



Informatiedossier

Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007-2010

Brussel, juni 2012



Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007-2010

Werknemers en zelfstandige ondernemers

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

met steun van het Europees Sociaal Fonds

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

Met dank aan:

Het Europees Sociaal Fonds voor de cofinanciering van het onderzoeksproject
Alle collega's wetenschappelijk medewerkers van de SERV / Stichting Innovatie & Arbeid die aan het project meegewerkt hebben,
de SERV administratieve ondersteuning, drukkerij en documentalisten
© bij SERV/Stichting Innovatie & Arbeid

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

Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid
WD/2012/5417/5

Inhoud

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	5
1.Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?	5
2.Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?	5
3.Hoe wordt in de werkbaarheidsmonitor de kwaliteit van de arbeid gemeten?	6
4.Wat kan je doen met de resultaten van de WBM?	6
5.Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?	7
Inleiding	8
Hoofdstuk 1 Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	9
1.Conceptualisering van arbeidsethos	9
2.Conceptualisering van arbeidsoriëntaties.....	10
3.Aanpak van analyse	11
Hoofdstuk 2 Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten	14
1.Werknemers.....	14
2.Zelfstandige ondernemers.....	17
Hoofdstuk 3 Arbeidsethos in Vlaanderen.....	21
1.Unidimensionaliteit	21
2.Werknemers.....	23
3.Zelfstandige ondernemers.....	27
Hoofdstuk 4 Arbeidsoriëntaties in Vlaanderen	31
1.Kwaliteit van de schaal	31
2.Werknemers.....	34
3.Zelfstandige ondernemers.....	45
Hoofdstuk 5 Samenvatting	58
Referentielijst	60
Bijlagen bij het informatiedossier Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007-2010.....	61
Bijlage 1 Items arbeidsethos werknemers.....	62

Bijlage 2 Items arbeidsethos zelfstandige ondernemers	64
Bijlage 3 Gemiddelde schaalwaarde voor verschillende items van arbeidsoriëntaties (werknemers 2007)	66
Bijlage 4 Items arbeidsoriëntaties werknemers	67
Bijlage 5 Gemiddelde schaalwaarde voor verschillende items van arbeidsoriëntaties (zelfstandige ondernemers 2007)	69
Bijlage 6 Items arbeidsoriëntaties zelfstandige ondernemers	70

De globale context van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

1. Waarom een monitor voor kwaliteit van de arbeid?

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

Het is echter niet evident dat mensen langer aan het werk zullen blijven. Het zal heel wat inspanningen vergen van de overheid, de sociale partners, maar ook van werkgevers en werknemers om deze doelstelling te bereiken. Een hulpmiddel om de doelstelling te halen is een zodanig werkklimaat scheppen dat langer werken aantrekkelijk wordt maakt. Daarom hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering in datzelfde Toekomstpact voor Vlaanderen 2020 ook afgesproken dat zal gestreefd worden naar een verhoging van de kwaliteit van de arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Tussen 2004 en 2010 verhoogde de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52,3% naar 54,3%. In 2007 bedroeg de werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers 47,7%.

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

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

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

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

2. Wat wordt gemeten met de werkbaarheidsmonitor?

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de

balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet problematisch overspannen van wordt en dat de werk-privébalans in evenwicht is.

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

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

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

Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen': 20.000 werknemers en 6.000 zelfstandige ondernemers. De bevraging gebeurt via een schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat voor een groot gedeelte uit zogenaamde 'vragenbatterijen'. Een vragenbatterij is een samenhangend geheel van vragen over één aspect, bijvoorbeeld 'vermoeidheid'. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft deze vragen (mits toelating) overgenomen uit al bestaande vragenlijsten die in binnen- en buitenland uitvoerig zijn getest op hun betrouwbaarheid en validiteit.

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

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

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

Het verhogen van werkzaamheid én werkbaarheid zal een inspanning vereisen van alle actoren en betrokkenen op alle niveaus. Sociale partners kunnen natuurlijk niet op alle aspecten invloed uitoefenen. Specifiek rond de kwaliteit van de arbeid zijn hun beïnvloedingsmogelijkheden evenwel directer en groter. De WBM is net op dit domein een hulpmiddel. Hij biedt

aan de Vlaamse sociale partners cijfermateriaal tot nadenken over hoe kan gesleuteld worden aan de kwaliteit van de arbeid, aan een hogere werkbaarheid en daardoor aan een hogere werkzaamheid.

5. Bestaan in andere landen ook dergelijke monitors?

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

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

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

Alle informatie over de Vlaamse werkbaarheidsmonitors kan je vinden op volgende website: www.werkbaarwerk.be

Inleiding

Voorliggend informatiedossier rapporteert de resultaten van de vragen over arbeidsethos en arbeidsoriëntaties uit de werkbaarheidsenquête.

De resultaten van de werkbaarheidsmetingen zijn beschikbaar op www.werkbaarwerk.be

Voorliggend informatiedossier is opgedeeld in vier hoofdstukken.

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

Het tweede hoofdstuk beschrijft op een beknopte wijze de steekproef en de respons van de WBM-meting werknemers en zelfstandige ondernemers. Uitgebreide rapportering hierover is te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui, 2010).

Het derde hoofdstuk is de analyse van het arbeidsethos. Na een korte beschrijving van het schaalconstruct volgt een afzonderlijke analyse van de schaalwaarde voor de werknemers en de zelfstandige ondernemers. De gegevens worden zowel univariaat als multivariaat beschreven. Tevens komt de correlatie met de werkbaarheidsindicatoren aan bod en worden de resultaten van 2007 en 2010 vergeleken. De informatie op itemniveau is in bijlage opgenomen.

Het vierde hoofdstuk is de analyse van de arbeidsoriëntaties. Eerst geven we een korte beschrijving van de schaal arbeidsoriëntaties met een afzonderlijke schaal voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties. Daarna worden zowel de afzonderlijke items als de schaalwaarden voor de werknemers en de zelfstandige ondernemers geanalyseerd en wordt een vergelijking gemaakt tussen de bevindingen van 2007 en 2010. We sluiten dit hoofdstuk af met de correlatie tussen de werkbaarheidsindicatoren en de intrinsieke /extrinsieke arbeidsoriëntaties.

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

Hoofdstuk 1

Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

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

1. Conceptualisering van arbeidsethos

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

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

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

De concrete vraagstelling voor deze items werd als volgt geformuleerd. 'Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. *(het gaat dus niet over uw specifieke werksituatie)*. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.' De bevraging gebeurt aan de hand van een vijfpuntenschaal (helemaal oneens/eerder oneens/noch eens, noch oneens/ eerder eens/ helemaal eens).

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

Drie items zijn afkomstig uit de de APS-Survey 2005 (item 1, 4 en 5), die zelf voor twee van deze items beroep doet op EVS: item 1 en 5. Deze items werden aangevuld met twee items uit de Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) van Miller (2002). Deze schaal bevat 65-

items opgedeeld in 7 dimensies. De twee gekozen items (item 2 en 3) komen uit de dimensie 'centrality of work'¹.

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

2. Conceptualisering van arbeidsoriëntaties

Met arbeidsoriëntaties wordt gepeild naar wat mensen belangrijk vinden in het werk. De vragenbatterij over arbeidsoriëntaties is in hoofdzaak gebaseerd op de European Value Survey. We beperken ons tot deze items die volgens de literatuur verband houden met intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties. Concreet betekent dit dat items over andere werkaspecten bijvoorbeeld 'werk waar mensen waardering voor hebben' of 'werk met goede promotiekanalen' werden weggelaten. In tegenstelling met de bevraging van EVS (ja/nee) en naar analogie met de bevraging van APS, werd geopteerd voor een vijfpuntenschaal (helemaal niet belangrijk, niet belangrijk, noch belangrijk / noch onbelangrijk, belangrijk, zeer belangrijk). In het totaal werden 15-items bevraagd²:

- Item 1: goed loon / goed salaris / goed inkomen
- Item 2: prettige mensen om mee samen te werken
- Item 3: niet te veel stress
- Item 4: werkzekerheid
- Item 5: goede werktijden
- Item 6: de mogelijkheid om initiatief te nemen
- Item 7: werk dat nuttig is voor de maatschappij
- Item 8: goede vakantieregeling
- Item 9: veel vakantie

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

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

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

- Item 10: werk met toekomstperspectief
- Item 11: werk met verantwoordelijkheid
- Item 12: interessant werk
- Item 13: werk waar je je capaciteiten kunt benutten
- Item 14: goede fysieke arbeidsomstandigheden
- Item 15: werk dicht bij huis

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

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

3. Aanpak van analyse

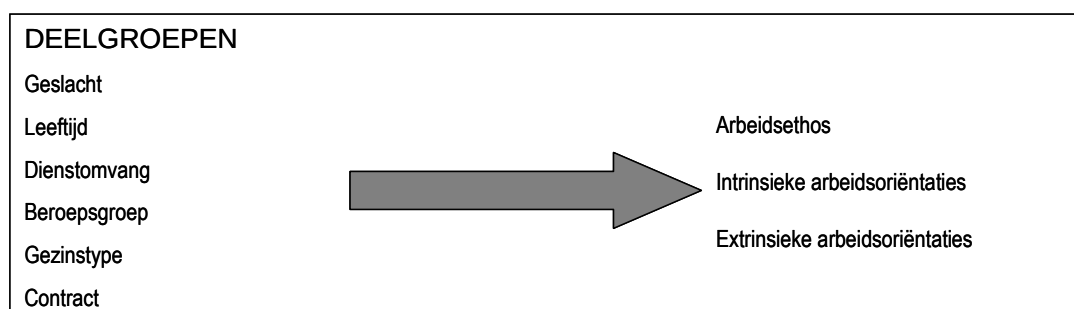
Centraal in deze analyse staan arbeidsethos en arbeidsoriëntatie (intrinsieke versus extrinsiek). Voor elke van deze variabelen wordt onderzocht welke kenmerken van de werknemers of zelfstandige ondernemers kunnen verklaren waarom ze al dan niet hoog scoren op het vlak van arbeidsethos en arbeidsoriëntaties.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

De analyse van arbeidsethos en arbeidsoriëntaties is telkens opgedeeld in drie paragrafen.

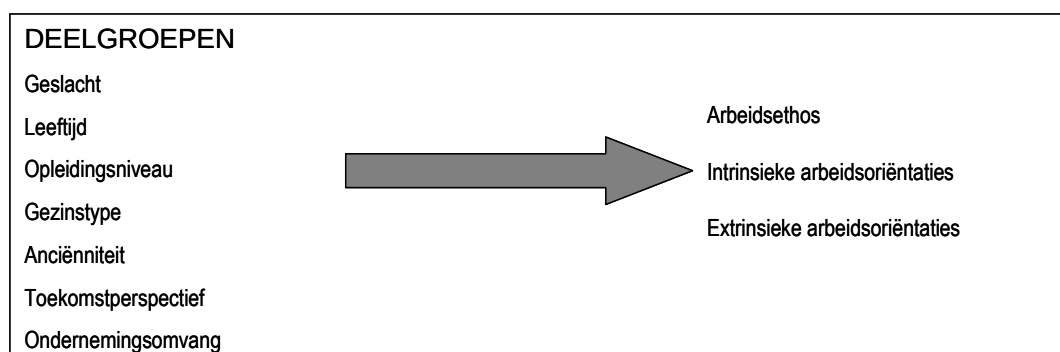
De eerste paragraaf deel bestudeert de kwaliteit van de betrokken schaal. Daarna volgt een specifieke analyse voor respectievelijk de werknemers (paragraaf 2) en de zelfstandige ondernemers (paragraaf 3). Deze analyses zijn zowel univariaat als multivariaat. De bedoeling van deze multivariate analyse is na te gaan of de bevindingen uit de bivariate analyse geldig blijven 'onder controle' van de onafhankelijke variabelen die in het model opgenomen zijn. Bijvoorbeeld: hebben hogere kaders verhoudingsgewijs een hoger arbeidsethos als ook rekening gehouden wordt met de leeftijd, het geslacht, de dienstomvang en de gezinssituatie van deze werknemers? De achtergrondkenmerken verschillen voor werknemers en zelfstandigen en worden weergegeven in onderstaande figuren. Voor de werknemers bekijken we

zes achtergrondvariabelen, voor de zelfstandige ondernemers zijn dat er zeven. De exacte vraagformulering is te vinden in de nota methodologie (Bourdeaud'hui, 2007). De achtergrondkenmerken hebben zowel betrekking op de persoon als op de organisatie waarin men werkt. Telkens wordt ook nagegaan of er sprake is van een significante evolutie tussen 2007 en 2010.

Figuur 1-1 Arbeidsethos/arbeidsoriëntatie: verschillen tussen deelgroepen werknemers



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



Om de multivariate analyse te kunnen doorvoeren werden de variabelen arbeidsethos en arbeidsoriëntaties gedichotomiseerd. Voor arbeidsethos is gekozen voor de opdeling 'zeer sterk arbeidsethos' (schaalwaarde > 75) versus 'geen zeer sterk arbeidsethos' (schaalwaarde < of gelijk aan 75). Voor arbeidsoriëntaties werd het hoogste kwartiel vergeleken met de rest³: 'zeer sterke (intrinsieke/extrinsieke) arbeidsoriëntaties' versus 'geen zeer sterke (intrinsiek/extrinsiek) arbeidsoriëntaties'. Door de variabelen te dichotomiseren kunnen we voor de analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie⁴. Het interessante bij deze

³ Omwille van de hoge gemiddelde schaalwaarde voor deze variabele werd voor deze techniek gekozen. De grenswaarde werd op basis van de meting 2007 vastgelegd. Deze grenswaarde wordt omwille van de vergelijkbaarheid behouden voor de meting 2010. Concreet ligt de grenswaarde voor werknemers op 90 (zowel voor intrinsieke als voor extrinsieke arbeidsoriëntatie) en voor de zelfstandige ondernemers op 80 voor de extrinsieke arbeidsoriëntatie en op 85 voor de intrinsieke arbeidsoriëntatie.

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

analyse is dat zij odds ratio's weergeeft die ons toelaten het belang van onafhankelijke variabelen op een eenvoudige manier te interpreteren.

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

Ook de relatie met de vier werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) komt in de analyse aan bod. Hiervoor wordt gewerkt met de partiële correlatiecoëfficiënten van de schaalwaarde van enerzijds de verschillende werkbaarheidsindicatoren en anderzijds deze voor arbeidsethos/arbeidsoriëntatie. Op deze manier kan een verband tussen twee variabelen worden weergegeven zonder zich uit te spreken over de richting van dat verband, en dit onder controle van de achtergrondvariabelen. De werkbaarheidsmonitor -als cross-sectioneel onderzoek- laat dit soort uitspraken niet toe. We doen met andere woorden geen uitspraak over het feit of een sterker arbeidsethos aan de basis ligt van een groter welbevinden of precies een groter welbevinden in het werk een invloed heeft op het arbeidsethos. Voor meer informatie over de schaalwaarden van de werkbaarheidsindicatoren verwijzen we naar de nota methodologie (Bourdeaud'hui, 2010).

Hoofdstuk 2

Onderzoekspopulatie, survey-ontwerp, steekproef en representativiteit van de onderzoeksresultaten

1. Werknemers

1.1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp

De onderzoekspopulatie voor de werkbaarheidsmeting wordt (technisch) als volgt afgebakend: de werknemers, exclusief (werk)studenten⁵, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de jobkwaliteit. Werknemers die – omwille van ziekte, bevallingsrust, loopbaanonderbreking of tijdscrediet – gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekingen.

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

De steekproef voor de WBM-meting is getrokken uit het DIMONA-personeelsregister. Sinds 1 januari 2003 zijn alle werkgevers verplicht tot onmiddellijke aangifte van tewerkstelling via de DIMONA-registratie. De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA - '*Déclaration IMMédiate - ONmiddellijke Aangifte*') is een elektronisch bericht waarmee de werkgever de RSZ ervan op de hoogte brengt dat hij een werknemer aanwerft of dat een werknemer de onderneming verlaat. De aangifteplicht is van toepassing op alle werknemers behoudens een aantal uitzonderingen⁶. Deze uitzonderingen kunnen voor 2004 vergelijkingen met andere gegevens zoals de RSZ/RSZPPO-statistieken voor sommige categorieën van werknemers verstoren.

Het DIMONA-personeelsregister, een momentopname van de DIMONA-databank, geeft dus een accuraat en up-to-date beeld van alle werknemers op een gegeven tijdstip. Het grote voordeel van het DIMONA-personeelsregister is dat de steekproeftrekking kan plaatsvinden op basis van een zeer actuele tewerkstellings situatie (trekking op basis van de situatie 31 december, bevraging eind januari). Deze databank biedt dus een unieke kans om de steek-

⁵ Een student wordt als gewone werknemer beschouwd indien hij meer dan 23 dagen werkt in het derde kwartaal of indien hij meer dan 23 dagen werkt in de drie andere kwartalen samen.

⁶ Sinds 1 juli 2006 zijn de uitzonderingen ondermeer voor gelegenheidswerknemers in de sectoren horeca, land- en tuinbouw en de uitzendsector afgeschaft

proefuitval door veranderingen in de tewerkstellingsituatie (bijvoorbeeld: iemand wordt werkloos tussen het moment van trekking en het moment van bevraging) te minimaliseren.

Bovendien is het mogelijk de tewerkstellingsinformatie uit het DIMONA-personeelsregister via tussenkomst van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan recente woonplaatsgegevens. Het DIMONA-personeelsregister, gekoppeld aan de woonplaats van werknemers, geeft ons dus het gezochte populatiebestand van alle loontrekkende werknemers woonachtig in het Vlaamse gewest. Voor een uitgebreidere bespreking van de DIMONA-databank verwijzen we naar de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010).

De metingen vertrekken van een initiële steekproefomvang van 20.000 eenheden. Deze grootte van de steekproef laat toe - bij een respons van minimum 40% - met betrekking tot de WBM-kengetallen uitspraken te doen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval (betrouwbaarheids gordel <1%, (bij $\alpha = 0,05$) (Bourdeaud'hui, 2010).

1.2. Organisatie van de enquête

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

In de week van de lancering van de enquête loopt een mediacampagne met advertenties in weekbladen en (omwille van hun bereik naar de specifieke doelgroep) artikels in syndicale periodieken.

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

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

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

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

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (responstechnische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van ongeveer 15 minuten) om de drempel tot medewerking te verlagen en het afbreukrisico (afhaken bij het invullen van de enquête) te minimaliseren. De duidelijkheid van de vraagstelling werd via proef-enquêteering bij respondenten uit diverse sociaal-economische milieus uitgetest. Tenslotte was er ook aandacht voor een professionele lay-out en druktechnische vormgeving van vragenlijst en begeleidende brieven als stimulans tot medewerking aan het onderzoek. Een model van vragenlijst en begeleidende brieven is opgenomen in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010) en is beschikbaar op de website www.werkbaarwerk.be.

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteitwaarborg t.a.v. de respondent. Uiteraard wordt die anonimiteit waterdicht gegarandeerd

door de steekproeftrekking en de verzending van de enquêteformulieren via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

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

Zowel de WBM-2004, de WBM-2007 en de WBM-2010 halen met resp. 60,6%, 53,3% en 48,62% een netto-responspercentage dat ruim het vooropgestelde streefcijfer van 40% overtreft. Deze hoge respons heeft o.i. niet alleen te maken met het vertrouwenwekkende karakter van de initiatiefnemer van de bevraging (de Vlaamse overheid en meer concreet de SERV) en met de professionele aanpak van de peiling, maar geeft ook aan dat de doorsnee Vlaamse werknemer de bevraagde werkbaarheidsthematiek als een relevant onderwerp inschat en begaan is met de kwaliteit van de (eigen) arbeid.

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

Een hoge respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een uitgebreide non-responsanalyse is omwille van de strikte privacyregels die de Kruispuntbank Sociale Zekerheid hanteert niet mogelijk gebleken. Een vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef laat wel toe een beperkte analyse te maken naar leeftijd en geslacht. Deze analyse is terug te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010). Hieruit blijkt een hogere deelnamebereidheid van vrouwen en lichte ondervertegenwoordiging van de jongeren. Toch werd besloten de resultaten niet te wegen. De reden hiervoor is dat het over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden. Een tweede (pragmatische) reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen. We konden ook vaststellen dat de verschuivingen in de gerealiseerde steekproef 2004, 2007, 2010 grotendeels in de lijn liggen van de arbeidsmarktevoluties.

