



RAPPORT
METHODOLOGIE
VLAAMSE
WERKBAARHEIDS-
MONITOR
ONDERZOEK 2023



**WERKBAAR
WERK!**



Vlaanderen
verbeelding werkt

Dit onderzoek kreeg de financiële steun van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Publicatiedatum 21 februari 2024

Contactpersoon	Ria Bourdeaud'hui	rbourdeaudhui@serv.be
	Miet Lamberts	mlamberts@serv.be
	Stefanie Notebaert	snotebaert@serv.be
	Stephan Vanderhaeghe	svanderhaeghe@serv.be

Inhoud

Inleiding	5
Rapport	10
Hoofdstuk 1 Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	10
1. Selectie en conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren	10
2. Meettechniek en kwaliteitstoetsing van de gehanteerde meetschalen	13
2.1 VBBA-schalen	14
2.2 SWING	20
2.3 Meetschaal 'Arbeidsomstandigheden'	24
3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	29
3.1 Kengetallen en grenswaarden: uitgangspunten	29
3.2 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicatoren psychische vermoeidheid en welbevinden in het werk	33
3.3 Grenswaarden voor de risico-indicatoren werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en arbeidsomstandigheden	41
3.4 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator leermogelijkheden	54
3.5 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator werk-privébalans	57
3.6 Overzicht van de grenswaarden voor de WBM-kengetallen en meettechnische operationalisering van het concept werkbaarheidsgraad	59
Hoofdstuk 2 Surveytechnisch ontwerp en representativiteit van de werkbaarheidsmetingen	61
1. De werkbaarheidsmetingen bij werknemers	61
1.1 Populatie-afbakening en steekproefontwerp	61
1.2 Organisatie van de enquête	64
1.3 Controle van de DIMONA-steekproeven	65

1.4	Respons en responskwaliteit	67
1.5	Controle op representativiteit van de respons	69
1.6	Evolutie in de kenmerken van de werknemers over de meetperiode 2004-2023	78
1.7	Conclusies m.b.t. de surveytechnische kwaliteit van de WBM-metingen bij werknemers	83
2.	De werkbaarheidsmetingen bij zelfstandige ondernemers	84
2.1	Populatieafbakening, steekproefontwerp en organisatie van de enquêtering	84
2.2	Controle van de initiële WBM-steekproeven	86
2.3	Respons en responskwaliteit	89
2.4	Controle op representativiteit van de respons	90
2.5	Evolutie in de kenmerken van de zelfstandige ondernemers over de meetperiode 2007-2019	97
2.6	Conclusies m.b.t. de surveytechnische kwaliteit van de WBM-metingen bij zelfstandige ondernemers	101
	Hoofdstuk 3 Systematische vergelijking van de variabelen/items in de WBM-vragenlijsten	103
1.	WBM-vragenlijsten werknemers	103
2.	WBM-vragenlijsten zelfstandige ondernemers	108
	Referentielijst	112
	Lijst met figuren en tabellen	115
	Bijlagen	119
	Bijlage 1: WBM-vragenlijst werknemers 2004	
	Bijlage 2: WBM-vragenlijst werknemers 2023	
	Bijlage 3: WBM-vragenlijst zelfstandige ondernemers 2023	
	Bijlage 4: Model WBM-meting 2023 briefwisseling t.a.v. de respondent	

Inleiding

Dit rapport presenteert de methodologische achtergrondinformatie bij de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM). Met dit meetsysteem en de achterliggende driejaarlijkse (sinds 2019 vierjaarlijkse), grootschalige survey bij werknemers en zelfstandige ondernemers naar de (evoluties in de) werkbeleving en de kwaliteit van de jobs, levert de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 (voor de zelfstandige ondernemers sinds 2007) de indicatoren om een aantal middellange-termijn-afspraken tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering op te volgen.

Situering ontstaan Werkbaarheidsmonitor

Vanuit de bekommernis om de werkzaamheid (inzonderheid van 50-plussers) op te krikken en vanuit de overtuiging dat de jobkwaliteit een belangrijke sleutel vormt tot duurzame inzetbaarheid, engageerden genoemde beleidsactoren zich om substantiële stappen vooruit te zetten op de weg naar meer 'werkbaar werk'. In het Pact van Vilvoorde (november 2001) formuleerden ze deze (doel)stelling als volgt: "Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger."

Dit werkbaarheidsengagement vormde een krachtig signaal van beleidsvoerders en sociale partners, maar was nog niet operationeel uitgewerkt. Een wetenschappelijke verkenning van de beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt uit die periode (Gevers, 2004) stelde vast dat het verhogen van de werkbaarheidsgraad de enige arbeidsmarkt doelstelling was in het Pact, waarvoor nog geen indicatoren en concrete streefcijfers voorhanden waren.

Reeds in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 hadden de Vlaamse sociale partners ervoor gepleit om deze kwestie uit te klaren: "De sociale partners willen dat het begrip werkbaarheidsgraad geoperationaliseerd wordt. De bedoeling is een algemeen bruikbaar werkinstrument te introduceren dat eenvoudig hanteerbaar is voor bedrijven en sectoren en waarbij benchmarking kan gedaan worden op Vlaams, sectoraal en indien mogelijk ook op internationaal niveau. Belangrijk is dat een referentiebestand wordt opgebouwd en dat er een nulmeting kan plaatsvinden om op die basis een permanent monitoring-instrument uit te werken." (SERV, 2001)

De doorlichting van bestaande meetinstrumenten en datasets, als basis voor een dergelijk monitoringsysteem, vormde precies het voorwerp van een

expertopdracht in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2001, die werd uitgevoerd door het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, de Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn van de KU Leuven en STV-Innovatie & Arbeid (Van Ruysseveldt, 2002).

Deze inventarisatiestudie leerde dat er op dat moment reeds een aantal valabele informatiebronnen over de kwaliteit van de arbeid in Vlaanderen beschikbaar waren, die evenwel i.f.v. een breedspectrumbreedspectrum werkbaarheidsmonitoring een aantal tekortkomingen vertoonden:

- referentiebestanden opgebouwd op basis van wetenschappelijk onderbouwde werknemersbevragingen op organisatieniveau (zoals de VBBA-databank van de federale overheidsinstelling NOVA/DIOVA op basis van de 'Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid' of de referentiebestanden van de externe preventiedienst IDEWE op basis van de 'Job Content Questionnaire' van R. Karasek) bevatten betrouwbare informatie over 'psychosociale arbeidsbelasting en werkstress' van tienduizenden werknemers, maar laten niet toe representatieve momentopnames voor de Vlaamse arbeidsmarkt te genereren;
- de APS-survey (thans SCV-survey), de jaarlijkse bevraging door de Studiedienst van de Vlaamse Regering van een representatief bevolkingsstaal naar sociaal-culturele verschuivingen, levert met data over de arbeidstevredenheid en arbeidsoriëntatie van werkenden slechts een beperkte inhoudelijke invulling van het werkbaarheidsconcept;

de European Working Conditions Survey, sinds 1990 om de vijf jaar door Eurofound afgenomen in alle E.U.-landen, biedt een brede screening van werkgerelateerde risicofactoren, maar roept vragen op naar meetnauwkeurigheid en validiteit van de onderzoeksresultaten (enkelvoudige item-vragen i.p.v. psychometrische schalen) en is gebaseerd op een zeer beperkte steekproef (N \cong 750 eenheden voor Vlaanderen in 2000).

Geen van de onderzochte bronnen of datasets voldeed daarmee volledig aan de door het expertteam gehanteerde kwaliteitscriteria (representativiteit, mogelijkheid om evoluties in kaart te brengen op basis van periodieke meetpunten, breedspectrumbreedspectrum indicering van de werkbaarheidsgraad en methodologische accuraatheid). Een wetenschappelijk gefundeerde en beleidsmatig bruikbare werkbaarheidsmonitor vereiste dan ook - zo concludeerde dit VIONA-expert rapport - dat een origineel meetsysteem werd opgezet en periodieke metingen werden gepland om de realisatie van de engagementen van het Pact van Vilvoorde op te volgen.

Met die wetenschap in het achterhoofd, heeft de SERV zich vervolgens geëngageerd om een substantiële bijdrage te leveren aan de uitbouw van een Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM) en een onderzoeksteam binnen de

Stichting Innovatie & Arbeid ingezet om een wetenschappelijk onderbouwd meetstelsel m.b.t. de kwaliteit van de arbeid op punt te stellen. Het ontwikkelproces en de organisatie van de nulmeting in 2004 werd wetenschappelijk gecoacht door prof. dr. Marc van Veldhoven (Universiteit Tilburg), prof. dr. Hans De Witte (KU Leuven), en dr. Joris Van Ruysseveldt (Open Universiteit Nederland) en opgevolgd door een stuurgroep met experts vanuit de Vlaamse sociale partners, de Vlaamse overheid (departement Werk en Sociale Economie en Studiedienst van de Vlaamse Regering), de onderzoeksweld en de preventiepraktijk.

Ontwikkelingen Werkbaarheidsmonitor na de eerste nulmeting in 2004

Na de WBM-nulmeting 2004 voor werknemers werd in 2007 - op expliciete vraag van de Vlaamse sociale partners - ook een werkbaarheidsmeting bij zelfstandige ondernemers opgezet. In functie van de vergelijkbaarheid van de meetgegevens, werden daarbij in grote mate dezelfde indicatorenset en meetmethodologie gehanteerd.

Met het oog op de opvolging van de werkbaarheidsdoelstelling in het Pact van Vilvoorde werden drie WBM-metingen bij werknemers (nulmeting begin 2004, tussentijdse meting begin 2007, eindevaluatie begin 2010) en twee metingen bij zelfstandige ondernemers (basismeting begin 2007, eindmeting begin 2010) uitgevoerd.

Inmiddels hadden de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering in het Toekomstpact Vlaanderen 2020 (januari 2009) hun engagementen rond de kwaliteit van de arbeid bevestigd en (mede op basis van de uitgevoerde metingen van de werkbaarheidsmonitor) cijfermatig hard gemaakt. Doelstelling 10 van het pact schuift een jaarlijkse gemiddelde toename van de werkbaarheidsgraad (het aandeel werkenden met een kwaliteitsvolle, werkbare job) met minstens 0,5 procentpunt naar voor. "De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020 en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%." (Studiedienst van de Vlaamse Regering, 2010). De afspraken in het Pact 2020 resulteren in de bijkomende WBM-metingen voor werknemers en zelfstandige ondernemers in 2013, 2016 en (eindevaluatie) 2019.

Het werkbaarheidsvraagstuk blijft hoe dan ook prominent op de beleidsagenda staan, ook na 2019. Naar aanleiding van de tegenvallende resultaten in 2016 (de werkbaarheidsgraad daalde tussen 2013 en 2016 van 54,6% tot 51%) sloten de Vlaamse sociale partners binnen de SERV met de Vlaamse Regering eind 2018 een akkoord over het actieplan 'Samen een versnelling hoger voor

werkbaar werk¹. Gezamenlijk willen zij werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en organisaties en sectoren ondersteunen en versterken om op dit vlak een versnelling hoger te schakelen. Begin mei 2019 (dat is net na de werkbaarheidsbevraging 2019) werd dit actieplan op het terrein uitgerold, met onder andere een brede sensibiliseringscampagne en de lancering van de werkbaarheidscheque om bedrijven te stimuleren om een scan van de werkbaarheidsknelpunten in de organisatie uit te voeren en een remediërend beleidsplan op te stellen. Sinds 2020 is -mede door de covid-crisis- de aandacht voor het thema werkbaar werk in het sociaal overleg en beleidskringen alleen maar toegenomen. Met het vernieuwd actieplan werkbaar werk (met bijzondere aandacht voor de thematiek werkbaar werk en telewerken) en met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (SERV, 2022), dat de sociale partners in maart 2022 afsloten, blijft het werkbaarheidsvraagstuk ook de komende jaren prominent op de beleidsagenda staan. De sociale partners formuleren daarin de doelstelling een significante vooruitgang te boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk. Ze schrijven zich daarmee in in de VIZIER 2030-doelstelling van de Vlaamse Regering om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, langere loopbanen en meer werkbare jobs.

De resultaten van de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen bij werknemers en zelfstandige ondernemers werden uitgebreid gerapporteerd op niveau van de globale arbeidsmarkt, van sectoren en van beroepsgroepen. Daarnaast werden op basis van de WBM-gegevens ook tal van studies met een thematische focus uitgevoerd: samenhang tussen werkbaarheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen, determinanten van burn-out, werkbaarheidsknelpunten bij werknemers met een arbeidshandicap, grensoverschrijdend gedrag en welzijn op het werk, werkbaarheid en tevredenheid van zelfstandigen met hun keuze voor het ondernemerschap,... Het eigen WBM-onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid levert inmiddels ruim 200 publicaties op.

De werkbaarheidsmeting kan enkel voor grotere sectoren uitspraken doen. Zij laat ook niet toe de informatie te leveren op het niveau van de Paritaire comités. Om aan deze behoefte te voldoen en bij wijze van pilootproject voerde de Stichting in de loop van het werkjaar 2021 twee sectorale werkbaarheidsmetingen uit, m.n. in de hout- en meubelindustrie (PC 126 – sectorfonds Woodwize) en bij de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC226 – sectorfonds Logos). De resultaten van deze sectormetingen werden gebenchmarkt met deze van de Vlaamse arbeidsmarkt. Na een positieve

¹ De Vlaamse sociale partners die het akkoord ondertekenden zijn VOKA, UNIZO, Boerenbond, Verso, ACV en ACLVB. Het ABWW ondertekende het akkoord niet.

evaluatie is er in 2025 een meting gepland bij 4 sectoren: Hout en meubelindustrie - PC126 – Woodwize; Vastgoed – Fonds323!; Bedienden aanvullend – PC 200 – Cevora; Arbeiders Transport & Logistiek– PC 140.03- SFTL).

Sinds de nulmeting 2004 wordt daarnaast ook de (cumulatieve) WBM-databank beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek door derden. Tussen 2004 en 2023 hebben talrijke universitaire vakgroepen en onderzoeksinstituten de WBM-gegevens opgevraagd, verder geanalyseerd en de daaruit resulterende onderzoeksresultaten opgeleverd. Alle (interne en externe) publicaties zijn raadpleegbaar op www.werkbaarwerk.be.

Inhoud methodologisch rapport

Voorliggend methodologisch rapport bevat drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk gaat in op de (onderzoekstechnische) operationalisering van het beleidsconcept ‘werkbaarheid’: we bespreken de selectie en conceptualisering van de gehanteerde indicatoren, geven uitleg bij de meettechnische keuzes en staan uitgebreid stil bij de grenswaarden- en kengetallenmethodologie, die - met het oog op een toegankelijke en beleidsmatig hanteerbare communicatie van de resultaten - voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werd ontwikkeld.

Het tweede hoofdstuk beschrijft het survey-ontwerp en de organisatie van de enquêteringsaanpak bij werknemers en zelfstandige ondernemers, analyseert de steekproef- en responskwaliteit voor de opeenvolgende bevestigingen en toont aan dat alle WBM-metingen een representatief beeld opleveren van de (werkbaarheids)situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het derde hoofdstuk bevat een gedetailleerde vergelijking van de bij de onderscheiden edities ingezette vragenlijsten. Omwille van de monitoringdoelstelling blijft de kern van de WBM-vragenlijst (inz. de meetschalen, die als basis worden gebruikt voor berekening van de indicatoren) uiteraard constant over alle edities. Maar daarnaast werden bij een of meerdere edities ook bijkomende vragen(modules) ingelast die aanvullende informatie opleveren over de arbeidssituatie en de werkbeleving van de betrokkenen (arbeidstijdregime, telewerk, arbeidsoriëntaties, ziekteverzuim,...). Een facsimile van de diverse vragenlijsten van de meting 2004 en de meting 2023 is opgenomen in bijlage. Alle andere vragenlijsten zijn te vinden in het methodologisch rapport 2016 (Bourdeaud'hui, e.a., 2016)

Rapport

Hoofdstuk 1

Indicatoren voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

In dit hoofdstuk bespreken we het conceptuele model en de onderzoekstechnische operationalisering van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM): de selectie en omschrijving van de gehanteerde indicatoren, de keuzes op het vlak van de meettechniek en de validiteit en betrouwbaarheid van de ingezette psychometrische schalen, de ontwikkelde grenswaarden voor het onderscheiden van acceptabele en (acuut) problematische situaties als basis voor de WBM-kengetallen. Bovenstaande elementen werden vastgelegd in 2004 en met het oog op monitoring bij elke meting aangehouden.

1. Selectie en conceptualisering van de werkbaarheidsindicatoren

Bij de operationalisering van het beleidsconcept 'werkbaarheid(sgraad)' en de keuze van de kernindicatoren voor een Vlaamse werkbaarheidsmonitor begin de 21^{ste} eeuw was de visie van de Vlaamse sociale partners richtinggevend: "Werkgeversorganisaties en vakbonden vinden het niet alleen belangrijk dat iedereen een job heeft, maar ook dat die jobs kwalitatief 'OK' zijn: van werken mag je niet overspannen of ziek worden, jobs moeten boeiend en aantrekkelijk zijn en kansen bieden om bij te leren, er moet naast het werk ook ruimte zijn voor gezin, vrienden, hobby's,..." (SERV, 2003b).

Bij de afbakening van werkbaar werk kwamen daarmee vier aandachtspunten (dimensies) en vier kernindicatoren in het vizier: psychische vermoeidheid (werkstress); welbevinden in het werk (werk-betrokkenheid, motivatie); leermogelijkheden in de job (kansen op bijblijven en competentie-ontwikkeling); werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsdimensies en -indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkstress: psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Motivatie: welbevinden in het werk	de mate waarin werkenden door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
leermogelijkheden	de mate waarin men door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties al dan niet op peil kan houden en verder ontwikkelen i.f.v. de inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met de) combinatie van arbeid met privéleven.</i>

De werkbaarheidsgraad combineert de vier centrale werkbaarheidsdimensies en kan gedefinieerd worden als het aandeel van de werkenden dat een kwaliteitsvolle job heeft, c.q. geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans.

Een dergelijke breedspectrum-benadering en het gebruik van een samengestelde indicatorenset voor het bepalen van de werkbaarheidsgraad, sloot goed aan bij de bevindingen van vermelde VIONA-expertstudie 'Welzijn op het werk in de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept werkbaarheidsgraad en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen' (Van Ruyseveldt, 2002). Vooreerst werd hierin gedocumenteerd dat een dergelijke multidimensionele benadering, waarbij spanning/werkstress en welbevinden/motivatie als contrasterende concepten en uitkomstvariabelen van welzijn op het werk gehanteerd worden, duidelijk terrein wint binnen de arbeidswetenschappen (Warr, 1994; Demerouti, 2001). Daarnaast was in zowel de academische wereld als in beleidskringen inmiddels consensus gegroeid over het cruciale belang van competentie-ontwikkeling en het combinatievraagstuk werk-privé voor de duurzame inzetbaarheid van de werkenden en voor de kansen op langere loopbanen.

De aanbeveling in het genoemde expertrapport (Van Ruyseveldt, 2002) voor een breedspectrum-invulling van het concept 'werkbaarheidsgraad' reikte echter nog verder. Een beoordeling van de mate waarin arbeid 'werkbaar' is, veronderstelt – aldus de VIONA-experts - dat niet alleen aandacht besteed wordt aan het welzijn van werkenden ('hoe voelen werknemers zich in/door hun werk?'), maar ook aan de evaluatie van de werksituatie van de betrokkenen ('waarom voelen werknemers zich goed/slecht in hun werk?').

Het werkbaarheidsbegrip heeft in deze redenering betrekking op een oorzaak-gevolg-keten: het verwijst enerzijds naar de kenmerken van en mogelijke risico's in het werk en anderzijds naar de gevolgen van dit werk voor het welzijn van werkenden. "Een zinvolle analyse van de mate waarin werk werkbaar is, impliceert dat men beide polen - in hun onderlinge samenhang - in de analyse betreft." (Van Ruysseveldt, 2002)

Inzicht in achtergronden en oorzaken van werkbaarheidsknelpunten is vanuit beleids oogpunt uiteraard relevant, zodat het aangewezen is dat de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook inzoomt op kenmerken van de arbeidssituatie en - naast de centrale werkbaarheidsindicatoren - een aantal risico-indicatoren integreert. Voor de werknemers werden zes indicatoren geselecteerd: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie bij de uitoefening van het werk, ondersteuning door de directe leiding en belastende fysieke arbeidsomstandigheden. Voor de zelfstandige ondernemers werden de risico-indicatoren autonomie en relatie met de leiding niet weerhouden.

Deze selectie van risico-velden en indicatoren (zie tabel 2, met een omschrijving) sloot goed aan bij de wetenschappelijke literatuur rond 'welzijn op het werk'. De doorlichting door Kompier (2002) van toonaangevende onderzoeksmodellen en zijn zoektocht in de psychosociale werkomgeving naar dominante verklarende factoren voor stress, motivatie en leren komt uit bij kwantitatieve en kwalitatieve taakeisen ('job demands'), taakvariatie ('skill variety'), autonomie ('job control') en sociale ondersteuning ('social support'). De toevoeging van 'arbeidsomstandigheden' aan de WBM-indicatorenset was een expliciete keuze om aansluiting te vinden bij de klassieke (preventie)benadering van veiligheid en gezondheid op het werk.

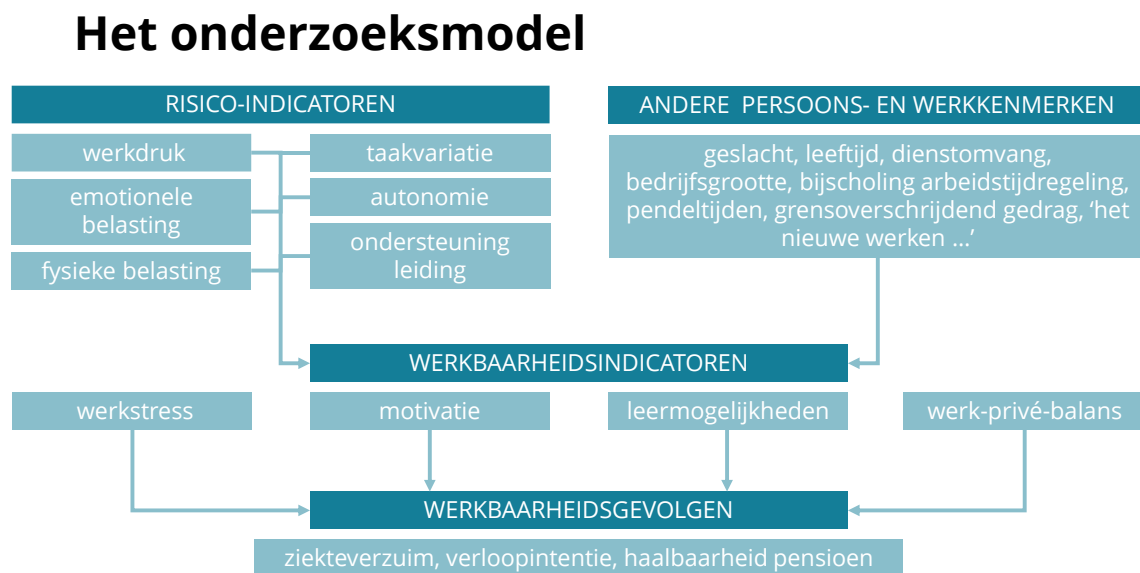
Tabel 2: Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de betrokkene
Autonomie	de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het eigen werk - 'regelmogelijkheden'
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin men door de rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund wordt
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin men blootgesteld wordt aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting

De WBM-nulmeting voor werknemers uit 2004 registreerde eveneens een aantal 'effect'parameters en exploreerde de samenhang tussen enerzijds de werkbaarheidssituatie en anderzijds de algemene arbeidstevredenheid van de betrokkenen, de prevalentie van gezondheidsklachten, frequent en langdurig ziekteverzuim, de verloopintentie en de inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. Deze informatie was noodzakelijk voor het bepalen van de grenswaarden in functie van de berekening van de kengetallen voor de indicatoren (zie verder in paragraaf 3 van dit hoofdstuk). Bij de WBM-vervolgmetingen werd de peiling naar deze werkbaarheidsgevolgen periodiek – maar niet systematisch – hernomen in de bevraging (zie hoofdstuk 3 met de gedetailleerde lijst van de variabelen/vragen in de opeenvolgende WBM-metingen).

In figuur 1 wordt het conceptuele model achter de Vlaamse werkbaarheidsmonitor schematisch samengevat.

