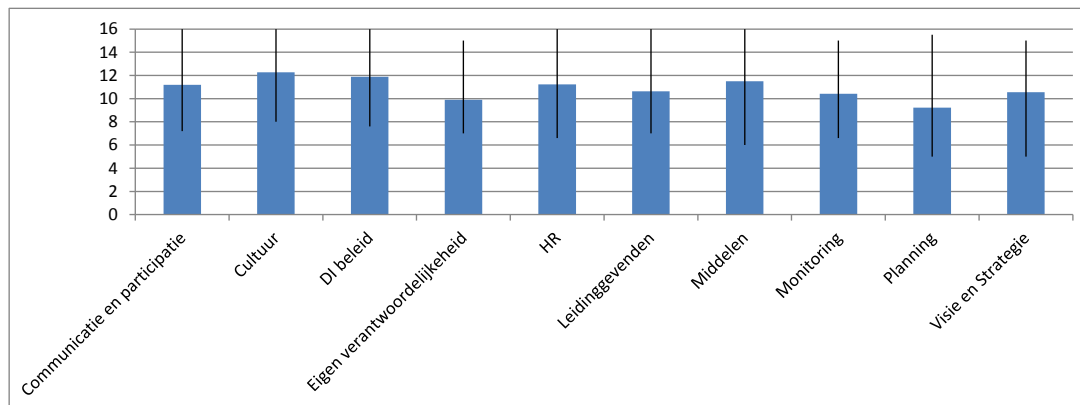
4.2 Bedrijfsscan

De Bedrijfsscan (BS) werd gemiddeld 16 keer per bedrijf ingevuld (range 1-70). Binnen een bedrijf werd de BS vaak door mensen met verschillende functies ingevuld (range 1-7 functies). Dit varieerde van directie tot OR en van medewerker tot bedrijfsarts. In een aantal bedrijven is de functie niet ingevuld; hierdoor is van een flink aantal mensen de functie onbekend.



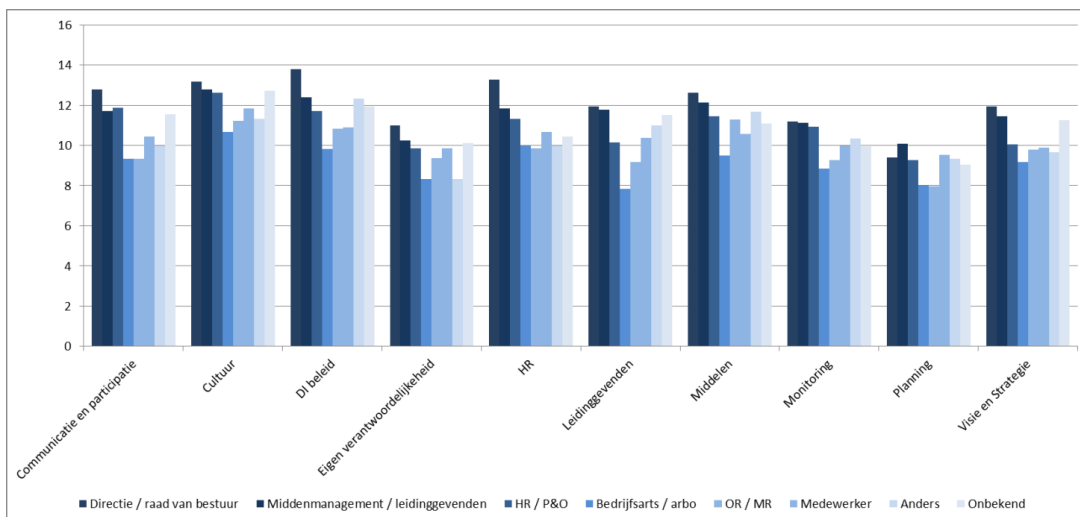
Figuur 4.6 Herkomst van de invullers van de Bedrijfsscan

Figuur 4.7 laat de gemiddelde scores¹ (en de range) op de schalen zien. De gemiddelde scores groeperen rond de 10. Opvallend is wel dat er een duidelijk verschil te zien is op functieniveau (figuur 4.8). Het management, en dan vooral de directie/raad van bestuur ziet de situatie gemiddeld op alle aspecten zonniger in dan de OR en de medewerkers. De bedrijfsartsen zien de situatie over het algemeen het minst rooskleurig.