1.4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor

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

De controles op de vanuit het DIMONA-personeelsregister toegeleverde initiële steekproefbestand brachten geen grote afwijkingen aan het licht. Er werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. De reden hiervoor is dat het over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden.

Een tweede (pragmatische) reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen. We konden ook vaststellen dat de

verschuivingen in de gerealiseerde steekproef 2004/2007/2010 grotendeels in de lijn liggen van de arbeidsmarktevoluties.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de werkbaarheidsmonitor een representatief beeld bieden van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

2. Zelfstandige ondernemers

2.1. Onderzoekspopulatie en survey-ontwerp

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

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

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

De steekproef voor de WBM-meting zelfstandige ondernemers is getrokken door de RSVZ (Rijksdienst voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen) uit het bestand 'aangesloten verzekeringsplichtigen' toestand 31 december resp. 2006 en 2009⁷. Het betreft personen wier aansluiting op dat moment nog actief was of minstens tot die datum liep. De basisgegevens hiervoor worden aan de RSVZ verstrekt door de sociale verzekeringsfondsen. In de steekproef werden enkel de zelfstandige ondernemers in hoofdberoep opgenomen (uitsluiting van helpers en zelfstandigen in bijberoep), met woonplaats in het Vlaamse gewest. Onder zelfstandigen wordt verstaan 'iedere natuurlijk persoon, die in België, een beroepsactiviteit uitoefent zonder hiervoor door een arbeidsovereenkomst of een statuut verbonden te zijn'.

Het is mogelijk om de informatie uit het RSVZ-databank via tussenkomst van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid te koppelen aan recente woonplaatsgegevens. Op die manier krijgen we een goede benadering van het gezochte populatiebestand van alle zelfstandige ondernemers in hoofdberoep woonachtig in het Vlaamse gewest. Voor een uitgebreidere bespreking van verwijzen we naar de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010).

⁷ De steekproef is getrokken uit een voorlopig databestand teneinde de tijdspanne tussen administratieve gegevens (toestand in databank) en de effectieve gegevens (toestand op het moment van de bevraging) zo kort mogelijk gehouden en dit met het oog op het verhogen van de respons. Tegelijk werd op die manier de time-lag tussen de meting loontrekkenden en de meting zelfstandigen geminimaliseerd, wat ongetwijfeld de vergelijking tussen beide groepen zuiverder maakt. Dit voorlopig bestand vertegenwoordigt telkens meer dan 85% van de uiteindelijke populatie.

De werkbaarheidsmeting zelfstandige ondernemers vertrekt van een initiële steekproefomvang van 6.000 eenheden. Deze grootte van de steekproef laat toe - bij een respons van minimum 30% - met betrekking tot de WBM-kengetallen uitspraken te doen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval (betrouwbaarheidsgordel $\leq 2\%$, (bij $\alpha = 0,05$) (Bourdeaud'hui, 2010).

2.2. Organisatie van de enquête

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

Bij de lancering van de enquête loopt een mediacampagne met advertenties in de gespecialiseerde pers.

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

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

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

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

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (responstechnische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van ongeveer 15 minuten) om de drempel tot medewerking te verlagen en het afbreukrisico (afhaken bij het invullen van de enquête) te minimaliseren. De duidelijkheid van de vraagstelling werd via proef-enquêteering bij respondenten uit diverse sectoren uitgetest. Tenslotte was er ook aandacht voor een professionele lay-out en druktechnische vormgeving van vragenlijst en begeleidende brieven als stimulans tot medewerking aan het onderzoek. Een model van vragenlijst en begeleidende brieven is opgenomen in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010) beschikbaar op de website www.werkbaarwerk.be.

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

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

De WBM-meting zelfstandige ondernemers werd afgesloten met een antwoordpercentage van ongeveer 40% (39,5% in 2007 en 37,7% in 2010) dat ruim het vooropgestelde streefcijfer van 30% overtreft.

De enquêtes zijn doorgaans goed ingevuld: meer dan 80% heeft meer dan 90% van de vragen ingevuld. De vastgestelde 'item non-respons' heeft vooral te maken met een (bij schriftelijke bevestigingen) gekend technische probleem van volledig blanco pagina's ten gevolge van het te snel doorbladeren van het enquêtebundel bij het invullen van de vragenlijst.

Een hoge respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een uitgebreide non-responsanalyse is omwille van de strikte privacyregels die de Kruispuntbank Sociale Zekerheid hanteert niet mogelijk gebleken. Een vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef laat wel toe een beperkte analyse te maken naar leeftijd en geslacht. Deze analyse is terug te vinden in de methodologische nota (Bourdeaud'hui R., 2010). Vrouwen en jongeren zijn in de gerealiseerde steekproef licht ondervertegenwoordigd. Toch werd besloten de resultaten niet te wegen. De reden hiervoor is dat het over minimale afwijkingen gaat en dat verschuivingen door weging de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts marginaal zouden beïnvloeden, en dit met uitzondering van het aspect werkdruk⁸. Een tweede (pragmatische) reden is dat de officiële statistische gegevens die ons een correct beeld van de specifieke WBM-populatie kunnen verstrekken, niet voorhanden zijn en dus de weging op zich extra fouten kan teweegbrengen.

2.4. Conclusies voor de representativiteit van de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers

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

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

⁸ Simulaties van wegingscorrecties voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen en jongeren in de gerealiseerde steekproef laten zien dat deze de onderzoekersresultaten voor de kengetallen maximaal met vijf tiende percentage beïnvloeden. Uitzondering hierop is de indicator voor werkdruk (enkel 2006): ongewogen 46,6%, gewogen naar leeftijd 45,9%, gewogen naar geslacht 44,9%.

De gerealiseerde steekproef wijkt – voor de samenstelling naar geslacht – in 2007 niet significant af van de initiële steekproef, in 2010 was dit wel zo. Op het vlak van leeftijd valt vooral de lagere responsgraad bij de -25 jarigen en de hogere responsgraad bij de 50+ op.

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

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de WBM-meting een zo representatief mogelijk beeld geven van de (werkbaarheids)situatie van de zelfstandige ondernemers in hoofdberoep op de Vlaamse arbeidsmarkt. De evolutie van de gerealiseerde steekproef 2007 ten opzichte van 2010 naar kenmerken als leeftijd, sector is beperkt en komt grotendeels overeen met de evolutie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3

Arbeidsethos in Vlaanderen

1. Unidimensionaliteit

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

Toch leert de factoranalyse (principale componentenanalyse, varimax rotatie) van zowel de werknemers als de zelfstandigen dat er sprake is van unidimensionaliteit (een component met een verklaarde variantie van +/- 45% en de factorladingen variërende van 0,569 en 0,782) en interne consistentie (Cronbach α van +/- 0,70)⁹.

SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2007 werknemers Valid N = 9471, gemiddelde schaalscore = 59,77, standaarddeviatie = 18,13 Cronbach α = 0,676 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 43,67% Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.	
Item	Factor ladingen
het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooien	0,649
een dag van hard werken geeft voldoening	0,573
een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,708
men is pas iemand als men werkt	0,750
werken is een plicht tegenover de samenleving	0,609
SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2010 werknemers Valid N = 8681, gemiddelde schaalscore = 60,64, standaarddeviatie = 17,83 Cronbach α = 0,679 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 43,83% Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.	
Item	Factor ladingen
het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooien	0,641
een dag van hard werken geeft voldoening	0,569
een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,710
men is pas iemand als men werkt	0,753
werken is een plicht tegenover de samenleving	0,621

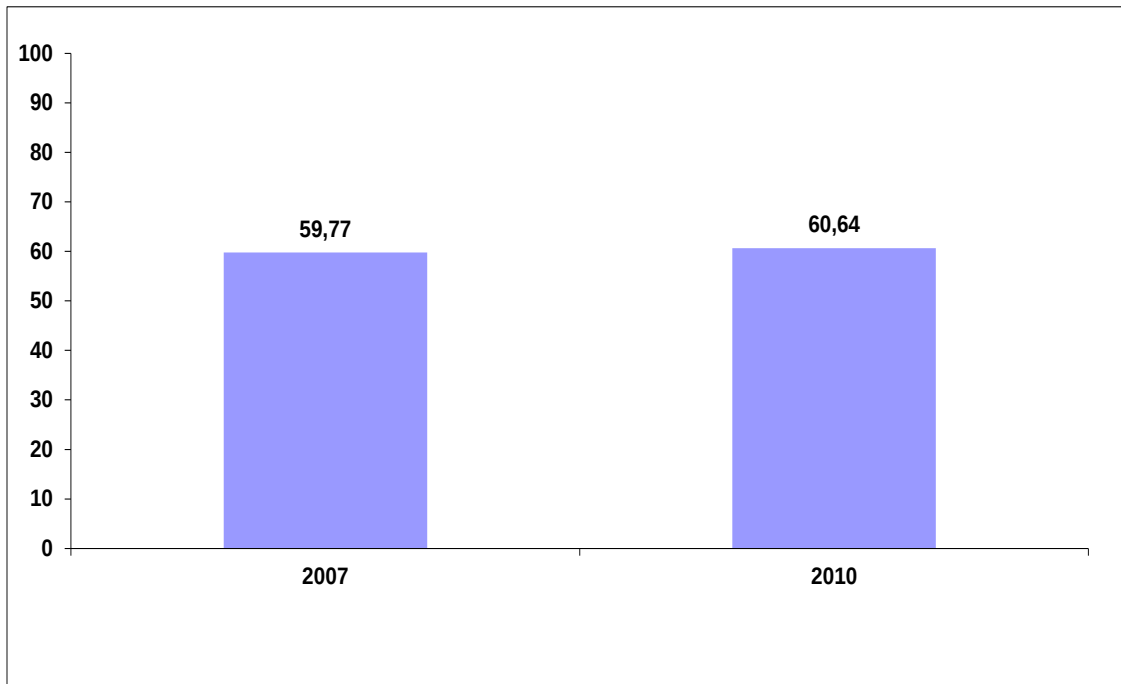
⁹ Een factorlading is een correlatiecoëfficiënt tussen het item en de factor. Deze varieert tussen -1 en +1. Hoe hoger de factorlading hoe beter het item samenhangt met de factor.

SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2007- zelfstandige ondernemers Valid N = 2183, gemiddelde schaalscore = 66,14, standaarddeviatie = 16,34 Cronbach α = 0,685 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 44,44% Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.	
Item	Factor ladingen
het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	0,578
een dag van hard werken geeft voldoening	0,585
een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,719
men is pas iemand als men werkt	0,782
werken is een plicht tegenover de samenleving	0,646
SERV- 'arbeidsethos' WBM-meting 2010- zelfstandige ondernemers Valid N = 2101, gemiddelde schaalscore = 66,47, standaarddeviatie = 16,45 Cronbach α = 0,702 Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie 45,77% Hieronder staan een aantal uitspraken over betaald werk in het algemeen. Duid voor elke uitspraak aan in hoeverre u ermee akkoord gaat.	
Item	Factor ladingen
het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	0,608
een dag van hard werken geeft voldoening	0,619
een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	0,717
men is pas iemand als men werkt	0,765
werken is een plicht tegenover de samenleving	0,661

2. Werknemers

In de periode 2007-2010 is de gemiddelde schaalwaarde voor arbeidsethos voor de werknemers toegenomen van 59,77 naar 60,64. Deze stijging is significant.

Tabel 3-1: Gemiddelde schaalwaarde arbeidsethos werknemers 2007-2010



In onderstaande tabel splitsen we deze informatie op naar de verschillende deelgroepen en kijken we of er een significant verschil is tussen de deelgroepen. De tabel vermeld naast de schaalwaarde ook het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos. Dit is het aandeel werknemers met een schaalwaarde voor arbeidsethos groter dan 75. Er wordt tevens aangegeven of de situatie in de periode 2007-2010 significant is veranderd (gele markering). Naast de bivariate informatie geeft de tabel ook de resultaten van de multivariate analyse. Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de bivariate samenhangen overeind blijven bij een multivariate toetsing, bijvoorbeeld of arbeiders onder controle van leeftijd nog steeds een grotere kans hebben om te horen tot de groep 'zeer sterk' arbeidsethos.

Tabel 3-2 Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken (werknemers): schaalwaarde, percentages 'zeer sterk' arbeidsethos en odds ratio's¹⁰, 2007-2010

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterk arbeidsethos		odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
geslacht								
man	4770	4128	59,6	60,7	16,6	17,4	ns	
vrouw	4559	4472	59,9	60,6	14,0	14,4		
			ns	ns				
Leeftijd								
- 30 j.	1759	1412	63,2	64,3	18,8	20,8	R	
30 - 39 j.	2514	2165	59,5	60,6	13,2	14,5	0,81**	0,71 - 0,93
40 - 49 j.	3037	2785	57,8	59,1	13,5	14,0	0,77***	0,67 - 0,88
50 - 54 j.	1241	1336	58,7	59,1	14,7	14,1	0,78**	0,67 - 0,91
55 + j.	796	914	62,0	62,1	23,1	19,4	1,22*	1,03 - 1,44
Dienstomvang								
voltijds	6814	6065	60,5	61,4	16,4	17,1	R	
deeltijds +60%	1492	1596	57,7	59,1	12,5	12,5	0,79***	0,70 - 0,90
deeltijds -60%	910	854	57,4	58,1	12,5	13,6	0,78**	0,67 - 0,92
Beroepsgroep								
ongeschoolde/geoefende arbeider	1290	1106	59,6	61,7	18,4	21,6	R	
geschoolde arbeider - technicus	1744	1461	60,2	61,0	18,8	19,3	0,92	0,80 - 1,05
uitvoerende bediende	2615	2570	59,8	60,2	13,9	13,9	0,65***	0,57 - 0,74
onderwijs- of zorgfunctie	1630	1590	58,5	59,5	12,0	12,2	0,57***	0,49 - 0,66
middenkader - professional	1402	1291	59,9	60,6	14,8	14,3	0,68***	0,59 - 0,80
kader of directie	488	430	62,1	63,3	16,6	18,6	0,88	0,71 - 1,08
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	1702	1443	63,0	63,4	20,0	21,4	R	
met partner geen job, geen kinderen	451	394	60,5	61,0	22,6	18,5	0,92	0,75 - 1,12
met partner met job, geen kinderen	1864	1814	59,6	61,7	15,8	17,8	0,83**	0,73 - 0,94
alleenstaande met kinderen	416	438	59,1	59,8	11,8	13,7	0,72**	0,57 - 0,90
met partner geen job, met kinderen	535	444	57,5	58,1	15,0	15,8	0,68***	0,55 - 0,84
tweeverdieners met kinderen	4133	3869	58,7	59,4	12,7	12,7	0,68***	0,61 - 0,77
contract								
vast	8698	8089	59,7	60,6	15,2	15,7	R	
tijdelijk	540	428	61,6	62,0	20,0	18,5	1,28**	1,07 - 1,54
					ns			
LOONTREKKENDEN TOTAAL	9471	8681	59,8	60,6	15,4	15,9		

Ns= niet significant (sig >0,05) ; R = referentiegroep; * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

De gele inkleuring wijst op een significant verschil voor een bepaalde deelgroep tussen 2007 en 2010

Modelfit: chi-square: 280,819, df=17, sig=0,000, N=16.827

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor arbeidsethos in 2007 59,6. Voor de vrouwen is dit 59,9. Het verschil tussen beiden is niet significant. Van de mannen hoort in 2007 16,6% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de vrouwen is dit 14%. Dit verschil is wel significant. De kansverhouding 'al dan niet zeer sterk arbeidsethos' verschilt niet significant naar geslacht. Bij werknemers met een vast contract is de schaalwaarde voor arbeidsethos in 2007 59,7 voor de tijdelijken is dit 61,6. Het verschil tussen beiden is significant. Van de werknemers met een vast contract hoort in 2007 15,2% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de tijdelijken is dit 20,0%. Dit verschil is wel significant.

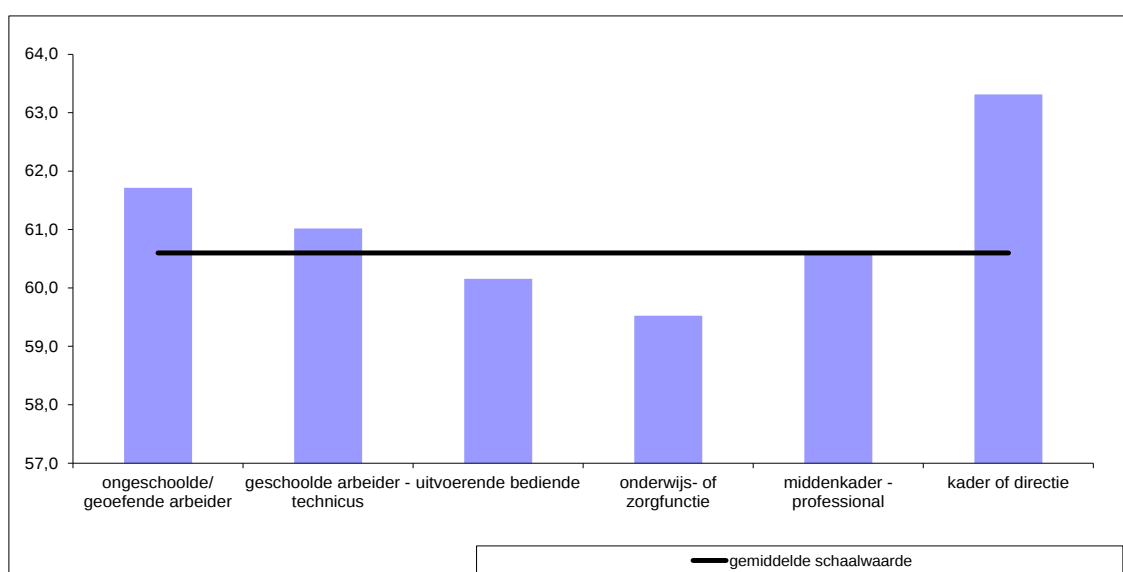
¹⁰ In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken

mers met een vast contract hoort in 2007 15,2% tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos', bij de tijdelijken is dit 20%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'al dan niet zeer sterk arbeidsethos' is voor de tijdelijken 1,28 keer deze voor de vaste werknemers. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,07-1,54.

Het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos verschilt zowel voor 2007 als voor 2010 op **bivariaat niveau** significant naar vijf van de zes achtergrondkenmerken en dit met uitzondering van contract. Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de deelgroepen op basis van de schaalwaarde dan stellen we een verschil vast voor alle achtergrondvariabelen met uitzondering van geslacht.

In onderstaande figuur wordt voor 2010 de schaal arbeidsethos voor de verschillende beroepsgroepen vergeleken.

Figuur 3-1 Arbeidsethos voor de verschillende beroepsgroepen (werknemers 2010)



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

De analyse van de leeftijd leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' te horen het hoogst is bij de jongste en de oudste werknemers. Die kans is significant lager in de leeftijdsgroep '30-54 jaar'. De relatie tussen leeftijd en zeer sterk arbeidsethos is niet rechtlijnig. Er is sprake van een kromlijnig verband.

Verschillen naar dienstomvang zijn er vooral tussen de voltijders en de deeltijders. De groep 'zeer sterk arbeidsethos' is significant groter bij de voltijdse werknemers. Ook de gemiddelde schaalwaarde is het hoogst voor de voltijders.

Uit de analyse van de gezinssituatie blijkt dat we de grootste groep 'zeer sterk arbeidsethos' (hoogste schaalwaarde) te vinden bij de alleenstaanden zonder kinderen en de werknemers met partner zonder job (zonder kinderen).

Voor een aantal deelgroepen is er sprake van een significante positieve **evolutie** in de periode 2007-2010. Enkel voor ongeschoolde/geoefende arbeiders is deze evolutie zowel vast te stellen op basis van de schaalwaarde als op basis van 'aandeel zeer sterk arbeidsethos'.

De resultaten van de **multivariate analyse** geven een significant verschil voor vijf van de zes achtergrondkenmerken, enkel voor geslacht is er geen verschil. Ook de variabele 'meting'¹¹ werd getoetst, maar deze bleek geen significant verschil te maken.