Figuur 1: Conceptueel model Vlaamse werkbaarheidsmonitor



2. Meettechniek en kwaliteitstoetsing van de gehanteerde meetschalen

Rekening houdend met de aanbevelingen van het genoemde VIONA-expert rapport (Van Ruysseveldt, 2002) werd voor de meettechnische operationalisering van de tien indicatoren geopteerd voor psychometrische schalen. De argumentatie voor het gebruik van psychometrische schalen (in plaats van enkelvoudige itemvragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan.

2.1 VBBA-schalen

In functie van (meet)kwaliteitsbepalingen en de haalbaarheid van de realisatie van de WBM-nulmeting begin 2004, werd bij de constructie van de vragenlijst uitgegaan van een selectie van modules uit bestaande, gevalideerde instrumenten. Daarbij werd maximaal aansluiting gezocht bij de Nederlandse ARBO-monitor 'Werkdruk en stress' (Lebbink, 2002), een gestandaardiseerd meetinstrument dat bij onze noorderburen werd ingezet t.b.v. de monitoring van sectorale convenanten en sinds 2003 (gedeeltelijk) ook bij de periodieke Arbeidsomstandighedenenquête van de Nederlandse overheid (Smulders, 2004).

De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid - VBB - dat onder andere motivatie, organisatieklimaat, werkorganisatie, psychosociale arbeidsbelasting en (mentale) gezondheid meet en het basisinstrument achter genoemde ARBO-monitor 'Werkdruk en stress' is, werd in het midden van de jaren '90 ontwikkeld en gevalideerd in het kader van een gezamenlijk project van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA), de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Bedrijfgeneeskundige Dienst West-Brabant (van Veldhoven, 1994). In theoretisch en conceptueel opzicht sloot de VBBA goed aan bij de gangbare theoretische modellen en de beschreven multidimensionale benadering van welzijn op het werk, zoals het Job Demands-Control-Support model van Karasek en Theorell (1990), het Vitaminemodel van Warr (1994) en het Job Demands-Resources model van Demerouti, Bakker en Schaufeli (2001).

Het instrument kreeg in de tweede helft van de jaren '90 vaste voet aan de grond in de Nederlandse bedrijfsgezondheidszorg. In 1998 werd de VBBA ook in België/Vlaanderen geïntroduceerd door de vzw Quest Europe en toegepast bij auditingopdrachten voor bedrijven. Er waren inmiddels uitgebreide en centraal beheerde VBBA-referentiebestanden opgebouwd in Nederland (SKB - Expertisecentrum voor Arbeid en Gezondheid) en België (de federale overheidssdienst NOVA/DIOVA). Daarnaast was het instrument ook reeds ingezet in grootschalige (sectorale) onderzoeksprojecten naar 'welzijn en stress op het werk' in Nederland en Vlaanderen (voor een overzicht, zie Bourdeaud'hui, 2004).

Zodoende hadden we - bij de voorbereiding van de WBM-nulmeting 2004 - een goed zicht (en garanties) op de meettechnische kwaliteiten van het instrument. Uitgebreid schaalconstructie-onderzoek toonde de unidimensionaliteit en betrouwbaarheid van de VBBA-schalen aan (van Veldhoven, 1994 en 1996; Weel, 1995; Notelaers, 1999 en 2000). Daarnaast werd ook onderzoek uitgevoerd naar de validiteit van de schalen onderling, ten opzichte van andere gevalideerde instrumenten en ten opzichte van externe criteria, zoals ziekteverzuim en fysiologische parameters (van Veldhoven, 1996; Sluiter, 1999; van Veldhoven, 1999a/b; Schaufeli, 2000; van Veldhoven, 2000).

De brede inhoudelijke afdekking van het werkbaarheidsconcept, de aansluiting bij de preventiepraktijk in Vlaanderen/België en de meetkwaliteit van het instrument vormden - behalve de transnationale vergelijkingsmogelijkheden - aanvullende argumenten bij de keuze voor de ARBO-monitor/VBBA (Van Ruysseveldt, 2002).

Acht van de tien WBM-meetschalen werden daarom geselecteerd uit de VBBA.

Voor drie werkbaarheidsindicatoren werden volgende schalen geselecteerd:

- **psychische vermoeidheid:** VBBA-schaal 'Herstelbehoefte';
- **welbevinden in het werk:** VBBA-schaal 'Plezier in het werk';
- **leermogelijkheden:** VBBA-schaal 'Leermogelijkheden'.

Voor vijf risico-indicatoren werden volgende VBBA-schalen ingezet:

- **werkdruk:** VBBA-schaal 'Werktempo en -hoeveelheid';
- **emotionele belasting:** VBBA-schaal 'Emotionele belasting';
- **taakvariatie:** VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk';
- **autonomie:** VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk';
- **ondersteuning directe leiding:** VBBA-schaal 'Relatie directe leiding'.

De verwerking van de antwoorddata en berekening van schaalscores, inzonderheid de interpretatierichting van de schalen en de behandeling van de 'missing values', gebeurden conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode (van Veldhoven, 1997). Schaalscores worden gestandaardiseerd naar de range 0-100 en dienen uniform geïnterpreteerd van gunstig (schaalscore 0) naar ongunstig (schaalscore 100). Aan de scores kan, zoals steeds bij ordinale schaalgegevens, geen absolute betekenis worden toegekend.

In tabel 3 en 4 worden voor alle WBM-metingen voor werknemers resp. zelfstandige ondernemers de schaal- en betrouwbaarheidsscores (Cronbach's alfa) voor de weerhouden VBBA-schalen opge-lijst.

Tabel 3: VBBA-meetschalen: schaalscore, standaardafwijking en Cronbach's alfa in de onderscheiden edities van de WBM-werknemers

	2004				2007				2010				2013			
	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard- deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s' s alfa	valid N	gemiddelde schaal-score	standaard deviatie	Cronbach' s alfa
Werkbaarheids- indicatoren																
'herstelbehoefte'	10.247	37,7	32,7	0,891	9.516	37,9	32,2	0,885	8.751	38,3	32,2	0,886	15.629	38,1	32,2	0,885
'plezier in het werk'	10.243	19,7	27,4	0,874	9.528	19,2	27,4	0,876	8.765	18,1	26,7	0,874	15.659	19,0	26,4	0,878
'leermogelijkhe- den'	10.986	52,6	24,1	0,848	8.911	51,6	23,5	0,846	8.174	50,4	23,4	0,846	15.428	50,5	23,0	0,847
risico-indicatoren																
'werktempo/werk- hoeveelheid'	10.991	44,7	17,4	0,892	9.945	45,1	16,8	0,888	8.186	45,0	16,9	0,894	15.467	44,5	16,6	0,890
'emotionele belas- ting'	10.987	26,8	17,1	0,801	8.910	26,7	17,3	0,819	8.182	26,7	17,2	0,821	15.453	26,6	17,1	0,821
'afwisseling in het werk'	10.999	42,5	21,8	0,824	8.919	42,3	21,4	0,826	8.182	42,0	21,3	0,826	15.476	42,6	20,9	0,826
'zelfstandigheid in het werk'	10.999	45,9	22,3	0,913	8.906	46,0	22,1	0,915	8.174	45,7	21,8	0,914	15.431	46,1	21,2	0,913
'relatie directe lei- ding'	10.977	28,9	20,0	0,898	8.911	29,1	19,6	0,896	8.190	28,5	19,3	0,896	15.442	28,0	19,2	0,896

	2016				2019				2023			
	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	Standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa
Werkbaarheids-indicatoren												
'herstelbehoefte'	10.948	42,6	32,7	0,885	12.875	44,5	32,8	0,884	8776	43,8	32,9	0,885
'plezier in het werk'	10.974	20,6	27,8	0,873	12.887	21,8	29,1	0,884	8775	19,8	27,4	0,871
'leermogelijkheden'	10.929	50,1	22,9	0,845	12.816	48,9	23,0	0,842	8530	46,8	22,3	0,830
risico-indicatoren												
'werktempo/werkhoeveelheid'	10.939	47,8	17,2	0,892	12.890	48,0,	17,6	0,899	8536	46,1	17,6	0,902
'emotionele belasting'	10.928	28,2	17,6	0,817	12.814	29,1	18,1	0,830	8520	28,3	17,7	0,824
'afwisseling in het werk'	10.931	42,9	20,7	0,826	12.834	42,4	20,7	0,822	8524	41,5	20,1	0,816
'zelfstandigheid in het werk'	10.913	46,7	21,0	0,913	12.801	46,2	19,3	0,909	8510	45,3	20,5	0,911
'relatie directe leiding'	10.925	28,1	19,0	0,897	13.804	27,8	19,3	0,907	8513	25,8	19,0	0,899

Tabel 4: VBBA-meetschalen: schaalscore, standaardafwijking en Cronbach's alfa in de onderscheiden edities van de WBM-zelfstandige ondernemers

	2007				2010				2013			
	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa
Werkbaarheids-indicatoren												
'herstelbehoefte'	2.169	46,6	31,2	0,862	2.083	46,1	31,3	0,864	3.525	43,6	30,6	0,854
'plezier in het werk'	2.012	11,3	19,5	0,800	1.932	11,2	19,9	0,825	3.490	11,3	20,6	0,838
'leermogelijkheden'	2.018	40,7	20,0	0,802	1.932	40,9	19,3	0,792	3.500	40,0	19,3	0,787
risico-indicatoren												
'werktempo/werkhoeveelheid'	2.024	51,3	15,5	0,867	1.944	50,3	15,8	0,874	3.506	48,3	15,4	0,868
'emotionele belasting'	2.024	33,1	15,4	0,757	1.940	32,9	15,4	0,759	3.511	33,0	15,9	0,774
'afwisseling in het werk'	2.029	33,6	17,1	0,762	1.944	33,9	17,2	0,762	3.507	33,6	17,0	0,764

	2016				2019				2023			
	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa	valid N	gemiddelde schaalscore	standaard deviatie	Cronbach' s alfa
Werkbaarheids- indicatoren												
'herstelbehoefte'	2.551	46,3	30,3	0,846	2.808	46,5	30,8	.856	1769	46,6	31,3	0,864
'plezier in het werk'	2.520	11,5	20,7	0,856	2.812	12,7	24,2	.846	1674	12,1	21,5	0,847
'leermogelijkheden'	2.527	38,7	19,0	0,792	2.817	37,7	19,2	.781	1678	36,8	19,1	0,783
risico-indicatoren												
'werktempo/werkhoe- veelheid'	2.563	50,3	15,3	0,863	2.820	51,3	16,0	.880	1679	50,0	16,3	0,878
'emotionele belasting'	2.529	31,7	15,5	0,778	2.816	32,5	15,9	.778	1677	32,3	16,1	0,780
'afwisseling in het werk'	2.534	32,9	16,4	0,764	2.819	33,3	16,7	.756	1680	32,5	16,3	0,740

2.2 SWING

De resterende indicatoren 'werk-privébalans' en 'arbeidsomstandigheden' worden door de VBBA niet afgedekt. Voor de meettechnische operationalisering van deze indicatoren diende in 2004 een andere oplossing gezocht.

Voor de werkbaarheidsindicator 'werk-privébalans' werd geopteerd voor de 'Survey Werk-Thuis-Interactie Nijmegen' (SWING) en meer bepaald de schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie'.

De SWING werd eind jaren '90 ontwikkeld en gevalideerd aan de vakgroep Arbeids- en Organisatiepsychologie van de Radboud Universiteit Nijmegen, als een coherent meetinstrumentarium voor onderzoek over het thema werk-privécombinatie, door de onderzoekers omschreven als "het proces waarbij de handelingsmogelijkheden (en het gedrag) van een persoon in het ene domein beïnvloed worden door (kwantitatieve en kwalitatieve) taakeisen uit het andere domein." (Geurts, 2001) De SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' brengt dan specifiek in kaart in hoeverre de taakeisen in de werksituatie een belemmerende werking hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Bij de theoretische fundering, de itemselectie en de constructie van de SWING en inzonderheid de SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie', stonden o.m. volgende criteria voorop:

- bij de beoordeling van mogelijke 'overflow' tussen levenssferen moeten zowel het zuivere taakbelastingaspect ('strain based'-WTI) als mogelijke tijdsbestedingconflicten ('time based'-WTI) in rekening gebracht worden;
- de schaaluitspraken dienen zo min mogelijk geformuleerd in termen van (de klassieke werkstressschalen m.b.t.) taakeisen of vermoeidheid door het werk, teneinde het zuivere 'werk-privé-interactie-effect' te meten en aldus confounding te voorkomen.

Het uitgevoerde valideringsonderzoek liet in ieder geval voor de meetschaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' overtuigende testresultaten zien op het vlak van unidimensionaliteit, betrouwbaarheid en constructvaliditeit (Wagena, 2000; Geurts, 2001).

Om enquêteringstechnische redenen (beperking van de omvang van vragenlijst in functie van responsdoelstellingen) werd de volledige SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' gereduceerd tot 4 items voor de WBM-bevraging. Deze selectie werd doorgevoerd in overleg met de ontwikkelgroep en in functie van de hoogste factorladingen voor (twee) 'strain-based'- en (twee) 'time-based'-uitspraken. In wat volgt wordt deze schaal als 'SWING-WTI-neg-4*' aangeduid.

De itemscoringswijze (nooit=0, soms=1, vaak=2, altijd=3) en de schaalscoreberekeningswijze zijn analoog met de VBBA-procedure, inclusief missing value-behandeling.

Controles op betrouwbaarheid en validiteit van deze SWING-WTI-neg-4* op basis van de gerealiseerde steekproef van de onderscheiden metingen bij werknemers en zelfstandige ondernemers leveren volgende gegevens op:

Tabel 5: Testresultaten SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' WBM-selectie, werknemers

SWING-WTI-neg-4*	2004		2007		2010		2013		2016	
Valid N	11.020		9.560		8.815		15.666		10.982	
Gemiddelde schaalscore	27,4		27,0		27,3		26,9		28,2	
Standaarddeviatie	21,2		20,4		20,4		20,7		21,13	
Cronbach's α	0,806		0,802		0,803		0,815		0,818	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	63,73%		63,17%		63,31%		64,71%		65,04%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	55,26%		54,97%		55,12%		55,33%		55,00%	
Hoe dikwijls komt het voor dat...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,783	0,668	0,768	0,680	0,771	0,667	0,782	0,700	0,788	0,703
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,773	0,756	0,768	0,745	0,758	0,742	0,766	0,727	0,771	0,744
u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,797	0,731	0,799	0,750	0,811	0,735	0,815	0,731	0,820	0,748
de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,838	0,642	0,842	0,687	0,839	0,655	0,852	0,703	0,845	0,698

SWING-WTI-neg-4*	2019		2023	
Valid N	12.930		8.794	
Gemiddelde schaalscore	28,5		28,2	
Standaarddeviatie	28,5		21,4	
Cronbach's α	0,818		0,825	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	64,31%		65,8%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	55,32%		55,0%	
Hoe dikwijls komt het voor dat...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,782	0,691	0,794	0,719
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,768	0,739	0,770	0,736
u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,811	0,745	0,828	0,758
de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,845	0,684	0,851	0,712

Tabel 6: Testresultaten SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' WBM-selectie, zelfstandige ondernemers

SWING-WTI-neg-4*	2007		2010		2013		2016		2019		2023	
Valid N	2.184		2.103		3532		2.563		2.822		1.768	
Gemiddelde schaalscore	46,2		46,1		44,1		44,9		43,6		42,45	
Standaarddeviatie	20,8		21,7		20,8		21,1		21,36		21,58	
Cronbach's α	0,820		0,792		0,819		0,825		0,824		0,824	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	65,31%		66,74%		65,16%		65,58%		65,70%		65,86%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	49,31%		50,44%		49,91%		49,78%		50,65%		51,62%	
Hoe dikwijls komt het voor dat...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,804	0,767	0,815	0,731	0,805	0,780	0,791	0,771	0,803	0,747	0,799	0,682
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,816	0,739	0,833	0,783	0,821	0,771	0,834	0,775	0,805	0,764	0,820	0,770
u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,783	0,685	0,789	0,748	0,776	0,678	0,782	0,695	0,793	0,717	0,805	0,789
de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,829	0,711	0,831	0,660	0,826	0,689	0,831	0,726	0,841	0,722	0,821	0,679

De (in Tabel 5 en Tabel 6 gerapporteerde) tests op interne consistentie (Cronbach's α variërend tussen 0,792 en 0,825) en unidimensionaliteit (principale componentanalyse A op deze 4 items levert bij eigenvalue > 1 , slechts 1 component op met een verklaarde variantie tussen 63,17% en 66,74% en factorladingen variërend tussen 0,758 en 0,852), laten overtuigende resultaten zien.

Wanneer een principale componentanalyse B (factorladingen B, zie tabel 5 en 6) wordt toegepast op de volledige itempool voor de 4 werkbaarheidsindicatoren (VBBA-'Herstelbehoefte', VBBA-'Plezier in het werk', VBBA-'Leermogelijkheden', SWING-WTI-neg-4* – totaal 28 items – 4-factor-extractie – Varimax-rotatie - totaal verklaarde variantie tussen 49,31% en 55,33%), dan laden alle items eenduidig conform de gehanteerde variabelen/schalen en laat de SWING-WTI-neg-4* relatief sterke factorladingen (variërend tussen 0,642 en 0,789) optekenen.

Dit wijst erop dat deze schalen, en inzonderheid de schaal VBBA-'Herstelbehoefte' en de SWING-WTI-neg-4*, voldoende onafhankelijk zijn van elkaar. Vanuit het oogpunt van constructvaliditeit geeft ons dit garanties dat de conceptueel onderscheiden indicatoren psychische vermoeidheid en werk-privé-balans ook meettechnisch correct werden geïndiceerd.

2.3 Meetschaal 'Arbeidsomstandigheden'

De risico-indicator (belastende fysieke) 'arbeidsomstandigheden' is een selectie van items die in de European Working Conditions Survey 2000 aan bod kwamen (Merllié, 2001 – Q11 en Q12 in de rubriek 'Fysical Environment' van de EWCS-vragenlijst).

De meetschaal werd geconstrueerd, analoog met de VBBA-procedures voor itemscoringswijze (nooit=0, soms=1, vaak=2, altijd=3) en schaalscoreberekening, inclusief missing value-behandeling:

- item 1: inconveniënten en risico's in de werkomgeving (afgerond gemiddelde van antwoordscores op de vraag naar blootstelling aan trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, ongevalsrisico's);
- item 2: fysiek zwaar werk;
- item 3: ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen;
- item 4: repetitieve hand/armbewegingen.

In wat volgt wordt deze schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' genoemd. Controles op betrouwbaarheid en validiteit van deze meetschaal op basis van de gerealiseerde steekproef van de onderscheiden metingen bij werknemers en zelfstandige ondernemers leveren volgende gegevens op:

Tabel 7: Testresultaten SERV-'Arbeidsomstandigheden', werknemers

SERV-'Arbeidsomstandigheden'	2004		2007		2010		2013		2016	
Valid N	10.654		9.497		8.168		15.722		11.040	
Gemiddelde schaalscore	26,2		27,8		26,6		26,5		27,59	
Standaarddeviatie	22,7		23,2		22,8		22,9		23,72	
Cronbach's α	0,729		0,752		0,753		0,749		0,765	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	57,94%		59,78%		60,1%		59,7%		60,93%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	54,95%		55,22%		55,6%		55,2%		55,49%	
Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
ongemakken en risico's in de werkomgeving (trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen, gevaarlijke stoffen, gevaarlijke situaties)?	0,750	0,730	0,750	0,729	0,759	0,734	0,744	0,716	0,751	0,719
lichamelijk zware taken?	0,826	0,807	0,839	0,825	0,848	0,817	0,851	0,822	0,849	0,793
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	0,854	0,789	0,865	0,800	0,863	0,796	0,871	0,801	0,869	0,742
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	0,584	0,477	0,614	0,506	0,603	0,515	0,594	0,508	0,631	0,542

SERV-'Arbeidsomstandigheden'	2019		2023	
Valid N	13.009		8.853	
Gemiddelde schaalscore	27,74		24,74	
Standaarddeviatie	23,88		23,2	
Cronbach's α	0,770		0,772	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	61,35%		61,77%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	55,76%		55,77%	
Hoe dikwijls komt het voor dat...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	0,774	0,829	0,741	0,712
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,857	0,806	0,861	0,826
u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,873	0,708	0,639	0,796
de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,634	0,556	0,749	0,569

Tabel 8: Testresultaten SERV-'Arbeidsomstandigheden', zelfstandige ondernemers

SERV-'Arbeidsomstandighe- den'	2007		2010		2013		2016		2019		2023	
Valid N	2.204		2.137		3.593		2.553		2.827		1784	
Gemiddelde schaalscore	31,3		30,1		30,0		30,4		31,7		30,23	
Standaarddeviatie	22,8		22,6		23,2		23,6		24,8		24,42	
Cronbach's α	0,766		0,762		0,790		0,800		0,809		0,803	
Principale componentenanalyse A: verklaarde variantie	60,71%		60,32%		63,23%		64,12%		65,20%		64,60%	
Principale componentenanalyse B: totaal verklaarde variantie	48,51%		49,07%		49,40%		49,36%		50,65%		50,46%	
Hoe dikwijls komt het voor dat...?	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B	Factor A	Factor B
u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in ge- dachten met uw werk bezig bent?	0,750	0,699	0,731	0,689	0,773	0,742	0,765	0,723	0,780	0,738	0,774	0,713
uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	0,829	0,798	0,840	0,813	0,850	0,829	0,851	0,833	0,867	0,837	0,868	0,847
u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	0,858	0,824	0,860	0,825	0,860	0,834	0,864	0,729	0,872	0,845	0,863	0,834
de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	0,665	0,684	0,659	0,680	0,687	0,703	0,714	0,723	0,698	0,718	0,697	0,725

De (in Tabel 7 en Tabel 8 gerapporteerde) tests op betrouwbaarheid (Cronbach's α variërend tussen 0,729 en 0,809) en unidimensionaliteit (principale componentanalyse A levert bij eigenvalue > 1, slechts 1 component op met een verklaarde variantie tussen 57,94% en 65,2% en factorladingen variërend tussen 0,584 en 0,873) zijn behoorlijk.

Wanneer op basis van de datasets van de WBM-werknemers een principale componentanalyse B (factorladingen B, zie tabel 7 en 8) wordt toegepast op de volledige itempool voor de 6 risico-indicatoren (VBBA-'Werktempo en hoeveelheid', VBBA-'Emotionele belasting', VBBA-'Afwisseling in het werk', VBBA-'Zelfstandigheid in het werk', VBBA-'Relatie directe leiding', SERV-'Arbeidsomstandigheden' – totaal 48 items - 6-factor-extractie voor werknemers - Varimax-rotatie - totaal verklaarde variantie tussen 48,51% en 55,77%), dan laden alle items consistent conform de gehanteerde variabelen/schalen. De schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' laat relatief sterke factor-ladingen (variërend tussen 0,477 en 0,847) optekenen.

De (externe) validiteit van de schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' kan verder aangetoond worden op basis van (gegevens WBM-nulmeting werknemers 2004):

- de verwachte (matige) samenhang met de werkbaarheidsindicatoren 'psychische vermoeidheid' (Spearman's $\rho = 0,172 - p = 0,000$) en 'welbevinden in het werk' ($\rho = 0,227 - p = 0,000$), met gezondheidsklachten (vragenbatterij C4, $\rho = 0,258 - p = 0,000$) en daarmee de bevestiging dat we een reële risicofactor indiceren;
- de sterke samenhang met functietype (variantieanalyse bevestigt betekenisvolle verschillen, $\eta^2 = 0,492$) en daarmee een plausibele indicatie van de spreiding van deze risicofactor binnen de onderzoekspopulatie (zie ook aanvullende gemiddelde schaalscores naar specifieke beroepsgroepen in tabel 9).

Tabel 9: Variantie-analyse SERV- 'Arbeidsomstandigheden' naar functietype (WBM-nulmeting 2004)

ANOVA SERV-'Arbeidsomstandigheden' * functietype
F = 1117,04 p = 0,000 Eta = 0,492

Functietype	Gemiddelde schaalscore M=
Arbeider	41,0
Uitvoerend (administratief of commercieel) bediende	20,3
Professional – (midden) kader	13,4
Zorg/onderwijsfunctie	20,1

Bouwvakker M = 52,1

Arbeider overheidsdienst M = 35,0

Zorgfunctie gezondheidszorg M = 28,9

Onderwijsfunctie M = 11,7

Al deze gegevens bevestigen dat de schaal SERV-'Arbeidsomstandigheden' als valide en relevante indicator voor belastende fysieke arbeidsomstandigheden in het WBM-meetsysteem kan meegenomen worden.