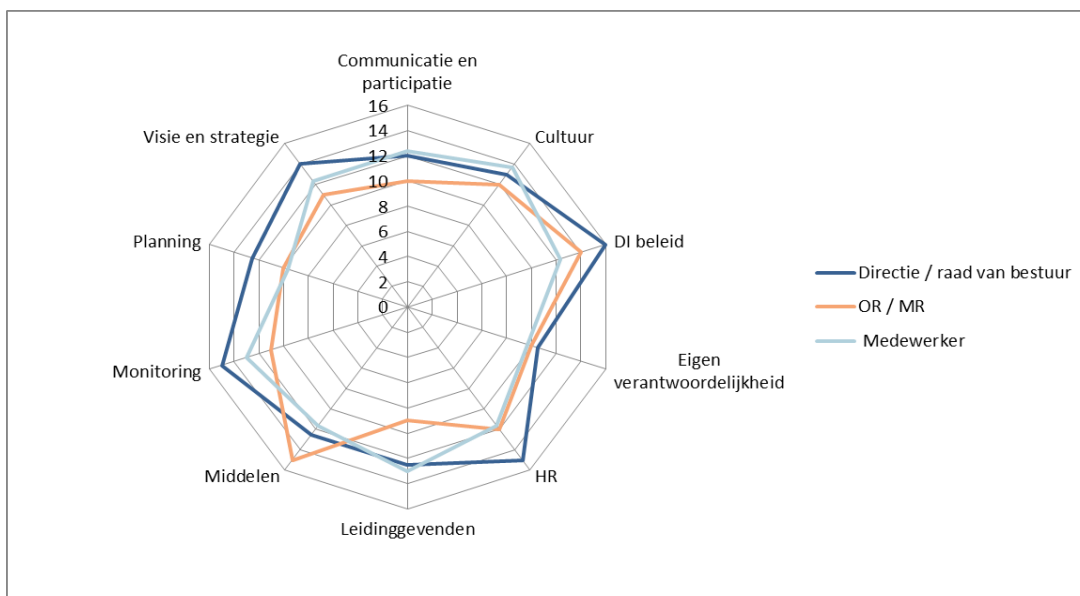
Figuur 4.7 Gemiddelde scores en range op de BS schalen op bedrijfsniveau

¹ Omdat de BS door verschillende mensen in verschillende bedrijven is ingevuld, is een gemiddelde op bedrijfs-functieniveau berekend. Hierdoor wordt er voor gezorgd dat binnen een bedrijf één gemiddelde score wordt berekend per functie. Hierdoor wordt de invloed van de (bijvoorbeeld) 40 medewerkers op het gemiddelde van het bedrijf even groot als de invloed van het ene directielid. Bovendien wordt voorkomen, dat een bedrijf waar veel mensen de BS hebben ingevuld een grotere invloed krijgt op de overall gemiddelde score dan een bedrijf waar slechts één persoon de BS heeft ingevuld.



Figuur 4.8 Gemiddelde scores en range op de BS schalen op bedrijfsniveau, uitgesplitst naar functie

Op het niveau van het individuele bedrijf zien we veel verschillen en is de gemiddelde lijn zoals hierboven niet altijd terug te zien. De BS is en blijft een tool om het gesprek, en de discussie, mee aan te gaan. Figuur 4.9 geeft een voorbeeld van een spindiagram van een individueel bedrijf. In het diagram is duidelijk te zien dat er soms duidelijke verschillen tussen de verschillende types respondenten zijn. Zo geeft de directie in dit geval aan dat er een DI beleid is, terwijl de werknemers hier veel minder gunstig in scoren. Ook geeft de OR bijvoorbeeld aan dat er duidelijk middelen beschikbaar zijn, terwijl zowel de directie als de medewerkers hier minder gunstig over denken.