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

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

Tabel 3-3 Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (werknemers, 2007)

	2007	2010
psychisch vermoeidheid	-0,07***	-0,05***
welbevinden in het werk	-0,21***	-0,22***
leermogelijkheden	-0,16***	-0,17***
werk-privé-balans	-0,03*	-0,01

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

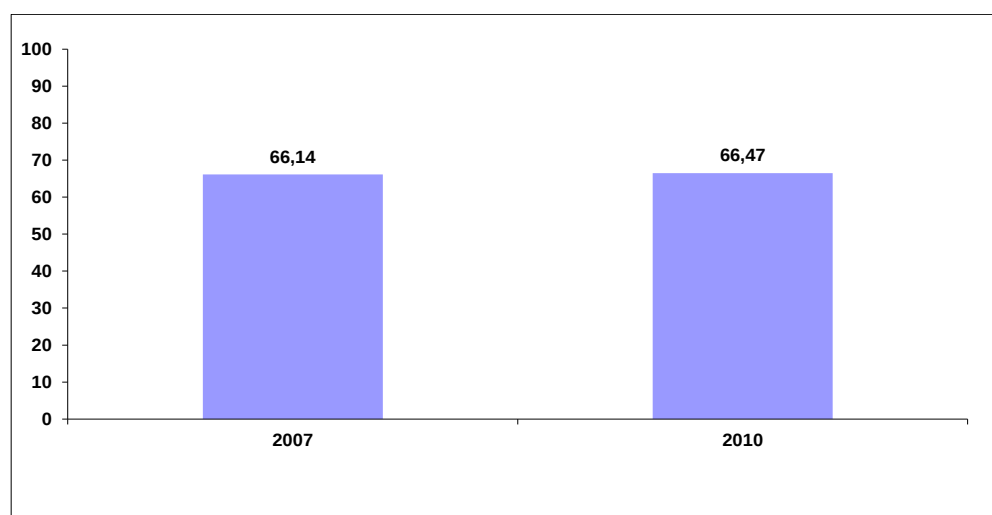
Alle correlatiecoëfficiënten - met uitzondering van werk-privé-balans 2010 - wijzen op een negatief significant verband. Dit betekent dat een hogere score voor de arbeidsethos samen gaat met minder problemen voor de werkbaarheidsindicatoren. We zien dat de correlatie tussen arbeidsethos en psychische vermoeidheid zwak is. Anders is het gesteld met de correlatie tussen arbeidsethos en resp. welbevinden in het werk en leermogelijkheden. Hier is er een sterke samenhang vast te stellen.

¹¹ Op die manier werd nagegaan of de resultaten anders zijn voor de meting 2007 dan wel voor de meting 2010

3. Zelfstandige ondernemers

In de periode 2007-2010 is de gemiddelde schaalwaarde voor arbeidsethos voor de zelfstandige ondernemers niet significant veranderd.

Tabel 3-4: Gemiddelde schaalwaarde arbeidsethos zelfstandige ondernemers 2007-2010



In onderstaande tabel splitsen we deze informatie op naar de verschillende deelgroepen en kijken we of er een significant verschil is tussen de deelgroepen. De tabel vermeld naast de schaalwaarde ook het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos. Dit is het aandeel zelfstandige ondernemers met een schaalwaarde voor arbeidsethos groter dan 75. Er wordt voor zowel de schaalwaarde als het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos aangegeven of de situatie in de periode 2007-2010 significant is veranderd. Naast de bivariate informatie geeft de tabel ook de resultaten van de multivariate analyse (odds ratio's). Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de bivariate samenhangen overeind blijven bij een multivariate toetsing, bijvoorbeeld of lager opgeleiden onder controle van leeftijd nog steeds een grotere kans hebben om te horen tot de groep 'zeer sterk' arbeidsethos.

Tabel 3-5 Arbeidsethos naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages 'zeer sterk' arbeidsethos en odds ratio's¹², 2007-2010

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterk arbeidsethos		odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
Geslacht								
man	1507	1415	66,9	66,8	26,1	26,9	R	
vrouw	628	643	63,9	65,7	18,5	20,8	0,74***	0,63 - 0,88
				ns				
Leeftijd								
- 30 j.	211	158	67,5	65,4	25,6	23,4	R	
30 - 39 j.	581	487	64,5	66,6	18,9	23,4	0,73*	0,54 - 0,99
40 - 49 j.	726	771	65,3	65,8	22,2	24,5	0,77	0,57 - 1,04
50 - 54 j.	304	329	64,6	66,1	21,7	22,8	0,70*	0,50 - 0,99
55 + j.	319	320	71,0	68,8	37,6	31,6	1,23	0,88 - 1,71
				ns		ns		
Opleidingniveau								
lager secundair	426	371	69,2	69,8	33,8	35,3	R	
hoger secundair	674	691	67,5	67,9	25,7	27,5	0,72**	0,59 - 0,88
hoger onderwijs	1029	984	63,8	64,2	18,6	19,4	0,47***	0,39 - 0,57
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	245	220	66,2	65,5	24,5	22,3	ns	
met partner geen job, geen kinderen	98	88	69,9	66,1	36,7	22,7		
met partner met job, geen kinderen	451	423	65,8	67,0	26,6	28,4		
alleenstaande met kinderen	86	78	63,8	65,9	14,0	21,8		
met partner geen job, met kinderen	126	136	64,5	68,2	23,8	30,1		
tweeverdieners met kinderen	1055	1036	66,0	66,0	21,7	23,5		
			ns	ns		ns		
Toekomstige activiteit								
sterke groeiers	291	226	67,2	70,4	26,1	35,8	1,48***	1,19 - 1,84
anderen	1857	1826	66,1	66,0	24,3	23,6	R	
			ns		ns			
Omvang								
geen personeel	1235	1180	64,8	65,3	21,9	23,2	R	
personeel	910	869	68,2	68,0	28,1	26,9	1,22**	1,05 - 1,41
						ns		
Anciënniteit								
minder dan 3 jaar	239	254	63,1	64,9	17,2	22,8	R	
meer dan 3 jaar	1935	1837	66,5	66,7	25,2	25,3	1,36*	1,04 - 1,78
				ns		ns		
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	2193	2101	66,1	66,5	24,4	24,9		

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

De gele inkleuring wijst op een significant verschil voor een bepaalde deelgroep tussen 2007 en 2010

Modelfit: chi-square: 146,263, df=10, sig=0,000, N=4.042

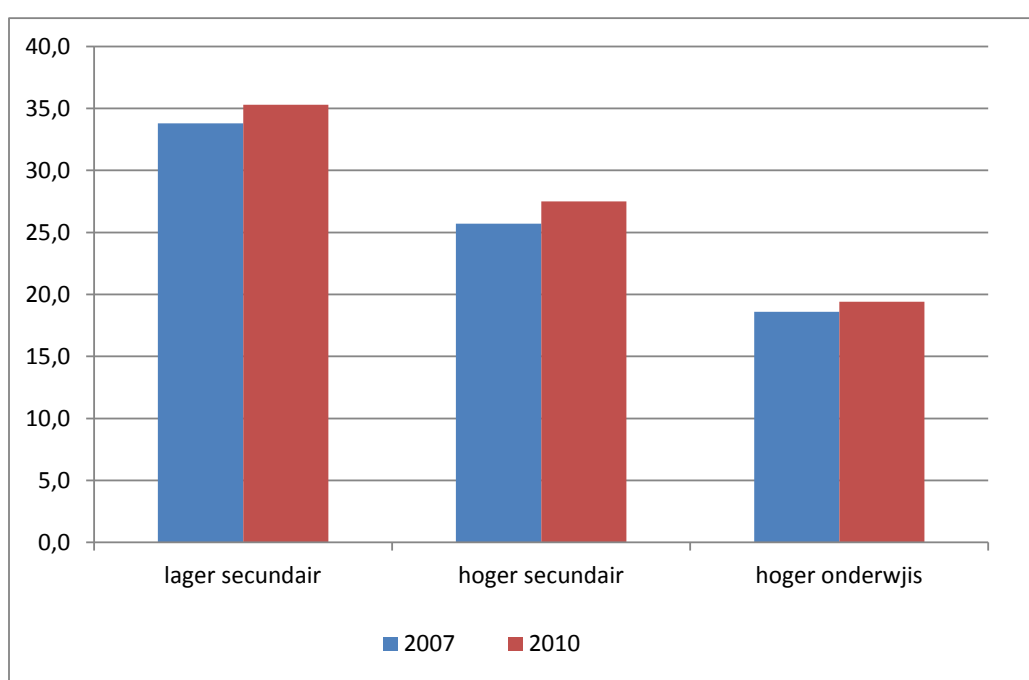
Leeswijzer: Bij mannen is in 2007 de schaalwaarde voor arbeidsethos 66,9. Voor de vrouwen is dit 63,9. Het verschil tussen beiden is significant (geen vermelding ns). Voor 2010 is het verschil tussen mannen en vrouwen niet meer significant. Van de mannen hoort in 2007 26,1% tot de groep 'zeer

¹² In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

sterk arbeidsethos', bij de vrouwen is dit 18,5%. De kansverhouding 'al dan niet zeer sterk arbeidsethos' verschilt significant naar geslacht. De kans om tot de groep 'zeer sterk arbeidsethos' te horen is bij de vrouwen duidelijk kleiner dan bij de mannen.

Het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos verschilt zowel voor 2007 als voor 2010 op **bivariaat niveau** significant naar geslacht en opleidingsniveau. Voor de andere achtergrondvariabelen is er geen significant verschil of stelt dit verschil zich slechts voor één van de twee metingen. Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de deelgroepen op basis van de schaalwaarde dan stellen we in beide meetpunten een verschil vast voor opleidingsniveau en ondernemingsomvang. Enkel opleidingsniveau geeft dus zowel op basis van de schaalwaarde als op basis van het aandeel 'zeer' sterk arbeidsethos een significant verschil voor zowel 2007 als 2010. Het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos neemt af met het opleidingsniveau.

Figuur 3-2 Arbeidsethos (aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos) naar opleidingsniveau (zelfstandige ondernemers, 2007, 2010)



Voor twee deelgroepen is er sprake van een significante positieve **evolutie** in de periode 2007-2010, de sterke groeiers en de 30 tot 39 jarigen. Deze evolutie kunnen we telkens zowel zien bij de schaalwaarde als bij het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos.

De resultaten van de **multivariate analyse** geven een significant verschil voor zes van de zeven achtergrondkenmerken, enkel voor gezinssituatie is er geen verschil. Ook de variabele 'meting'¹³ werd getoetst, maar deze bleek geen significant verschil te maken.

De groep 'zeer sterk' arbeidsethos is bij de vrouwen relatief kleiner dan bij de mannen. De analyse naar leeftijd leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterk' arbeidsethos te horen het hoogst is voor de jongste en de oudste ondernemers. Ten opzichte van de lager opgeleiden hebben de zelfstandige ondernemers met een hoger diploma een kleinere kans om tot de groep 'zeer sterk' arbeidsethos te horen. Het aandeel van de groep 'zeer sterk' arbeidsethos

¹³ Op die manier werd nagegaan of de resultaten anders zijn voor de meting 2007 dan wel voor de meting 2010

wordt kleiner naarmate het opleidingsniveau stijgt. Verder stellen we vast dat het aandeel 'zeer sterk' arbeidsethos groter is bij de sterke groeiers, de zelfstandige ondernemers met personeel en de zelfstandige ondernemers met meer dan 3 jaar anciënniteit.

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

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

Tabel 3-6 Correlatie schaalwaarde arbeidsethos en werkbaarheidsindicatoren (zelfstandige ondernemers, 2007, 2010)

	2007	2010
psychisch vermoeidheid	-0,02	+0,02
welbevinden in het werk	-0,19***	-0,16***
leermogelijkheden	-0,12***	-0,09***
werk-privé-balans	-0,00	+0,03

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

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

Hoofdstuk 4

Arbeidsoriëntaties in Vlaanderen

1. Kwaliteit van de schaal

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

De factoranalyse met dertien items geeft de beste resultaten¹⁴. Er is sprake van twee factoren die overeenkomen met wat de literatuur aanduidt als intrinsieke versus extrinsieke arbeidsoriëntaties. De factoranalyse laat zien (principale componentenanalyse, varimax rotatie) dat er sprake is van twee dimensies (met een totaal verklaarde variantie van ongeveer 47% de factorladingen variërend van 0,391 tot 0,814). De twee componenten komen overeen met wat in de literatuur respectievelijk intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties wordt genoemd. Intrinsieke arbeidsoriëntaties hebben te maken met de inhoud van het werk zelf (bv. interessant werk), extrinsieke arbeidsoriëntaties hebben een doel buiten het werk zelf (bv. inkomen, werkzekerheid).

¹⁴ Het item 'werk dicht bij huis' verstoort de factoranalyse en werd voor het berekenen van de schaalwaarde uit de analyse weggelaten.

SERV- 'arbeidsoriëntaties' WBM-meting 2007-2010-werknemers

Extrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 18.175, gemiddelde schaalscore = 82,28 standaarddeviatie = 10,49

Cronbach α = 0,735

Intrinsieke arbeidsoriëntatie

Valid N = 18.199, gemiddelde schaalscore = 77,47 standaarddeviatie = 13,33

Cronbach α = 0,816

Principale componentenanalyse:

Factor intrinsieke arbeidsoriëntatie: 26,22%

Factor extrinsieke arbeidsoriëntatie: 21,37%

Totaal verklaarde variantie :47,60%

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

Item	Factor Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Factor Extrinsieke arbeidsoriëntatie
de mogelijkheid om initiatief te nemen	,754	,091
werk dat nuttig is voor de maatschappij	,476	,288
werk met toekomstmogelijkheden	,674	,196
werk met verantwoordelijkheid	,801	-,047
interessant werk	,777	,107
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	,814	,082
goed loon/ goed inkomen	,113	,497
prettige mensen om mee samen te werken	,261	,450
niet te veel stress	-,078	,735
werkzekerheid	,102	,669
goede arbeidstijden	,075	,755
veel vakantie	,066	,613
goede fysieke arbeidsomstandigheden	,378	,494

SERV- 'arbeidsoriëntaties' WBM-meting 2007-2010-zelfstandigenExtrinsieke arbeidsoriëntatie¹⁵

Valid N = 4.238, gemiddelde schaalscore = 77,37 standaarddeviatie = 11,32

Cronbach α = 0,722Intrinsieke arbeidsoriëntatie¹⁶

Valid N = 4.273, gemiddelde schaalscore = 78,01 standaarddeviatie = 11,76

Cronbach α = 0,797

Principale componentenanalyse:

Factor intrinsieke arbeidsoriëntatie¹⁷: 26,52%Factor extrinsieke arbeidsoriëntatie¹⁸: 20,46%

Totaal verklaarde variantie :46,98%

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

Item	Factor Intrinsieke arbeidsoriëntatie	Factor Extrinsieke arbeidsoriëntatie
de mogelijkheid om initiatief te nemen	,723	,077
werk dat nuttig is voor de maatschappij	,391	,288
werk met toekomstmogelijkheden	,691	,153
werk met verantwoordelijkheid	,804	-,045
interessant werk	,802	,066
werk waar je je capaciteiten kunt benutten	,803	,076
goed loon/ goed inkomen	,160	,396
prettige mensen om mee samen te werken	,399	,352
niet te veel stress	-,040	,745
werkzekerheid	,121	,670
goede arbeidstijden	-,007	,792
veel vakantie	,037	,579
goede fysieke arbeidsomstandigheden	,396	,535

¹⁵ Definiëring volgens literatuur: 'Prettige mensen om mee samen te werken' bij extrinsiek¹⁶ Definiëring volgens literatuur: 'Prettige mensen om mee samen te werken' bij extrinsiek¹⁷ Definiëring volgens factoranalyse: 'Prettige mensen om mee samen te werken' bij intrinsiek¹⁸ Definiëring volgens factoranalyse: 'Prettige mensen om mee samen te werken' bij intrinsiek

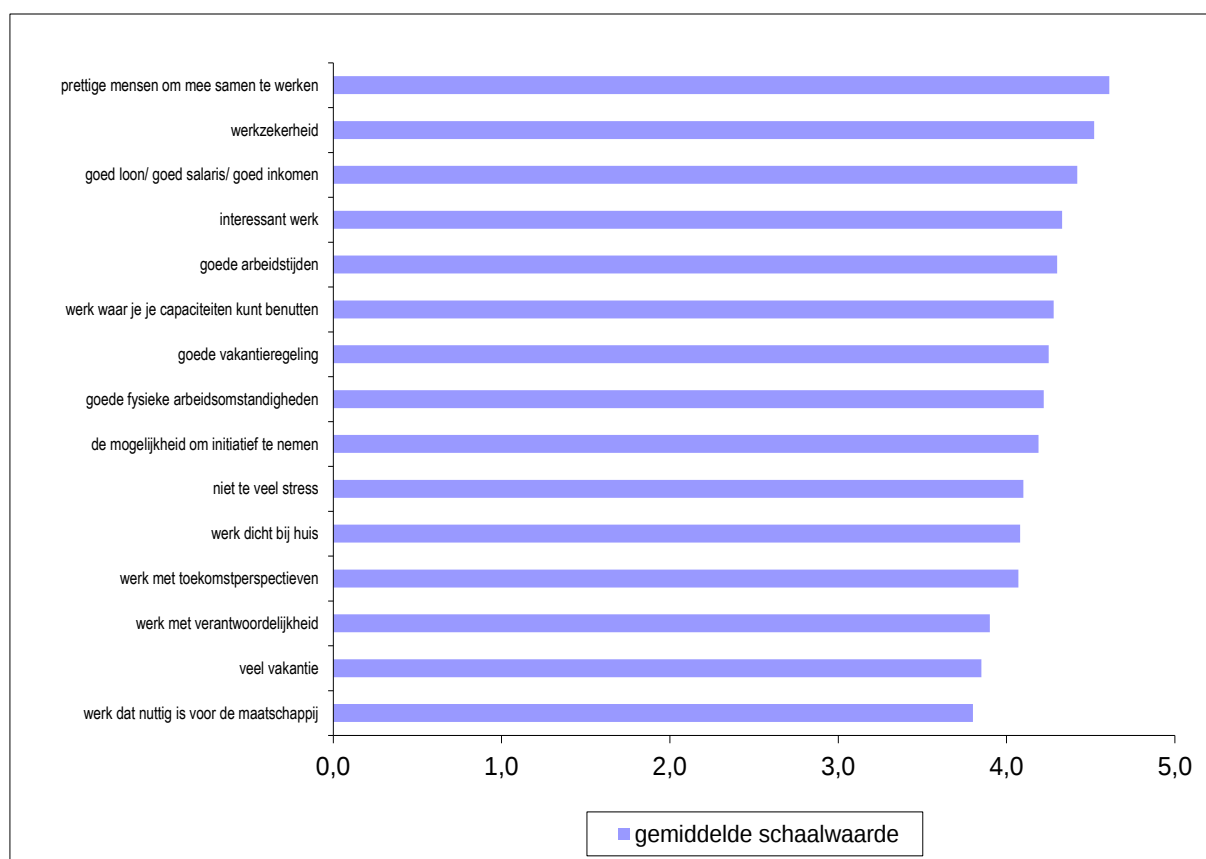
Uit bovenstaande tabel blijkt dat resultaten van analyse voor de zelfstandige ondernemers en de loontrekkende grotendeels overeenkomen. De enige uitzondering hierop is het item 'prettige mensen om mee samen te werken' dat bij de zelfstandige ondernemers nipt als intrinsieke wordt geklasseerd. Voor de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

2. Werknemers

2.1. Verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties

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

Figuur 4-1: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (werknemers, 2010)



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

-  prettige mensen om mee samen te werken
-  werkzekerheid
-  goed loon

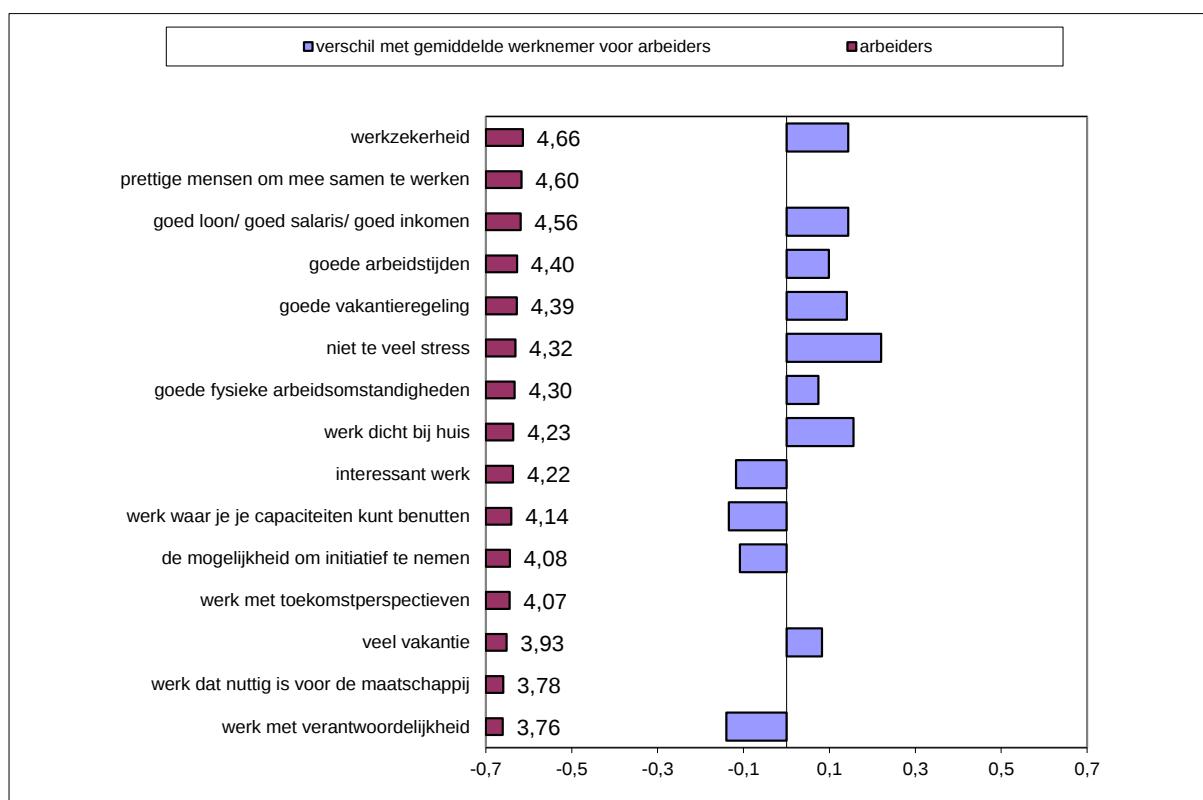
-  interessant werk
-  goede arbeidstijden

In 2007 (voor cijfers zie bijlage 3) zijn de resultaten analoog. Bij een vergelijking van de resultaten 2007-2010 zien we een significante daling van de schaalwaarde 'prettige mensen om mee samen te werken' (van 4,63 naar 4,61) en voor 'werk met toekomstperspectief' (van 4,09 naar 4,07). Voor het aspect 'werkzekerheid' stijgt de schaalwaarde van 4,50 naar 4,52.