3. Grenswaarden en kengetallen voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

3.1 Kengetallen en grenswaarden: uitgangspunten

In functie van de validiteit en betrouwbaarheid van de meting, werd bij de meettechnische operationalisering van de WBM-indicatoren in 2004 geopteerd voor psychometrische schalen. Eén van de communicatie-technische nadelen van deze meetmethode is dat zij schaalscores en daarmee relatief ontoegankelijke informatie oplevert.

Voor eenvoudige benchmarkdoelstellingen is de (ordinaire) informatie uit schaalscores nog hanteerbaar: bijv. de gemeten gemiddelde VBBA-‘Herstelbehoefte’-scores van 47,23 in subgroep A resp. van 32,56 in subgroep B wijzen erop dat er zich in eerstgenoemde situatie beduidend meer werkstressproblemen stellen. Significantietoetsen op de gemeten verschillen geven vaststellingen weliswaar wat meer ‘statistisch cachet’, maar voegen geen informatie toe.

De communicatie met het (niet-specialistisch) doelpubliek loopt doorgaans fout als dient uitgelegd te worden dat geen betekenis mag worden gehecht aan de absolute waarde van schaalscores bij vergelijking van verschillende schalen: een VBBA-‘Plezier in het werk’-score van 28,04 is zonder twijfel problematisch, een VBBA-‘Herstelbehoefte’-score van 28,04 is dat helemaal niet!

Het gebruik van gestandaardiseerde afwijkingsmaten t.o.v. een referentiegroep (zgn. z-scores) is een statistisch verantwoorde, maar communicatie-technisch niet-ideale oplossing voor de gesignaleerde communicatie-obstakels.

Het gebruik van (gemiddelde) schaalscores wordt pas echt een probleem wanneer voor een specifieke indicator/schaal absolute uitspraken voor een populatie worden verwacht: met een gemiddelde VBBA-‘Herstelbehoefte’-score van 37,72 voor de Vlaamse arbeidsmarkt levert de WBM-meting werknemers 2004 een correct ijkpunt op voor monitoring van psychische vermoeidheid, maar heb je allesbehalve communiceerbare en voor beleidsdoelstellingen mobiliserende informatie.

Het gebruik van kengetallen vormt een valabele uitweg voor dit probleem. Bij de kengetallentechniek wordt de individuele schaalinformatie gebruikt om binnen een onderzoekspopulatie de groepen respondenten af te bakenen, die zich in een acceptabele, dan wel problematische situatie bevinden. Het kengetal geeft dan de omvang van deze risicogroep aan.

Bij wijze van voorbeeld: het kengetal voor de VBBA-schaal ‘Herstelbehoefte’ leert ons hoeveel werknemers binnen een gerealiseerde steekproef problematisch psychisch vermoeid zijn en daardoor een verhoogde kans lopen op verminderd functioneren of uitval (of eenvoudig geformuleerd: het percentage werknemers dat met werkstressklachten kampt).

Voor de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werd geopteerd om met ‘gelede kengetallen’ te werken waarbij – naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht – niet alleen de groep in een

problematische situatie wordt afgebakend en gecijferd ('oranje knipperlicht'), maar daarbinnen een subgroep met acute problemen wordt bepaald ('rood alarmsignaal'). Alle kengetallen worden gepercuteerd op het totaal van de beschouwde (deel)populatie.

De kracht van dergelijke kengetallen is dat ze in een oogopslag inzicht geven in de mate van voorkomen van ongewenste/problematische situaties. Kengetallen laten de ordinale informatie uit de achterliggende schaalscores intact en zijn dan ook perfect bruikbaar voor vergelijkingen tussen deelpopulaties (leeftijdscategorieën, geslacht, sectoren) of tussen verschillende meetmomenten.

Kengetallen zijn echter vooral relevant vanuit beleidsmatig oogpunt, omdat ze toelaten probleemsituaties en risicogroepen snel te detecteren, meetbare beleidsdoelstellingen te formuleren ('het bij de nulmeting vastgestelde x% van werkenden met psychische vermoeidheidsproblemen moet met a% (of % punten) dalen tegen target-jaar z') en de realisatie van die doelstellingen ook op te volgen en te evalueren.

Om die reden zijn de WBM-kengetallen – in tegenstelling tot de notie 'werkbaarheidsgraad' -probleemgericht opgemaakt: een formulering in termen van knelpunten heeft immers een sterk(er) beleidsmobiliserend effect. Zoals 'meer verkeersveiligheid' concreet wordt ingevuld als 'vermindering van het aantal verkeersslachtoffers', zo kan de algemene beleidsdoelstelling 'verhoging van de werkbaarheidsgraad' het meest concreet geoperationaliseerd worden als de 'aanpak van (acute) probleemsituaties op het vlak van de kwaliteit van de arbeid'.

In de wetenschappelijke rapportering van de kengetallen wordt voor alle werkbaarheidsindicatoren een uniform schema 'niet problematisch – problematisch – acuut problematisch' gehanteerd. Met het oog op de valorisatie van de onderzoeksresultaten (o.m. naar het beleid) wordt in tabel 10 ook een meer toegankelijke formulering voorgesteld anno 2023.

Tabel 10: Terminologie 2023 voor de kengetallen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Werkbaarheids-indicatoren	niet problematisch = geen knelpunt	problematisch = knelpunt	acut-problema- tisch = acut knelpunt
Werkstress (Psychische vermoeidheid: VBBA-Herstelbehoefte)	werkstressniveau acceptabel	werkstressklachten	symptomen burn-out
Motivatie (Welbevinden in het werk/ werkbetrokkenheid: VBBA-Plezier in het werk)	gemotiveerd aan de slag	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden (VBBA-Leermogelijkheden)	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privébalans (SWING-WTI-neg-4*)	haalbare werk-privécombinatie	problemen werk-privécombinatie	acut werk-privéconflict
Risico-indicatoren			
Werkdruk (VBBA-Werktempo/hoeveelheid)	werkdruk acceptabel	hoge werkdruk	acut hoge werkdruk
Emotionele belasting (VBBA-Emotionele belasting)	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie (VBBA-Afwisseling in het werk)	voldoende taakvariatie	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie (VBBA-Zelfstandigheid i/h werk)	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding (VBBA-Relatie directe leiding)	Adequate coaching door de directe leiding	Onvoldoende steun door de directe leiding	Negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden (SERV-Arbeidsomstandigheden)	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

Het gebruik van kengetallen vereist dat voor de gebruikte schalen een of meerdere kritische grenswaarden (afkappunten, cut-off points) worden bepaald i.f.v. de opdeling van de respondenten in 'niet-probleematisch/probleematisch' en i.f.v. de afbakening van de subgroep 'acuut probleematisch'.

Bij de vormgeving van het WBM-meetsysteem in 2003 waren er geen 'harde' wetenschappelijke normen voor de geselecteerde schalen voorhanden. Een reeks simulatieoefeningen die in die periode werden uitgevoerd op de Nederlandse VBBA-databanken i.f.v. de Nederlandse ARBO-monitor (Broersen, 2004) werd daarom als inspiratiebron gebruikt voor het uittekenen van de methodologie voor het bepalen van grenswaarden en kengetallen voor de WBM-schalen en indicatoren.

Het vastleggen van grenswaarden i.f.v. kengetallen kan op diverse manieren plaatsvinden. Bij zgn. 'empirische normen' worden bij de nulmeting relatief arbitrair en bij wijze van ijkpunt een aantal kritische schaalwaarden bepaald. De keuze van de grenswaarden gebeurt hier doorgaans i.f.v. 'plausibele' kengetallen – op grond van bestaande databronnen en externe informatie. Bij wijze van voorbeeld: de European Working Conditions Survey 2000 van Eurofound leerde ons bijvoorbeeld dat 25% van de Vlaamse werknemers stressklachten rapporteert (Malfait, 2002): die 25% wordt dan als richtinggevend beschouwd voor de prevalentie van problematische psychische vermoeidheid én voor het bepalen van de kritische VBBA-'Herstelbehoefte'-score.

Op het eerste zicht lijkt dit 'de wereld op zijn kop': er wordt een concreet kengetal naar voor geschoven en in functie daarvan worden grenswaarden bepaald. Kengetallen hebben in dit scenario enkel een relatieve waarde, maar kunnen perfect fungeren als communicatiedrager voor vergelijkingen tussen deelpopulaties en vergelijkingen met vervolgmetingen: de vergelijkingen zijn immers meettechnisch correct omdat over groepen en meetmomenten heen een uniforme berekeningswijze wordt gehanteerd.

Voor de WBM-kengetallen werd nochtans geopteerd voor een meer absolute 'normerings-aanpak', op basis van externe criteria en inhoudelijke argumenten: waarom kan een bepaalde schaalwaarde als kritisch-probleematisch worden gelabeld en als grenswaarde gehanteerd worden?

Om die vraag te beantwoorden moeten we ons richten op de oorzakelijke 'werkbaarheids'keten: specifieke kenmerken van/ervaringen in de arbeidssituatie (werkintensiteit, graad van routinematigheid,...) hebben kortetermijneffecten op de werkbeleving (psychische vermoeidheid, problemen met welbevinden in het werk) en kunnen op langere termijn leiden tot verminderd functioneren en uitval van de betrokkenen (gezondheidsklachten, absentieïsme, verloof). Informatie over effecten op langere termijn moet ons dan toelaten risico's in de werksituatie en vroegtijdige probleemsignalen bij werkenden correct in te schatten en de grens tussen acceptabel/probleematisch te bepalen.

Idealiter gebeurt een dergelijke risico-inschatting op basis van longitudinaal onderzoek, waarbij de voorspellende kracht van een specifieke grenswaarde wordt gevalideerd op basis van effectieve uitval of verminderd functioneren van individuen in een onderzoekspanel op langere termijn. Voor het bepalen van de WBM-grenswaarden moesten we ons evenwel (noodgedwongen) baseren op de analyse van de risico-effect-informatie uit de(zelfde) nulmeting uit 2004.

De grenswaarden voor twee werkbaarheidsindicatoren (en afhankelijke variabelen), m.n. psychische vermoeidheid (VBBA-schaal 'Herstelbehoefte') en welbevinden in het werk (VBBA-schaal 'Plezier in

het werk'), werden geijkt op basis van ROC-analyse-inschatting van het differentiële risico op uitval en ernstige vermindering van het functioneren op basis van informatie omtrent o.m. gezondheidsklachten, absentieïsme en verloop (zie 3.2). In de werkbaarheidsmeting 2004 werden hierover dan ook een aantal vragen opgenomen met het doel de grenswaarden te bepalen (zie bijlage 1: vragenlijst 2004).

De grenswaarden voor de zes risico-indicatoren (of onafhankelijke variabelen), m.n. werkdruk (VBBA-schaal 'Werktempo/hoeveelheid'), emotionele belasting (VBBA-schaal 'Emotionele belasting'), taakvariatie (VBBA-schaal 'Afwisseling in het werk'), autonomie (VBBA-schaal 'Zelfstandigheid in het werk'), ondersteuning vanuit de directe leiding (VBBA-schaal 'Relatie directe leiding') en arbeidsomstandigheden (SERV-'Arbeidsomstandigheden'), werden 'geijkt' op basis van de vaststelling van een (substantieel) verhoogd risico op problematische psychische vermoeidheid c.q. welbevinden in het werk in specifieke schaalzones (zie verder 3.3).

De grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator (en VBBA-schaal) 'Leermogelijkheden' werden eveneens vastgelegd via ROC-analyse. De criteriumvariabele 'employability' van werknemers op langere termijn werd geconstrueerd op basis van informatie over opleiding, personeelsallocatie en jobkenmerken (zie verder 3.4).

Voor de centrale werkbaarheidsindicator 'werk-privébalans' (SWING-WTI-neg-4*) werd een 'empirische grenswaarde' gehanteerd, waarbij afkappunten werden gekozen i.f.v. kengetallen die aansluiten bij resultaten van eerder verricht wetenschappelijk onderzoek (zie verder 3.5).

Alle grenswaarden werden vastgelegd op basis van de gegevens in de WBM-nulmeting 2004 bij werknemers. In deze bevraging werden doelgericht een aantal variabelen meegenomen i.f.v. de grenswaardenbepaling. Om evoluties in de werkbaarheidssituatie doorheen de tijd correct te kunnen inschatten was het uiteraard evident dat voor de opeenvolgende WBM-metingen (voor werknemers en zelfstandige ondernemers) de initieel bepaalde grenswaarden consequent gehanteerd werden/worden.

3.2 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicatoren psychische vermoeidheid en welbevinden in het werk

De grenswaarden voor psychische vermoeidheid (VBBA-schaal 'Herstelbehoefte') en welbevinden in het werk (VBBA-schaal 'Plezier in het werk') werden vastgelegd op basis van ROC-analyse ('Relative Operating Characteristic'-analyse) in 2004.

ROC is een simulatietechniek om een cut-off te bepalen voor een test (bijv. een HIV-test of psychometrische schaal 'psychische vermoeidheid') in functie van een maximale discriminatie tussen 2 subgroepen (bijv. besmet/niet besmet of geen overspanningsverschijnselen/ overspanningsverschijnselen) binnen een onderzoeksgroep.

De ROC-curve laat een trade off zien tussen de sensitiviteit (de percentages effectieve probleemgevallen die een test bij diverse testwaardes capteert) en de specificiteit (de percentages niet-probleemgevallen die een test bij de respectieve testwaardes correct classificeert). Een optimale cut-off

is deze waar zo min mogelijk probleemgevallen door de mazen van het test-net glippen maar tegelijk zo weinig mogelijk niet-probleemgevallen een probleemblad krijgen opgeplakt.

Het valideren van grenswaarden blijft - (ROC-)empirisch-wetenschappelijke onderbouwing ten spijt - gedeeltelijk altijd een beleidsmatige beslissingskwesitie, omdat bij het bepalen van grenswaarden ook steeds een afweging moet gemaakt worden tussen een voldoende ruime signalering van risico-gevallen enerzijds en het vermijden van een cijfermatige overschatting van de problematiek anderzijds.

Uitgaande van een verkeerslichtenmodel met oranje knipperlicht (ruime signalering van risicoge- vallen) en rood alarmsignaal (strikt-conservatieve inschatting van de probleemcategorie) en via het be- palen van een tweeledige grenswaarde, werd een adequate oplossing gezocht voor genoemd span- ningsveld.

In ROC-termen werd deze keuze voor een tweeledige grenswaarde als volgt geoperationaliseerd: voor de cut-off 'oranje knipperlicht' werd geopteerd voor het meettechnische optimum '**maximale sensitiviteit + specificiteit**', de cut-off 'rood alarmsignaal' werd dan bepaald i.f.v. van een sterke **specificiteit van $\geq 90\%$** (potentiële klasseringsfout $\leq 10\%$).

Normaliter wordt bij ROC-analyse uitgegaan van een extern criterium voor het onderscheiden van de probleemgroep en de controlegroep. Bij de opbouw van het WBM-meetsysteem waren we ge- noodzaakt om deze groepsindeling te baseren op (aanvullende) gegevens/variabelen uit de nulme- ting in 2004, omdat externe informatie over de respondenten ontbrak. In functie van de onafhanke- lijkheid van deze groepsafbakening t.a.v. de VBBA-gegevens, werden bij het bepalen van het inde- lingscriterium daarom diverse gerapporteerde gedragsmatige parameters gecombineerd met een (gevalideerde) psychische gezondheids- en tevredenheidsmaat.

Voor problematische psychische vermoeidheid werd geopteerd voor een samengesteld criterium op basis van rapportering van slaapstoornissen, psychosomatische klachten en langdurig ziektever- zuim, gecombineerd met/onder controle van een gevalideerde maat voor de psychische gezond- heidstoestand (COOP-WONCA-chart 'emotionele toestand' - Köning-Zahn, 1993).

Voor problematisch welbevinden in het werk werd geopteerd voor een samengesteld criterium op basis van verzuimfrequentie en verlooptententive, gecombineerd met/onder controle van een beoor- deling van de algemene arbeidstevredenheid (APS-survey - De Witte, 2001).

Inhoudelijke informatie uit de VBBA-schalen op itemniveau werd uiteraard niet gebruikt voor het be- palen/valideren van de grenswaarden. Item-probabiliteitsscores (kansverschillen tussen verschil- lende grenswaardengroepen op een negatief antwoordpatroon voor de respectieve items) bieden echter een check op het discriminatievermogen van de weerhouden afkappunten en kunnen ons tevens helpen om de grenswaarden en kengetallen kwalitatief te duiden.

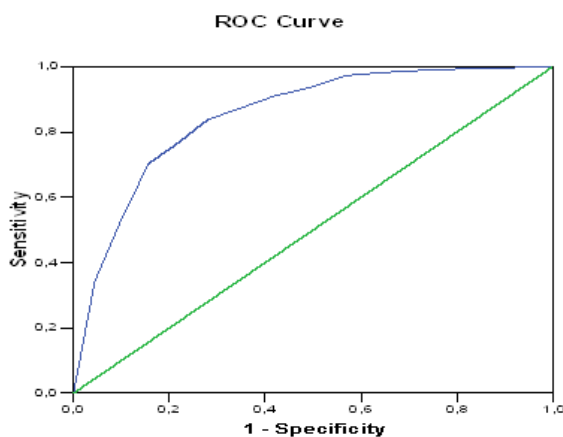
3.2.1 Grenswaarden psychische vermoeidheid - VBBA-herstelbehoefte

In het WBM-bestand van de nulmeting 2004 (valid N=8.953) werd een probleemgroep van 111 wer- kenden afgebakend op basis van de combinatie van volgende kenmerken:

- slaapstoornissen (minimaal één bevestigend antwoord op slaapitems in de *WBM-vragenlijst 2004 C4*, m.n. moeilijk in slaap komen, onrustige of gestoorde slaap, aanslepende vermoeidheid (zie bijlage 1);
- psychosomatische klachten (minimaal vier bevestigende antwoorden op gezondheidsklachten in de *WBM-vragenlijst 2004 C4*, m.n. rugklachten, spijsverteringsproblemen, hoofdpijn, pijn in de hartstreek, nek- en schouderklachten, spierpijnen/tintelingen ledematen (zie bijlage 1);
- langdurig ziekteverzuim (>16 dagen in het afgelopen jaar, *WBM-vragenlijst 2004 C8*, (zie bijlage 1), d.i. minimaal het dubbele van de gemiddelde verzuimduur in de onderzoekspopulatie;
- negatief antwoord ('nogal veel' of 'zeer veel') op de COOP-WONCA-peiling naar psychische klachten zoals irritatie, angst, depressiviteit in de afgelopen twee weken in de *WBM-vragenlijst 2004 C6* (zie bijlage 1).

De ROC-test voor de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' levert bij confrontatie van deze probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie volgende analysesresultaten op:

Figuur 2: ROC-analysegegevens VBBA-'Herstelbehoefte' (WBM-nulmeting 2004)



Tabel 11: Area under the Curve - Test Result Variable: Herstelbehoefte

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,851	,016	,000	,809	,892

a Under the nonparametric assumption

b Null hypothesis: true area = 0,5

Tabel 12: Coordinates of the Curve –Test Result Variable: Herstelbehoefte

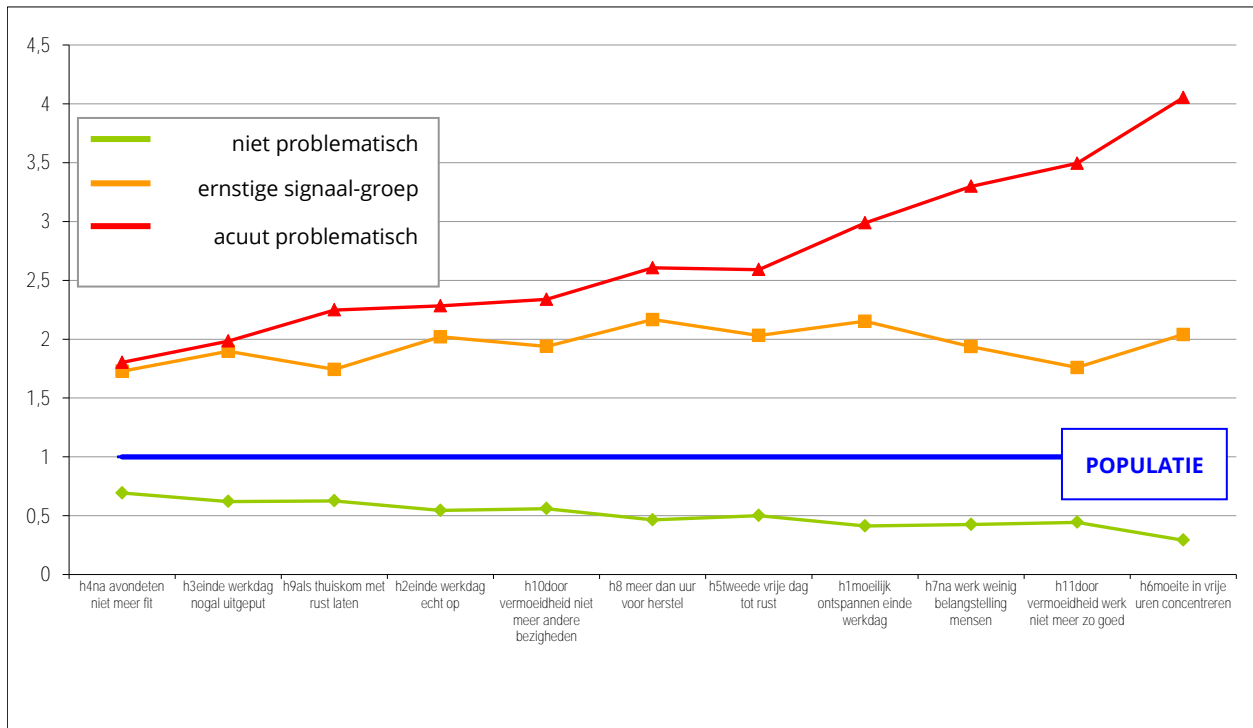
Scale values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity + Specificity
0	1		
9,09	0,991	0,245	1,236
18,18	0,982	0,351	1,333
27,27	0,973	0,430	1,403
36,36	0,937	0,506	1,443
45,45	0,910	0,581	1,491
54,54	0,874	0,649	1,523
63,64	0,838	0,720	1,558
72,73	0,766	0,782	1,548
81,82	0,703	0,844	1,546
90,91	0,532	0,900	1,432
100	0,342	0,956	1,298

De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,851 een sterke discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep. Het ROC-meettechnisch optimale afkappunt ligt bij schaalscore 63,64 met een maximale 'sensitiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij het afkappunt 90,91.

Op basis van deze grenswaarden bekommen we voor de gerealiseerde steekproef volgende kengetallen: 71,1% van de werknemers heeft geen psychische vermoeidheidsproblemen, 28,9% van de werknemers is problematisch psychisch vermoeid, 10,2% is acuut psychisch vermoeid.

Als we voor de onderscheiden psychische vermoeidheid-grenswaardengroepen (niet problematisch = groen; ernstige signalen - problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probabiliteitsscores voor (een negatieve antwoordscore op) de diverse items in de VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 3: Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA- 'Herstelbehoefte' voor grenswaardengroepen psychische vermoeidheid (WBM-nulmeting 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon. De verschillende schaalitems laten bovendien een uiteenlopend discriminatievermogen zien t.a.v. de respectieve grenswaardengroepen.

Gemeenschappelijk voor de volledige groep 'problematische psychische vermoeidheid' (ernstige signalen én acuut problematisch) is bijvoorbeeld de betekenisvol hogere antwoordprobabiliteit op items als:

- *"aan het einde van de werkdag echt op zijn"* (2 resp. 2,3 keer meer kans dan in de populatie, 3,7 resp. 4,3 keer meer kans dan in de groep 'niet problematische vermoeidheid')
- *"meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven"* (2,2 resp. 2,6 keer meer kans dan in de populatie, 4,8 resp. 5,6 keer meer kans dan in de groep 'niet problematische vermoeidheid')
- *"slechts op de tweede vrije dag tot rust komen"* (2 resp. 2,6 keer meer kans dan in de populatie, 4 resp. 5,2 keer meer kans dan in de groep 'niet problematische vermoeidheid').