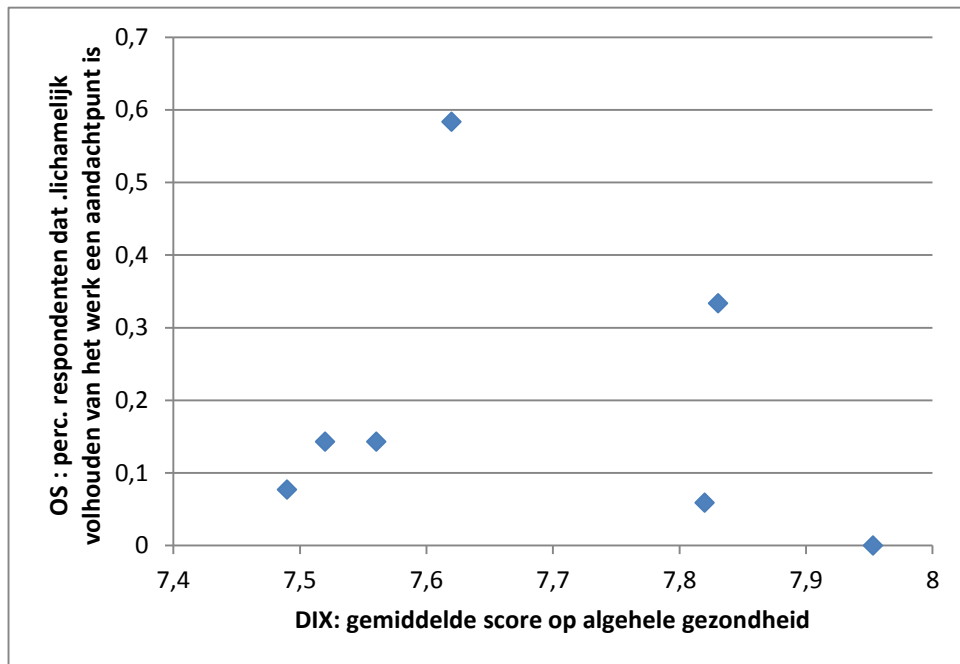
Figuur 4.9 Voorbeeld van gemiddelde scores op de BS schalen naar functie binnen één bedrijf

4.3 Relatie oriëntatiescan en DIX

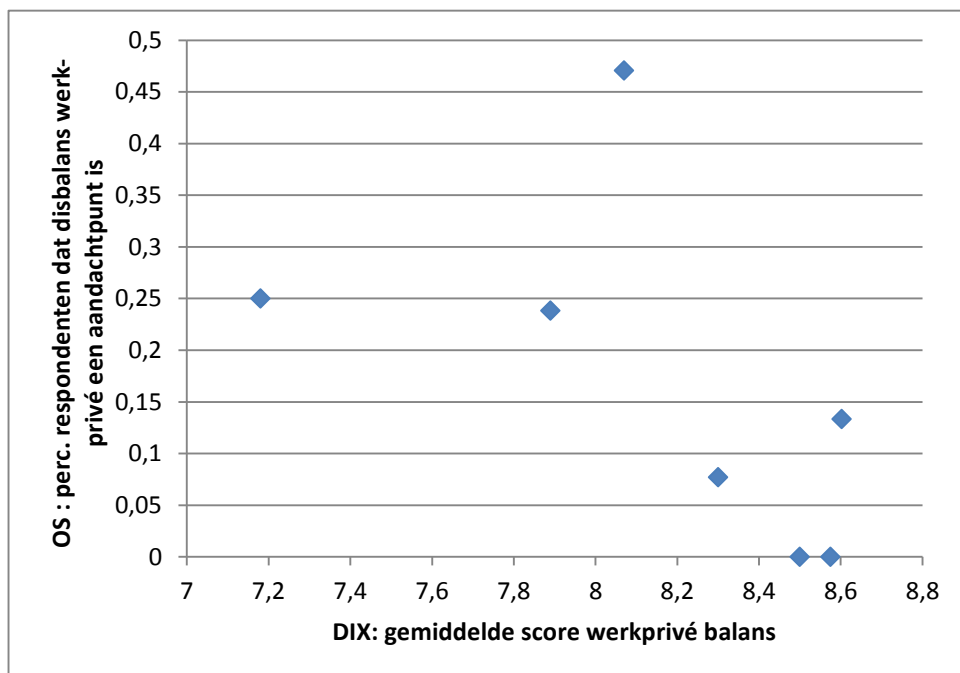
Als bedrijven meerdere vragenlijsten in (laten) vullen, wordt het mogelijk om deze met elkaar in verband te brengen. Zo kan bijvoorbeeld worden gekeken of de gemiddelde waardering van werknemers voor de gezondheid (DIX) samenhangt met de door het bedrijf geformuleerde...

leerde actiepunten. Wordt er inderdaad vaker ingezet op de gezondheid, als de gezondheid van werknemers beneden gemiddeld is. Dit is momenteel nog zeer beperkt mogelijk, aangezien slechts een beperkt aantal bedrijven zowel op werknemer als op werkgever/bedrijfsniveau vragenlijsten in heeft (laten) vullen.