De schaalwaarde voor alle items ligt vrij hoog is. Zelfs voor de aspecten die laatst in de rij komen, zoals werk dat nuttig is voor de maatschappij, bedraagt de schaalscore bijna 4 op 5. Een grote groep werknemers vindt ook dit aspect (zeer) belangrijk¹⁹.

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

Figuur 4-2 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de arbeiders (werknemers, 2010)



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

¹⁹ In 2010 duidt 65,4% van de werknemers werk dat nuttig is voor de maatschappij aan als (zeer) belangrijk.

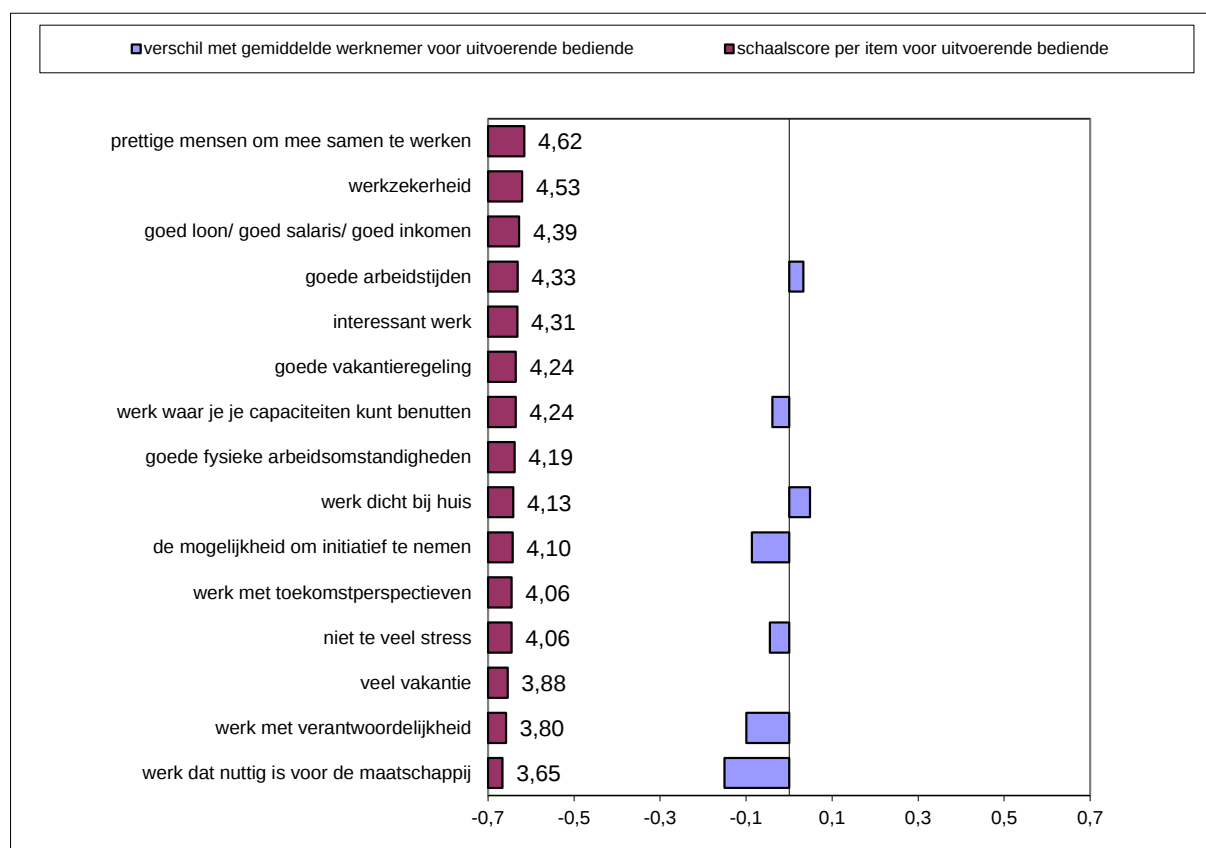
De top vijf voor de arbeiders ziet er als volgt uit:

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

De figuur geeft ook aan voor welke items de arbeiders hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden arbeiders 'werkzekerheid', 'goed loon', 'goede arbeidstijden', 'goede vakantieregeling', 'niet teveel stress', 'goede fysieke arbeidsomstandigheden', 'werk dicht bij huis' en 'veel vakantie' belangrijker dan de gemiddelde werknemer, terwijl ze 'werk met verantwoordelijkheid', 'de mogelijkheid om initiatief te nemen', 'werk waar je je capaciteiten kunt benutten' en 'interessant werk' minder belangrijk vinden. Voor de items 'prettig mensen om mee samen te werken', 'werk met toekomstperspectief' en 'werk dat nuttig is voor de maatschappij' is er geen significant verschil met het gemiddelde.

Een vergelijking van de informatie van 2007 en 2010 voor arbeiders toont enkel een significant verschil voor 'werkzekerheid'. De schaalwaarde is gestegen van 4,63 naar 4,66.

Figuur 4-3 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de uitvoerende bedienden (werknemers, 2010)



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

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

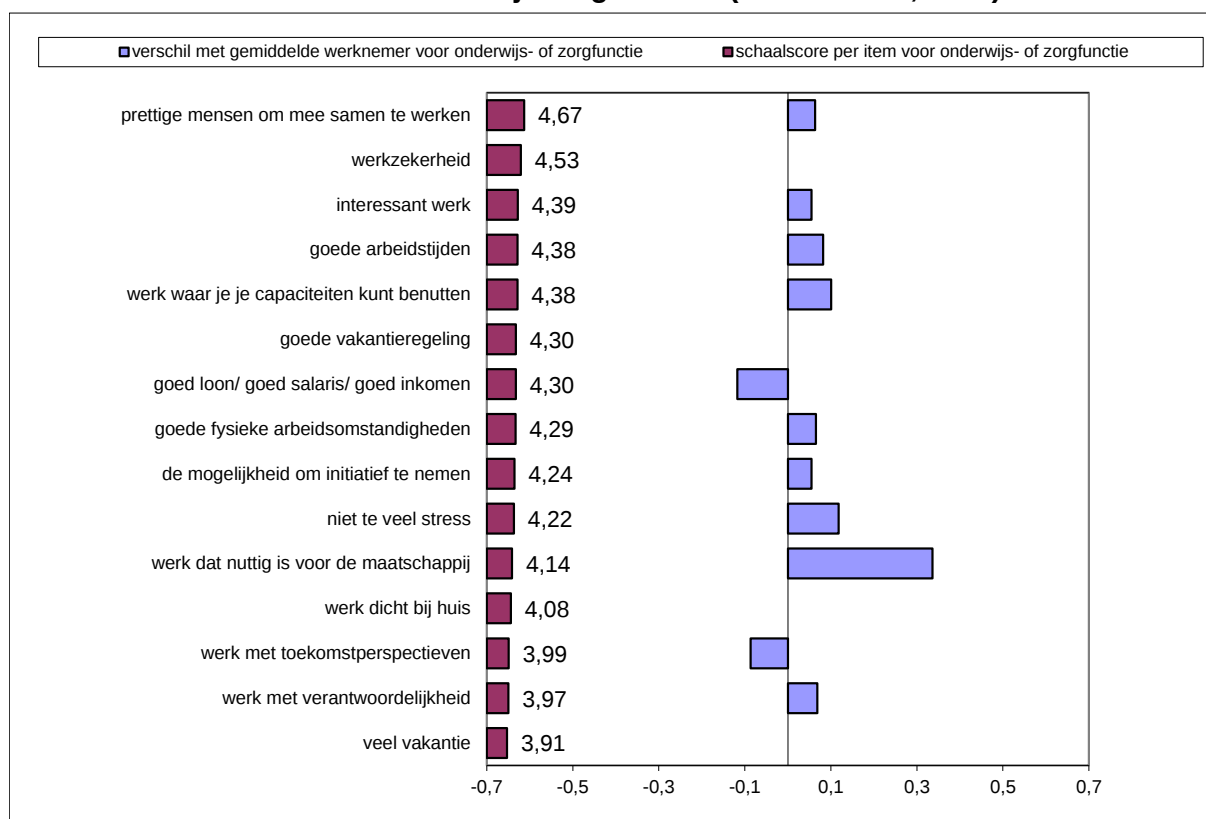
- prettige mensen om mee samen te werken
- werkzekerheid
- goed inkomen
- goede arbeidstijden
- interessant werk

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

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

Een vergelijking van de informatie van 2007 en 2010 voor uitvoerende bedienden toont voor geen enkel item een significante evolutie.

Figuur 4-4 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de onderwijs/zorgfuncties (werknemers, 2010)



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

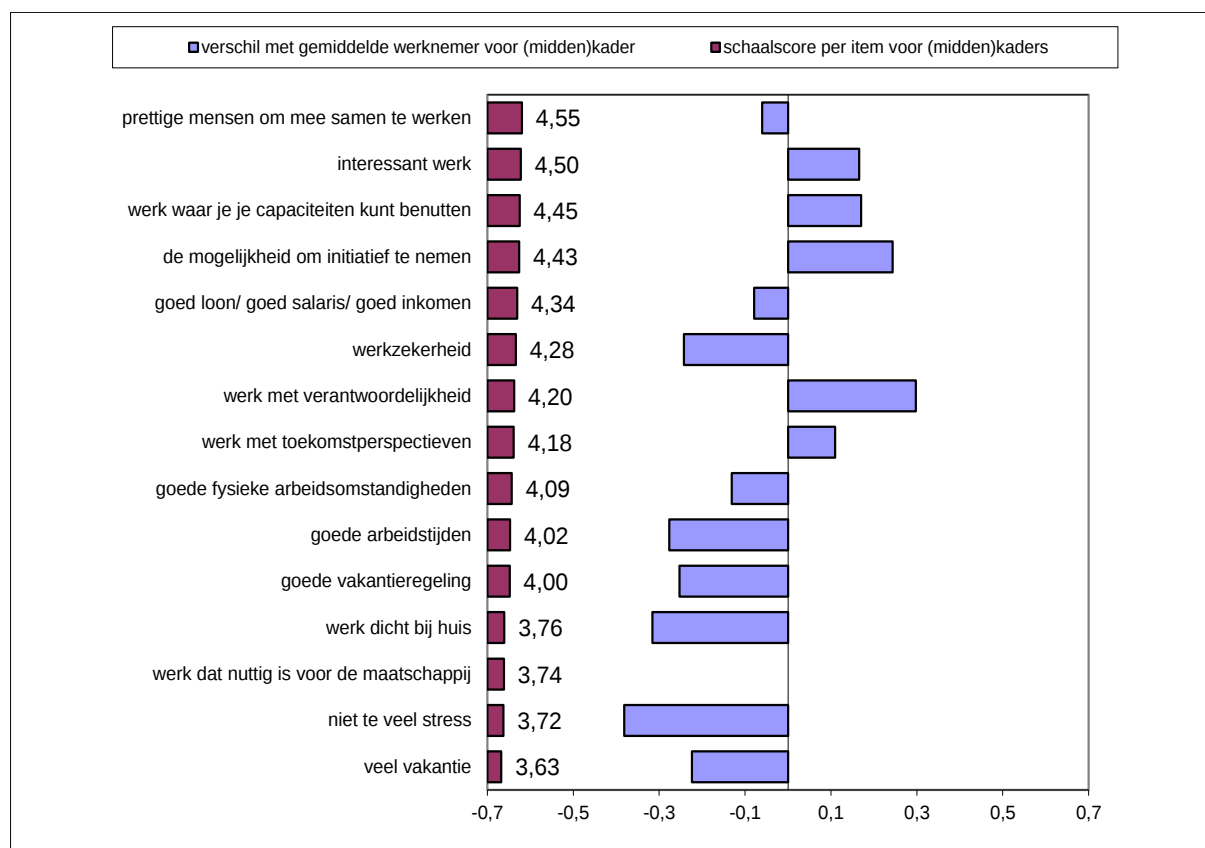
De top vijf voor de onderwijs/zorgfuncties ziet er als volgt uit:

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

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

Een vergelijking van de informatie van 2007 en 2010 voor onderwijs/zorg wijst op een significante stijging van de schaalwaarde voor 'goed loon' (van 4,25 naar 4,30) en voor 'werkzekerheid' (van 4,48 naar 4,53). Voor 'prettige mensen om mee samen te werken' is er sprake van een significante daling van de schaalwaarde van 4,72 naar 4,67, voor 'interessant werk' daalde de schaalwaarde van 4,43 naar 4,39.

Figuur 4-5: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de middenkaders/directie (werknemers, 2010)



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

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

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

De figuur geeft ook aan voor welke items de (midden)kaderfuncties hoger of lager scoren dan het gemiddelde. Zo vinden zij 'werk met verantwoordelijkheid' belangrijker en 'niet teveel stress' minder belangrijk dan de gemiddelde werknemer. Met uitzondering van 'werk dat nuttig is voor de maatschappij' is er voor alle items een verschil met de gemiddelde werknemer.

Een vergelijking van de informatie van 2007 en 2010 voor kader/directie toont voor geen enkel item een significante evolutie.

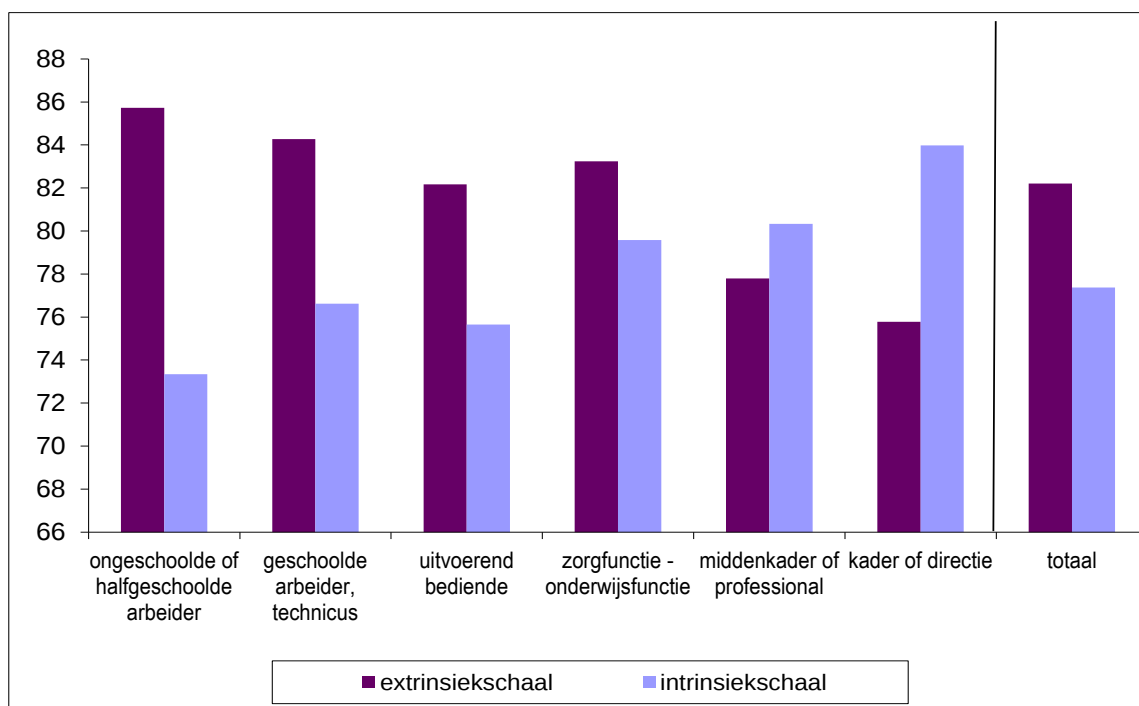
We kunnen concluderen dat alle beroepsgroepen 'prettige mensen om mee samen te werken' een hoge schaalwaarde toekennen. Met uitzondering van de arbeiders staat dit item steeds op de eerste plaats in de top 5. Ook het item 'goed loon/inkomen', komt met uitzondering van de zorg/onderwijsfuncties, voor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

Niet alleen de jobsoort maar ook andere variabelen spelen een rol bij de verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties. Alle informatie hierover is te vinden in bijlage 4.

2.2. Analyse van de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties

In onderstaande figuur wordt voor 2010 voor de werknemers de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties vergeleken naar beroepsgroep.

Figuur 4-6 Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar beroepsgroep (werknemers, 2010)



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

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

We geven eerst zowel voor 2007 als voor 2010 de schaalwaarde naar geslacht, leeftijd, dienstomvang, contracttype, beroepsgroep en gezinssituatie. Er wordt via significantietoetsing zowel nagegaan of er een verschil is tussen de deelgroepen voor elk van de metingen en of er sprake is van een evolutie tussen 2007 en 2010 binnen de verschillende deelgroepen. Vervolgens wordt aangegeven hoe groot voor de verschillende deelgroepen het aandeel is van de groep 'zeer sterke arbeidsoriëntaties'. Ook hier worden de resultaten van de significantietoetsing weergegeven. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse voorgesteld. Met deze analyse kan er worden gekeken in welke mate de gevonden bivariate bevindingen overeind blijven, bijvoorbeeld of kader en directiefuncties onder controle van de andere variabelen nog steeds een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie laten optekenen. Deze analyse wordt gevoerd voor beide metingen samen, omdat 'meting' geen significant verschil maakt (odds verschilt niet van 1).