Acuut problematische psychische vermoeidheid kan dan o.m. getypeerd worden als:

- *“door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen”* (3,5 keer meer kans dan in de populatie, 2 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 8 keer meer kans dan in de groep ‘niet problematische vermoeidheid’)
- *“concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd”* (4,1 keer meer kans dan in de populatie, 2,1 keer meer kans dan in de ‘ernstige signaal’-groep, 14 keer meer kans dan in de groep ‘niet problematische vermoeidheid’).

Problematische psychische vermoeidheid verwijst dus naar een (vanuit gezondheidsoogpunt niet-acceptabele) situatie waarbij werkenden abnormaal lang moeten recupereren van een werkdag, bij acuut problematische psychische vermoeidheid gaat het om werkenden die (omwille van werkstress) niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in de vrije tijd.

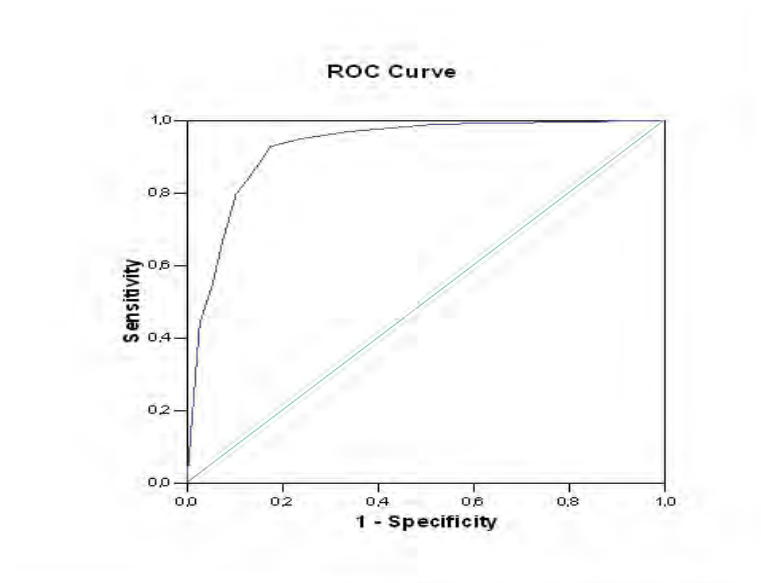
3.2.2 Grenswaarden welbevinden – VBBA-plezier in het werk

In het WBM-bestand van de nulmeting 2004 (valid N=9.088) werd een probleemgroep van 98 werkenden afgebakend op basis van de combinatie van volgende kenmerken:

- hoge verloopintentie (antwoord ‘regelmatig’ op *vraag A20 in vragenlijst 2004, zie bijlage 1*)
- hoge verzuimfrequentie (minimaal antwoord ‘3 of 4 keer’ op *vraag C7 in vragenlijst 2004, zie bijlage 1*)
- onder controle van negatief antwoord (‘zeer ontevreden’, ‘eerder ontevreden’, noch tevreden, noch ontevreden’) op de APS-peiling naar de algemene arbeidstevredenheid (*vraag B9 in vragenlijst, zie bijlage 1*).

De ROC-test voor de VBBA-schaal ‘Plezier in het werk’ levert bij confrontatie van deze probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie volgende analyseresultaten op:

Figuur 4: ROC-analysegegevens VBBA-'Plezier in het werk' (WBM-nulmeting 2004)



Tabel 13: Area Under the Curve –Test Result Variable: Plezier in het Werk

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,925	,011	,000	,897	,953

a Under the nonparametric assumption

b Null hypothesis: true area = 0,5

Tabel 14: Coordinates of the Curve – Test Result Variable: Plezier in het werk

Scale values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity + Specificity
0	1		
11,11	0,990	0,476	1,466
22,22	0,969	0,660	1,629
33,33	0,949	0,763	1,712
44,44	0,929	0,826	1,754
55,56	0,847	0,867	1,714
66,67	0,796	0,897	1,693
77,78	0,663	0,926	1,589
88,89	0,541	0,948	1,488
100	0,439	0,973	1,412

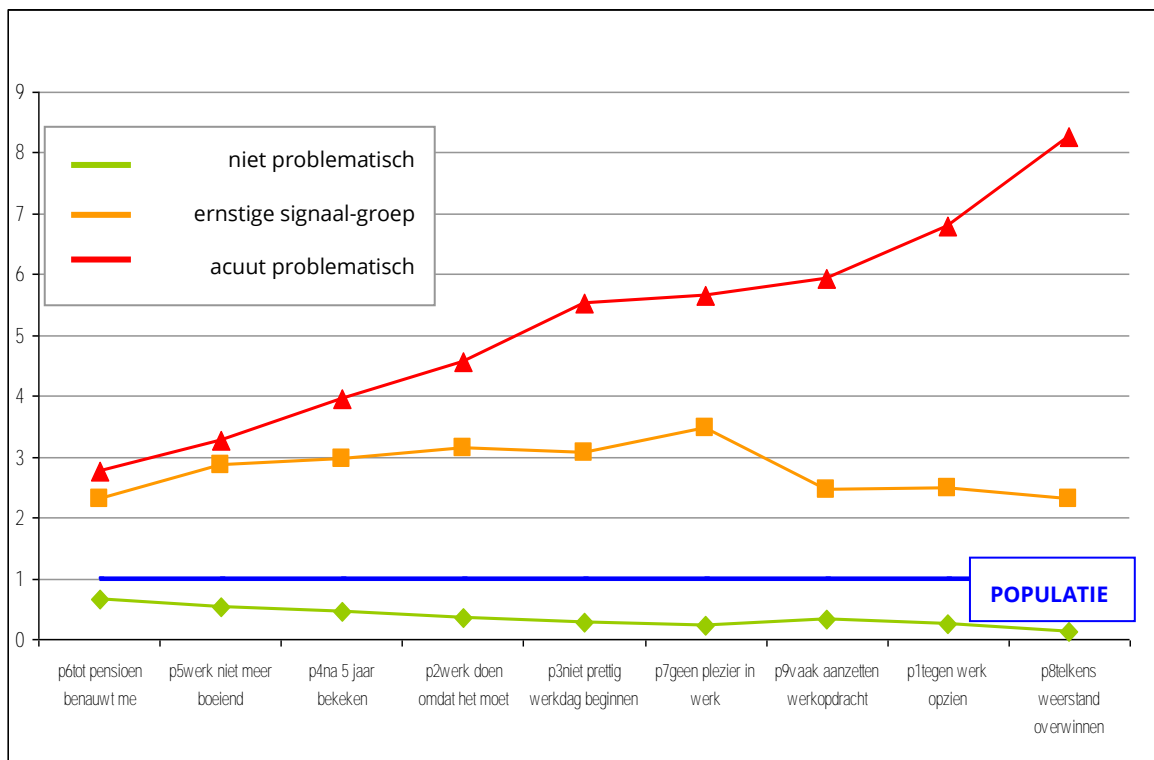
De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,925 een excellente discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep. Het ROC-meettechnisch optimale punt ligt bij schaalscore 44,44,

met een maximale 'sensitiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij schaalscore 77,78.

Op basis van deze grenswaarden komen we voor de gerealiseerde steekproef tot de volgende kengetallen: bij 81,3% van de werknemers stellen zich geen problemen op vlak van welbevinden in het werk, bij 18,7% is het welbevinden in het werk problematisch, bij 8,0% stellen zich acute problemen op dit vlak.

Als we voor de onderscheiden welbevinden-grenswaardengroepen (niet problematisch = groen; ernstige signalen - problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de probabiliteitscores voor (een negatieve antwoordscore op) de diverse items in de VBBA-schaal 'Plezier in het werk' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 5: Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-'Plezier in het werk' voor grenswaardengroepen welbevinden in het werk (WBM-nulmeting 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon. De verschillende schaalitems laten evenwel een uiteenlopend discriminatievermogen zien t.a.v. de respectieve grenswaardengroepen.

Gemeenschappelijk voor de volledige groep 'problematisch welbevinden in het werk' (ernstige signalen én acut problematisch) is bijvoorbeeld de betekenisvol hogere antwoordprobabiliteit op items als:

- *"werk niet meer boeiend vinden"* (2,9 resp. 3,3 keer meer kans dan in de populatie, 5,4 resp. 6,2 keer meer kans dan in groep 'welbevinden niet problematisch')

- *“na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien”* (3 resp. 4 keer meer kans dan in de populatie, 6,7 resp. 8,9 keer meer kans dan in de groep 'welbevinden niet problematisch')
- *“werk doen enkel omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd”* (3,1 resp. 4,6 keer meer kans dan in de populatie, 8,4 resp. 12,4 keer meer kans dan in de groep 'welbevinden niet problematisch').

Acuut problematisch welbevinden in het werk kan dan o.m. getypeerd worden als:

- *“tegen zijn werk opzien”* (6,8 keer meer kans dan in de populatie, 2,7 keer meer kans dan in de 'ernstige signaal'-groep, 28,2 keer meer kans dan in de groep 'welbevinden niet problematisch')
- *“telkens weerstand overwinnen om werk te doen”* (8,3 keer meer kans dan in de populatie, 3,6 keer meer kans dan in de 'ernstige signaal'-groep, 71,3 keer meer kans dan in de groep 'welbevinden niet problematisch').

Problematisch welbevinden in het werk verwijst dus naar een (vanuit welzijns- én HRM-standpunt niet acceptabele) situatie waarbij werknemers hun job niet (langer) als boeiend en aantrekkelijk ervaren en nauwelijks intrinsiek gemotiveerd betrokken zijn op de normale taakuitvoering, bij acuut problematisch welbevinden in het werk gaat het om werknemers die sterk gedemotiveerd zijn en daardoor niet meer naar behoren functioneren in hun job.

3.3 Grenswaarden voor de risico-indicatoren werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning directe leiding en arbeidsomstandigheden

Voor het bepalen van de grenswaarden voor de risico-indicatoren werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leiding en arbeidsomstandigheden, werden (op basis van de dataset van de WBM-nulmeting 2004) de schaalscorezones in de betrokken meet-schaal opgespoord waarbij werkenden een verhoogd risico (“oranje knipperlicht”) dan wel sterk verhoogd risico (“rood alarmsignaal”) lopen op psychische vermoeidheids- of welbevindenproblemen.

Stapsgewijs zag de procedure er als volgt uit:

1. Voor elk van de genoemde indicatoren werd bepaald binnen welke werkbaarheidsdimensie (psychische vermoeidheid versus welbevinden in het werk) zij een dominante risicofactor vormen. Dit gebeurde op basis van een correlatiematrix en toetsing van eventuele schijnverbanden via partiële correlatierekening.
2. Er werd via simulatie gezocht naar de regressievergelijking met de sterkst voorspellende waarde (of hoogste R^2) voor het verband tussen (de diverse schaalposities op) VBBA- 'Werktempo/hoeveelheid', VBBA-'Emotionele belasting', VBBA-'Afwisseling in het Werk', VBBA-'Zelfstandigheid in het werk', VBBA-'Relatie met directe leiding' en SERV-'Arbidsomstandigheden' enerzijds en de prevalentie van problematische psychische vermoeidheid resp. problematisch welbevinden in het werk anderzijds.
3. Op basis van de uit die regressievergelijking afgeleide coördinaten werden de grenswaarden voor de zgn. onafhankelijke variabele als volgt bepaald: een situatie geldt als problematisch (“oranje knipperlicht”) vanaf het schaalpunt waarbij een betekenisvolle verhoging van het

risico (**meer dan een derde**, +33% in relatie tot de populatie) op problematisch psychische vermoeidheid resp. welbevinden in het werk optreedt. We spreken van een acuut problematische situatie ("rood alarmsignaal") **vanaf een verdubbeling** van dat risico (+100% in relatie tot de populatie). In grensgevallen werden de risico-afkappunten steeds conservatief bepaald.

3.3.1 Ijkgpunt voor risico-inschatting 'onafhankelijke variabelen'

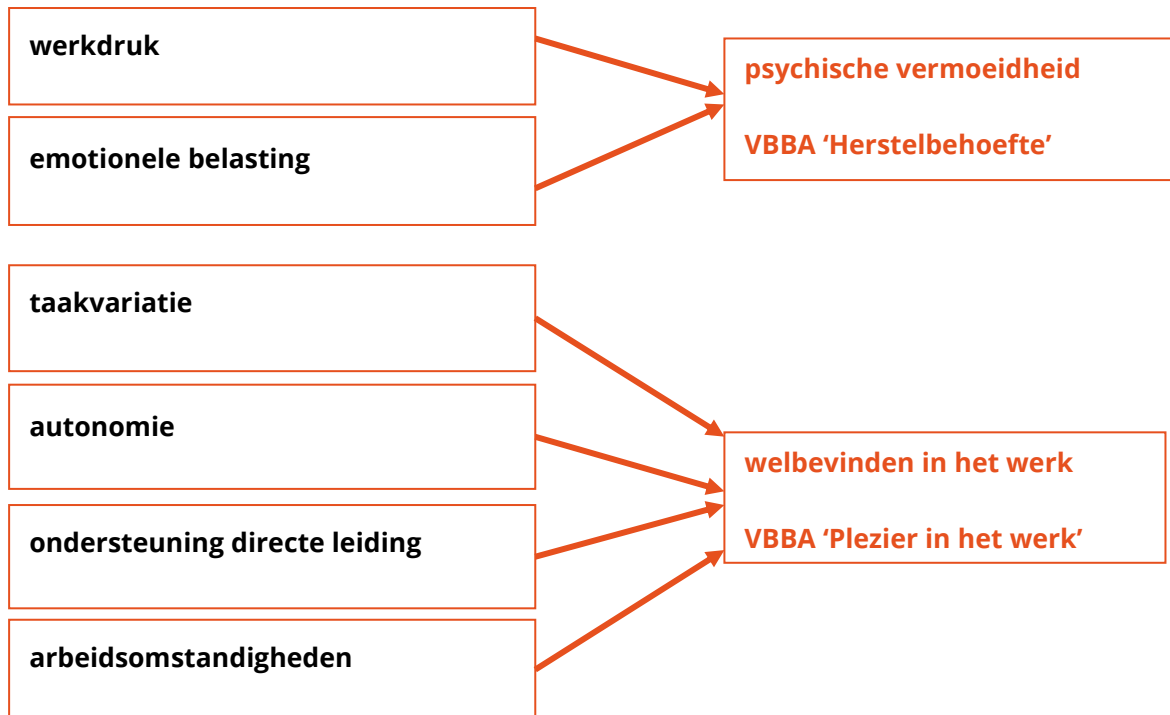
I.f.v. de risicoverkenning voor genoemde onafhankelijke variabelen diende in eerste instantie bepaald welke uitkomstmaat we daarbij als ijkpunt zouden nemen.

Daartoe werd een correlatiematrix opgemaakt voor de onafhankelijke variabelen met de VBBA-variabelen 'Herstelbehoefte' en 'Plezier in het werk'. Gezien de relatief sterke (inter)-correlatie tussen beide afhankelijke variabelen VBBA-'Herstelbehoefte' en VBBA-'Plezier in het werk' (Spearman's $\rho = 0,371$, $p = 0,000$), toetsten we daarna de weerhouden variabelenparen op eventuele schijnsamenhang via partiële correlatierekening, onder controle van de inverse afhankelijke variabele. Alle in tabel 15 vermelde (partiële) correlaties zijn significant ($p = 0,000$).

Tabel 15: (Partiële) correlatiematrix afhankelijke variabelen (VBBA-'Herstelbehoefte'/'Plezier in het werk') met onafhankelijke variabelen (risico-indicator-schalen) (WBM-nulmeting 2004)

	Bivariate (Spearman's rho) correlatie VBBA-herstelbehoefte	Bivariate (Spearman's rho) correlatie VBBA-plezier in het werk	ParCor VBBA-Herstelbehoefte o/controle VBBA-plezier in het werk	ParCor VBBA Plezier in het werk o/controle VBBA-herstelbehoefte
Werkdruk (VBBA 'Werktempo/hoeveelheid')	0,533	0,239	0,490	0,111
Emotionele belasting (VBBA 'Emotionele belasting')	0,343	0,053	0,346	-0,051
Taakvariatie (VBBA 'Afwisseling in het werk')	0,040	0,361	-0,109	0,400
Autonomie (VBBA 'Zelfstandigheid i/h werk')	0,204	0,279	0,110	0,248
Ondersteuning directe leiding (VBBA 'Relatie directe leiding')	0,341	0,400	0,225	0,363
Arbeidsomstandigheden (SERV 'Arbeidsomstandigheden')	0,172	0,227	0,104	0,197

Figuur 6: Analyse dominante samenhang risico-indicatoren met centrale werkbaarheidsindicatoren 'Psychische vermoeidheid' en 'Welbevinden in het werk' i.f.v. de grenswaardenbepaling



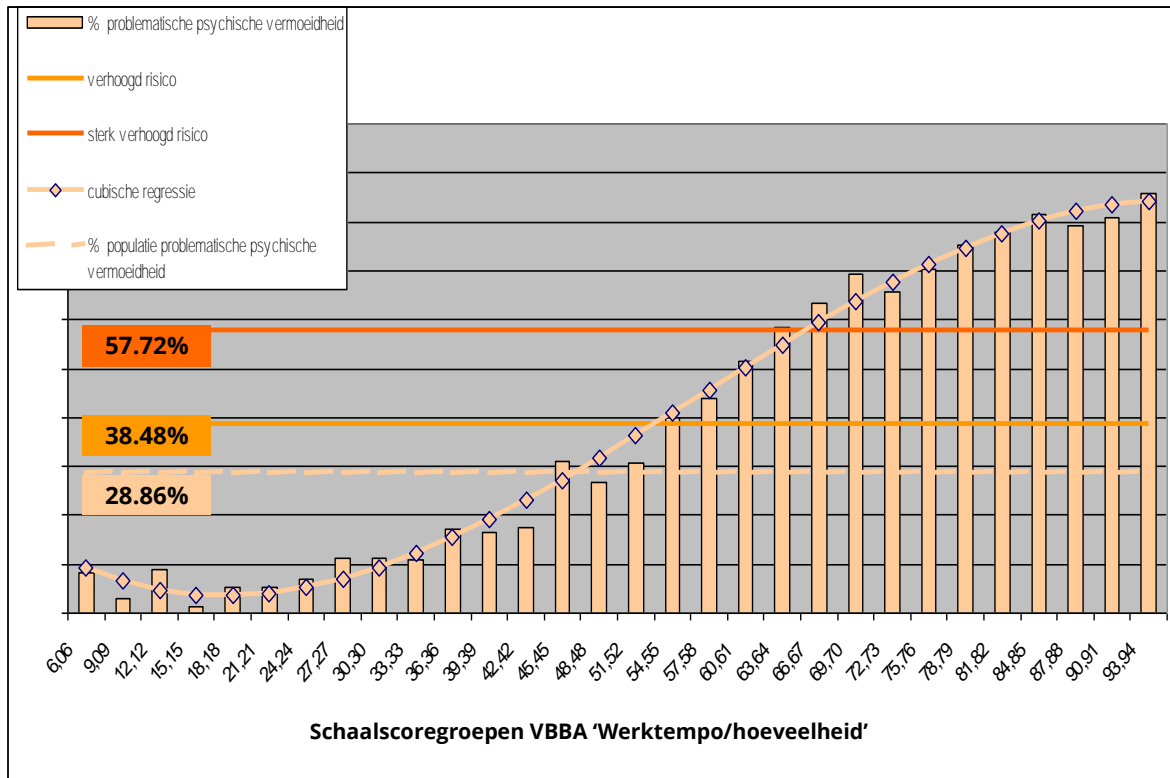
Op die basis werden voor de risico-inschatting en het bepalen van de grenswaarden voor de indicatoren werkdruk (VBBA-'Werktempo/hoeveelheid') en emotionele belasting (VBBA-'Emotionele Belasting') de VBBA-variabele 'Herstelbehoefte' als ijkpunt weerhouden. De indicatoren taakvariatie (VBBA-'Afwisseling in het werk'), autonomie (VBBA-'Zelfstandigheid in het werk'), ondersteuning door de directe leiding (VBBA-'Relatie directe leiding') en arbeidsomstandigheden (SERV-'Arbeidsomstandigheden') worden geijkt op de VBBA-variabele 'Plezier in het werk'.

3.3.2 Grenswaarden voor werkdruk/VBBA-werktempo- en hoeveelheid

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.1, ligt het aandeel problematisch psychisch vermoeiden in de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep op 28,86%.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen werkdruk/VBBA-'Werktempo/hoeveelheid' ($N \geq 10$) het aandeel van psychisch vermoeiden aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden werkdruk-schaalscoregroepen (op problematische psychische vermoeidheid) worden ingeschat.

Figuur 7: Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA 'Werktempo/hoeveelheid' (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch vermoeiden > 38,48%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 54,55 ('werkdruk problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel psychisch vermoeiden > 57,72%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 66,67 ('werkdruk acuut problematisch').

Voor de VBBA-meetschaal 'Werktempo/hoeveelheid' worden volgende grenswaarden weerhouden: 54,55 ('oranje knipperlicht') en 66,67 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: 69,0% van de werknemers heeft geen werkdrukproblemen, 31,0% wordt geconfronteerd met een problematische werkdruk, 12,8% met acute werkdrukproblemen.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'werkdruk' onderling vergelijken i.f.v. de 'effecten' op psychische vermoeidheid, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische werkdruksituatie het risico op problematische psychische vermoeidheid 3,5 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werk-drukproblemen (chi²= 1717,7; df= 1; p= 0,000; Cramer's V= 0,411; valid N= 10.149)

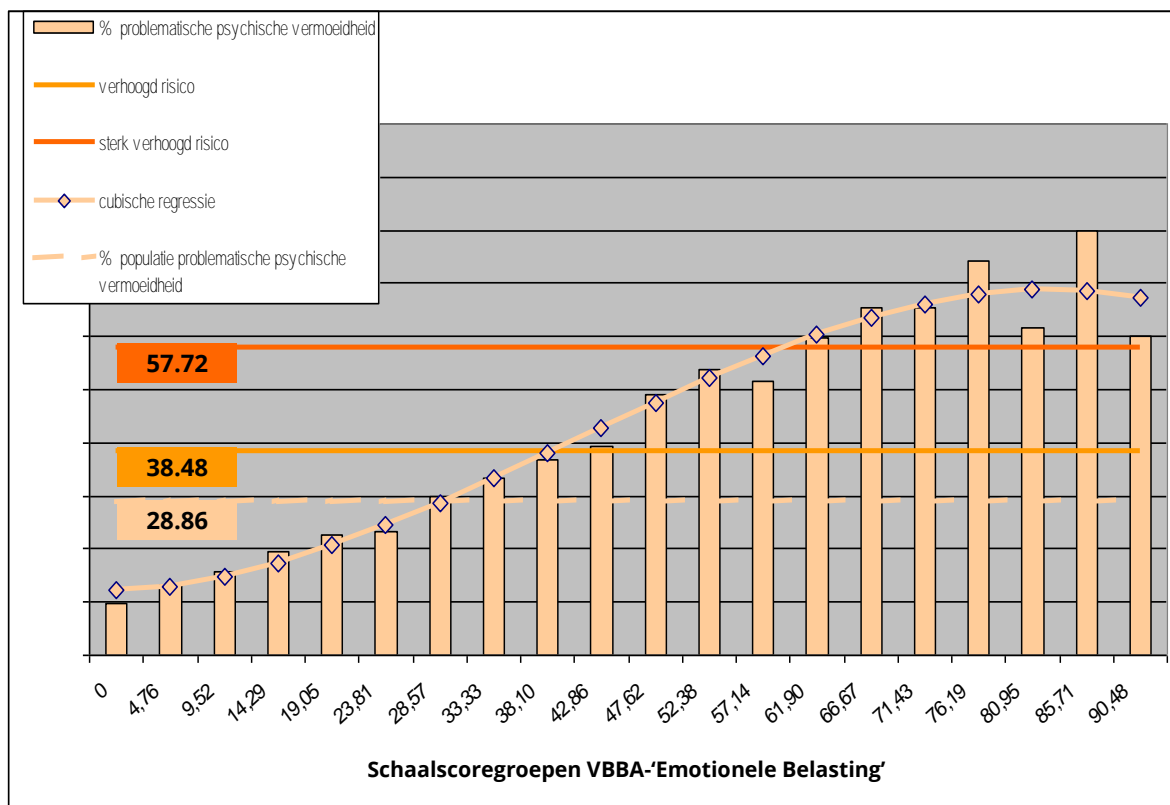
- dat bij werknemers in een acut problematische werkdruksituatie het risico op problematische psychische vermoeidheid 4,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werkdrukproblemen ($\chi^2=1.670,3$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,448$; valid $N= 8.313$)
- dat bij werknemers in een acut problematische werkdruksituatie het risico op acut problematische psychische vermoeidheid 7,8 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder werkdrukproblemen ($\chi^2= 1164,0$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,374$; valid $N= 8.313$).