Figuren 4.10 en 4.11 laten zien dat de gemiddelde DIX score op gezondheid niet direct samenhangt met het percentage respondenten dat in de OS aangeeft dat het lichamenlijk volhouden van het werk een aandachtspunt is. Aangezien dit slechts op 7 bedrijven is gebaseerd, moet dit echt als een voorbeeld en niet als een resultaat worden geïnterpreteerd.



Figuur 4.10 Relatie tussen DIX en oriëntatiescan ten aanzien van gezondheid



Figuur 4.11 Relatie tussen DIX en oriëntatiescan ten aanzien van werk-privé balans

4.4 Samenvatting resultaten werkgeversdata

Het aantal ingevulde scans is groeiende maar heeft nog niet de omvang dat er zwaar inhoudelijke conclusies uit getrokken kunnen worden. De scans worden vooral als discussiehulp-middel op bedrijfsniveau ingezet. Hierin worden ze door bedrijven heel positief geëvalueerd. Ze helpen de 'neuzen te richten' en gedragen keuzes te maken.

In de toekomst kunnen we met grotere databestanden steeds beter gaan benchmarken. Bedrijven kunnen zich afzetten tegen gemiddelde scores en het kan voor beleidsmakers interessant zijn om te kijken of aandachtspunten bij bedrijven verschuiven.

Hoe de hulpmiddelen ondersteunend zijn binnen het proces, willen we in kaart brengen door de instrumenten te koppelen. Technisch hebben we de eerste stappen gezet om dat te doen. Grotere getallen moeten in de komende jaren interessante verbanden opleveren die input kunnen zijn voor het proces van aansturing en implementatie.

5 Plannen voor 2015

We zien dat de partners van het NPDI in aantal toenemen en steeds verder opschuiven in het proces. Dat is op meerdere fronten goed nieuws. Het maakt dat de omvang van databestanden sterkt groeit en we in het proces de kans krijgen naast 'agendasetting' en het 'diagnosticeren' nu toekomen aan de monitoring van de daadwerkelijke implementatiefase. Met name op dit laatste punt is nog weinig bekend over succesvolle werkwijzen en interventies. We verwachten hierin 2015 verdere stappen in te kunnen zetten.

Voor 2015 hebben we onszelf een tweetal hoofddoelen gesteld:

- › analyses op grotere databestanden:
 - inventariseren van (verschuiving in) doelen (op bedrijfs- en werknemersniveau);
 - verbinden werkgevers- en werknemersdata;
- › verbeteren actieplannen en monitoren van gebruik.

De activiteiten vinden altijd in nauwe afstemming met de partners (adviseurs en bedrijven) plaats. Buiten de genoemde onderzoeksactiviteiten zijn daardoor aanvullende en op aanvraag gestuurde activiteiten mogelijk.

Literatuur

De Jong, T., Hooftman, W. E., & Vos, F. S. M. (2015). *Monitoring NPDI 2014: Het DIX-model nader bekeken*. Leiden: TNO.

Vos, F. S. M., & De Jong, T. (2014). *DIX 2014: Verantwoordingsrapport*. Leiden: TNO.

Bijlage 1 Vragenlijst DIX

Gezondheid & Werk (16)

o Welk soort taken verricht je in je werk?	<input type="checkbox"/>	Vooral lichamelijk belastend
	<input type="checkbox"/>	Vooral geestelijk belastend
	<input type="checkbox"/>	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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G1.2 energie	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G1.3 fitheid	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G1.4 levenslust	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G3.2 Uw schouders	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G3.3 Uw armen/ellebogen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G3.4 Uw polsen/handen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G3.5 Uw rug	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G3.4 Uw heupen/benen/ knieën/voeten	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G4.2 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G4.3 Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
G4.4 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V1.2 Mijn talenten en capaciteiten worden goed benut in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V2.2 Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V2.3 In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V2.4 Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Motivatie & werk (6)/ & betrokkenheid