Tabel 4-1: Extrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (werknemers): schaalwaarde, percentages²⁰ en odds ratio's²¹

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie		odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
geslacht								
man	4800	4160	81,5	80,8	21,5	20,5	R	
vrouw	4525	4467	83,2	83,5	25,0	25,3	1,40***	1,27 - 1,53
Leeftijd								
- 30 j.	1739	1410	80,9	80,5	18,0	17,1	R	
30 - 39 j.	2518	2173	82,0	81,6	22,2	20,9	1,43***	1,26 - 1,63
40 - 49 j.	3033	2790	82,6	82,9	24,4	25,6	1,65***	1,46 - 1,87
50 - 54 j.	1256	1342	83,7	83,2	27,1	26,1	1,77***	1,54 - 2,04
55 + j.	795	925	83,1	82,7	26,4	24,0	1,73***	1,48 - 2,04
Dienstomvang								
voltijds	6812	6082	81,9	81,6	21,8	21,4	R	
deeltijds +60%	1486	1600	83,8	83,7	27,2	26,9	1,06	0,95 - 1,18
deeltijds -60%	911	859	83,2	83,8	26,1	26,9	0,88	0,77 - 1,01
Beroepsgroep								
ongeschoolde/geoefende arbeider	1293	1134	85,4	85,7	34,0	36,8	R	
geschoolde arbeider - technicus	1768	1489	84,4	84,3	29,8	31,0	0,91	0,80 - 1,02
uitvoerende bediende	2612	2554	82,3	82,2	21,5	20,0	0,48***	0,43 - 0,54
onderwijs- of zorgfunctie	1605	1582	83,1	83,2	24,0	24,8	0,56***	0,49 - 0,63
middenkader - professional	1402	1283	78,2	77,8	11,7	10,6	0,24***	0,21 - 0,28
kader of directie	483	433	76,1	75,8	8,3	8,1	0,17***	0,13 - 0,22
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	1700	1451	81,5	81,5	20,9	22,5	R	
met partner geen job, geen kinderen	447	394	83,4	83,9	29,3	29,4	1,26*	1,04 - 1,52
met partner met job, geen kinderen	1860	1816	82,2	82,1	22,9	22,7	1,04	0,92 - 1,17
alleenstaande met kinderen	415	434	84,0	83,1	30,1	26,3	1,13	0,94 - 1,36
met partner geen job, met kinderen	546	447	83,9	83,1	29,1	27,3	1,15	0,97 - 1,38
tweeverdieners met kinderen	4129	3883	82,1	82,1	21,6	21,4	0,92	0,82 - 1,03
contract								
vast	8702	8107	82,4	82,2	23,3	23,1	ns	
tijdelijk	531	436	82,0	81,8	21,5	23,4		
			ns	ns	ns	ns		
WERKNEMERS TOTAAL	9466	8709	82,3	82,2	23,2	23,0		

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

Modelfit: chi-square: 825,716, df=17 sig=0,000, N=168.65

Voor geen van de deeltgroepen is er op het vlak van extrinsieke arbeidsoriëntatie sprake van een significante evolutie tussen 2007-2010.

Leeswijzer: Bij mannen is in 2007 de schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie 81,5 voor de vrouwen is dit 83,2. Het verschil tussen beiden is significant. Van de mannen hoort in 2007 21,5% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 25%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,40 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,27-1,53.

²⁰ Zeer sterk extrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 90. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor extrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie loontrekkenden.

²¹ In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Er is geen sprake van een significant verschil tussen 2007 en 2010 inzake zowel de schaalwaarde als het aandeel 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'. In 2010 lag de gemiddelde schaalwaarde voor extrinsiek arbeidsoriëntatie op 82,2 (in 2007 was dit 82,3). Het aandeel 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' (schaalwaarde groter dan 90) bedroeg in 2010 23% (in 2007 was dit 23,2%).

Het aandeel werknemers met een zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie verschilt volgens de bivariate analyse significant naar vijf van de zes achtergrondkenmerken, en dit zowel voor 2007 als voor 2010. Er is geen significant verschil naar contracttype, dit betekent dat de extrinsieke arbeidsoriëntatie niet verschilt voor vaste en tijdelijke werknemers.

Volgens het multivariaat model zijn de resultaten analoog. In de analyse werd de variabele 'meting' weggelaten wegens niet significant.

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

De analyse naar **leeftijd** leert dat de kans om tot de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' te horen stijgt met de leeftijd. 50+-ers hebben de sterkste extrinsieke arbeidsoriëntatie.

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

Naar **gezinssituatie** en naar **dienstomvang** zijn de verschillen beperkt.

Bijkomende significantietoetsing naar verschillen tussen 2007-2010 leert dat er voor extrinsieke arbeidsoriëntaties voor geen van de onderzocht doelgroepen sprake is van een significante evolutie.

Tabel 4-2 Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (werknemers): schaalwaarde, percentages²² en odds ratio's²³

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie		odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
geslacht								
man	4782	4159	77,4	77,2	20,9	20,1	R	
vrouw	4539	4496	77,8	77,6	21,3	20,2	1,17**	1,06 - 1,28
			ns	ns	ns	ns		
Leeftijd								
- 30 j.	1751	1414	77,8	77,1	21,1	18,8	ns	
30 - 39 j.	2500	2190	77,0	76,9	20,7	19,1		
40 - 49 j.	3035	2783	77,0	77,4	19,8	21,3		
50 - 54 j.	1251	1349	77,9	77,3	21,8	19,4		
55 + j.	801	929	80,3	78,7	26,3	22,0		
						ns		
Dienstomvang								
volijds	6813	6087	78,1	77,8	22,1	21,0	R	
deeltijds +60%	1482	1620	76,8	76,7	19,6	18,3	0,86*	0,77 - 0,96
deeltijds -60%	919	858	75,1	75,6	16,0	17,6	0,72***	0,62 - 0,83
Beroepsgroep								
ongeschoolde/geoefende arbeider	1299	1128	74,1	73,3	18,9	17,2	R	
geschoolde arbeider - technicus	1755	1484	76,0	76,6	17,8	19,2	1,08	0,93 - 1,24
uitvoerende bediende	2617	2571	76,2	75,6	17,6	14,9	0,91	0,80 - 1,04
onderwijs- of zorgfunctie	1607	1585	79,8	79,6	23,2	22,3	1,35***	1,17 - 1,56
middenkader - professional	1409	1297	80,6	80,3	26,5	25,6	1,64***	1,42 - 1,89
kader of directie	479	435	83,7	84,0	35,1	36,6	2,64***	2,21 - 3,16
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	1700	1443	77,6	76,7	21,6	19,8	R	
met partner geen job, geen kinderen	450	405	78,4	78,0	26,9	23,0	1,30*	1,08 - 1,56
met partner met job, geen kinderen	1864	1819	77,7	77,6	21,7	20,3	0,98	0,87 - 1,11
alleenstaande met kinderen	417	435	78,0	78,4	22,1	23,4	1,07	0,89 - 1,29
met partner geen job, met kinderen	536	450	78,3	77,7	23,9	21,8	1,13	0,95 - 1,36
tweeverdieners met kinderen	4123	3899	77,2	77,2	19,5	19,0	0,87*	0,78 - 0,97
			ns	ns		ns		
contract								
vast	8699	8130	77,5	77,3	20,9	19,8	R	
tijdelijk	538	439	79,0	79,5	24,0	25,5	1,27*	1,08 - 1,49
						ns		
LOONTREKKENDEN TOTAAL	9466	8733	77,6	77,4	21,1	20,1		

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

Modelfit: chi-square: 304,397 df=14, sig=0,000, N=16.846

De gele inkleuring wijst op een significante evolutie tussen 2007-2010 voor de deelgroep

Leeswijzer: Bij mannen was in 2007 de schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie 77,4 voor de vrouwen is dit 77,8. Het verschil tussen beiden is niet significant. In 2007 hoort 20,9% van de mannen tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 21,3%. Ook dit verschil is niet significant. De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,17 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,06-1,28.

²² Zeer sterk intrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 90. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor intrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie loontrekkenden.

²³ In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Er is geen sprake van een significant verschil tussen 2007 en 2010 op basis van de gemiddelde schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie. De gemiddelde schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie bedroeg voor 2010 77,4 (voor 2007 was dit 77,6). Op basis van het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' (schaalwaarde groter dan 90) is er wel een verschil tussen 2007 en 2010. Het aandeel zeer sterke intrinsiek arbeidsoriëntatie bedroeg in 2010 20,1% (in 2007 was dit 21,1%).

Het aandeel van de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' verschilt volgens de bivariate analyse significant naar vier van de zes achtergrondkenmerken. Er is geen significant verschil naar geslacht en contractvorm. Voor leeftijd is er enkel voor 2007 een significant verschil, in 2010 valt het verschil tussen de leeftijdscategorieën weg. In het multivariaat model blijkt enkel leeftijd geen significant verschil te maken. Jonge en oudere werknemers verschillen volgens dit model niet meer op het vlak van intrinsieke arbeidsoriëntaties. In de analyse werd de variabele 'meting' weggelaten wegens niet significant.

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

Naar **dienstomvang** scoren de voltijdse werknemers het hoogst wat intrinsieke arbeidsoriëntaties betreft. Deeltijdse werknemers hebben een lagere odds ratio.

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

Naar **gezinssituatie** en **type contract** kunnen we vaststellen dat de verschillen beperkt zijn.

In de **periode 2007-2010** is het aandeel werknemers met een sterke intrinsiek arbeidsoriëntatie gedaald van 21,1% naar 20,1%. Wanneer we de evolutie tussen 2007 en 2010 van de intrinsieke arbeidsoriëntaties van de verschillende deelgroepen onder de loupe nemen dan zien we dat bij de 55+ ers de intrinsieke arbeidsoriëntatie is afgenomen. De duidelijk hogere score van deze leeftijdsgroep die we vaststelden in 2007 valt in 2010 weg (geen significant verschil meer tussen de leeftijdsgroepen). Bij de uitvoerende bedienden is er een duidelijke daling van het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntaties'. Ook bij de alleenstaanden zonder kinderen is er een daling (op basis van de schaalwaarde).

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

Tabel 4-3 Correlatie schaalwaarde intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties en werkbaarheidsindicatoren (werknemers)

	extrinsiek		intrinsiek	
	2007	2010	2007	2010
psychisch vermoeidheid	0,09***	0,09***	0,04***	0,04***
welbevinden in het werk	0,09***	0,07***	-0,04***	-0,05***
leermogelijkheden	0,04***	0,02*	-0,21***	-0,21***
werk-privé-balans	0,01	0,02	0,07***	0,08***

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

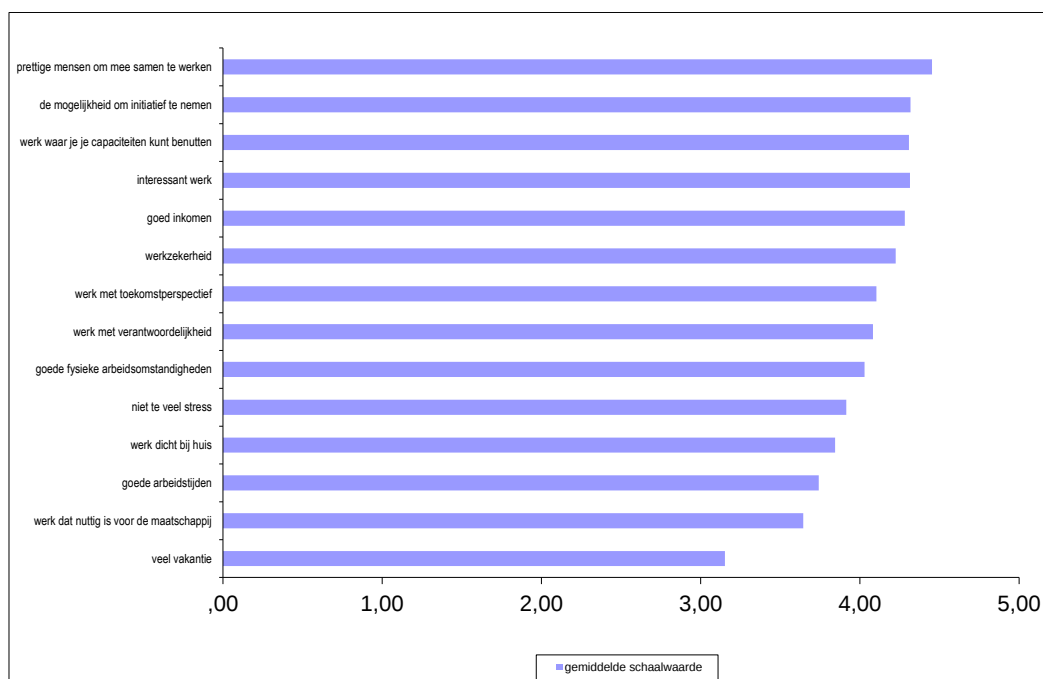
Alle correlatiecoëfficiënten - met uitzondering van werk-privé balans en extrinsieke arbeidsoriëntaties - zijn significant. Sommige correlaties zijn positief (psychische vermoeidheid en werk-privé-balans). Dit betekent dat een hogere (intrinsiek en/of extrinsiek) arbeidsoriëntatie samengaat met meer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

3. Zelfstandige ondernemers

3.1. Verschillende aspecten van arbeidsoriëntaties

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

Figuur 4-7 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties (zelfstandige ondernemers, 2010)



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

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

In 2007 (voor cijfers zie bijlage 3) zijn de resultaten analoog. Voor geen van de schaalwaarden is er sprake van een significant evolutie in die periode.

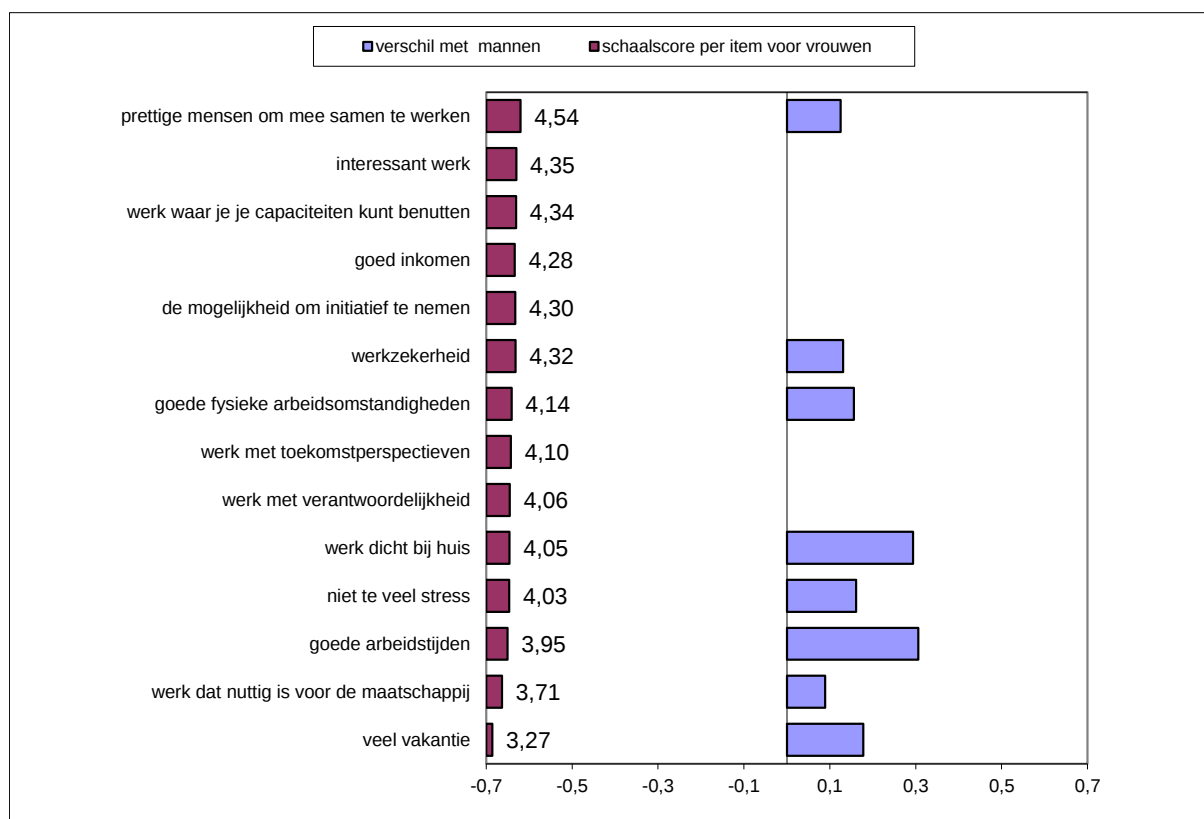
Opvallend is ook dat de schaalwaarde voor alle items vrij hoog is. Dit betekent dat zelfs voor de aspecten die laatst in de rij komen zoals 'werk dat nuttig is voor de maatschappij' de schaalscore bijna 4 op 5 bedraagt. Een grote groep werknemers vindt ook dit aspect (zeer) belangrijk²⁴. Enkel het aspect 'veel vakantie' scoort bij de zelfstandige ondernemers opvallend lager²⁵.

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

²⁴ 58,8% van de zelfstandige ondernemers duidt werk dat nuttig is voor de maatschappij aan als (zeer) belangrijk.

²⁵ 35,2% van de zelfstandige ondernemers duidt veel vakantie aan als (zeer) belangrijk.

Figuur 4-8 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de vrouwen (zelfstandige ondernemers, 2010)



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

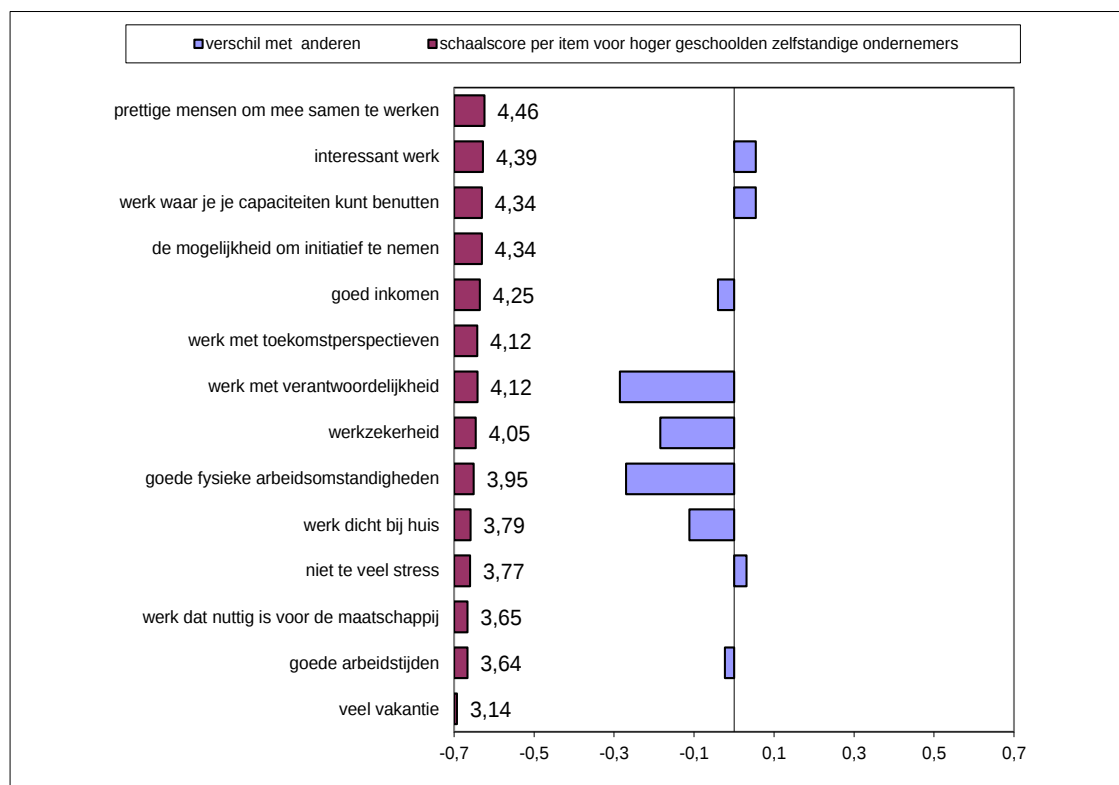
De top vijf voor de vrouwen ziet er als volgt uit:

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

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

Een vergelijking van de informatie van 2007 en 2010 naar geslacht toont enkel bij de mannen voor het item 'goede fysieke arbeidsomstandigheden' een significant verschil. De schaalwaarde is gedaald van 4,04 naar 3,98.