3.3.3 Grenswaarden voor (VBBA-) emotionele belasting

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.1, ligt het aandeel van problematisch psychisch vermoeiden in de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep op 28,86%.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen emotionele belasting/VBBA-Emotionele belasting' ($N \geq 10$) het aandeel van problematisch psychisch vermoeiden aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden emotionele belasting-schaalscoregroepen (op problematisch psychische vermoeidheid) worden ingeschat.

Figuur 8: Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA 'Emotionele belasting' (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch vermoeiden > 38,48%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 42,86 ('emotionele belasting problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel psychisch vermoeiden > 57,72%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 61,90 ('emotionele belasting acuut problematisch').

Voor de VBBA-variabele 'Emotionele belasting' worden volgende grenswaarden weerhouden: 42,86 ('oranje knipperlicht') en 61,90 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: voor 79,5% van de werknemers stellen zich geen emotionele belastingsproblemen, 20,5% wordt geconfronteerd met een problematische emotionele belasting, bij 4% is de situatie acuut problematisch.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'emotionele belasting' onderling vergelijken i.f.v. de 'effecten' op psychische vermoeidheid, dan blijkt:

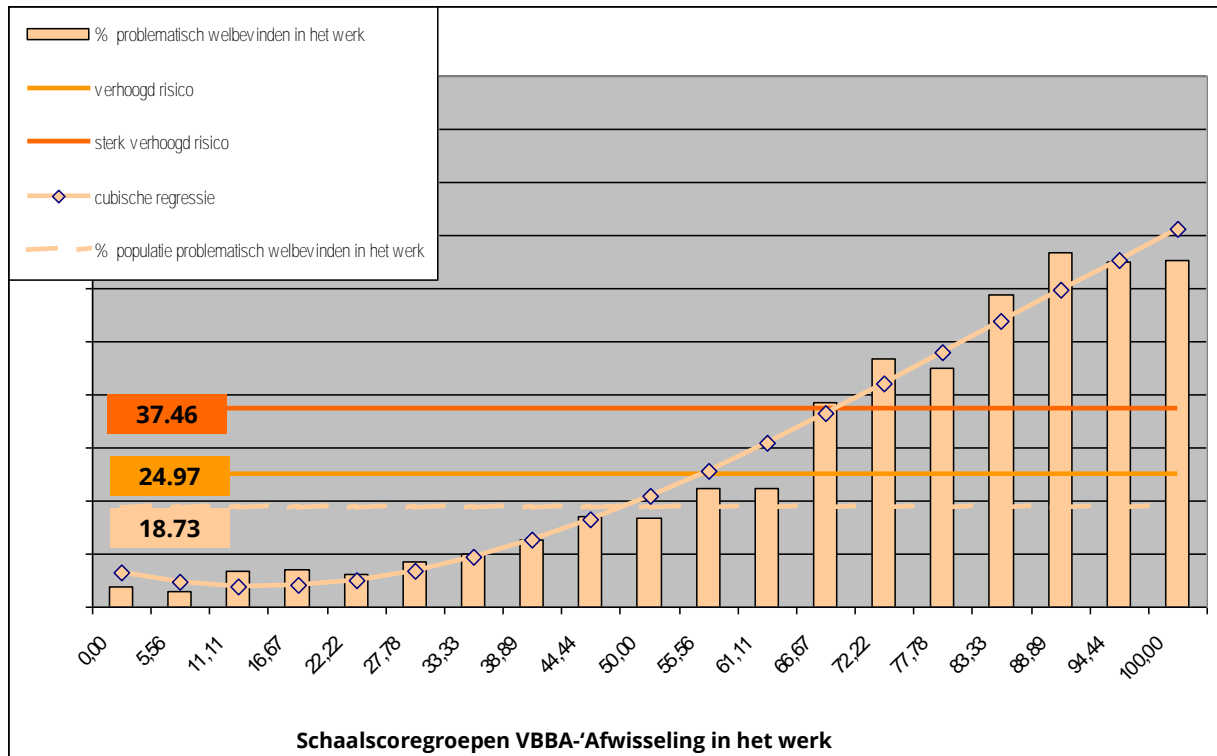
- dat bij werknemers in een situatie van problematische emotionele belasting het risico op problematische psychische vermoeidheid 2,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 531,9$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,229$; valid $N= 10.145$)
- dat bij werknemers in een situatie van acuut problematische emotionele belasting het risico op problematische psychische vermoeidheid 2,7 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 313,1$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,192$; valid $N= 8.468$)
- dat bij werknemers in een situatie van acuut problematische emotionele belasting het risico op acuut problematische psychische vermoeidheid 4,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder emotionele belastingsproblemen ($\chi^2= 259,2$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,175$; valid $N= 8.468$).

3.3.4 Grenswaarden voor taakvariatie/VBBA-afwisseling in het werk

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen taakvariatie/VBBA-'Afwisseling in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden taakvariatie-schaalscoregroepen (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 9: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA-'Afwisseling in het werk' (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 61,11 ('taakvariatie problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 72,22 ('taakvariatie acuut problematisch').

Voor de VBBA-variabele 'Afwisseling in het werk' worden volgende grenswaarden weerhouden: 61,11 ('oranje knipperlicht') en 72,22 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: 76,2% van de werknemers heeft geen problemen met (het gebrek aan) taakvariatie, voor 23,8% is de situatie op het vlak van taakvariatie problematisch, bij 11,5% is de situatie acuut problematisch.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'taakvariatie' onderling vergelijken i.f.v. de 'effecten' op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,6 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen (chi²= 965,9; df= 1; p= 0,000; Cramer's V= 0,308; valid N= 10.151)

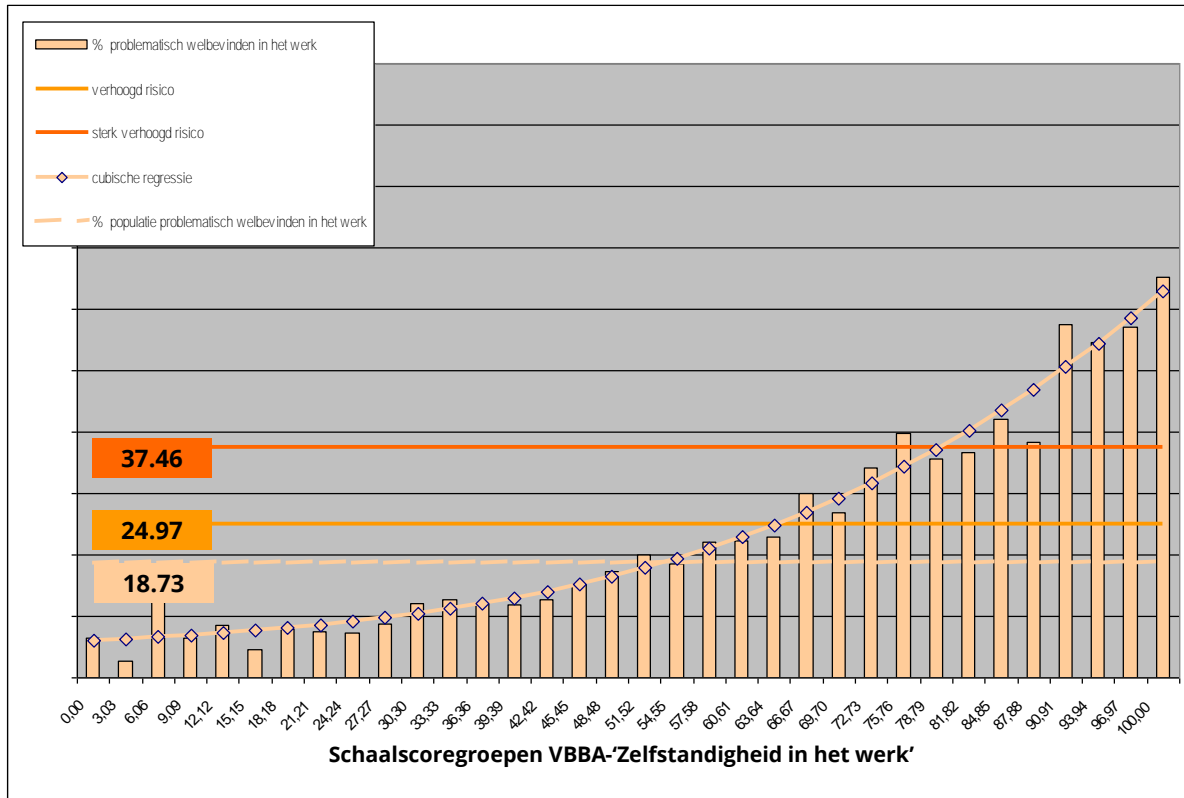
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op problematisch welbevinden in het werk 4,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen ($\chi^2= 1110,0$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,353$; valid $N= 8.912$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van taakvariatie het risico op acuut problematisch welbevinden in het werk 5,9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder taakvariatieproblemen ($\chi^2= 724,2$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,285$; valid $N= 8.912$).

3.3.5 Grenswaarden voor autonomie/VBBA-zelfstandigheid in het werk

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen autonomie/VBBA-'Zelfstandigheid in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk aangegeven. Op basis van interpolatie via (cubische) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen 'autonomie' (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 10: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- 'Zelfstandigheid in het werk' (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 66,67 ('autonomie problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 81,82 ('autonomie acuut problematisch').

Voor de VBBA-variabele 'Zelfstandigheid in het werk' worden volgende grenswaarden weerhouden: 66,67 ('oranje knipperlicht') en 81,82 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: 79,2% van de werknemers heeft geen autonomieproblemen, voor 20,8% is de situatie op het vlak van autonomie problematisch, bij 7,3% is de situatie acuut problematisch.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'autonomie' onderling vergelijken i.f.v. de 'effecten' op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,6 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen (chi²= 575,1, df= 1, p= 0,000; Cramer's V= 0,238; valid N= 10.149)

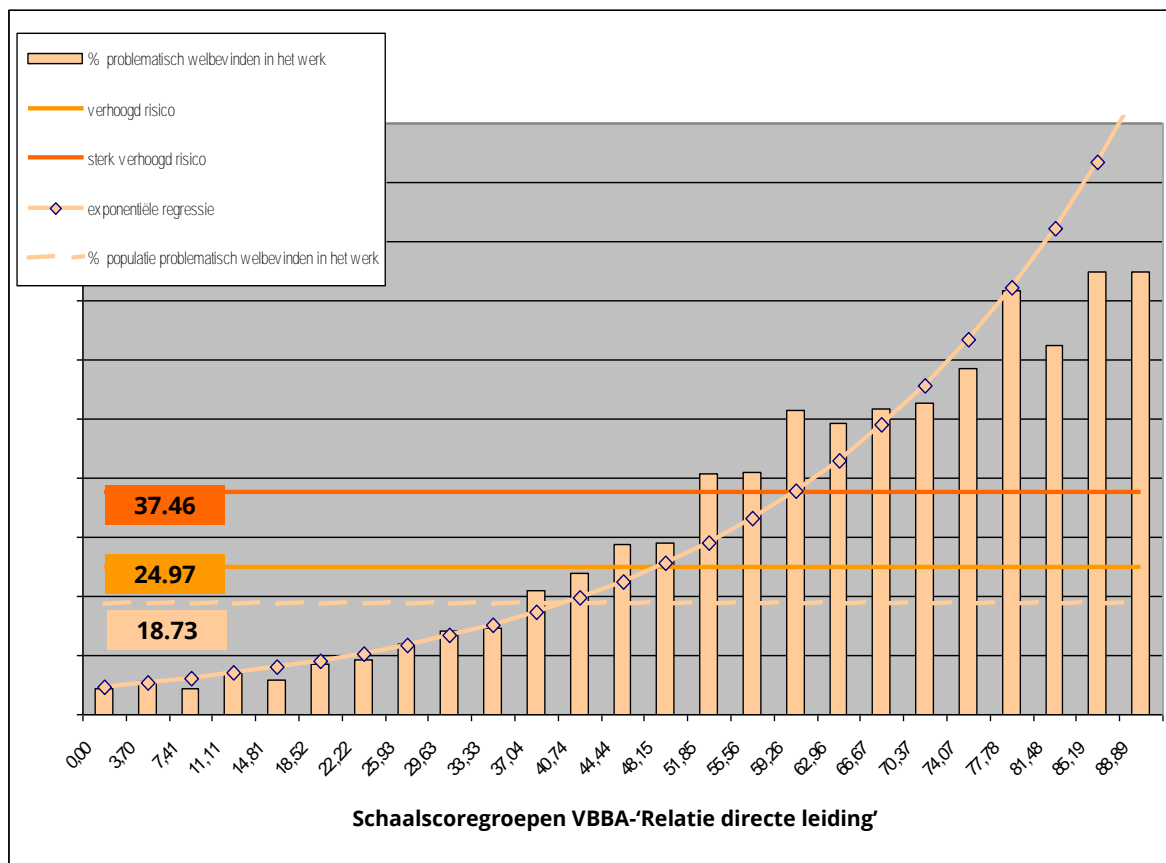
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen ($\chi^2 = 480,5$, $df = 1$, $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,234$; valid $N = 8.796$)
- dat bij werknemers in een acut problematische situatie op het vlak van autonomie het risico op acut problematisch welbevinden in het werk 5,4 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder autonomieproblemen ($\chi^2 = 518,3$, $df = 1$, $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,243$; valid $N = 8.796$).

3.3.6 Grenswaarden voor ondersteuning vanuit de directe leiding/ VBBA-relatie met directe leiding

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen ondersteuning vanuit de directe leiding/VBBA-‘Relatie directe leiding’ ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk aangegeven. Op basis van interpolatie via (exponentiële) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen ‘ondersteuning directe leiding’ (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 11: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Relatie directe leiding’ (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 51,85 ('ondersteuning vanuit de directe leiding problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 62,96 ('ondersteuning vanuit de directe leiding acuut problematisch').

Voor de VBBA-variabele 'Relatie directe leiding' worden volgende grenswaarden weerhouden: 51,85 ('oranje knipperlicht') en 62,96 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: 83,9% van de werknemers krijgt voldoende steun van zijn/haar directe leiding, voor 16,1% is de situatie op het vlak van ondersteuning vanuit de directe leiding problematisch, bij 6,1% is de situatie acuut problematisch.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'ondersteuning directe leiding' onderling vergelijken i.f.v. de 'effecten' op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

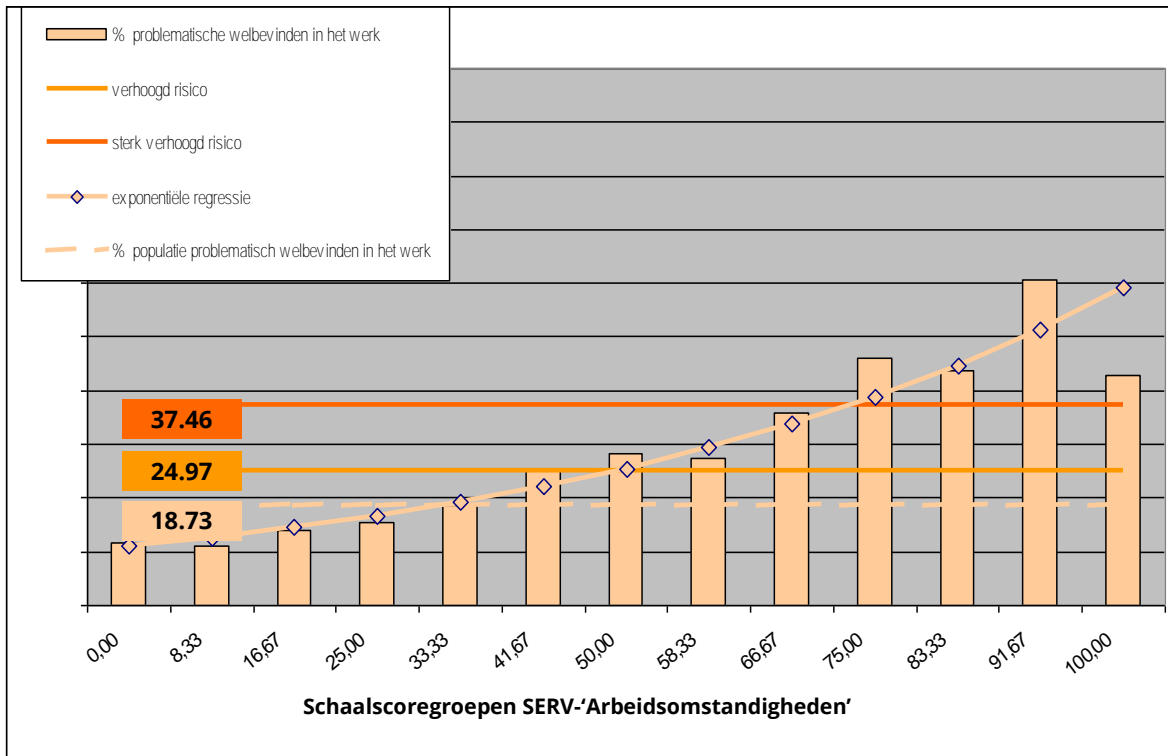
- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op problematisch welbevinden in het werk 3,7 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2 = 1132,1$; $df = 1$; $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,334$; valid $N = 10.136$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op problematisch welbevinden in het werk 4,4 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2 = 844,3$; $df = 1$; $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,304$; valid $N = 9.136$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van 'ondersteuning vanuit de directe leiding' het risico op acuut problematisch welbevinden in het werk 9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder sociale ondersteuningsproblemen ($\chi^2 = 1097,8$; $df = 1$; $p = 0,000$; Cramer's $V = 0,347$; valid $N = 9.136$).

3.3.7 Grenswaarden voor (SERV-) arbeidsomstandigheden

Rekening houdend met de grenswaarden berekend in paragraaf 3.2.2, bedraagt het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk 18,73% van de WBM-nulmeting-onderzoeksgroep.

In onderstaande grafiek wordt voor de diverse schaalscoregroepen (SERV-) 'Arbeidsomstandigheden' in het werk' ($N \geq 10$) het aandeel van werknemers met een problematisch welbevinden in het werk aangegeven. Op basis van interpolatie via (exponentiële) regressie kan het differentiële risico van de onderscheiden schaalscoregroepen 'arbeidsomstandigheden' (op problematisch welbevinden in het werk) worden ingeschat.

Figuur 12: Percentage werknemers met een problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep SERV-'Arbeidsomstandigheden' (WBM-nulmeting 2004)



Er is sprake van een verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 24,97%, dit is een aandeel dat een derde hoger ligt dan in de totale onderzoeksgroep) vanaf schaalscore 58,33 ('arbeidsomstandigheden problematisch').

Een sterk verhoogd risico (aandeel problematisch welbevinden in het werk > 37,46%, een verdubbeling t.a.v. totale onderzoeksgroep) treedt op vanaf schaalscore 75,00 ('arbeidsomstandigheden acuut problematisch').

Voor de SERV-variabele 'Arbeidsomstandigheden' worden volgende grenswaarden weerhouden: 58,33 ('oranje knipperlicht') en 75,00 ('rood alarmsignaal').

Dit leverde voor de WBM-nulmeting volgende kengetallen op: 87,9% van de werknemers wordt niet geconfronteerd met problematische arbeidsomstandigheden, voor 12,1% is de situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden problematisch, bij 4,5 % is de situatie acuut problematisch.

Als we de onderscheiden grenswaardengroepen 'arbeidsomstandigheden' onderling vergelijken i.f.v. de effecten op (problemen met) welbevinden in het werk, dan blijkt:

- dat bij werknemers in een problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,3 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden (chi²= 288,6; df= 1; p= 0,000; Cramer's V= 0,171; valid N= 9.819)

- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op problematisch welbevinden in het werk 2,9 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden ($\chi^2= 254,8$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,168$; valid $N= 9.081$)
- dat bij werknemers in een acuut problematische situatie op het vlak van arbeidsomstandigheden het risico op acuut problematisch welbevinden in het werk 4,1 keer hoger ligt dan bij werknemers zonder problemen op het vlak van arbeidsomstandigheden ($\chi^2= 237,8$; $df= 1$; $p= 0,000$; Cramer's $V= 0,162$; valid $N= 9.081$).

3.4 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator leermogelijkheden

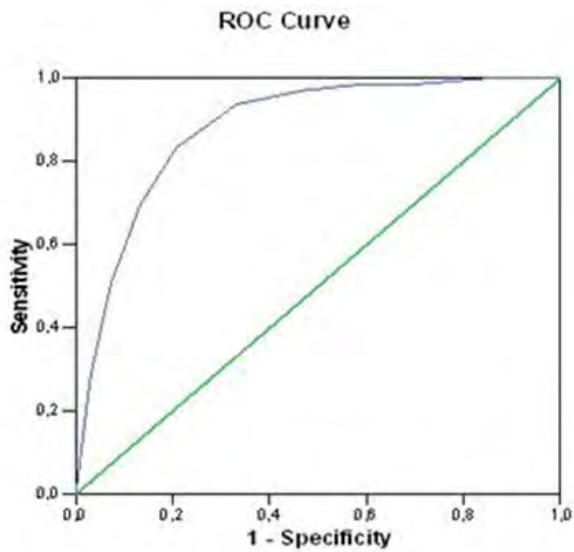
De grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator (en VBBA-schaal) 'Leermogelijkheden' werden vastgelegd op basis van ROC-analyse en een criteriumvariabele, gebaseerd op drie parameters die van belang zijn voor de beoordeling van de 'employability' van werknemers op langere termijn: (kans tot) participatie aan formele opleiding, congruentie competenties - functieniveau en intrinsieke leermogelijkheden 'on the job'.

Meer concreet werd in het bestand van de WBM-nulmeting 2004 (valid $N=9.517$) een probleemgroep van 210 werkenden afgebakend op basis van de combinatie van volgende kenmerken:

- tewerkstelling onder het eigen competentieniveau (antwoord 'te hoog' op vraag A18, *vragenlijst 2004 in bijlage 1*)
- geen deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in de afgelopen 12 maanden (negatief antwoord op vraag A19, *vragenlijst 2004 in bijlage 1*)
- een negatieve situatie op vlak van taakvariatie en autonomie en daarmee ook op het vlak van intrinsieke leermogelijkheden van de functie (een problematische score op de WBM-indicatoren 'taakvariatie' en 'autonomie' of een acuut problematische score op één van beide).

Figuur 13 bevat de analyseresultaten van de ROC-test voor de VBBA-schaal 'Leermogelijkheden' waarbij genoemde probleemgroep met het complement van de onderzoekspopulatie wordt geconfronteerd.

Figuur 13: ROC-analysegegevens VBBA-'Leermogelijkheden' (WBM-nulmeting 2004)



Tabel 16: Area Under the Curve - Test Variable: Leermogelijkheden

Area	Std. Error(a)	Asymptotic Sig.(b)	Asymptotic 99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
,881	,010	,000	,856	,906

a Under the nonparametric assumption

b Null hypothesis: true area = 0,5

Tabel 17: Coordinates of the Curve -test Result Variable: Leermogelijkheden

Scale Values	Sensitivity	Specificity	Sensitivity +Specificity
0,00	1	0	1
8,33	1,000	0,032	1,032
16,67	1,000	0,058	1,058
25,00	1,000	0,096	1,096
33,33	1,000	0,159	1,159
41,67	0,986	0,303	1,289
50,00	0,986	0,411	1,397
58,33	0,971	0,529	1,501
66,67	0,938	0,668	1,606
75,00	0,833	0,793	1,626
83,33	0,695	0,867	1,563
91,67	0,505	0,928	1,433
100	0,281	0,970	1,251

De ROC-analyse levert met een AUC ('area under curve') = 0,881 een sterke discriminatie tussen probleemgroep en controlegroep.