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M1.2 Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M1.3 Mijn werk inspireert me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M1.4 Ik ben trots op het werk wat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M2.2 Dit bedrijf betekent veel voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
M2.3 Ik voel me thuis bij dit bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
W1.2 Ik mis of verwaarloos regelmatig familie- of gezinsactiviteiten door mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
W1.3 Ik mis of verwaarloos regelmatig mijn werkzaamheden door privé- of familie verantwoordelijkheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

W2 Financiële situatie

W2.1 Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden?	<input type="radio"/> Komt veel geld tekort <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
---	---

Huidige inzetbaarheid (7 incl. werkvermogen)

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HF1.2 Ik kan gemakkelijk voldoen aan de geestelijke (psychische) eisen van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HF2 Verzuim

HF2.1 Wai6 Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden verzuimd?	<input type="radio"/> 0 dagen <input type="radio"/> 1-9 dagen <input type="radio"/> 10-24 dagen <input type="radio"/> 25-99 dagen <input type="radio"/> 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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

HF4 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
HF4.1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
HF4.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
HF4.3 Ik presteer goed in mijn werk	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
VV3.2 Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij een andere werkgever krijgen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
PL1.2 Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
PL1.3 Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
PL1.4 Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
PL1.5 Ik ben goed in staat te werken aan mijn inzetbaarheid	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
PL1.6 Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
VV1.2 Ik kan goed omgaan met druk	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
VV1.3 Ik kan goed omgaan met tegenslagen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
VV2.2 Ik ben bereid om van werkgever te veranderen als die beter bij mij past	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

Toekomstige inzetbaarheid (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	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
b. ... ik aan een nieuwe uitdaging toe ben	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
c. ... ik meer moeite zal hebben met de zwaarte van het werk	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
d. ... mijn kennis en vaardigheden veranderd zijn	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
e. ... ik zeker zo goed presteer als nu	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
f. ... mijn werk erg veranderd zal zijn	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
g. ... mijn baan niet meer bestaat	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

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

Bijlage 2 Overzicht variabelen DIX

In onderstaand overzicht staan de verschillen schalen/vragen die met de DIX worden gemeten. In de DIX spreken we over categorieën en variabelen. Categorieën zijn de hoofdkenmerken uit het model. De hoofdkenmerken worden gemeten met verschillende variabelen. De variabelen meten we vaak met verschillende vragen die bij voldoende samenhang een schaal vormen. Bij een te lage betrouwbaarheid, Cronbach's Alpha lager dan 0.60 of een correlatie lager dan 0.42 (zie Vos & De Jong, 2014) worden vragen/schalen los meegenomen. Het merendeel van de indicatoren is op een schaal van 1-10 gemeten. Een meer gedetailleerde verantwoording en de vragenlijst zijn te vinden in het verantwoordingsdocument van de DIX (Vos & De Jong, 2014).

Overzicht categorieën, variabelen en betrouwbaarheid (n=1.251*)

Categorieën	Variabelen (schalen/vragen) (1-10)	Betrouwbaarheid (Cronbach's Alpha/ correlatie bij 2 items)
Gezondheid	Algemene Gezondheid (schaal van 3 items)	0.91
	Vermoeidheid (schaal van 4 items)	0.88
	BMI (gebaseerd op 2 items)	nvt
	Lichamelijk functioneren (6 items, max score)	nvt
Kennis & Vaardigheden	Proactief leren (3 items)	0.80
	Benutting talent (1 vraag)	nvt
	Mate waarin kennis en vaardigheden passen bij werk (1 vraag)	nvt
Motivatie & Betrokkenheid	Totaalmaat werkplezier/betrokkenheid bestaande uit 2 schalen:	0.62
	<i>Werkplezier (4 items)</i>	0.94
	<i>Betrokkenheid (3 items)</i>	0.93
Balans Werk-privé	Aansluiting werk-privé (1 vraag)	nvt
	Financiële situatie (1 vraag)	nvt
Persoonlijke factoren	Persoonlijk leiderschap (6 items)	0.83
	Veerkracht (3 items)	0.90
	Veranderingsbereidheid (2 items)	0.46
Huidige inzetbaarheid	Verzuim (1 vraag, gebaseerd op aantal verzuimdagen per jaar)	nvt
	Veranderruimte (externe/interne mobiliteit) (2 items)	0.47
	Totaalmaat inzetbaarheid bestaande uit 3 schalen/vragen:	0.61
	<i>Presenteïsme (1 vraag)</i>	nvt
	<i>Prestatie (3 items)</i>	0.90
	<i>Werkvermogen (2 items)</i>	nvt
Toekomstige inzetbaarheid	Werk over 3-5 jaar? (1 vraag, ja/nee/weet niet)	nvt
	Inschatting over werk in de toekomst (7 vragen) n=1190	nvt
	Inschatting kunnen doorwerken (leeftijd/weet niet) (1 vraag)	nvt
	Inschatting willen doorwerken (leeftijd/weet niet) (1 vraag)	nvt

*Uitzonderingen staan aangegeven.