Figuur 4-9 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de hoger geschoolden (zelfstandige ondernemers, 2010)



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

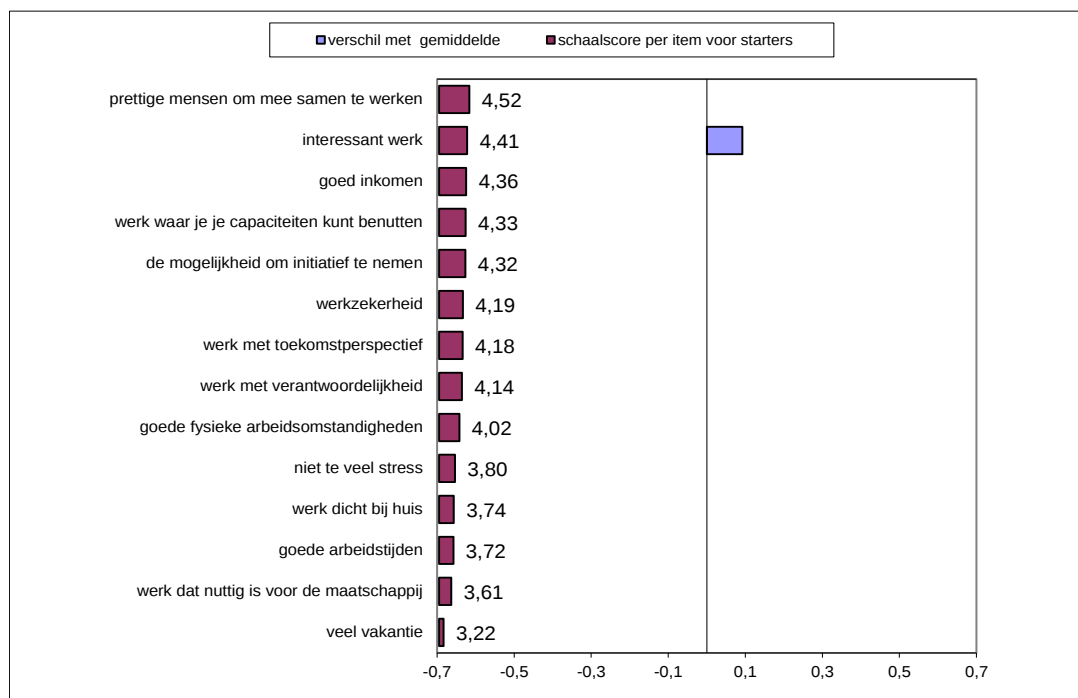
De top vijf voor de hoger geschoolde zelfstandige ondernemers ziet er als volgt uit:

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

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

Voor degenen met een hoger diploma is er in de periode 2007-2010 sprake van een significante stijging van de schaalwaarde voor het item 'prettig mensen om mee samen te werken' (van 4,41 naar 4,46) en voor het item 'werk met verantwoordelijkheid' (van 4,05 naar 4,12).

Figuur 4-10 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de starters (zelfstandige ondernemers, 2010)



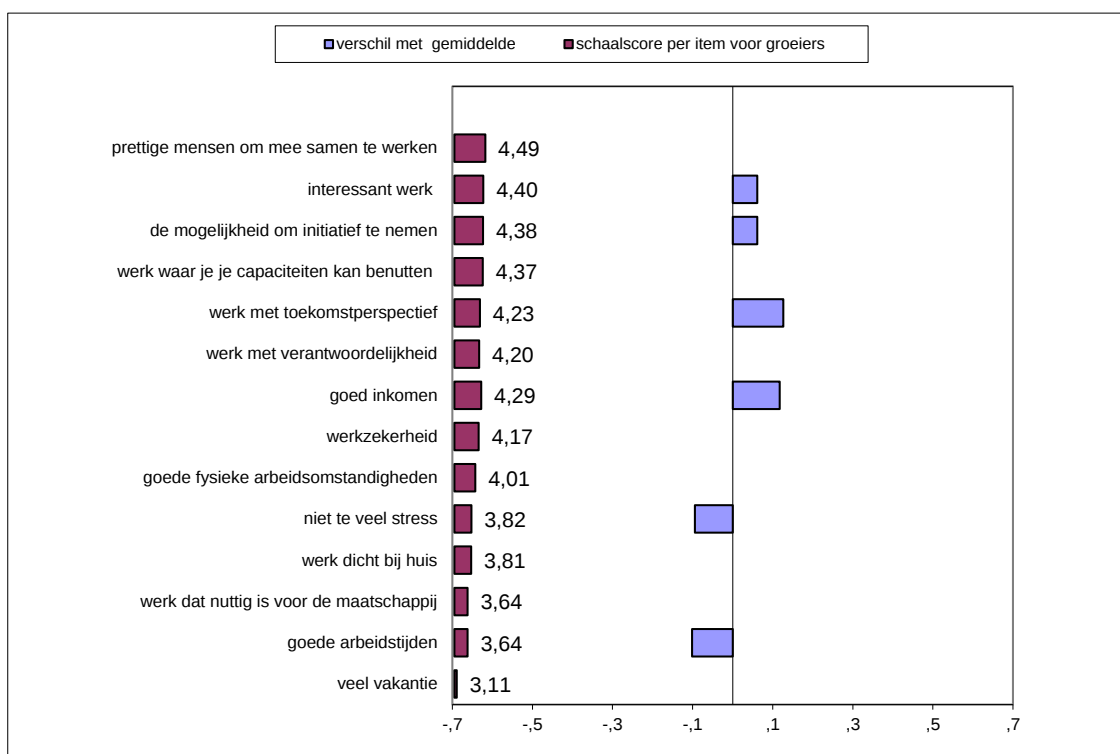
De top vijf voor de startende zelfstandige ondernemers ziet er als volgt uit:

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

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

Voor de starters is er in de periode 2007-2010 sprake van een significante stijging van de schaalwaarde voor het item 'werk met verantwoordelijkheid' (van 4 naar 4,14).

Figuur 4-11 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de zelfstandige ondernemers met groeiperspectief (zelfstandige ondernemers, 2010)



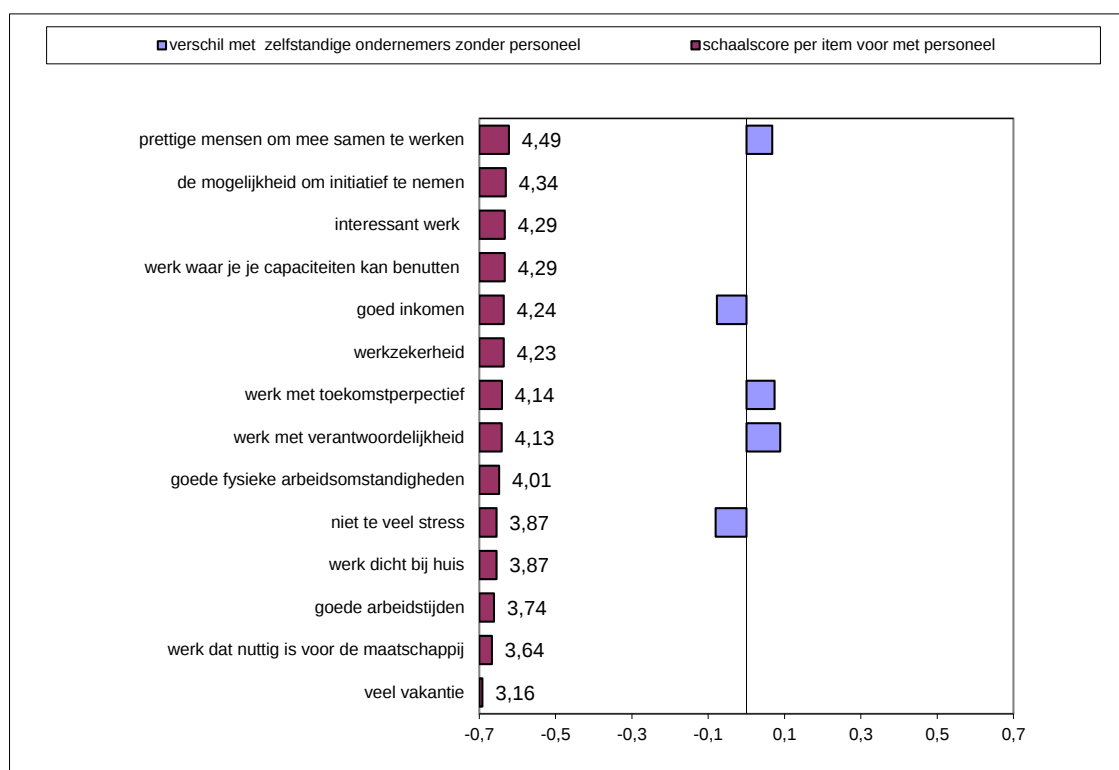
De top vijf voor de zelfstandige ondernemers met groeiperspectief ziet er als volgt uit:

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

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

Bij de groeiers is er in de periode 2007-2010 enkel voor het item 'werk met verantwoordelijkheid' sprake van een toename van de schaalwaarde van 4,13 naar 4,20.

Figuur 4-12 Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties voor de ondernemers met personeel (zelfstandige ondernemers, 2010)



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

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

In deze top 5 bevinden zich dezelfde items als in de top vijf van de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Wanneer we vergelijken met de zelfstandige ondernemer zonder personeel, dan zien we bijvoorbeeld dat zelfstandige ondernemers met personeel 'prettige mensen om mee samen te werken' belangrijker en 'niet te veel stress' minder belangrijk vinden.

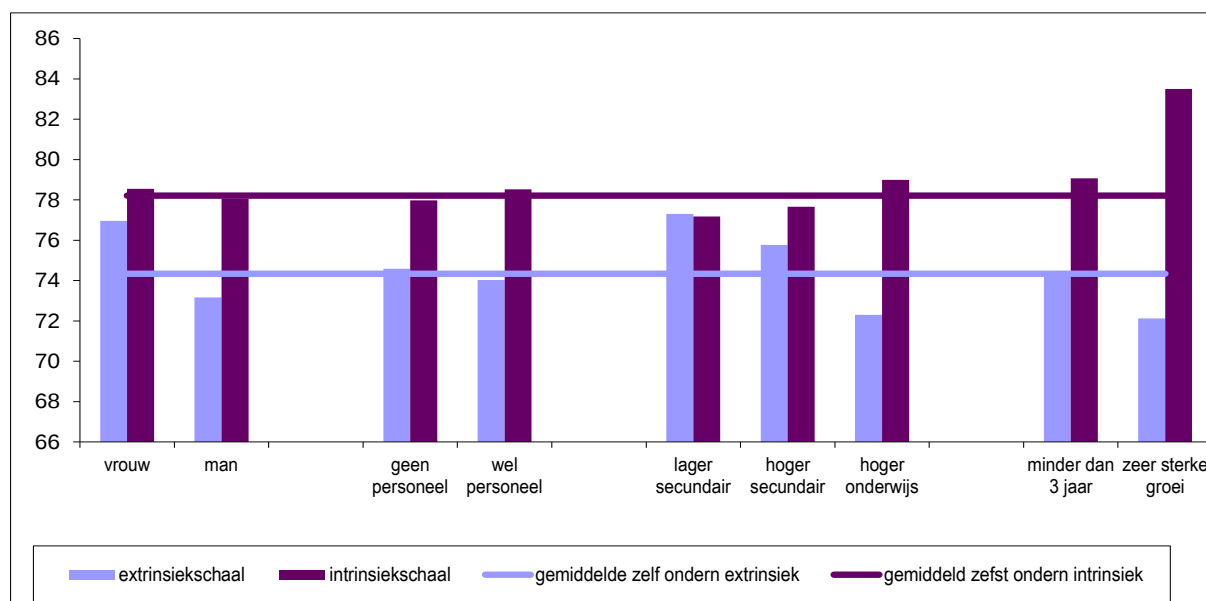
Bij de zelfstandige ondernemers met personeel is er in de periode 2007-2010 sprake van een toename van de schaalwaarde voor de items 'de mogelijkheid om initiatief te nemen' van 4,24 naar 4,30 en 'de mate van verantwoordelijkheid' van 3,97 naar 4,04.

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

3.2. Analyse van de schaal extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties

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

Figuur 4-13 Schaalwaarde voor intrinsieke en extrinsieke arbeidsoriëntaties naar geslacht, opleidingsniveau, personeelsomvang, anciënniteit en groei-perspectief (zelfstandige ondernemers, 2010)



Er is weinig verschil naar geslacht wat betreft de intrinsieke arbeidsoriëntaties. Vrouwen halen wel een hogere score voor extrinsieke arbeidsoriëntaties. Zelfstandigen met of zonder personeel verschillen in 2010 niet op het vlak van extrinsieke arbeidsoriëntatie én intrinsieke arbeidsoriëntatie. Hoe lager het opleidingsniveau, hoe hoger de zelfstandige ondernemer scoort voor extrinsieke arbeidsoriëntaties en hoe lager voor intrinsieke arbeidsoriëntatie. Startende ondernemers verschillen nauwelijks met de gemiddelde zelfstandige ondernemer. Groeiers scoren dan weer lager op het vlak van extrinsieke en hoger op het vlak van intrinsieke arbeidsoriëntaties wanneer we vergelijken met het gemiddelde.

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

We geven eerst zowel voor 2007 als voor 2010 de schaalwaarde naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, groeiperspectief, organisatieomvang en anciënniteit. Er wordt via significantietoetsing zowel nagegaan of er verschillen zijn tussen de deelgroepen voor elk van de metingen en of er sprake is van een evolutie tussen 2007 en 2010 binnen de deelgroepen. Vervolgens wordt aangegeven hoe groot voor de deelgroepen het aandeel is van de groep 'zeer sterke arbeidsoriëntaties'. Ook hier worden de resultaten van de significantietoetsing weergegeven. Daarna wordt het resultaat van de multivariate analyse voorgesteld. Met deze analyse wordt er gekeken in welke mate de gevonden bivariante bevindingen overeind blijven, bijvoorbeeld of groeiers onder controle van de andere variabelen nog steeds een hogere intrinsieke arbeidsoriëntatie laten optekenen. Deze analyse wordt gevoerd voor beide metingen samen, omdat 'meting' geen significant verschil maakt (odds verschilt niet van 1).

Tabel 4-4 Extrinsicke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages²⁶ en odds ratio's²⁷

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie		odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
Geslacht								
man	1486	1404	73,6	73,2	24,6	25,3	R	
vrouw	617	639	76,4	77,0	32,6	32,4	1,62***	1,39 - 1,88
Leeftijd								
- 30 j.	208	156	74,2	74,0	23,6	28,8	ns	
30 - 39 j.	577	484	74,5	74,0	27,7	24,2		
40 - 49 j.	723	769	74,7	74,5	26,0	28,6		
50 - 54 j.	289	327	74,0	74,9	29,1	28,7		
55 + j.	310	313	74,1	74,1	27,1	27,8		
			ns	ns	ns	ns		
Opleidingniveau								
lager secundair	421	366	77,2	77,3	36,3	35,2	R	
hoger secundair	671	688	75,6	75,8	31,3	33,0	0,83*	0,69 - 0,99
hoger onderwijs	1006	976	72,4	72,3	19,7	21,1	0,43***	0,35 - 0,51
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	243	222	73,8	73,1	27,2	25,7	ns	
met partner geen job, geen kinderen	96	87	75,3	74,5	33,3	27,6		
met partner met job, geen kinderen	441	421	74,5	74,3	28,6	29,2		
alleenstaande met kinderen	81	78	73,5	75,0	24,7	21,8		
met partner geen job, met kinderen	124	134	75,0	74,2	29,0	26,1		
tweeverdieners met kinderen	1049	1023	74,3	74,6	25,0	28,0		
			ns	ns	ns	ns		
Toekomstige activiteit								
sterke groeiers	293	224	72,8	73,1	22,5	25,9	ns	
anderen	1821	1813	74,7	74,5	27,6	27,4		
				ns		ns		
Omvang								
geen personeel	1210	1165	74,4	74,6	26,9	28,6	ns	
personeel	900	870	74,5	74,0	26,9	25,1		
			ns	ns	ns	ns		
Anciënniteit								
minder dan 3 jaar	239	258	73,5	74,4	24,7	28,3	ns	
meer dan 3 jaar	1902	1818	74,5	74,3	27,2	27,1		
			ns	ns	ns	ns		
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	2151	2087	74,4	74,3	26,9	27,3		

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

Modelfit: chi-square: 131,490, df=3, sig=0,000, N=4.116

Leeswijzer: Bij mannen is de schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie in 2007 73,6 voor de vrouwen is dit 76,4. Het verschil tussen beiden is significant. Van de mannen in 2007 hoort 24,6% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 32,6%. Ook dit verschil is significant. De kansverhouding 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is voor de vrouwen 1,62 keer deze voor de mannen. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,39-1,88. Voor geen enkele deelgroep is er een significante verschil tussen 2007-2010.

²⁶ Zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor extrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 80. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor extrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie zelfstandige ondernemers.

²⁷ In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Er is geen sprake van een significant verschil tussen 2007 en 2010 inzake zowel de schaalwaarde als het aandeel 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'. In 2010 lag de gemiddelde schaalwaarde voor extrinsiek arbeidsoriëntatie op 74,3. Het aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie (schaalwaarde groter dan 80) bedroeg in 2010 27,3%.

Enkel voor geslacht en opleidingsniveau zien we dat het aandeel zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie zowel in 2007 als in 2010 verschilt volgens de bivariate analyse. De multivariate analyse bevestigt deze bevinding. De groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie' is bij de vrouwen relatief groter dan bij de mannen. Bij de zelfstandige ondernemers is er voor dit aspect een duidelijk verschil naar **geslacht**. Ten opzichte van de lager opgeleiden hebben de zelfstandige ondernemers met een hoger diploma een kleinere kans om tot de groep 'zeer sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie'. Het relatieve aandeel van de groep 'zeer sterk extrinsieke arbeidsoriëntatie' wordt kleiner naarmate het **opleidingsniveau** stijgt. In de analyse werd de variabele 'meting' weggelaten wegens niet significant.

Tabel 4-5 Intrinsieke arbeidsoriëntaties naar achtergrondkenmerken (zelfstandige ondernemers): schaalwaarde, percentages²⁸ en odds ratio's²⁹

	N		schaalwaarde		aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie		odds ratio 95% betrouwbaarheidsinterval	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010		
Geslacht								
man	1504	1409	77,7	78,1	25,1	27,5	ns	
vrouw	626	644	78,1	78,6	24,4	26,4		
			ns	ns	ns	ns		
Leeftijd								
- 30 j.	211	158	78,9	77,2	28,9	23,4	ns	
30 - 39 j.	582	489	77,7	78,0	23,5	26,6		
40 - 49 j.	726	773	77,3	77,8	24,1	26,3		
50 - 54 j.	301	327	77,8	78,5	24,9	28,4		
55 + j.	314	312	78,5	76,8	26,1	30,8		
			ns	ns	ns	ns		
Opleidingniveau								
lager secundair	423	369	76,3	77,2	21,0	25,7	ns	
hoger secundair	679	692	77,9	77,7	25,0	25,3		
hoger onderwijs	1022	979	78,4	78,4	26,5	29,0		
					ns	ns		
Gezinssituatie								
alleenstaande, geen kinderen	243	224	79,0	78,2	28,0	28,1	R	
met partner geen job, geen kinderen	96	90	77,4	77,7	27,1	28,9	1,01	0,69 - 1,49
met partner met job, geen kinderen	445	421	78,8	78,8	28,8	29,7	1,06	0,82 - 1,36
alleenstaande met kinderen	86	78	76,4	79,1	20,9	30,8	0,90	0,60 - 1,36
met partner geen job, met kinderen	126	137	77,4	77,8	25,4	28,5	1,02	0,72 - 1,43
tweeverdieners met kinderen	1060	1028	77,1	77,9	22,2	24,9	0,79*	0,62 - 0,99
			ns	ns	ns	ns		
Toekomstige activiteit								
sterke groeiers	292	224	81,5	83,5	36,3	44,6	2,16***	1,77 - 2,64
anderen	1851	1823	77,2	77,5	23,1	24,8	R	
Omvang								
geen personeel	1233	1174	77,0	78,0	22,4	27,7	ns	
personeel	906	870	78,9	78,5	28,1	26,9		
				ns		ns		
Anciënniteit(1)								
minder dan 3 jaar	241	257	78,2	79,1	28,2	29,2	ns	
meer dan 3 jaar	1927	1828	77,7	78,1	24,4	27,0		
			ns	ns	ns	ns		
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	2177	2096	77,8	78,2	24,9	27,2		

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

Modelfit: chi-square: 67,239, df=6, sig=0,000, N=3.960

Leeswijzer: Bij mannen is in 2007 de schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie 77,7 voor de vrouwen is dit 78,1. Het verschil tussen beiden is niet significant. Van de mannen hoort in 2007 25,1% tot de groep 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie', bij de vrouwen is dit 24,4%. Ook dit verschil is niet significant. De kansverhouding 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'/'geen zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' verschilt niet significant voor mannen en vrouwen. Er is sprake van een toename van het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' voor zelfstandige ondernemers zonder personeel van 22,4% naar 27,7%.