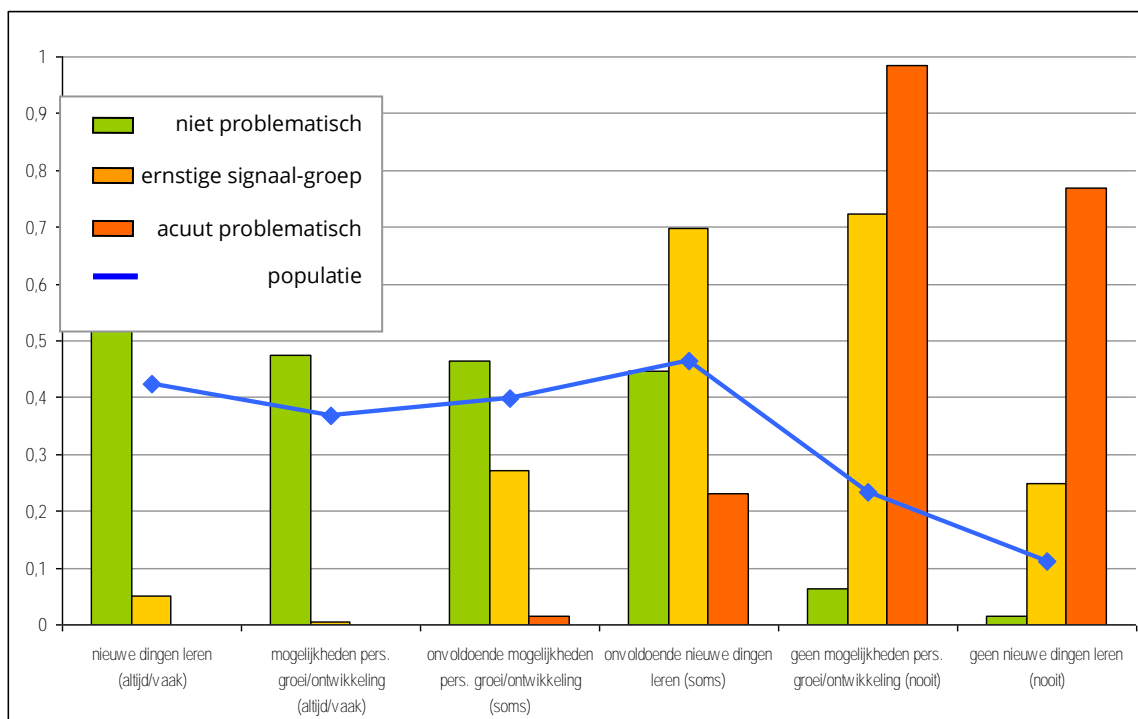
Het ROC-meettechnisch optimale punt ligt bij schaalscore 75,00 met een maximale 'sensitiviteit + specificiteit'. Het specificiteitsniveau van 90% bereiken we bij schaalscore 91,67.

Op basis van deze grenswaarden registreerden we voor de onderzoeksgroep van de WBM-nulmeting 2004 volgende kengetallen: voor 77,4% van de werknemers zijn de leermogelijkheden niet problematisch, voor 22,6% van de werknemers is de situatie op het vlak van leermogelijkheden problematisch, bij 8,4% is de situatie op vlak van leermogelijkheden acuut problematisch.

Eenvoudig geformuleerd: 22,6% van de werknemers heeft onvoldoende leermogelijkheden, 8,4% wordt zelfs met een ernstig leerdeficit geconfronteerd.

Als we voor de onderscheiden grenswaardengroepen 'leermogelijkheden' (niet problematisch = groen; ernstige signalen - problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de differentiële probabiliteit voor de antwoordscores op een aantal items in de VBBA-schaal 'leermogelijkheden' berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 14: Probabiliteit itemscores VBBA-'Leermogelijkheden' voor de totale onderzoekspopulatie en voor de grenswaardengroepen (WBM-nulmeting 2004)



De op basis van de vastgelegde grenswaarden onderscheiden groepen kenmerken zich door een duidelijk verschillend antwoordpatroon. Problematische leermogelijkheden in de job verwijzen naar een (vanuit het oogpunt van de loopbaanperspectieven van de betrokkenen én het arbeidsmarktbeleid niet acceptabele) situatie waarbij inzetbaarheid van werknemers op langere termijn gehypothekeerd wordt door onvoldoende mogelijkheden van competentie-ontwikkeling in de job; bij het

volledig ontbreken van (formeel en intrinsieke) leermogelijkheden hanteren we het label 'acuut problematisch'.

3.5 Grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator werk-privé-balans

Voor de SWING-'Negatieve Werk-Thuis-Interferentie' - en meer bepaald de in de WBM gebruikte SWING-WTI-neg-4*-schaalselectie - bleek in de literatuur geen (gevalideerde) grenswaarden gerapporteerd. Bovendien beschikten we in de dataset van de WBM-nulmeting 2004 ook niet over specifieke criteriuminformatie om de grenswaarden te ijken. Daarom werd besloten om voor het WBM-systeem een externe, 'empirische norm' te hanteren, waarbij de grenswaarden voor de werkbaarheidsindicator 'werk-privébalans' werden gekozen i.f.v. kengetallen die aansluiten bij resultaten van (op dat ogenblik) beschikbaar onderzoek.

Voor de Vlaamse arbeidsmarkt bleken anno 2004 m.b.t. de afstemmingsproblematiek werk-gezin-privé drie wetenschappelijke bronnen met cijfergegevens beschikbaar:

- de European Working Conditions Survey 2000 (Merllié, 2001): op basis van (gedeeltelijk gepubliceerde) analyses op de originele dataset door het Steunpunt WAV (thans Steunpunt Werk) zijn deelgegevens voor de Vlaamse werknemers beschikbaar (Malfait, 2002);
- de ISSP-module in de SCV-Survey 2002 van de (toenmalige) Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met gegevens over 'gezin en veranderende gender-rollen' voor werkende Vlamingen (Carton, 2003);
- de database van het (toenmalige) Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies (CBGS) van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, op basis van de toepassing van de Family & Business Audit bij een staal van Vlaamse bedrijven en instellingen en hun werknemers (Danau, 2002).

De EWCS-survey 2000 peilde naar de afstemming tussen werktijden enerzijds en gezins- en sociale verplichtingen anderzijds en leert ons dat 9,5% van de Vlaamse werkenden (N=731) hieromtrent problemen rapporteert. (Q.20 - "Zijn uw werktijden over het algemeen goed te combineren met uw gezins- en sociale engagementen?" - selectie antwoordcategorieën 'niet goed' en 'helemaal niet goed').

In de SCV-survey 2002 gaf 15,5% van de Vlaamse werkenden (N=496) aan dat men door vermoeidheid na/door het werk vaak niet meer toekomt aan de normale huishoudelijke taken (N16c "Toen ik van het werk thuiskwam, was ik te moe om de noodzakelijke taken te doen"- antwoordcategorie 'meerdere malen per week in de afgelopen 3 maanden') en rapporteerde 12,4% dat werk-privé-tijdconflicten de normale gang van zaken in het gezin regelmatig verstoren (N16d "Het was moeilijk voor mij om mijn huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de tijd die ik op het werk doorbreng" - antwoordcategorie 'meerdere malen per week in de afgelopen 3 maanden').

Het FBA-onderzoek van het CBGS peilde met een uitgebreide set aan stellingen naar diverse aspecten van de combinatie van beroeps- en gezinsleven: voldoende tijd vrijmaken voor gezinsleven, doorschuiven van gezinswerk naar het weekend, tijdsbesteding woon-werkverkeer, (negatieve) impact op de relatie met de partner, ruimte voor hobby of verenigingsleven. Van de ondervraagde

werknemers (N=909) rapporteerde 16,2% (veel – zeer veel) problemen op meer dan de helft van de genoemde aspecten van de werk-privébalans, 4.5% signaleerde (veel – zeer veel) problemen op meer dan drie kwart van de items.

Op basis van bovenstaand cijferoverzicht uit diverse wetenschappelijke onderzoeken, uitgevoerd gelijktijdig met de WBM-ontwikkelperiode, konden we besluiten dat 10 à 15% van de werkende Vlamingen geconfronteerd wordt met een problematische werk-privébalans, bij een kleine 5% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

Wanneer we deze cijfers bekeken in het licht van de resultaten van de WBM-nulmeting 2004 (valid N=10.812, Tabel 18) en de frequentieverdeling van de verschillende schaalscoregroepen op de SWING-WTI-neg-4*, konden de grenswaarden voor een problematische werk-privébalans gelokaliseerd worden bij schaalscore 58,33, de grenswaarde voor een acuut problematische werk-privébalans bij schaalscore 75,00.

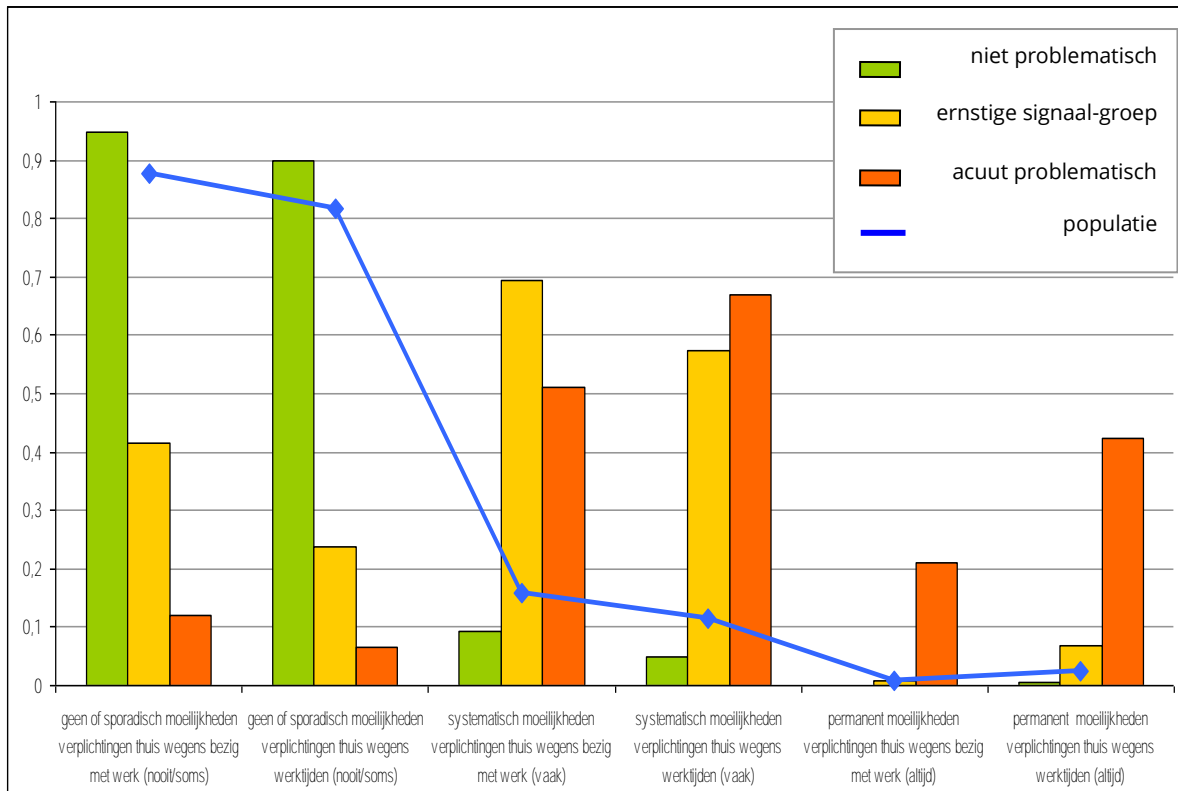
Tabel 18: Frequentieverdeling SWING-WTI-neg-4* - schaalscores (WBM-nulmeting 2004)

Schaalscores	Absoluut aantal	Percentage	Cumulatief percentage	Kengetallen percentage
0,00	1882	17,4	17,4	
8,33	1262	11,7	29,1	
16,67	1491	13,8	42,9	
25,00	1384	12,8	55,7	
33,33	1624	15,0	70,7	
41,67	1104	10,2	80,9	
50,00	789	7,3	88,2	88,2
58,33	532	4,9	93,1	11,8
66,67	411	3,8	96,9	
75,00	173	1,6	98,5	3,1
83,33	102	,9	99,5	
91,67	41	,4	99,8	
100,00	17	,2	100,0	
Total	10812	100,0		

Op basis van deze grenswaarden konden de toepasselijke kengetallen voor de WBM-nulmeting 2004 worden afgeleid: 88,2% van de werknemers heeft geen problemen met de combinatie werk-privé, voor 11,8% is die combinatie problematisch, bij 3,1% stellen zich acute problemen op dit vlak.

Als we voor de onderscheiden grenswaardengroepen ‘werk-privébalans’ (niet problematisch = groen; ernstige signalen - problematisch maar niet acuut problematisch = oranje; acuut problematisch = rood) de differentiële probabiliteit voor de antwoordscores op een aantal items uit de SWING-WTI-neg-4* berekenen, dan levert dit het volgende beeld op:

Figuur 15: Probabiliteit itemscores SWING-WTI-neg-4* voor de totale onderzoekspopulatie en voor de grens-waardengroepen werk-privébalans (WBM-nulmeting 2004)



Analyse van de differentiële antwoordpatronen leert ons dat een problematische werk-privébalans verwijst naar een situatie waarbij de jobeisen systematisch combinatiemoeilijkheden stellen t.a.v. gezin en sociaal leven. We spreken van een acut problematische balans bij quasi permanente conflicten tussen werk- en privé sfeer.

3.6 Overzicht van de grenswaarden voor de WBM-kengetallen en meettechnische operationalisering van het concept werkbaarheidsgraad

Bij wijze van samenvatting worden de voor het WBM-meetsysteem (voor werknemers en zelfstandige ondernemers) weerhouden grenswaarden voor de gehanteerde meetschalen nog eens op een rijtje gezet.

Tabel 19: Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden

Indicator	meetschaal	grenswaarde 'problematisch'	grenswaarde 'acuut problematisch'
<i>werkbaarheids-indicatoren</i>			
werkstress	VBBA- 'Herstelbehoefte'	63,64	90,91
motivatie	VBBA- 'Plezier in het werk'	44,44	77,78
leermogelijkheden	VBBA- 'Leermogelijkheden'	75,00	91,67
werk-privébalans	SWING- 'Werk-Thuis-Interferentie'	58,33	75,00
<i>risico-indicatoren</i>			
werkdruk	VBBA- 'Werktempo/hoeveelheid'	54,55	66,67
emotionele belasting	VBBA- 'Emotionele belasting'	42,86	61,90
taakvariatie	VBBA- 'Afwisseling in het werk'	61,11	72,22
autonomie	VBBA- 'Zelfstandigheid in het werk'	66,67	81,82
ondersteuning vanuit de directe leiding	VBBA- 'Relatie directe leiding'	51,85	62,96
arbeidsomstandigheden	SERV- 'Arbeidsomstandigheden'	58,33	75,00

De samengestelde index voor werkbaar werk of 'de werkbaarheidsgraad' kan nu ook in meettechnisch operationele termen worden gedefinieerd: het aandeel werkenden in een niet-problematische situatie voor alle vier werkbaarheidsdimensies, c.q. het aandeel werkenden dat bij de bevraging op de psychometrische testen voor psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden én werk-privébalans schaalscores beneden de hierboven vermelde grenswaarden 'problematisch' laat optekenen.

Hoofdstuk 2 Surveytechnisch ontwerp en representativiteit van de werkbaarheidsmetingen

In dit hoofdstuk zoomen we in op de surveytechnische aspecten van de werkbaarheidsmetingen bij werknemers en bij zelfstandige ondernemers. We behandelen daarbij voor beide groepen achtereenvolgens: het toegepaste survey-ontwerp (de populatie-afbakening, de principes gehanteerd bij de steekproeftrekking en het organisatiemodel van de enquête), de controle van de steekproeven, de responskwaliteit bij de opeenvolgende bevestigingen en de representativiteit van de daaruit resulterende data.

1. De werkbaarheidsmetingen bij werknemers

1.1 Populatie-afbakening en steekproefontwerp

Uit de bespreking van de (meettechnische) indicering van het concept 'werkbaarheid' in hoofdstuk 1 is duidelijk geworden dat de gegevensverzameling t.b.v. de WBM-indicatoren en de berekening van de werkbaarheidsgraad, een individueel steekproefonderzoek (hier via schriftelijke bevestiging) bij een representatief staal van (actieve) werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt veronderstelt. Sinds 2004 evolueerde de omvang van deze populatie van 2,1 miljoen naar meer dan 2,5 miljoen werknemers²

De onderzoekspopulatie voor de WBM-meting werknemers wordt (technisch) als volgt afgebakend: loontrekkenden, exclusief (werk)studenten³, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevestiging effectief arbeidsprestaties hebben geleverd. Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de job-kwaliteit. Werknemers die - omwille van vb. ziekte, bevallingsrust, tijdscrediet of loopbaanonderbreking,... - gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich immers enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen.

² Op basis van de statistieken van RSZ/RSVZ bedroeg het aantal werknemers (Woonplaats Vlaanderen) op 31 december 2022 2.557.463 eenheden.

³ Een jobstudent krijgt (in het populatiebestand en bij de steekproeftrekking) het statuut van reguliere loontrekkende wanneer hij/zij meer dan 23 dagen heeft gewerkt in het derde kwartaal en/of meer dan 23 dagen in de andere kwartalen (metingen 2004, 2007 en 2010) of wanneer hij of zij meer dan 50 dagen heeft gewerkt in het afgelopen kalenderjaar, ongeacht het kwartaal waarin de prestaties werden geleverd (vanaf de WBM-meting 2013). In 2022 werden een aantal codes die betrekking hebben op stagiairs/studenten als werknemer beschouwd (zie hiervoor bespreking tabel 18).

Administratieve databanken leveren ons echter 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 bij alle metingen, met doorwijzing naar 'pagina 9') werd aangepakt.

Voor de steekproeftrekking kon vanaf de WBM-nulmeting 2004 beroep gedaan worden op het DIMONA-registratiesysteem van de Sociale Zekerheid. Sinds 1 januari 2003 zijn alle werkgevers verplicht tot onmiddellijke aangifte van tewerkstelling via de DIMONA-registratie (DIMONA: 'Déclaration IMMédiate - ONmiddellijke Aangifte'). Het gaat hier om een elektronisch bericht, waarmee de werkgever de RSZ ervan op de hoogte brengt dat hij een werknemer aanwerft of dat een werknemer de onderneming verlaat. De aangifteplicht is van toepassing op alle werknemers behoudens een aantal uitzonderingen. Deze uitzonderingen zijn weliswaar beperkt in aantal maar kunnen vergelijkingen met andere gegevens zoals de RSZ/RSZPPO-statistieken voor sommige categorieën van werknemers verstoren.

Het DIMONA-personeelsregister, een momentopname van deze databank, geeft dus een accuraat en up-to-date beeld van de loontrekkende tewerkstelling op een gegeven tijdstip. Het grote voordeel van een dergelijk populatiebestand is dat de steekproeftrekking kan plaatsvinden op basis van een zeer actuele tewerkstellingssituatie. Het (onvermijdelijke) tijdsinterval, tussen het moment waarop de steekproeftrekking betrekking heeft en de periode waarin de eigenlijke meting plaatsvindt, en steekproefuitval door het normale arbeidsmarktverloop, kunnen op die manier drastisch gereduceerd worden.

De steekproeven voor de WBM-metingen bij de werknemers worden dus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) 'ad random' getrokken uit het DIMONA-personeelsregister 'toestand 31 december van het jaar voorafgaand aan de meting' (of een vijftal weken voor de start van de bevraging). De koppeling van de informatie uit de DIMONA-databank aan de geactualiseerde woonplaatsgegevens uit het Rijksregister (er werd geopteerd voor een schriftelijke bevraging) wordt uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Met het oog op het waarborgen van de privacy van de respondenten staat de KSZ ook in voor de logistieke organisatie van de enquête en de verzending van de vragenlijsten.

Bij de ontwikkeling van het WBM-meetsysteem in 2003 waren twee principes richtinggevend bij het bepalen van de steekproefomvang.

Vooreerst is er de noodzakelijke precisie van de meting. Bij hypothese kon verwacht worden dat de veranderingen in de WBM-indicatoren (in de loop van de oorspronkelijk geprogrammeerde observatieperiode 2004-2010) relatief beperkt zouden zijn: er werd uitgegaan van verschuivingen in de kengetallen in de orde van enkele procenten. Om trends überhaupt (correct) te kunnen capteren diende daarom gestreefd te worden naar WBM-kengetallen met een relatief klein betrouwbaarheidsinterval. Als doelstelling werd een betrouwbaarheids gordel $\leq 1\%$ boven/onder het kengetal (bij $\alpha = 0,05$) als maximum beoordeeld. Simulaties met diverse plausibele p-waarden leerden dat we - om een dergelijke meetnauwkeurigheid te bereiken - moesten uitgaan van een gerealiseerde steekproef van 8.000 eenheden.

Een tweede richtinggevend element ligt bij de doelstelling van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor, die niet enkel uitspraken op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt maar ook van een aantal relevante deelpopulaties ambieert. Achter het gemiddelde niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen gaat – zo werd verondersteld – een relatief grote verscheidenheid schuil naar werknemerscategorieën, naar ondernemingstype, naar werksoort en naar sector. Om het (globale) niveau van de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen te verbeteren is het cruciaal dat deze variatie in kaart gebracht wordt, met het oog op gerichte acties t.a.v. risicogroepen of knelpuntsituaties. Dit vergt een steekproef die voor elk van die deelpopulaties representatief is – uiteraard met een ruimere betrouwbaarheidsgordel. Rekening houdende met de aanbevelingen van het genoemde VIONA-expertrapport (Van Ruysseveldt, 2002) wordt een gerealiseerde steekproefomvang van 200 eenheden op niveau van de deelpopulaties als richtinggevend minimum genomen.

Vooraf sector is in dit verband een relevante variabele. Uiteraard is bij de WBM geen exhaustiviteit op het niveau van NACE-2digit-sectoren of van alle paritaire comités haalbaar. Bij een gerealiseerde steekproefomvang van 8.000 eenheden was de verwachting betrouwbare gegevens te kunnen aanleveren voor grote sectoren als metaalindustrie, voedingsnijverheid, textiel- en confectie, chemie, bouw, handel, horeca, post en telecom, transportsector, financiële sector, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg.

Rekening houdend met het type in te zetten meetinstrument, inz. een schriftelijke bevraging, en met een (te realiseren) steekproefomvang van 8.000 eenheden, was een postenquête uiteraard de (financieel) enig haalbare procedure van dataverzameling. Vanuit het VIONA-expertenteam werd een responspercentage van 40% bij dit type enquêtering als een realistische doelstelling (we spreken hier over de situatie in 2002) omschreven. Daarmee kon de initieel uit te zetten steekproef op 20.000 eenheden begroot worden (Van Ruysseveldt, 2002).

De steekproefomvang voor de WBM-metingen bij werknemers werd niet alleen bij de nulmeting 2004, maar ook bij de edities 2007 en 2010 op 20.000 eenheden bepaald. Bij de metingen 2013 (40.000), 2016 (30.000), 2019 en 2023 (40.000) werd de steekproefomvang gevoelig verhoogd: dit resulteert niet alleen in een nog hogere precisie van meetgegevens, maar laat ook toe om te rapporteren voor een reeks kleinere (sub)sectoren (kleinhandel, politie en defensie, ziekenhuizen, rusthuizen, gezins- en bejaardenhulp,...).⁴ Deze verhoging kwam ook tegemoet aan de realiteit van dalende respons-cijfers.

⁴ De oorsprong van de substantiële verhoging van de WBM-steekproefomvang in 2013 lag bij het VESOC-akkoord 'Loopbaanbeleid' van februari 2012, waarin de Vlaamse Regering en sociale partners het initiatief namen om sectoren (financieel) te stimuleren om acties op te zetten om de werkbaarheid van de jobs te verhogen. Een WBM-rapport 'op maat' werd daarbij gezien als een adequate ondersteuning bij de opmaak van sectorale werkbaarheidsplannen.

1.2 Organisatie van de enquêtering

Om de vooropgestelde 40%-doelstelling te realiseren, werden door de onderzoeksgroep - conform de aanbevelingen van genoemd VIONA-expertteam - een aantal responsverhogende maatregelen voorbereid. Belangrijkste element in deze responsstrategie is het opzetten van een intensieve en herhaalde communicatie ten aanzien van de respondenten (Dillman, 2000). Bij de vijf uitgevoerde WBM-metingen werd een quasi-identiek enquêteringstraject gevolgd.

De directe benadering van de respondent verloopt via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst, het toesturen van een herinneringskaartje na 1 week en een rappelzending met vragenlijst na 3 à 4 weken. Om vragen en bemerkingen van respondenten op te vangen wordt een helpdesk georganiseerd via de Vlaamse Infolijn.