Bijlage 3 Overzicht DIX uitgesplitst naar geslacht en leeftijd

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
N:	1.251	919	332	1.251	167	318	407	349	1.241
%:		73%	27%	100%	13%	26%	33%	28%	100%
Geslacht [N=1.251]									
- 0 man	73,5%	100%	0%	73,5%	68,3%	69,8%	76,4%	75,6%	73,4%
- 1 vrouw	26,5%	0%	100%	26,5%	31,7%	30,2%	23,6%	24,4%	26,6%
Leeftijd [Gemiddelde] [N=1.241]	47,1	47,6▲◇	45,7▼	47,1	30,2▼◇	40,2▼	49,5▲	58,7▲	47,1
- Standaarddeviatie	9,94	9,84	10,1	9,94	3,22	2,98	2,93	2,66	9,94
- Minimum	21	21	22	21	21	35	45	55	21
- Maximum	65	65	65	65	34	44	54	65	65
Algehele gezondheid (schaal 1 zeer slecht tot 10 zeer goed; gemiddelde van 4 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,67	7,67	7,67	7,67	7,54	7,67	7,74	7,63	7,67
- Standaarddeviatie	1,20	1,23	1,13	1,20	1,39	1,23	1,09	1,21	1,20
- Minimum	1	1	2	1	1	1	2	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Lichamelijk functioneren (maximale score op de 6 items omgescoord) [Gemiddelde] [N=1.251]	6,22	6,39▲◇	5,72▼	6,22	6,21	6,43	6,24	5,96▼◇	6,20
- Standaarddeviatie	2,70	2,73	2,55	2,70	2,60	2,70	2,65	2,77	2,69
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Vermoeidheid (schaal 1 dagelijks tot 10 nooit; gemiddelde van 4 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,27	8,27	8,27	8,27	8,17	8,31	8,26	8,32	8,27
- Standaarddeviatie	1,63	1,60	1,71	1,63	1,70	1,66	1,60	1,61	1,63
- Minimum	2	2	2	2	3	3	2	3	2
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
BMI score omgerekend naar schaal 1-10, gemiddelde stoplichtwaarde [Gemiddelde] [N=1.238]	6,19	6,08▼	6,52▲◇	6,19	6,79▲◇	6,45▲	6,02▼	5,91▼	6,20
- Standaarddeviatie	1,73	1,68	1,82	1,73	1,78	1,65	1,67	1,73	1,72
- Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	3
- Maximum	8	8	8	8	8	8	8	8	8