²⁸ Zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie komt overeen met een schaalwaarde voor intrinsieke arbeidsoriëntatie groter dan 85. Deze afkapwaarde is de grenswaarde voor het bepalen van het hoogste kwartiel voor intrinsieke arbeidsoriëntatie voor de totale populatie zelfstandige ondernemers.

²⁹ In de tabel (kolom odds ratio's) zijn enkel die kenmerken opgenomen die in een multivariate analyse een significant verschil maken.

Er is geen sprake van een significant verschil tussen 2007 en 2010 inzake zowel de schaalwaarde als het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'. In 2010 lag de gemiddelde schaalwaarde voor intrinsiek arbeidsoriëntatie op 78,2 (in 2007 was dit 77,8). Het aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie (schaalwaarde groter dan 85) bedroeg in 2010 27,2% (in 2007 was dit 24,9%). Voor de deelgroep zelfstandige ondernemers zonder personeel is er sprake van een significante toename van het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie' van 22,4% in 2007 naar 27,7% in 2010. Ook voor de groeiers is er sprake van een significante toename en dit zowel op basis van de schaalwaarde als op basis van het aandeel 'zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie'.

Het aandeel zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie verschilt volgens de bivariate analyse zowel in 2007 als in 2010 naar toekomstig niveau van activiteit. In het multivariaat model voor intrinsieke arbeidsoriëntatie blijft daarnaast ook gezinsgrootte overeind. In de analyse werd de variabele 'meting' weggelaten wegens niet significant.

Voor de **persoonkenmerken** maakt **gezinssituatie** een significant verschil, maar de verschillen zijn beperkt. De alleenstaanden zonder kinderen verschillen enkel significant met de tweeverdieners met kinderen. Deze laatste hebben een lagere intrinsieke arbeidsoriëntatie.

Wanneer we kijken naar de **kenmerken van de organisatie** blijkt de groeiverwachting van de onderneming relevant. **Ondernemers met sterke groeiverwachtingen** bevinden zich vaker dan gemiddeld in de groep met een sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie.

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

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

	extrinsiek		intrinsiek	
	2007	2010	2007	2010
psychisch vermoeidheid	0,08**	0,07**	-0,01	-0,03
welbevinden in het werk	0,13***	0,11***	-0,11***	-0,14***
leermogelijkheden	0,01	0,00	-0,33***	-0,32***
werk-privé-balans	0,01	0,04	0,02	0,05

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

Niet alle correlatiecoëfficiënten zijn significant.

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

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

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

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

Hoofdstuk 5

Samenvatting

Voorliggend informatiedossier rapporteert de resultaten over arbeidsethos en arbeidsoriëntaties die werden bevraagd in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties werden bevraagd in de meting van 2007 en van 2010. De resultaten van beide metingen worden vergeleken.

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

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

Conclusie voor de werknemers

Voor de **werknemers** kunnen we op basis van de multivariate analyse concluderen dat hun **arbeidsethos** samenhangt met de meeste van de controleerde achtergrondvariabelen. Enkel voor geslacht kunnen we stellen dat er geen verschil is. Voor leeftijd vinden we een kromlijinig verband. Het arbeidsethos is het hoogst bij de jongeren en de ouderen. Bij arbeiders en kaders stellen we, in vergelijking met de andere beroepsgroepen, het hoogste arbeidsethos vast. Het arbeidsethos is ook opvallend hoger voor volgende deelgroepen: voltijders, werknemers met een tijdelijk contract, alleenstaanden zonder kinderen. In de periode 2007-2010 is het arbeidsethos lichtjes toegenomen, althans voor de analyse van de schaalwaarden. Voor de groep 'zeer sterk arbeidsethos' is de toename niet significant. Er is sprake van een sterke significante correlatie tussen arbeidsethos en respectievelijk welbevinden in het werk en leermogelijkheden. Een hoger arbeidsethos gaat samen met een hoger welbevinden en minder problemen met leermogelijkheden. De correlatie tussen arbeidsethos met psychische vermoeidheid en problemen in de werk-privé-balans is zwak.

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

De voorkeuren verschillen weinig naar de verschillende beroepsgroepen. Uit de multivariate analyse blijkt dat bepaalde groepen een grotere kans hebben om te horen tot de groep 'zeer sterke **extrinsieke arbeidsoriëntatie**': vrouwen, alleenstaanden met kinderen en arbeiders. De extrinsieke arbeidsoriëntatie stijgt met de leeftijd. De extrinsieke arbeidsoriëntatie hangt voor de werknemers maar beperkt samen met de werkbaarheidsindicatoren (de correlatie ligt telkens onder de 0,1). Voor wat betreft de **intrinsieke arbeidsoriëntatie** kunnen we uit de

multivariate analyse concluderen dat de grootste groep ‘zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie’ terug te vinden is bij de vrouwen, de voltijders, de kaders. De samenhang tussen intrinsieke arbeidsoriëntatie en de werkbaarheidsindicatoren is vooral sterk op het vlak van leermogelijkheden. Een sterkere intrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met minder problemen op het vlak van leermogelijkheden.

Conclusie voor de zelfstandige ondernemers

Voor de **zelfstandige ondernemers** kunnen we concluderen dat hun **arbeidsethos** samenhangt met de meeste van de controleerde achtergrondvariabelen. Enkel gezinssituatie blijkt in het multivariaat model niet significant. Vrouwelijke zelfstandige ondernemers hebben een lager arbeidsethos dan mannelijke collega's. Het arbeidsethos is het hoogst bij de jongste en de oudste zelfstandige ondernemers. Het arbeidsethos is hoger voor de lager geschoolden, voor de zelfstandige ondernemers met personeel in dienst en voor groeiers. De starters hebben dan weer een lager arbeidsethos dan de zelfstandige ondernemers met een langere anciënniteit. In de periode 2007-2010 is het arbeidsethos van zelfstandige ondernemers globaal genomen ongewijzigd gebleven. Er is sprake van een samenhang van arbeidsethos en respectievelijk welbevinden in het werk en leermogelijkheden. Een hoger arbeidsethos gaat samen met een minder problemen op het vlak van leermogelijkheden en welbevinden. Arbeidsethos hangt voor de zelfstandige ondernemers niet samen met psychische vermoeidheid en problemen in de werk-privé-balans.

De analyse van de **individuele items met betrekking tot arbeidsoriëntaties** leert dat de Vlaamse **zelfstandige ondernemer** vooral prettige mensen om mee samen te werken op de voorgrond plaatst. Interessant werk, werk waar je je capaciteiten kunt benutten, de mogelijkheid om initiatief te nemen en een goed inkomen vervolledigen de top vijf van wat de Vlaamse zelfstandige ondernemer belangrijk vindt in zijn werk. De voorkeuren verschillen weinig naar de verschillende deelgroepen.

Uit de multivariate analyse blijkt dat bepaalde groepen een grotere kans hebben om te horen tot de groep ‘zeer sterke **extrinsieke arbeidsoriëntatie**’: vrouwen en lager geschoolden. De extrinsieke arbeidsoriëntatie hangt voor de zelfstandige ondernemers maar beperkt samen met de werkbaarheidsindicatoren. Enkel voor welbevinden is de correlatie sterk. Een sterke extrinsieke arbeidsoriëntatie gaat samen met meer problemen met welbevinden in het werk. Voor wat de **intrinsieke arbeidsoriëntatie** kunnen we uit de multivariate analyse concluderen dat we de grootste groep ‘zeer sterke intrinsieke arbeidsoriëntatie’ terugvinden bij de ondernemers met sterke groeiverwachtingen. De samenhang tussen intrinsieke arbeidsoriëntatie en de werkbaarheidsindicatoren is vooral sterk op het vlak van leermogelijkheden en welbevinden. Hoe sterker de intrinsieke arbeidsoriëntatie, hoe minder problemen er zijn op het vlak van leermogelijkheden en welbevinden in het werk.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2010), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor loontrekkende 2004-2007-2010 en zelfstandige ondernemers 2007-2010, SERV/Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel.

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

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

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

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

SERV, Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen 20 doelstellingen, Brussel, 19 januari 2009.

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

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

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

Bijlagen bij het informatiedossier Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt 2007-2010

- Bijlage 1: Items arbeidsethos naar deelgroepen werknemers 2007-2010
- Bijlage 2: Items arbeidsethos naar deelgroepen zelfstandige ondernemers 2007-2010
- Bijlage 3: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties, werknemers 2007
- Bijlage 4: Items arbeidsoriëntaties naar deelgroepen werknemers 2007-2010
- Bijlage 5: Gemiddelde schaalwaarde voor de verschillende items van arbeidsoriëntaties, zelfstandige ondernemers 2007
- Bijlage 6: Items arbeidsoriëntaties naar deelgroepen zelfstandige ondernemers 2007-2010

Bijlage 1

Items arbeidsethos werknemers

2007	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
geslacht					
man	2,7	3,5	3,8	3,2	3,7
vrouw	2,8	3,7	4,0	3,1	3,5
Leeftijd					
- 30 j.	2,9	3,8	4,0	3,2	3,7
30 - 39 j.	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
40 - 49 j.	2,6	3,6	3,8	3,0	3,5
50 - 54 j.	2,6	3,6	3,8	3,1	3,7
55 + j.	2,8	3,7	3,9	3,2	3,8
Dienstomvang					
voltdijs	2,7	3,6	3,9	3,2	3,7
deeltijds +60%	2,6	3,6	3,8	3,0	3,5
deeltijds -60%	2,6	3,6	3,9	2,9	3,4
		ns	ns		
Beroepsgroep					
ongeschoolde/geoefende arbeider	2,7	3,3	3,9	3,3	3,7
geschoolde arbeider - technicus	2,7	3,4	3,9	3,3	3,8
uitvoerende bediende	2,7	3,7	3,9	3,1	3,5
onderwijs- of zorgfunctie	2,7	3,7	3,9	2,9	3,5
middenkader - professional	2,8	3,8	3,8	3,0	3,6
kader of directie	2,9	3,9	3,9	3,0	3,7
			ns		
Gezinssituatie					
alleenstaande, geen kinderen	2,9	3,7	4,0	3,3	3,7
met partner geen job, geen kinderen	2,8	3,6	3,8	3,2	3,7
met partner met job, geen kinderen	2,7	3,7	3,9	3,1	3,6
alleenstaande met kinderen	2,7	3,5	4,0	3,1	3,5
met partner geen job, met kinderen	2,7	3,4	3,7	3,1	3,6
tweeverdieners met kinderen	2,7	3,6	3,9	3,0	3,5
contract					
vast	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
tijdelijk	2,9	3,8	4,0	3,1	3,6
				ns	ns
LOONTREKKENDEN TOTAAL	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6

ns= niet significant (sig > 0,05)

2010	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
geslacht					
man	2,7	3,6	3,8	3,2	3,8
vrouw	2,8	3,7	4,0	3,1	3,6
Leeftijd					
- 30 j.	2,9	3,8	4,0	3,3	3,9
30 - 39 j.	2,8	3,7	3,9	3,1	3,6
40 - 49 j.	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
50 - 54 j.	2,7	3,6	3,8	3,1	3,6
55 + j.	2,8	3,7	3,9	3,2	3,8
Dienstomvang					
volijds	2,8	3,7	3,9	3,2	3,7
deeltijds +60%	2,7	3,7	3,9	3,0	3,5
deeltijds -60%	2,7	3,6	3,8	3,0	3,5
			ns		
Beroepsgroep					
ongeschoolde/geoefende arbeider	2,7	3,4	4,0	3,4	3,8
geschoolde arbeider - technicus	2,7	3,5	3,9	3,4	3,8
uitvoerende bediende	2,8	3,7	3,9	3,1	3,6
onderwijs- of zorgfunctie	2,7	3,7	3,9	3,0	3,6
middenkader - professional	2,8	3,9	3,9	2,9	3,6
kader of directie	3,0	4,0	4,0	3,0	3,7
Gezinssituatie					
alleenstaande, geen kinderen	2,9	3,7	4,0	3,3	3,8
met partner geen job, geen kinderen	2,8	3,6	3,9	3,2	3,8
met partner met job, geen kinderen	2,8	3,7	3,9	3,2	3,7
alleenstaande met kinderen	2,7	3,6	3,9	3,1	3,6
met partner geen job, met kinderen	2,6	3,5	3,9	3,1	3,6
tweeverdieners met kinderen	2,7	3,7	3,9	3,0	3,6
			ns		
contract					
vast	2,8	3,7	3,9	3,1	3,7
tijdelijk	2,9	3,7	4,0	3,2	3,7
		ns	ns	ns	ns
LOONTREKKENDEN TOTAAL	2,8	3,7	3,9	3,1	3,7

ns= niet significant (sig > 0,05)

Bijlage 2

Items arbeidsethos zelfstandige ondernemers

2007	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
Geslacht					
man	3,0	3,9	4,1	3,5	3,8
vrouw	2,9	4,0	4,1	3,3	3,6
	ns	ns	ns		
Leeftijd					
- 30 j.	3,1	4,1	4,1	3,4	3,8
30 - 39 j.	2,9	3,9	4,0	3,4	3,6
40 - 49 j.	3,0	3,9	4,1	3,4	3,7
50 - 54 j.	2,9	3,9	4,0	3,4	3,7
55 + j.	3,2	4,1	4,2	3,7	4,0
			ns		
Opleidingniveau					
lager secundair	3,1	4,0	4,2	3,7	3,9
hoger secundair	3,0	3,9	4,2	3,6	3,8
hoger onderwijs	2,9	4,0	4,0	3,2	3,7
		ns			
Gezinssituatie					
alleenstaande, geen kinderen	3,1	4,0	4,0	3,4	3,8
met partner geen job, geen kinderen	3,2	4,0	4,2	3,7	3,9
met partner met job, geen kinderen	3,0	4,0	4,0	3,4	3,7
alleenstaande met kinderen	2,9	4,0	4,1	3,3	3,6
met partner geen job, met kinderen	3,0	3,9	3,9	3,4	3,7
tweeverdieners met kinderen	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
	ns	ns	ns	ns	ns
Toekomstige activiteit					
sterke groeiers	3,1	4,1	4,2	3,4	3,7
anderen	3,0	3,9	4,1	3,5	3,8
	ns		ns	ns	ns
Omvang					
geen personeel	3,0	3,9	4,0	3,4	3,7
personeel	3,1	4,0	4,2	3,6	3,9
Anciënniteit					
minder dan 3 jaar	3,0	3,9	4,0	3,2	3,5
meer dan 3 jaar	3,0	4,0	4,1	3,5	3,8
	ns	ns	ns		
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	3,0	4,0	4,1	3,4	3,8

ns=niet significant (sig > 0,05)

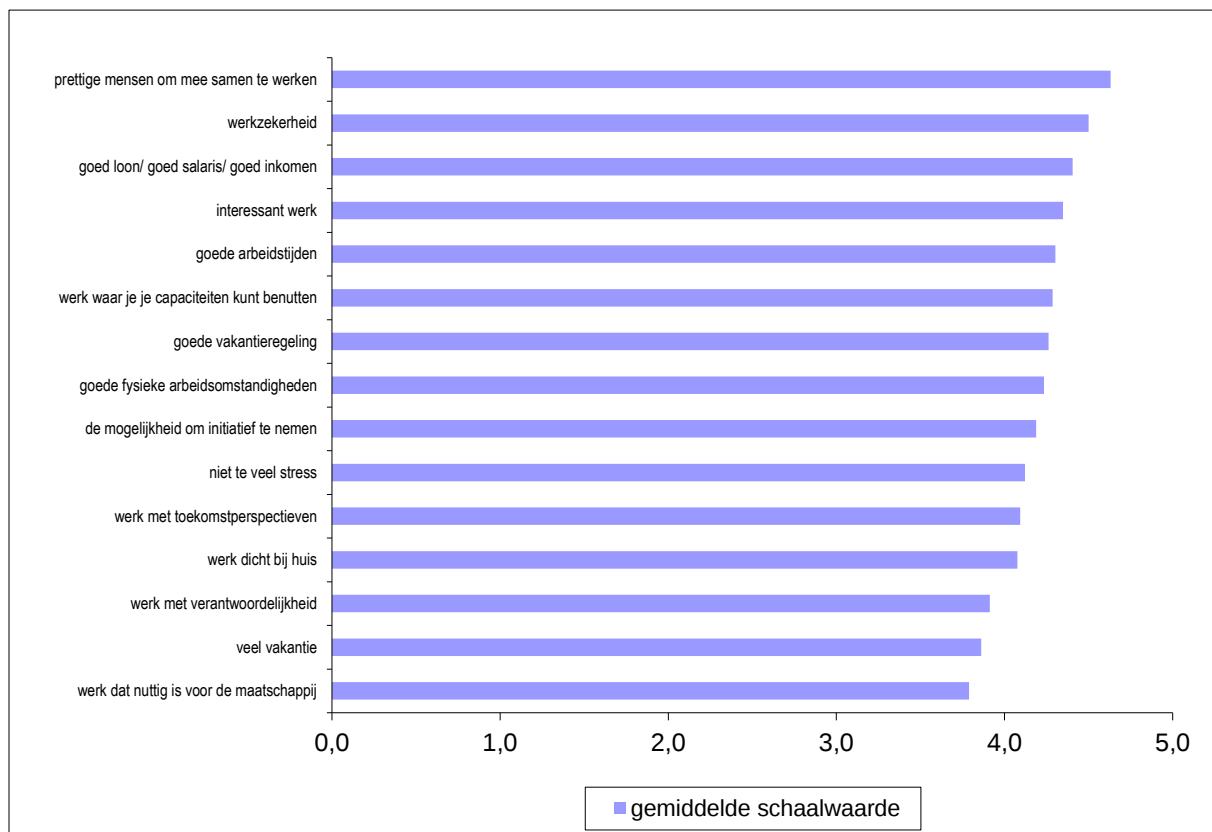
Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt: 2007-2010

2010	het is pas op zijn werk dat men zich ten volle kan ontplooiën	een dag van hard werken geeft voldoening	een leven zonder werk zou zeer vervelend zijn	men is pas iemand als men werkt	werken is een plicht tegenover de samenleving
Geslacht					
man	3,0	3,9	4,1	3,5	3,8
vrouw	3,0	4,0	4,1	3,3	3,7
	ns	ns	ns		
Leeftijd					
- 30 j.	3,0	4,0	4,1	3,4	3,6
30 - 39 j.	3,0	4,0	4,1	3,5	3,8
40 - 49 j.	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
50 - 54 j.	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
55 + j.	3,0	4,0	4,2	3,5	3,9
	ns	ns	ns	ns	
Opleidingniveau					
lager secundair	3,1	3,9	4,2	3,7	4,0
hoger secundair	3,0	4,0	4,2	3,6	3,9
hoger onderwijs	3,0	4,0	4,0	3,2	3,7
	ns	ns			
Gezinssituatie					
alleenstaande, geen kinderen	3,0	3,9	4,1	3,4	3,7
met partner geen job, geen kinderen	2,9	4,0	4,1	3,4	3,7
met partner met job, geen kinderen	3,0	4,0	4,1	3,5	3,8
alleenstaande met kinderen	3,0	3,9	4,2	3,5	3,7
met partner geen job, met kinderen	3,2	3,9	4,1	3,5	3,8
tweeverdieners met kinderen	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
	ns	ns	ns	ns	ns
Toekomstige activiteit					
sterke groeiers	3,2	4,0	4,3	3,6	3,9
anderen	3,0	3,9	4,1	3,4	3,8
		ns			ns
Omvang					
geen personeel	3,0	3,9	4,1	3,4	3,7
personeel	3,1	4,0	4,2	3,5	3,9
		ns	ns		
Anciënniteit					
minder dan 3 jaar	3,1	4,0	4,0	3,3	3,7
meer dan 3 jaar	3,0	4,0	4,1	3,5	3,8
	ns	ns			
ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS	3,0	4,0	4,1	3,4	3,8

ns=niet significant (sig > 0,05)

Bijlage 3

Gemiddelde schaalwaarde voor verschillende items van arbeidsoriëntaties (werknemers 2007)