Bij het schetsen van de doelstelling en achtergronden van de peiling (in de introductiebrief), wordt duidelijk uitgelegd 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'. Bij de flankerende informatiecampagne, die in de enquêteringsperiode wordt opgezet via de publicaties van de sociale partners en via advertenties in weekbladen⁵, worden dezelfde communicatieprincipes gehanteerd.

Ook aan de opmaak van de vragenlijst wordt de nodige (respons-technische) zorg besteed. De vragenlijst wordt bewust beknopt gehouden (8 pagina's, invultijd van 10 à 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 bij de voorbereiding van de nulmeting via proefenquêtering bij respondenten uit diverse sociaaleconomische milieus uitgetest en geoptimaliseerd. Ten slotte is er ook aandacht voor een professionele lay-out en druktechnische vormgeving van vragenlijst en begeleidende brieven, als stimulans tot medewerking aan het onderzoek (de modellen van de vragenlijsten en de begeleidende brieven voor de WBM-2023 is opgenomen in de bijlage).

Een ander belangrijk element in de responsstrategie is de maximale invulling van de anonimiteitswaarborg t.a.v. de respondent. Deze anonimiteit kan waterdicht gegarandeerd worden omdat de steekproeftrekking en de verzending van de enquêteformulieren wordt uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).

Bij de WBM-meting bij werknemers in 2004 werd er geen identificatienummer op de vragenlijst aangebracht, ook geen 'administratieve codes' die de suggestie van mogelijke identificatie zouden kunnen opwekken. Deze werkwijze had echter ook een aantal nadelen: enerzijds was er de

⁵ Om budgettaire redenen werd vanaf 2016 afgezien van (betalende) advertenties in de commerciële media.

budgetimpact omdat alle respondenten bij de rappelzending opnieuw moesten worden benaderd, anderzijds diende een arbeidsintensieve controle ex post facto uitgevoerd op mogelijk 'dubbelinzendingen' via vergelijking van vragenlijstgegevens op een reeks objectieve persoons- en jobkenmerken én via handschriftcontrole.

Vanaf de WBM-meting 2007 moest de procedure - op vraag van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid - worden gewijzigd. Om te vermijden dat respondenten meer dan nodig werden aangeschreven ('inbreuk op de privacy'), wordt sindsdien op de vragenlijst een nummer vermeld dat de KSZ in staat stelt de herhaalzending te beperken tot de non-respondenten. Omwille van de strikte scheiding van het KSZ-adressenbestand en de onderzoeksgegevens blijft de anonimiteit van de respondenten weliswaar volledig gegarandeerd, maar rekening houdend met de (negatieve) evolutie van de responsgraad (die op dat ogenblik werd opgetekend (zie verder in paragraaf 1.4)) kan de vraag gesteld worden of dit door de respondenten ook altijd zo wordt gepercipieerd.

Het tijdsplan van de WBM-metingen ziet er schematisch als volgt uit:

- begin januari: voorbereiding en start van de steekproeftrekking onder regie van de KSZ (situatie op 31 december van het voorafgaande jaar);
- week x^6 : verzending van de vragenlijst en start van de mediacampagne
- week $x+1$: verzending van het herinneringskaartje
- week $x+3$ of week $x+4$: rappelzending met vragenlijst (2019/2023 week $x+8$)
- week $x+10$ tot week $x+14$: afsluiten van de dataverzameling

1.3 Controle van de DIMONA-steekproeven

Bij vergelijking van de WBM-steekproef uit het DIMONA-personeelsregister met de beschikbare administratieve statistische bronnen, namelijk de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de Plaatselijke en Provinciale Overheidsdiensten (RSZPPO), stuiten we meteen op een aantal problemen.

Zo is er de (klassieke) vertraging waarmee deze statistische gegevens gepubliceerd worden. Bij de uitvoering en rapportering van de WBM-meting 2004 hadden de meest recente beschikbare gegevens betrekking op de situatie van 31 december 2002 voor RSZ en 30 juni 2002 voor RSZPPO. Bij de WBM-meting van 2007 hadden de meest recente beschikbare gegevens betrekking op de situatie van 31 december 2003⁷. Bij de WBM-metingen van 2010, 2013, 2016, 2019 en 2023 waren wel meer

⁶ Bij de WBM-edities 2004, 2007 en 2010 werd de enquêtering gestart in week 5, in 2013 in week 6, in 2019 en 2023 in week 8. Omwille van intern-organisatorische redenen bij de KSZ, kon de WBM-meting 2016 bij werknemers slechts in week 14 opgestart worden.

⁷ De cijfers over het aantal jobs in loondienst (gedecentraliseerde statistieken) liepen vertraging op door een aantal methodologische verschuivingen bij de opmaak van RSZ-statistieken, mede omwille van de omschakeling naar de multifunctionele aangifte (DMFA).

recente gegevens beschikbaar (de dato resp. 31/12/2008, 30/06/2011, 30/06/2015, 30/06/2018, 31/12/2022). We kunnen dus stellen dat voor de bevraging 2023 deze vertraging niet meer speelt.

We kunnen de samenstelling van de WBM-DIMONA-steekproeven vergelijken met de gegevens van RSZ/RSZPPO naar volgende kenmerken: geslacht en leeftijd.

Uit tabel 20 blijkt (rekening houdend met de afwijkende meetmomenten) een sterke congruentie tussen de genderverdeling in de WBM-DIMONA-steekproeven en in de RSZ/RSZPPO-statistieken. Opvallend in beide tijdsreeksen is de systematische vervrouwelijking van de tewerkstelling vooral dan in de periode 2003-2012.

Tabel 20: Vergelijking van de WBM-DIMONA-steekproef en de RSZ/RSZPPO-statistieken 'loontrekkende inwoners Vlaams gewest' naar geslacht

WBM-steekproef op basis van het DIMONA-personeelsregister							
	31/12/2003	31/12/2006	31/12/2009	31/12/2012	31/12/2015	31/12/2018	31/12/2022
Man	55,3%	53,7%	51,6%	51%	49,6%	50,2%	49,3%
Vrouw	44,7%	46,3%	48,5%	49%	50,4%	49,8%	50,7%

RSZ/RSZPPO						
	31/12/2003	31/12/2008	30/06/2011	30/06/2015	30/06/2018	30/12/2022
Man	55,1%	52,7%	51,9%	50,8%	50,6%	50,1%
Vrouw	44,8%	47,3%	48,1%	49,2%	49,4%	49,9%

Wanneer we de WBM-steekproef en RSZ/RSZPPO-gegevens in tabel 21 vergelijken, dan blijkt een lichte ondervertegenwoordiging van de -25-jarigen en een oververtegenwoordiging van de 50-plussers bij alle WBM-steekproeven, en dit met uitzondering van de steekproef 2015 en 2022. In 2022 heeft de oververtegenwoordiging van de jongeren te maken met het administratieve veranderingen wat betreft de registratie van studentenarbeid.

Tabel 21: Vergelijking van de WBM-DIMONA-steekproef en de RSZ/RSZPPO-statistieken 'loontrekkende inwoners Vlaams gewest' naar leeftijdsgroepen

WBM-steekproef op basis van het DIMONA-personeelsregister							
	31/12/2003	31/12/2006	31/12/2009	31/12/2012	31/12/2015	31/12/2018	31/12/2022
-25 jaar	9,9%	9,4%	7,9%	7,6%	7,9%	6,2%	8,8%
25-49 jaar	70,7%	69,1%	68,3%	65,7%	62,8%	62,5%	59,7%
50+ jaar	19,3%	21,5%	23,8%	26,7%	29,3%	31,3%	31,5%

RSZ/RSZPPO						
	31/12/2003	31/12/2008	30/06/2011	30/06/2015	30/06/2018	30/12/2022
-25 jaar	10,7%	9,6%	8,8%	7,6%	6,9%	7,0%
25-49 jaar	70,9%	67,8%	66,2%	63,9%	62,5%	61,3%
50 + meer	18,2%	22,7%	25,0%	28,5%	30,6%	31,7%

Concluderend kunnen we stellen dat de vergelijking tussen de WBM-DIMONA-steekproeven en de beschikbare statistische populatiegegevens slechts minimale verschillen laat optekenen. Voor de afwijkingen op het vlak van geslacht en leeftijdscategorieën vonden we in de meeste gevallen een verklaring in de verschillen tussen de respectieve basisdatabanken op het vlak van methodologie en tijdsdimensie.

1.4 Respons en responskwaliteit

De WBM-enquêtes worden bij hun aankomst optisch ingelezen en op invul kwaliteit gecontroleerd. Zo worden vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen of bij een te grote item-non-respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd wordt is dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moet zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord. Tabel 22 geeft een overzicht van de datacleaning en van het uiteindelijk responsresultaat voor de onderscheiden WBM-metingen.

Het basisbestand bevat respondenten die op het moment van de bevraging niet langer loontrekkende waren (WBM-vragenlijst filtervraag A1 – bijvoorbeeld omwille van (brug)pensionering of werkloosheid sinds het moment van de trekking van de steekproef) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (WBM-vragenlijst filtervraag A2 – bijvoorbeeld omwille van ziekte, zwangerschapsverlof, tijdscrediet of loopbaanonderbreking,...). Deze respondenten moeten enkel de vragen naar klassieke identificatiekenmerken en 'administratieve toestandsgegevens' (op pagina 9 van de vragenlijst) invullen.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de WBM-onderzoekspopulatie en krijgen de volledige vragenlijst inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd. De definitieve WBM-datasets voor de berekening van de WBM-indicatoren en verdere analyses werden op basis van deze informatie/respondenten opgebouwd (11.099 records in 2004, 9.738 records in 2007, 8.937

records in 2010, 15.962 records in 2013, 11.181 records in 2016, 13.160 records in 2019, 8.901 records in 2023).

Tabel 22: Overzichtsschema respons op de WBM-metingen werknemers

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
Aantal verzonden enquêtes (WBM-steekproef)	20.000	20.000	20.000	40.000	30.000	40.000	40.000
aantal niet bestelbaar adres /overleden	37	48	29	126	271	140	200
Effectief aantal uitgezette enquêtes (responsnoemer)	19.963	19.953	19.971	39.874	29.729	39.860	39.800
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	12.268	10.748	9.823	17.353	12.162	14.418	9.652
Bruto-respons	61,1%	53,9%	49,2%	43,5%	40,9%	36,2%	24,2%
onjuiste interpretatie filter pagina 9	11	13	12	22	10	11	0
terugzending met vermelding van taalproblemen of ongeletterdheid	8	3	7	6	9	7	2
enquêtes met hoge item-non-respons	154	86	108	111	61	54	41
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	12.095	10.646	9.696	17.214	12.082	14.346	9.609
aantal volledig ingevulde enquêtes (prestaties afgelopen maand) (WBM-dataset)	11.099	9.738	8.937	15.962	11.181	13.160	8.901
aantal 'pagina 9' (geen prestaties afgelopen maand)	996	908	759	1.252	901	1.186	708
Netto-respons	60,6%	53,3%	48,6%	43,1%	40,6%	36,0%	24,1%

De gerealiseerde steekproef/WBM-dataset ligt bij alle metingen ruim boven de geambieerde 8.000 'records' (met in 2023 9609 meeteenheden) en het antwoordpercentage benadert voor vijf van de zeven metingen het vooropgestelde streefcijfer van 40% (met in 2019 en 2023 een netto-respons dat lager ligt resp. 36% en 24,1%). De WBM-metingen realiseren daarmee voor een 'arbeidsmarkt-brede' schriftelijke peiling een meer dan behoorlijk resultaat. Toch kunnen we niet voorbijgaan aan de vaststelling dat de responsgraad in het afgelopen decennium systematisch is afgenomen: van 60,6% in 2004 over 53,3% in 2007, 48,6% in 2010, 43,1% in 2013, 40,6% in 2016, 36% in 2019 naar 24,1% in 2023. Een dalende responsbereidheid bij grootschalige surveys werd al eerder opgemerkt in de survey-methodologische literatuur (Barbier, Loosveldt, Carton, 2015). Vooral de terugval in 2023 baart zorgen. Wellicht merken we hier ook de impact van bevragsingsmoeiheid - denk maar aan de tevredenheidsenquêtes die geregeld bij een dienstverlening of na een aankoop online worden nagestuurd. Andere mogelijke oorzaken zijn: de daling van de frequentie postbedeling, de reductie van het aantal postbussen in het straatbeeld om de postenquête te deponeren, de pensionering van de generatie oudere werknemers op de arbeidsmarkt die trouw deelneemt aan bevragingen.

De dalende responsgraad is de aanleiding om voor de toekomstige werkbaarheidsmetingen een mix-modus voor te bereiden en uit te proberen.

Bij een mix-modus scenario kunnen respondenten kiezen om de vragenlijst op de gebruikelijke wijze schriftelijk te beantwoorden of die online in te vullen. Dat betekent dat de respondent niet meer een postbus hoeft op te zoeken om de enquêtebundel te deponeren. Op deze manier hopen we niet alleen de algemene respons te verhogen, maar ook meer aansluiting te vinden bij de -30 en 30 tot 40-jarigen en de respons in deze specifieke groepen te verhogen. In kader van een monitor vraagt dit niet alleen een goede voorbereiding en een sluitende aanpak om ervoor te zorgen dat dit vlekkeloos verloopt met voldoende waarborgen voor de privacy en de vergelijkbaarheid, maar ook een uitgebreide evaluatie achteraf van alle voor- en nadelen.

Tabel 23: Overzicht (non) respons op itemniveau voor de WBM-dataset werknemers

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
totaal aantal respondenten/records	N=11.099	N=9.738	N=8.937	N=15.962	N=11.181	N=13.160	N=8.901
volledig ingevuld, geen missing	50,7%	57,1%	58,1%	64,5%	69,3%	71,6%	74,3%
minder dan 10% van de vragen missing	88,0%	87,1%	88,3%	93,2%	94,3%	94,4%	93,3%
minder dan 30% van de vragen missing	96,7%	92,8%	92,0%	96,1%	97,8%	97,5%	95,4%
minder dan 50% van de vragen missing	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een blik op de ‘item-non-respons’ en de invul kwaliteit van de vragenlijsten ‘achter’ de definitieve WBM-datasets (zie tabel 23) leert ons dat voor elke meting in minstens 87% van de gevallen meer dan 90% van de vragen beantwoord werden, in meer dan de helft van de enquêtes zijn alle vragen ingevuld. De meting 2023 geeft de beste kwaliteit op het vlak van item-(non-)respons. Voor deze meting zijn 74,3% van de vragenlijsten volledig ingevuld en bij 93,3% van de respondenten is minder dan 10% van de vragen niet ingevuld.

1.5 Controle op representativiteit van de respons

Een behoorlijke respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een non-responsanalyse, waarbij een staal van non-respondenten intensief wordt benaderd en (eventueel in verkorte vorm) bevroegd, zou toelaten het profiel van de non-respondent voor een aantal centrale onderzoeksvariabelen op te maken en met dat van de respondentengroep te vergelijken. Op die manier zouden – in functie van een correcte interpretatie van de onderzoeksresultaten - responsvertekeningen exacter kunnen worden ingeschat. Omwille van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gehanteerde privacy-procedures zijn dergelijke non-responsanalyses echter niet mogelijk. We kunnen enkel de initiële (DIMONA-)steekproef en de respondentengroep vergelijken op drie kenmerken, nl. geslacht, leeftijd en sector.

1.5.1 Controle representativiteit van de respons naar geslacht en leeftijd

De vergelijking tussen leeftijd en geslacht is vrij eenvoudig omwille van de uniforme definiëring van deze variabelen in administratieve bestanden (brongegevens initiële DIMONA-steekproef) en de vragenlijst (gerealiseerde steekproef).

Wanneer we de verdeling naar geslacht voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken (tabel 24), dan blijkt de relatief grotere deelnamebereidheid van vrouwen aan het onderzoek. Het gaat hier over een beperkt doch – ook omwille van de steekproefomvang - significant verschil.

Simulaties met wegingscorrectie voor de oververtegenwoordiging van vrouwen laten zien dat dit de kengetallen marginaal beïnvloedt.⁸ Bovendien ontbreekt in het DIMONA-bestand informatie over de genderverdeling in de feitelijke onderzoekspopulatie (loontrekkenden *met effectieve arbeidsprestaties in de maand voor de bevraging*), zodat wegingsoperaties zelf een bron van fouten zouden kunnen vormen. Daarenboven neutraliseert de weging naar leeftijd voor een aantal indicatoren deels de effecten van deze naar geslacht (zie verder).

⁸ Het gaat hier om een effect $\leq 0,2$ procentpunt. Uitzondering hierop vormen de indicatoren fysieke belasting (gewogen kengetal 2013/2019/2023 0,3 en 2016 0,4 procentpunt hoger), emotionele belasting (gewogen kengetal 2016 0,3 en 2019/2023 0,5), werkstress gewogen kengetal 2019/2023 0,5 procentpunt lager), welbevinden in het werk (gewogen kengetal 2019/2023 0,3 procentpunt hoger), werkdruk (gewogen kengetal 2019/2023 0,3 procentpunt lager).

Tabel 24: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef werknemers naar geslacht

	man	vrouw
2004		
Initiële steekproef	55,3%	44,7%
ingevulde enquêtes (N=10.371)	52,5%	47,5%
'pagina 9' (N=976)	48,4%	51,6%
Gerealiseerde steekproef	52,2%	47,8%
2007		
Initiële steekproef	55,3%	44,7%
ingevulde enquêtes (N=9.578)	52,5%	47,5%
'pagina 9' (N=886)	48,4%	51,6%
Gerealiseerde steekproef	52,2%	47,8%
2010		
Initiële steekproef	47,8%	52,2%
ingevulde enquêtes (N=8.848)	40,5%	59,5%
'pagina 9' (N=755)	47,3%	52,7%
Gerealiseerde steekproef	51,5%	48,5%
2013		
Initiële steekproef	51,0%	49,0%
ingevulde enquêtes (N=15.724)	47,0%	53,0%
'pagina 9' (N=1.225)	41,5%	58,5%
Gerealiseerde steekproef	46,5%	53,4%
2016		
Initiële steekproef	49,6%	50,4%
ingevulde enquêtes (N=11.161)	44,9%	55,1%
'pagina 9' (N=891)	36,5%	63,5%
Gerealiseerde steekproef	44,3%	55,7%
2019		
Initiële steekproef	50,2%	49,8%
ingevulde enquêtes (N=13.128)	44,0%	56,0%
'pagina 9' (N=1.136)	36,4%	63,6%
Gerealiseerde steekproef	43,4%	56,6%
2023		
Initiële steekproef	49,3%	50,7%
ingevulde enquêtes (N=8.880)	43,5%	56,5%
'pagina 9' (N=693)	38,5%	61,5%
Gerealiseerde steekproef	44,8%	55,2%

2004 $\chi^2=16,753$; $p=0,000$, 2007 $\chi^2=13,822$; $p=0,000$, 2010 $\chi^2=25,217$; $p=0,000$, 2013 $\chi^2=50,343$; $p=0,000$, 2016 $\chi^2=49,541$; $p=0,000$, 2019 $\chi^2=100,786$; $p=0,000$, 2023 $\chi^2=60,516$; $p=0,000$

Wanneer we de verdeling naar leeftijdsgroepen voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken (zie tabel 25), dan kunnen eveneens – wegens de steekproefomvang significante – afwijkingen vastgesteld worden. Op basis van een analyse van de gestandaardiseerde residuen bij de chi²-toetsing, registreren we sinds 2007 een ondervertegenwoordiging van de jongeren en een oververtegenwoordiging van de 50+’ers. Waar de ondervertegenwoordiging van de jongeren zich in de eerste meting nog enkel situeerde bij de -25-jarigen, breidt deze ondervertegenwoordiging zich in de volgende metingen geleidelijk uit tot de – 40-jarigen.

Tabel 25: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef werknemers naar leeftijd

	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50jaar en +
2004					
Initiële steekproef	9,9%	12,5%	29,0%	29,2%	19,3%
ingevulde enquêtes	7,6%	12,9%	30,3%	31,5%	17,6%
'pagina 9' (N=980)	9,1%	9,2%	15,8%	18,5%	47,5%
Gerealiseerde steekproef	7,7%	12,6%	29,1%	30,5%	20,1%
2007					
Initiële steekproef	9,4%	12,5%	27%	29,6%	21,5%
ingevulde enquêtes	7,3%	11,4%	26,9%	32,5%	21,9%
'pagina 9' (N=889)	6,2%	9%	17,2%	16,3%	51,2%
Gerealiseerde steekproef	7,2%	11,2%	26,1%	31,1%	24,4%
2010					
Initiële steekproef	7,9%	12,7%	26,1%	29,4%	23,8%
ingevulde enquêtes	5,6%	10,7%	25,1%	32,3%	26,3%
'pagina 9' (N=758)	5,4%	8,8%	14,6%	19,1%	52,0%
Gerealiseerde steekproef	5,6%	10,6%	24,4%	31,0%	28,4%
2013					
Initiële steekproef	7,6%	12,0%	25,2%	28,5%	26,7%
ingevulde enquêtes	5,3%	9,4%	23,0%	31,3%	31,0%
'pagina 9' (N=1.225)	4,1%	8,5%	16,2%	17,9%	53,3%
Gerealiseerde steekproef	5,2%	9,3%	22,5%	30,3%	32,6%
2016					
Initiële steekproef	6,9%	11,9%	25,2%	26,6%	29,3%
ingevulde enquêtes	5,5%	9,7%	22,1%	28,3%	34,4%
'pagina 9' (N=884)	3,2%	7,9%	17,6%	17,9%	53,8%
Gerealiseerde steekproef	5,3%	9,6%	21,8%	21,5%	39,8%
2019					
Initiële steekproef	6,3%	12,2%	25,2%	25,1%	31,2%
ingevulde enquêtes	4,3%	9,6%	20,8%	25,9%	39,3%
'pagina 9' (N=1.130)	3,6%	5,3%	15,6%	17,2%	58,3%
Gerealiseerde steekproef	4,3%	9,4%	20,5%	25,4%	41,4%
2023					

Initiële steekproef	8,8%	11,5%	23,8%	24,4%	31,5%
ingevulde enquêtes	2,7%	7,5%	19,3%	25,6%	45,0%
'pagina 9' (N=684)	14,9%	4,4%	11,4%	14,8%	54,5%
Gerealiseerde steekproef	3,6%	7,2%	18,7%	24,8%	45,7%

2004 $\chi^2=50.131$, $p=0,000$, 2007 $\chi^2=43.312$, $p=0,000$, 2010 $\chi^2=72.886$; $p=0,000$, 2013 $\chi^2=199.940$; $p=0,000$, 2016 $\chi^2=114.732$; $p=0,000$, 2019 $\chi^2=262.253$; $p=0,000$, 2023 $\chi^2=617.076$; $p=0,000$

In 2023 is de afwijking van de initiële steekproef en de gerealiseerde steekproef opvallend groter bij de -25-jarigen. Dit heeft te maken met de opname sinds 2022 van stagiairs (bijvoorbeeld in de medische sector) in Dimona⁹. Deze respondenten hebben aangegeven dat zij geen werknemer maar student waren, en dus enkel de pagina 9 ingevuld.

Ook hier beïnvloeden eventuele wegingscorrecties voor de variabele 'leeftijd' de onderzoeksresultaten voor een aantal indicatoren slechts marginaal¹⁰. Omdat we worden geconfronteerd met het ontbreken van feitelijke informatie over de exacte leeftijdsstructuur voor de specifieke WBM-onderzoekspopulatie in het DIMONA-basisbestand¹¹, zouden wegingsoperaties zelf een bron van fouten kunnen vormen. Voor een aantal indicatoren neutraliseren de weging naar respectievelijk geslacht en leeftijd deels elkaar. Zo zal bij een weging naar leeftijd het gewogen gemiddelde voor gebrekkig relatie met de direct leidinggevende doen dalen (problematiek groter bij de oudere werknemers) terwijl dat bij een weging naar geslacht net omgekeerd is (mannen worden meer geconfronteerd met de problematiek). Omgekeerd ligt het kengetal voor de werk-privébalans ten aanzien van het ongewogen gemiddelde hoger bij weging naar leeftijd en lager bij weging naar geslacht.