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Kennis en vaardigheden(schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,33	8,36	8,25	8,33	8,21	8,29	8,41	8,32	8,33
- Standaarddeviatie	1,37	1,38	1,36	1,37	1,50	1,31	1,29	1,46	1,37
- Minimum	1	1	1	1	1	4	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Benutting kennis en vaardigheden (schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,47	7,43	7,58	7,47	7,09▼◇	7,30	7,55	7,71▲	7,47
- Standaarddeviatie	2,00	2,03	1,91	2,00	2,18	1,94	1,96	1,99	2,00
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Proactief leren (schaal 1 geheel mee oneens tot 10 geheel mee eens; 3 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,96	7,93	8,05	7,96	8,08	8,00	8,04	7,79▼◇	7,96
- Standaarddeviatie	1,50	1,52	1,44	1,50	1,56	1,42	1,46	1,57	1,50
- Minimum	1	1	1	1	1	3	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Arbeidsvreugde (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel mee eens; gemiddelde van 4 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,09	8,10	8,07	8,09	7,75▼◇	8,00	8,16	8,26▲	8,09
- Standaarddeviatie	1,51	1,50	1,52	1,51	1,67	1,53	1,43	1,48	1,51
- Minimum	1	1	1	1	1	2	1	2	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Betrokkenheid (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel eens; gemiddelde van 3 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,97	7,95	8,04	7,97	7,47▼◇	7,88	8,05	8,22▲	7,98
- Standaarddeviatie	1,65	1,72	1,47	1,65	1,89	1,51	1,68	1,58	1,65
- Minimum	1	1	1	1	1	2	1	3	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Motivatie en commitment totaalschaal (gemiddelde van de 2 subschalen) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,03	8,03	8,06	8,03	7,61▼◇	7,94	8,11	8,24▲	8,03
- Standaarddeviatie	1,42	1,45	1,35	1,42	1,66	1,37	1,36	1,39	1,43
- Minimum	1	1	1	1	1	2	1	2	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé of familieomstandigheden (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,88	7,83	8,02	7,88	7,65	7,75	7,92	8,09▲◇	7,89
- Standaarddeviatie	1,91	1,95	1,79	1,91	2,10	1,83	1,84	1,92	1,90
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ik mis of verwaarloos regelmatig privé of familieactiviteiten door mijn werk (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens) (reversed) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,49	7,44	7,63	7,49	7,29	7,49	7,45	7,68	7,50
- Standaarddeviatie	2,51	2,52	2,49	2,51	2,44	2,41	2,57	2,55	2,51
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ik mis of verwaarloos regelmatig mijn werkzaamheden door privé of familieverantwoordelijkheden (1 geheel mee oneens - 10 geheel mee eens) (reversed) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,51	8,50	8,54	8,51	8,41	8,45	8,70▲◇	8,43	8,52
- Standaarddeviatie	2,07	2,03	2,19	2,07	1,81	1,96	2,00	2,33	2,07
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Financiële situatie - rapport cijfer [Gemiddelde] [N=1.251]	7,45	7,41▼	7,55▲◇	7,45	7,40	7,43	7,43	7,51	7,45
- Standaarddeviatie	1,06	1,11	0,90	1,06	1,12	1,16	1,02	0,98	1,06
- Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	3
- Maximum	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Verzuim 1-10 score/ gemiddelde stoplichtwaarde [Gemiddelde] [N=1.251]	7,58	7,60	7,52	7,58	7,63	7,61	7,59	7,50	7,58
- Standaarddeviatie	1,24	1,20	1,34	1,24	1,22	1,15	1,24	1,35	1,25
- Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	3
- Maximum	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Werkvermogen volgens de niet WAI methode [Gemiddelde] [N=1.251]	8,20	8,19	8,22	8,20	8,34	8,35▲	8,28	7,90▼◇	8,20
- Standaarddeviatie	1,44	1,45	1,43	1,44	1,50	1,34	1,39	1,52	1,44
- Minimum	1	1	2	1	1	3	2	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Presenteisme: Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (werk of privé) minder productief (schaal 1 dagelijks tot 10 nooit, 1 item) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,56	8,59	8,48	8,56	8,10▼◇	8,29▼	8,64	8,91▲	8,55
- Standaarddeviatie	2,02	2,05	1,93	2,02	2,20	2,02	2,05	1,83	2,02
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Prestatie (schaal 1 slecht tot 10 goed; gemiddelde van 3 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,23	8,23	8,22	8,23	8,22	8,12	8,25	8,31	8,23
- Standaarddeviatie	1,27	1,28	1,22	1,27	1,37	1,19	1,24	1,31	1,26
- Minimum	1	1	1	1	1	3	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Huidig functioneren totaalschaal zonder verzuim (gemiddelde van de 3 subschalen) [Gemiddelde] [N=1.251]	8,33	8,34	8,31	8,33	8,22	8,25	8,39	8,37	8,33