Bijlage 4

Items arbeidsoriëntaties werknemers

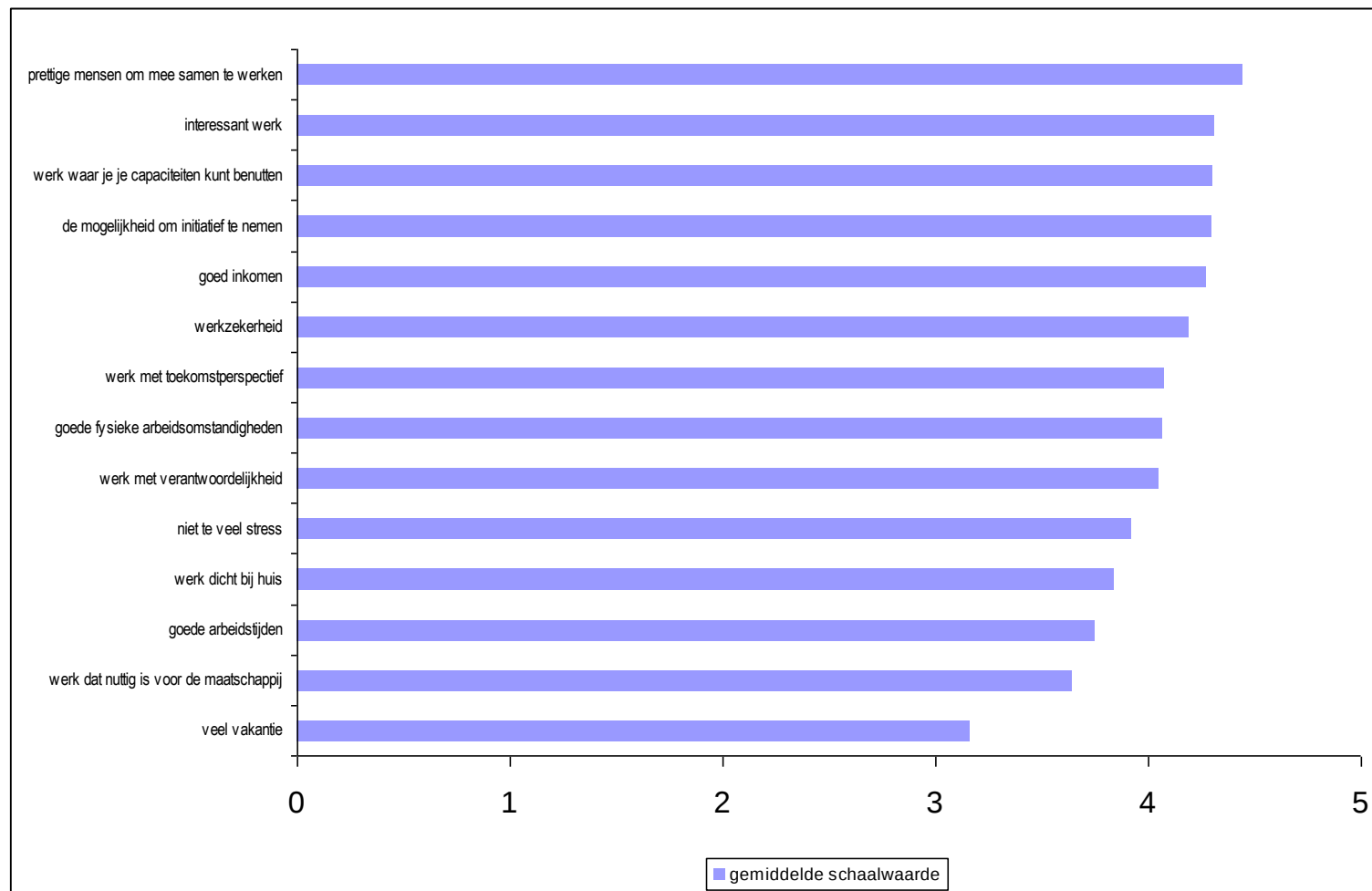
2007	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk-zekerheid	goede arbeids- tijden	de moge- lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maat- schappij	goede vakantie- regeling	veel vakantie	werk met toekomst- perspectieven	werk met verantwoordelij- kheid	interessant werk	werk waar je je capaciteiten kunt benutten	goede fysieke arbeids- omstandighede n	werk dicht bij huis
geslacht															
man	4,46	4,56	4,08	4,50	4,21	4,16	3,71	4,21	3,82	4,14	3,93	4,34	4,28	4,19	3,99
vrouw	4,35	4,70	4,17	4,49 ns	4,40	4,21	3,87	4,32	3,91	4,04	3,89	4,36 ns	4,30 ns	4,28	4,17
Leeftijd															
- 30 j.	4,43	4,70	3,95	4,46	4,21	4,13	3,64	4,18	3,76	4,25	3,93	4,41	4,32	4,15	3,90
30 - 39 j.	4,42	4,63	4,04	4,47	4,31	4,18	3,66	4,26	3,88	4,11	3,90	4,36	4,28	4,20	4,08
40 - 49 j.	4,38	4,61	4,19	4,50	4,32	4,18	3,84	4,30	3,90	4,02	3,88	4,30	4,25	4,25	4,13
50 - 54 j.	4,39	4,61	4,29	4,56	4,37	4,21	3,98	4,31	3,91	4,00	3,91	4,32	4,28	4,31	4,18
55 + j.	4,42	4,57	4,22	4,57	4,31	4,28	4,05	4,26	3,81	4,11	4,03	4,41	4,39	4,35	4,09
Dienstomvang															
voltds	4,43	4,61	4,07	4,50	4,26	4,21	3,77	4,24	3,84	4,14	3,96	4,37	4,31	4,22	4,02
deeltids +60%	4,36	4,69	4,24	4,49	4,45	4,16	3,87	4,34	3,97	3,99	3,83	4,33	4,25	4,29	4,26
deeltids -60%	4,31	4,68	4,28	4,50 ns	4,41	4,08	3,88	4,30	3,82	3,88	3,74	4,24	4,21	4,28	4,20
Beroepsgroep															
ongeschoolde/geoefende arbeider	4,54	4,61	4,40	4,66	4,45	3,99	3,81	4,44	3,97	4,00	3,67	4,19	4,11	4,30	4,27
geschoolde arbeider - technicus	4,56	4,62	4,28	4,62	4,37	4,10	3,71	4,38	3,93	4,15	3,84	4,27	4,20	4,28	4,17
uitvoerende bediende	4,38	4,65	4,08	4,52	4,35	4,13	3,68	4,25	3,88	4,08	3,83	4,31	4,26	4,20	4,13
onderwijs- of zorgfunctie	4,25	4,72	4,22	4,48	4,35	4,27	4,12	4,32	3,94	3,99	3,97	4,43	4,39	4,31	4,09
middenkader - professional	4,34	4,57	3,80	4,29	4,10	4,38	3,68	4,04	3,67	4,20	4,16	4,49	4,43	4,13	3,81
kader of directie	4,36	4,53	3,65	4,23	3,85	4,53	3,84	3,91	3,53	4,25	4,39	4,58	4,51	4,12	3,65
Gezinssituatie															
alleenstaande, geen kinderen	4,41	4,66	4,06	4,48	4,23	4,15	3,76	4,18	3,77	4,14	3,92	4,38	4,31	4,21	3,94
met partner geen job, geen kinderen	4,46	4,55	4,20	4,59	4,34	4,22	3,88	4,28	3,92	4,11	3,94	4,33	4,31	4,27	4,11
met partner met job, geen kinderen	4,41	4,64	4,10	4,50	4,26	4,18	3,75	4,27	3,86	4,13	3,91	4,37	4,30	4,24	4,05
alleenstaande met kinderen	4,48	4,67	4,17	4,57	4,45	4,24	3,91	4,34	3,84	4,07	3,90	4,31	4,27	4,34	4,23
met partner geen job, met kinderen	4,52	4,61	4,27	4,56	4,32	4,21	3,91	4,34	3,92	4,13	3,91	4,33	4,29	4,27	4,14
tweeverdieners met kinderen	4,37	4,62	4,12	4,47	4,32	4,19	3,78	4,27	3,89	4,05	3,90 ns	4,33	4,27 ns	4,21	4,12
contract															
vast	4,41	4,63	4,12	4,50	4,31	4,19	3,78	4,27	3,87	4,09	3,91	4,34	4,28	4,23	4,08
tijdelijk	4,35	4,72	4,14 ns	4,45 ns	4,25 ns	4,15 ns	3,94	4,22 ns	3,79	4,17	3,89 ns	4,45	4,36	4,27 ns	4,01 ns
LOONTREKKENDEN TOTAAL	4,41	4,63	4,12	4,50	4,30	4,19	3,79	4,26	3,86	4,09	3,91	4,35	4,29	4,23	4,08

Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt: 2007-2010

2010	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk-zekerheid	goede arbeids- tijden	de moge- lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maat- schappij	goede vakantie- regeling	veel vakantie	werk met toekomst- perspectieven	werk met verantwoordelij- kheid	interessant werk	werk waar je je capaciteiten kunt benutten	goede fysieke arbeids- omstandigheden	werk dicht bij huis
geslacht															
man	4,45	4,53	4,02	4,50	4,17	4,18	3,72	4,18	3,79	4,11	3,92	4,32	4,26	4,16	3,98
vrouw	4,38	4,68	4,17	4,54	4,42	4,19 ns	3,88	4,32	3,90	4,04	3,88	4,35 ns	4,29	4,27	4,16
Leeftijd															
- 30 j.	4,45	4,67	3,90	4,46	4,19	4,11	3,61	4,13	3,73	4,18	3,89	4,41	4,32	4,11	3,90
30 - 39 j.	4,42	4,60	4,01	4,47	4,31	4,18	3,67	4,25	3,87	4,10	3,90	4,34	4,27	4,18	4,04
40 - 49 j.	4,40	4,61	4,17	4,54	4,32	4,20	3,84	4,31	3,88	4,06	3,91	4,31	4,25	4,26	4,14
50 - 54 j.	4,41	4,56	4,22	4,57	4,33	4,21	3,95	4,27	3,90	3,99	3,86	4,30	4,26	4,27	4,17
55 + j.	4,40 ns	4,58	4,23	4,59	4,29	4,22	4,05	4,25	3,81	3,99	3,96	4,35	4,32	4,28	4,11
Dienstomvang															
volijds	4,44	4,59	4,04	4,51	4,23	4,20	3,76	4,21	3,82	4,12	3,94	4,36	4,30	4,19	4,01
deeltijds +60%	4,35	4,66	4,22	4,54	4,45	4,16	3,88	4,35	3,95	3,99	3,84	4,31	4,25	4,28	4,23
deeltijds -60%	4,35	4,63	4,29	4,56	4,46	4,14	3,94	4,34	3,87	3,92	3,71	4,25	4,21	4,31	4,26
Beroepsgroep															
ongeschoolde/geoefende arbeider	4,56	4,62	4,39	4,69	4,46	4,00	3,81	4,41	3,94	3,97	3,64	4,15	4,04	4,30	4,28
geschoolde arbeider - technicus	4,56	4,58	4,27	4,65	4,35	4,14	3,76	4,38	3,93	4,14	3,86	4,27	4,22	4,29	4,20
uitvoerende bediende	4,39	4,62	4,06	4,53	4,33	4,10	3,65	4,24	3,88	4,06	3,80	4,31	4,24	4,19	4,13
onderwijs- of zorgfunctie	4,30	4,67	4,22	4,53	4,38	4,24	4,14	4,30	3,91	3,99	3,97	4,39	4,38	4,29	4,08
middenkader - professional	4,33	4,56	3,75	4,29	4,08	4,39	3,70	4,05	3,68	4,16	4,13	4,49	4,42	4,10	3,81
kader of directie	4,36	4,54	3,63	4,26	3,85	4,56	3,86	3,85	3,46	4,24	4,41	4,55	4,53	4,07	3,61
Gezinssituatie															
alleenstaande, geen kinderen	4,42	4,62	4,05	4,52	4,21	4,10	3,75	4,16	3,77	4,08	3,84	4,36	4,29	4,21	3,97
met partner geen job, geen kinderen	4,47	4,63	4,24	4,62	4,36	4,20	4,03	4,35	3,86	4,03	3,89	4,31	4,26	4,34	4,16
met partner met job, geen kinderen	4,41	4,61	4,09	4,50	4,26	4,19	3,80	4,24	3,86	4,08	3,90	4,35	4,30	4,23	4,08
alleenstaande met kinderen	4,44	4,63	4,13	4,54	4,39	4,25	3,88	4,33	3,87	4,07	3,93	4,34	4,30	4,27	4,10
met partner geen job, met kinderen	4,51	4,52	4,19	4,61	4,31	4,17	3,82	4,28	3,85	4,11	3,95	4,34	4,27	4,29	4,08
tweeverdieners met kinderen	4,39	4,61	4,09	4,50	4,32	4,20	3,77	4,26	3,87	4,06 ns	3,91	4,32 ns	4,26 ns	4,20	4,10
Contract															
vast	4,42	4,61	4,10	4,53	4,30	4,18	3,79	4,25	3,85	4,07	3,90	4,33	4,27	4,22	4,08
tijdelijk	4,33	4,66	4,13 ns	4,45	4,32 ns	4,21 ns	3,98	4,23 ns	3,80 ns	4,15	3,94 ns	4,43	4,37	4,21 ns	4,06 ns
LOONTREKKENDEN TOTAAL	4,42	4,61	4,10	4,52	4,30	4,19	3,80	4,25	3,85	4,07	3,90	4,33	4,28	4,22	4,08

Bijlage 5

Gemiddelde schaalwaarde voor verschillende items van arbeidsoriëntaties (zelfstandige ondernemers 2007)



Bijlage 6

Items arbeidsoriëntaties zelfstandige ondernemers

2007	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk- zekerheid	goede arbeids- tijden	de moge- lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maat- schappij	veel vakantie	werk met toekomst- perspectiev en	werk met verant- woorde- lijkheid	interessant werk	werk waar je je capaci- teiten kunt benutten	goede fysieke arbeids- omstandigh eden	werk dicht bij huis
geslacht														
man	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
vrouw	4,3	4,5	4,0	4,3	3,9	4,3	3,7	3,3	4,1	4,0	4,3	4,3	4,1	4,0
	ns					ns				ns	ns	ns		
Leeftijd														
- 30 j.	4,4	4,6	3,8	4,3	3,7	4,3	3,6	3,1	4,3	4,0	4,4	4,4	4,0	3,8
30 - 39 j.	4,3	4,5	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
40 - 49 j.	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,0	4,3	4,3	4,1	3,9
50 - 54 j.	4,2	4,4	4,0	4,1	3,7	4,3	3,7	3,1	4,0	4,0	4,3	4,3	4,1	3,9
55 + j.	4,2	4,4	4,0	4,2	3,8	4,3	3,8	3,1	4,0	4,1	4,3	4,3	4,1	3,8
				ns	ns	ns		ns		ns		ns	ns	ns
Opleidingniveau														
lager secundair	4,4	4,4	4,1	4,4	3,9	4,2	3,7	3,1	4,0	4,0	4,2	4,3	4,2	4,0
hoger secundair	4,3	4,5	4,0	4,3	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,1	3,9
hoger onderwijs	4,2	4,4	3,8	4,0	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,1	4,4	4,3	4,0	3,8
							ns	ns	ns			ns		
Gezinssituatie														
alleenstaande, geen kinderen	4,2	4,5	3,8	4,1	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,1	4,4	4,4	4,1	3,7
met partner geen job, geen kinderen	4,2	4,4	4,1	4,3	3,9	4,3	3,7	3,1	4,0	4,1	4,2	4,3	4,1	3,8
met partner met job, geen kinderen	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,0	4,4	4,4	4,1	3,8
alleenstaande met kinderen	4,2	4,5	3,8	4,1	3,7	4,3	3,6	3,1	4,0	4,0	4,3	4,3	4,1	3,7
met partner geen job, met kinderen	4,3	4,4	4,0	4,2	3,9	4,3	3,7	3,2	4,0	4,1	4,3	4,3	4,1	3,8
tweeverdieners met kinderen	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,2	4,1	4,0	4,3	4,3	4,0	3,9
	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns			ns	
Toekomstige activiteit														
sterke groeiers	4,3	4,5	3,8	4,1	3,6	4,5	3,6	3,1	4,3	4,3	4,5	4,4	4,0	3,7
anderen	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,0	4,0	4,3	4,3	4,1	3,9
	ns	ns		ns			ns	ns					ns	
Omvang														
geen personeel	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,2	3,6	3,2	4,0	4,0	4,3	4,3	4,1	3,8
personeel	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,4	3,6	3,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,1	3,8
	ns		ns	ns			ns	ns			ns	ns	ns	ns
Anciënniteit														
minder dan 3 jaar	4,3	4,5	3,8	4,2	3,7	4,3	3,6	3,1	4,2	4,0	4,4	4,3	4,0	3,7
meer dan 3 jaar	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,1	3,8
	ns	ns		ns	ns	ns	ns	ns		ns		ns	ns	ns
ZELFSTANDIGEN TOTAAL	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,0	4,3	4,3	4,1	3,8

Arbeidsethos en arbeidsoriëntaties op de Vlaamse arbeidsmarkt: 2007-2010

2010	goed loon/ goed salaris/ goed inkomen	prettige mensen om mee samen te werken	niet te veel stress	werk- zekerheid	goede arbeids- tijden	de moge- lijkheid om initiatief te nemen	werk dat nuttig is voor de maat- schappij	veel vakantie	werk met toekomst- perspectiev en	werk met verant- woorde- lijkheid	interessant werk	werk waar je je capaci- teiten kunt benutten	goede fysieke arbeids- omstandigh eden	werk dicht bij huis
geslacht														
man	4,3	4,4	3,9	4,2	3,6	4,3	3,6	3,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
vrouw	4,3	4,5	4,0	4,3	4,0	4,3	3,7	3,3	4,1	4,1	4,4	4,3	4,1	4,0
	ns					ns			ns	ns	ns	ns		
Leeftijd														
- 30 j.	4,4	4,5	3,8	4,2	3,7	4,2	3,5	3,1	4,2	4,0	4,4	4,3	4,0	3,8
30 - 39 j.	4,3	4,5	3,8	4,2	3,7	4,3	3,5	3,2	4,2	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
40 - 49 j.	4,3	4,5	4,0	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,9
50 - 54 j.	4,3	4,4	4,0	4,2	3,7	4,3	3,8	3,2	4,0	4,1	4,3	4,3	4,1	3,8
55 + j.	4,2	4,4	4,0	4,3	3,8	4,4	3,9	3,0	4,0	4,1	4,3	4,4	4,0	3,9
				ns	ns	ns		ns		ns	ns	ns	ns	ns
Opleidingniveau														
lager secundair	4,3	4,4	4,1	4,4	3,9	4,3	3,7	3,2	4,0	4,0	4,2	4,3	4,1	3,9
hoger secundair	4,3	4,5	4,0	4,4	3,8	4,3	3,6	3,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,1	3,9
hoger onderwijs	4,2	4,5	3,8	4,0	3,6	4,3	3,6	3,1	4,1	4,1	4,4	4,3	3,9	3,8
		ns				ns		ns	ns			ns		
Gezinssituatie														
alleenstaande, geen kinderen	4,3	4,4	3,9	4,1	3,7	4,3	3,7	3,0	4,1	4,0	4,3	4,3	4,0	3,8
met partner geen job, geen kinderen	4,3	4,3	3,9	4,3	3,7	4,3	3,8	3,2	4,0	4,1	4,2	4,3	4,1	3,7
met partner met job, geen kinderen	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
alleenstaande met kinderen	4,3	4,5	3,9	4,3	3,9	4,3	3,7	3,2	4,1	4,1	4,4	4,4	4,0	4,0
met partner geen job, met kinderen	4,3	4,4	4,0	4,3	3,7	4,3	3,6	3,1	4,0	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8
tweeverdieners met kinderen	4,3	4,5	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,9
	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	
Toekomstige activiteit														
sterke groeiers	4,3	4,5	3,7	4,2	3,6	4,5	3,8	3,1	4,4	4,3	4,5	4,5	4,0	3,8
anderen	4,3	4,4	3,9	4,2	3,8	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,9
	ns			ns				ns					ns	ns
Omvang														
geen personeel	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,7	3,2	4,1	4,0	4,3	4,3	4,0	3,8
personeel	4,2	4,5	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,9
				ns	ns	ns	ns	ns			ns	ns	ns	ns
Anciënniteit														
minder dan 3 jaar	4,4	4,5	3,8	4,2	3,7	4,3	3,6	3,2	4,2	4,1	4,4	4,3	4,0	3,7
meer dan 3 jaar	4,3	4,4	3,9	4,2	3,7	4,3	3,7	3,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,9
		ns		ns	ns	ns	ns	ns		ns		ns	ns	ns
ZELFSTANDIGEN TOTAAL	4,3	4,5	3,9	4,2	3,7	4,3	3,6	3,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,0	3,8