- Standaarddeviatie	1,21	1,21	1,21	1,21	1,25	1,19	1,19	1,21	1,21
- Minimum	1	3	1	1	4	4	1	3	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Veranderruimte (schaal 1-10, 2 item) [Gemiddelde] [N=1.251]	5,17	5,25▲◇	4,95▼	5,17	5,99▲	6,03▲	5,16	3,98▼◇	5,16
- Standaarddeviatie	2,13	2,12	2,15	2,13	1,97	1,71	2,12	2,02	2,13
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Persoonlijk leiderschap (schaal 1 geheel oneens tot 10 geheel eens; gemiddelde van 6 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,72	7,72	7,71	7,72	7,60	7,60	7,75	7,85▲◇	7,72
- Standaarddeviatie	1,37	1,36	1,41	1,37	1,53	1,27	1,34	1,38	1,36
- Minimum	1	1	1	1	1	4	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Veranderingsbereidheid (schaal 1-10, 2 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,12	7,12	7,10	7,12	7,83▲	7,62▲	7,30▲	6,11▼◇	7,12
- Standaarddeviatie	2,09	2,06	2,18	2,09	1,78	1,70	2,03	2,26	2,09
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Veerkracht (schaal 1 slecht tot 10 goed; gemiddelde van 3 items) [Gemiddelde] [N=1.251]	7,63	7,74▲◇	7,32▼	7,63	7,08▼◇	7,63	7,74	7,75	7,63
- Standaarddeviatie	1,47	1,42	1,54	1,47	1,68	1,40	1,46	1,38	1,47
- Minimum	1	1	1	1	1	2	1	2	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken									
[Gemiddelde] [N=1.023]	64,8	64,8	64,9	64,8	64,3▼◇	64,6	64,8	65,2▲	64,8
- Standaarddeviatie	2,95	3,01	2,77	2,95	5,05	3,06	2,56	1,75	2,96
- Minimum	40	40	55	40	40	50	47	60	40
- Maximum	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Tot welke leeftijd denk u- lichamelijk en geestelijk- instaat te zijn om uw huidige werk voort te zetten									
[Gemiddelde] [N=963]	64,6	64,5	64,8	64,6	63,9▼	64,2▼	64,7	65,2▲◇	64,6
- Standaarddeviatie	3,81	3,77	3,96	3,81	5,68	4,62	3,19	2,05	3,82
- Minimum	40	40	40	40	40	40	46	59	40
- Maximum	67	67	67	67	67	67	67	67	67
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) [Gemiddelde] [N=1.190]									
[Gemiddelde] [N=1.190]	7,43	7,55▲◇	7,11▼	7,43	6,63▼◇	7,29	7,66▲	7,72▲	7,43
- Standaarddeviatie	1,90	1,88	1,91	1,90	2,22	1,95	1,76	1,72	1,91
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik aan een nieuwe uitdaging toe ben (1 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]									
[Gemiddelde] [N=1.190]	6,39	6,37	6,44	6,39	7,56▲	7,07▲	6,44	4,88▼◇	6,38
- Standaarddeviatie	2,53	2,59	2,39	2,53	2,34	2,06	2,45	2,53	2,53
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
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 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]									
[Gemiddelde] [N=1.190]	4,03	4,15▲◇	3,68▼	4,03	2,89▼	3,14▼	4,16	5,42▲◇	4,02
- Standaarddeviatie	2,57	2,61	2,42	2,57	2,10	2,03	2,60	2,60	2,57
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Totaal	Geslacht			Leeftijd				
		man	vrouw	Totaal	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54	55 en ouder	Totaal
Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn (1 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]	3,49	3,50	3,46	3,49	3,19	3,35	3,48	3,82▲◇	3,49
- Standaarddeviatie	2,26	2,29	2,19	2,26	2,25	2,05	2,33	2,34	2,26
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
t0-TF2.5 Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat ik zeker zo goed presteer als nu (1 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]	7,68	7,73	7,53	7,68	8,19▲	7,99▲	7,78	6,90▼◇	7,67
- Standaarddeviatie	1,75	1,77	1,68	1,75	1,52	1,52	1,68	1,94	1,75
- Minimum	1	1	1	1	1	2	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn (1 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]	6,29	6,13▼	6,70▲◇	6,29	6,67▲◇	6,46	6,17	6,06	6,29
- Standaarddeviatie	2,30	2,36	2,07	2,30	2,27	2,12	2,41	2,30	2,30
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Als ik naar de toekomst kijk (3-5 jaar) dan denk ik dat mijn baan niet meer bestaat (1 oneens - 10 eens) [Gemiddelde] [N=1.190]	3,66	3,42▼	4,28▲◇	3,66	3,50	3,75	3,41▼	4,00▲◇	3,66
- Standaarddeviatie	2,55	2,52	2,52	2,55	2,53	2,41	2,47	2,76	2,55
- Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	1
- Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens subgroep vs alle andere cases (gewogen deviatiecontrast). ▲: $p < 0,05$ (en ▼): Significant hoog (laag) percentage en/of gemiddelde (2-zijdig). Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. ◇: Meest afwijkende significante percentage of gemiddelde in deze subtabel (gebaseerd op Cohen's d).