1.5.2 Controle representativiteit van de respons naar sector

De vergelijking naar sector heeft slechts indicatieve waarde omdat de NACE-sectorclassificatie in administratieve databanken en de informatie van de respondent over de economische activiteit van zijn/haar onderneming (svestiging) niet noodzakelijk equivalent zijn. Bovendien kunnen op basis van de beschikbare informatie de 'RSZPPO-werknemers' in de DIMONA-steekproef tot 2023 niet uitgesplitst worden naar sector: zij werken hoofdzakelijk in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en

⁹ Voor meer info zie https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nso/dimona/principaldata.html

¹⁰ Het gaat hier om een effect $\leq 0,2$ procentpunt. Uitzondering hierop vormen de indicatoren leermogelijkheden (gewogen kengetal 2013 0,3, 2016 0,4 en 2019 0,6 en 2023 0,9 procentpunt lager), emotionele belasting (gewogen kengetal 2019 0,3 en 0,4 procentpunt hoger, en ondersteuning door de directe leiding (gewogen kengetal 2016/2019 0,3 procentpunt en 2023 0,8 procentpunt lager), werkdruk (gewogen kengetal 0,3 2023 procentpunt lager).

¹¹ In dit verband is het vermeldenswaard dat de analyse van de informatie van de 'pagina 9-respondenten' (geen prestaties in de maand voor de bevraging) onvolkomenheden in de initiële steekproef ten aanzien van de onderzoekspopulatie en vooral de aanwezigheid van (brug)gepensioneerden in het bronbestand aan de oppervlakte brengt.

gezondheids- en welzijnszorg. Ten slotte dient nog vermeld dat in de loop van de WBM-metperiode de NACE-sectorclassificatie werd aangepast¹².

We maken hier de vergelijking tussen de initiële steekproef en de WBM-dataset en niet met de generaliseerde steekproef omdat we voor de respondenten 'pagina 9' over geen informatie beschikken over de sector waar ze zijn tewerkgesteld.

Voor een aantal sectoren stellen we in tabel 26 een opvallende (maar deels verklaarbare) afwijking vast tussen de initiële steekproef en de WBM-dataset:

- Bij de ondervertegenwoordiging van de zakelijke dienstverlening in de WBM-dataset spelen diverse factoren een rol. Zo correspondeert de NACE-categorie 'Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven' niet volledig met de omschrijving in de vragenlijst 'diensten aan ondernemingen (bijv. schoonmaak, vastgoed, consultancy, ...)'. Een dergelijke ruime sectoromschrijving verklaart tevens waarom een groot aantal respondenten zichzelf in de categorie 'overige diensten' hebben ondergebracht. Voor de uitzendkrachten (die volgens de administratieve indeling eveneens ressorteren onder genoemde NACE-code), is het bij de bevraging expliciet de bedoeling dat de respondenten zich in de sector van de 'gebruiker' positioneren.
- Ook voor de handelssector stellen we een opvallende ondervertegenwoordiging in de WBM-dataset vast. Vermoedelijk hebben een aantal respondenten uit de handel zichzelf bij de 'overige diensten' ondergebracht. Volgens de administratieve onderverdeling horen ook activiteiten als de handelsbemiddeling en de reparatie tot de betrokken NACE-groep.
- De vastgestelde oververtegenwoordiging van de sector gezondheids- en welzijnszorg in de WBM-dataset kan voor een deel teruggebracht worden tot de differentiële behandeling van RSZPPO-werknemers in beide databronnen. Daarnaast registreren we sinds de meting 2013 een toename van dit sectoraandeel in de WBM-dataset: wellicht is de meer gedetailleerde sectoridentificatie (op het niveau van subsectoren van de gezondheids- en welzijnszorg) sinds de WBM-meting 2013 hiervoor medeverantwoordelijk.
- Voor een aantal sectoren zoals de bouw, de horeca en de handel neemt de discrepantie tussen de initiële en de WBM-dataset toe. Mogelijks ligt de tewerkstelling van anderstalige werknemers in deze sectoren hier aan de basis.

¹² Op 1 januari 2008 is een nieuwe NACE-Bel-nomenclatuur in voege getreden (NACE-Bel 2008 of NACE Rev. 2). Ze is de opvolger van de nomenclatuur die sinds 1993 in voege is getreden en die in 2003 reeds enkele wijzigingen kende. De structuur is ongewijzigd gebleven, maar er zijn nieuwe rubrieken bijgekomen en de inhoud van bepaalde codes werd grondig gewijzigd. Op basis van de conversietabel die werd opgemaakt naar aanleiding van de overstap van NACE-BEL 2003 naar de NACE-BEL 2008 zijn aan de sectoren de nieuwe corresponderende codes toegekend. Sinds de meting 2019 is -door het samenvoegen van de RSZ en RSZPPO- het mogelijk de RSZPPO werknemers te verdelen over de verschillende NACE-sectoren.

- De initiële steekproef (toestand 31 december 2003) telt relatief meer werknemers uit de horeca en relatief minder werknemers uit de transportsector. Het verschil vindt zijn oorsprong in een aantal kinderziekten bij DIMONA. Vanaf 2007 is dit geen probleem meer.

In de rand van de responsanalyse naar sector kan nog opgemerkt worden dat, als gevolg van het antwoordpercentage bij de WBM-werknemersbevragingen en van de substantiële verhoging van de steekproefomvang sinds 2013, voor een groter aantal sectoren (met minimaal aantal van 200 eenheden gerealiseerde respons) betrouwbare bedrijfstakanalyses mogelijk zijn dan initieel vooropgesteld. Voor de WBM-meting 2023 gaat het om: de metaalindustrie, de chemische nijverheid, de voedingsindustrie, de bouwsector, de handel, de transportsector, de financiële sector, de zakelijke dienstverlening, de openbare besturen, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg (met aparte analyses voor de subsectoren ziekenhuizen, rusthuizen, jeugdbijstand/gehandicaptenzorg/welzijnswerk).

Tabel 26: Vergelijking initiële en WBM-dataset werknemers naar sector

	2004		2007		2010		2013	
	initiële	WBM-dataset	initiële	WBM-dataset	initiële	WBM-dataset	initiële	WBM-dataset
Voeding (NACE 10-12)	3,1%	2,8%	3,2%	2,9%	2,9%	2,9%	2,6%	2,6%
Textiel en confectie (NACE 13-15)	1,7%	2,4%	1,4%	1,9%	1,1%	1,4%	0,8%	1,2%
Chemie (NACE 20-22)	3,0%	4,2%	3,1%	4,4%	2,8%	4,4%	2,6%	4,4%
Metaal (NACE 24-30, 33)	8,5%	9,2%	7,7%	8,8%	7,1%	8,3%	6,1%	7,4%
Bouw (NACE 41-43)	5,6%	5,5%	5,9%	5,5%	6,3%	5,3%	6,0%	4,9%
Handel (NACE 45-47, 95)	11,8%	8,1%	12,1%	7,5%	12,8%	7,7%	14,0%	7,6%
Horeca (NACE 55-56)	3,3%	2,1%	3,2%	2,1%	2,5%	1,8%	2,3%	1,5%
Transport (NACE 49-52)	4,4%	5,4%	5,0%	4,1%	5,4%	3,6%	5,1%	3,3%
Post-telecom (NACE 53, 61)	2,2%	2,4%	2,0%	2,6%	1,7%	2,4%	1,6%	1,6%
Financiële instellingen (NACE 64-66)	3,9%	4,2%	3,5%	3,7%	3,7%	4,0%	3,6%	3,6%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 68-74,77-82)	9,0%	5,6%	9,6%	6,3%	10,1%	7,3%	10,9%	6,8%
Openbaar bestuur (NACE 84)	5,7%	10,9%	5,7%	10,9%	5,2%	10,4%	5,1%	12,8%
Onderwijs (NACE 85)	9,4%	10,6%	8,6%	10,4%	9,7%	11,1%	9,6%	11,4%
Gezondheid/ welzijnszorg (NACE 75,86-88)	10,2%	13,8%	10,4%	14,9%	13,0%	15,7%	12,5%	17,6%
Overige	9,5%	12,8%	9,3%	14,0%	8,7%	13,7%	8,4%	12,9%
RSZPPO (*)	8,7%		7,1%		7,1%		8,7%	
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	2016		2019		2023	
	initiële	WBM-data-set	initiële	WBM-data-set	initiële	WBM-data-set
Voeding (NACE 10-12)	2,8%	2,7%	2,7%	2,9%	2,6%	2,5%
Textiel en confectie (NACE 13-15)	0,8%	1,1%	0,7%	1,1%	0,7%	1,1%
Chemie (NACE 20-22)	2,5%	4,5%	2,8%	4,7%	2,6%	4,9%
Metaal (NACE 24-30, 33)	5,7%	7,1%	5,7%	7,0%	5,4%	6,5%
Bouw (NACE 41-43)	5,7%	5,2%	5,5%	4,3%	5,3%	3,9%
Handel (NACE 45-47, 95)	13,7%	6,9%	13,4%	6,6%	12,5%	6,2%
Horeca (NACE 55-56)	2,2%	1,2%	2,3%	1,3%	2,1%	0,8%
Transport (NACE 49-52)	4,8%	3,5%	5,2%	3,7%	5,1%	3,6%
Post-telecom (NACE 53, 61)	1,4%	2,3%	1,3%	2,0%	1,2%	1,8%
Financiële instellingen (NACE 64-66)	3,5%	3,9%	3,4%	3,6%	2,8%	3,3%
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 68-74,77-82)	12,0%	5,7%	13%	5,9%	12,8%	6,1%
Openbaar bestuur (NACE 84)	4,8%	11,8%	4,3%	11,1%	10,0%	12,5%
Onderwijs (NACE 85)	10,0%	12,3%	10,0%	13,0%	13,5%	14,1%
Gezondheid/ welzijnszorg (NACE 75,86-88)	13,2%	18,7%	13,3%	19,2%	15,2%	19,6%
Overige	8,7%	13,1%	8,0%	13,4%	8,3%	13,0%
RSZPPO (*)	8,2%		7,9%			
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(*) Bij de gerealiseerde steekproef zijn de werknemers 'RSZPPO' verdeeld over de andere sectoren.

De nace-codes die in de tabel vermeld worden hebben betrekking op de NACE-bel 2008. Voor de meting 2004 en 2007 werd gebruik gemaakt van de NACE-bel 2003. De respectievelijke codes waren voeding (NACE 15-16), textiel en confectie (NACE 17-19), chemie (NACE 24-25), metaal (NACE 27-35), bouw (NACE 45), handel (NACE 51-52), horeca (NACE 55), transport (NACE 60-63), post-telecom (NACE 64), financiële instellingen (NACE 65-67), onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE 70-74), openbaar bestuur (NACE 75), onderwijs (NACE 80), gezondheid/welzijnszorg (NACE 85).

1.6 Evolutie in de kenmerken van de werknemers over de meetperiode 2004-2023

In deze paragraaf analyseren we de evoluties in de samenstelling van de WBM-dataset op basis van een reeks identificatievariabelen in de WBM-vragenlijst. Het gaat daarbij om een aantal persoonskenmerken (geslacht, leeftijd) en om een aantal arbeidssituatiekenmerken (contractvorm, dienstomvang, jobsoort, ondernemingsomvang, sector). We confronteren de gedane vaststellingen waar mogelijk met beschikbare 'externe' informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt/in de werknemerspopulatie in het afgelopen decennium.

Op het vlak van geslacht (zie tabel 27) noteren we een toename van het aandeel vrouwelijke respondenten. Deze toename situeert zich voornamelijk in de periode 2004-2016. Over de volledige WBM-meetperiode stijgt het aandeel vrouwen in de WBM-dataset van 47,5% bij de nulmeting 2004 naar 56,5% bij de meest recente meting 2023. Deze trend naar 'vervrouwelijking van de arbeidsmarkt' werd reeds vastgesteld bij de bespreking van de DIMONA-steekproeven en de RSZ-data (tabel 20, zie hoger).

Tabel 27: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar geslacht 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
man	52,5%	51,0%	47,8%	47,0%	44,9%	44,0%	43,5%
vrouw	47,5%	49,0%	52,2%	53,0%	55,1%	56,0%	56,5%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10311	9578	8848	15724	11161	13128	8880

Chi²=4,157; p=0,041 (2004-2007), Chi²=18,639; p=0,000 (2007-2010), Chi²=1,79; p=0,224 (2010-2013), Chi²=11,593; p=0,001 (2013-2016), Chi²=1,912; p=0,167 (2016-2019), Chi²=0,611; p=0,434 (2019-2023), Chi²=154,033; p=0,000 (2004-2023)

Analyse van de WBM-dataset (in tabel 28) laat een systematische afname resp. toename zien van het aandeel werknemers in de jongere leeftijdscategorieën, resp. van de oudere werknemers. Voor alle meetpunten registreren we een significante verschuiving in de leeftijdsstructuur van de onderzoeksgroep (WBM-dataset): over de volledige WBM-meetperiode halveert het aandeel -30-jarigen en het aandeel 30-39-jarigen met bijna een derde; het aandeel 50-plussers wordt bijna driemaal zo groot, voor de groep 55-plus is er zelfs sprake van bijna een verviervoudiging. Vooral sinds 2016 is het aandeel van de 55-plus sterk toegenomen. De vergrijzingstendens sluit aan bij de evolutie in de populatiegegevens (RSZ Vlaamse arbeidsmarkt, tabel 21) .

Tabel 28: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar leeftijd 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
-30 jaar	20,5%	18,7%	16,3%	14,7%	15,2%	14,1%	10,1%
30-39 jaar	30,4%	26,9%	25,1%	23,0%	22,1%	20,8%	19,3%
40-49 jaar	31,5%	32,5%	32,3%	31,3%	28,3%	25,9%	25,6%
50-54 jaar	11,7%	13,4%	15,5%	16,4%	18,0%	16,6%	16,5%
55+ jaar	5,9%	8,5%	10,7%	14,6%	16,4%	22,7%	28,4%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10345	9602	8863	15757	11166	13137	8879

Chi² =90,915; p=0,000 (2004-2007), Chi² =57,916; p=0,000 (2007-2010), Chi² =98,241; p=0,000 (2010-2013), Chi² =46,675; p=0,000 (2013-2016), Chi² =149,163; p=0,000 (2016-2019), Chi² =140,754; p=0,000 (2019-2023), Chi² =2183,975; p=0,000 (2004-2023),

Ook in de verdeling van de WBM-dataset naar functiecategorieën (in tabel 29) registreren we – met uitzondering van het interval 2004-2007 en interval 2016-2019- significante verschuivingen bij de opeenvolgende metingen: over de volledige meetperiode 2004-2023 doen de meest opvallende evoluties zich voor bij de geschoolde arbeiders (hun aandeel daalt van 20,4% naar 11,3%), bij de werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie (hun aandeel stijgt van 16,9% naar 23,6%) en bij de groep ‘professionals en middenkader’ (hun aandeel stijgt van 14,0% naar 20,9%). Deze evoluties in de Gerealiseerde steekproef liggen in lijn met andere analyses rond de ontwikkelingen in de job(kwalificatie)structuur van de Vlaamse werkgelegenheid in de afgelopen decennia (Vanderbiesen, 2015). Ook de beroepenmonitor van het Steunpunt Werk toont een aantal verschuivingen in de Vlaamse beroepenstructuur tussen 2011 en 2022 en staft deels enkele bevindingen over de evolutie van de functiecategorieën (o.a. een toename van werkenden in elementaire beroepen, managers en intellectuele beroepen).¹³

¹³ [Beroepenmonitor \(steunpuntwerk.be\)](https://www.steunpuntwerk.be/beroeppenmonitor)

Tabel 29: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar jobsoort 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
kortgeschoolde arbeider	14,4%	14,3%	13,5%	11,7%	12,2%	11,3%	9,7%
geschoolde arbeiders	20,4%	19,1%	17,4%	16,2%	13,4%	12,9%	11,3%
uitvoerende bediende	28,8%	28,4%	30,1%	30,5%	28,7%	28,6%	27,8%
zorg- en onderwijs-functie	16,9%	17,7%	18,7%	20,2%	21,8%	22,3%	23,6%
middenkader of professional	14,0%	15,2%	15,1%	15,9%	18,1%	19,0%	20,9%
kader of directie	5,4%	5,3%	5,1%	5,5%	5,8%	5,9%	6,9%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10604	9415	8690	15564	10937	12824	8776

Chi²=10,791; p=0,056 (2004-2007), Chi²=16,069; p=0,007 (2007-2010), Chi²=30,786; p=0,007 (2010-2013), Chi²=69,905; p=0,007 (2013-2016), Chi²=8,036; p=0,154 (2016-2019), Chi²=47,321; p=0,000 (2019-2023) Chi²=593,434; p=0,000 (2004-2023)

Het aandeel van de contractvorm 'tijdelijke arbeid' in de WBM-datasets (zie tabel 30) daalt (significant) van 7,6% bij de nulmeting 2004 naar 5,1% bij de meting 2010 en stabiliseert dan op dit peil tot de meting van 2019. In 2023 tekenen we opnieuw een daling op tot 4%.

De EAK-statistieken laten een congruente daling van het aandeel tijdelijke arbeid zien van 7,1% in 2004 naar 6,1% in 2013, maar registreren daarna opnieuw een stijging (met voor 2019 een aandeel tijdelijke arbeid van 8,4% (let wel; tijdreeksbreuk na 2016). In 2022 wordt voor het Vlaams Gewest een aandeel van 6,9% tijdelijke arbeid opgetekend (let wel: tijdreeksbreuk na 2020)¹⁴.

Tabel 30: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar contractvorm 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
vast	92,4%	94,2%	94,9%	95,0%	94,6%	94,9%	96,0%
tijdelijk	7,6%	5,8%	5,1%	5,0%	5,4%	5,1%	4,0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10682	9498	8766	15747	11043	13004	8845

Chi²=25,058; p=0,000 (2004-2007), Chi²=4,330; p=0,037 (2007-2010), Chi²=0,127; p=0,721 (2010-2013), Chi²=2,175; p=0,140 (2013-2016), Chi²=1,232; p=0,269 (2016-2019), Chi²=13,450; p=0,000 (2019-2023), Chi²=111,452; p=0,000 (2004-2023)

¹⁴ Zie de gegevens over (de evolutie van) het aandeel van tijdelijke arbeid bij loontrekkenden (20-64 jaar) (Vlaanderen binnen Europa) in het Vlaams gewest op basis van de Eurostat Labour Force Survey op www.steunpuntwerk.be.

Op het vlak van dienstomvang (voltijdse versus deeltijdse arbeid, zie tabel 31) noteren we een systematische afname resp. toename van het aandeel voltijdse resp. deeltijdse werknemers: we registreren, met uitzondering van het interval 2010-2013 en het interval 2016-2019, een significante verschuiving tussen de opeenvolgende meetpunten. Over de volledige WBM-metperiode daalt het aandeel voltijders in de onderzoeksgroep (WBM-dataset) van 75,8% bij de nulmeting 2004 naar 67,9% in 2023. De complementaire stijging van het aandeel deeltijds tewerkgestelden komt op rekening van de 'grote deeltijders' (dienstomvang 60% of meer van een voltijdse job): hun aandeel stijgt van 14,5% bij de WBM-meting 2004 naar 24,3% in 2023. Het aandeel 'kleine deeltijders' (dienstomvang minder dan 60% van een voltijdse job) blijft min of meer stabiel in de periode 2004-2019 en schommelt rond de 9 à 10%. Voor de laatste werkbaarheidsmeting (2023) is er wel sprake van een daling van het aandeel kleine deeltijders tot 7,8%.

De EAK-statistieken illustreren de 'opmars' van deeltijdse arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, met een stijging van het aandeel van 20,9% in 2004 naar 24,0% in 2022¹⁵.

Tabel 31: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar dienstomvang 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
voltijds	75,8%	73,8%	71,0%	70,2%	69,3%	68,4%	67,9%
deeltijds 60%+	14,5%	16,2%	18,9%	19,6%	22,1%	22,7%	24,3%
deeltijds -60%	9,6%	10,0%	10,1%	10,2%	8,6%	8,9%	7,8%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10689	9475	8757	15752	11032	13026	8849

Chi²=10,167; p=0,002 (2004-2007), Chi²=24,291; p=0,000 (2007-2010), Chi²=2,037; p=0,361 (2010-2013), Chi²=36,901; p=0,000 (2013-2016), Chi²=2,036; p=0,269 (2016-2019), Chi²=12,867; p=0,002 (2019-2023), Chi²=302,466; p=0,000 (2004-2023)

De verschuivingen tussen de opeenvolgende WBM-metingen in de samenstelling van de gerealiseerde steekproef naar grootte van (de vestiging van) de onderneming of instelling, waar de betrokken werknemers tewerkgesteld zijn, blijven beperkt - zo blijkt uit de gegevens en de verschiltoetsingen in tabel 32. Over de volledige meetperiode 2004-2023 registreren we wel een (significante) toename van het aandeel werknemers in de grotere bedrijven met meer dan 500 werknemers (van 23,8% naar 33,7%) en een compenserende daling in kmo's met minder dan 50 werknemers (van 39,0% naar 28,4%).

¹⁵ Zie de gegevens over (de evolutie van) het aandeel van deeltijdse arbeid bij werkenden (20-64 jaar) in het Vlaams gewest op basis van de Eurostat Labour Force Survey op www.steunpuntwerk.be.

Tabel 32: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar bedrijfsgrootte 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
< 10 wkn	13,7%	12,9%	12,1%	11,6%	11,0%	9,5%	8,0%
10-49 wkn	25,3%	23,8%	23,7%	22,9%	22,2%	22,0%	20,4%
50-99 wkn	13,6%	13,8%	13,8%	13,4%	13,5%	13,1%	13,3%
100-499 wkn	23,6%	23,8%	23,6%	24,6%	26,5%	24,9%	24,6%
> 499 wkn	23,8%	25,7%	26,9%	27,6%	28,7%	30,5%	33,7%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	10625	9377	8792	15505	10927	12842	8754

Chi² =14,599; p= 0,006 (2004-2007), Chi² =4,956; p= 0,292 (2007-2010), Chi² =6,850; p= 0,144 (2010-2013), Chi² =6,018; p= 0,198 (2013-2016), Chi² =20,181; p= 0,000 (2016-2019), Chi² =37,322; p= 0,000 (2019-2023), Chi² =358,707; p= 0,000 (2004-2023).

Tabel 33: Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar sector 2004-2023

	2004	2007	2010	2013	2016	2019	2023
productie van voeding	2,8%	2,9%	2,8%	2,6%	2,7%	2,9%	2,5%
productie van textiel-confectie	2,4%	1,9%	1,4%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%
chemie	4,2%	4,4%	4,4%	4,4%	4,5%	4,7%	4,9%
metaalindustrie	9,2%	8,8%	8,3%	7,4%	7,1%	7,0%	6,5%
bouw	5,5%	5,5%	5,3%	4,9%	5,2%	4,3%	3,9%
groot- en kleinhandel	8,1%	7,5%	7,7%	7,6%	6,9%	6,6%	6,2%
horeca	2,1%	2,1%	1,8%	1,5%	1,2%	1,3%	0,8%
transport	3,7%	4,1%	3,6%	3,3%	3,5%	3,7%	3,6%
post en telecommunicatie	2,4%	2,6%	2,4%	1,6%	2,3%	2,0%	1,8%
banken en verzekeringen	4,2%	3,7%	4,0%	3,6%	3,9%	3,6%	3,3%
diensten aan ondernemingen	5,6%	6,3%	7,3%	6,8%	5,7%	5,9%	6,1%
openbaar bestuur	10,9%	10,9%	10,4%	12,8%	11,8%	11,1%	12,5%
onderwijs	10,6%	10,4%	11,1%	11,4%	12,3%	13,0%	14,1%
gezondheid en welzijnzorg	13,8%	14,9%	15,7%	17,6%	18,7%	19,2%	19,6%
overige	14,5%	14,0%	13,7%	12,9%	13,1%	13,6%	13,0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	11020	9633	8836	15796	11095	12924	8812

Chi²=25,202; p=0,033 (2004-2007), Chi²=26,433; p=0,023 (2007-2010), Chi²=82,162; p=0,023 (2010-2013), Chi²=54,481; p=0,000 (2013-2016), Chi²=22,817; p=0,063 (2016-2019), Chi²=36,326; p=0,000 (2019-2023), Chi²=386,387; p=0,000 (2004-2023)

Bij elke WBM-editie – met uitzondering van 2019- registreren we een statistisch betekenisvolle, maar beperkte verschuiving in de sectorstructuur van de dataset (zie tabel 33). Op basis van analyse van de gestandaardiseerde residuen bij de χ^2 -verschiltoetsing kunnen we (voor de volledige meetperiode) 2004-2023 besluiten tot een significante daling van het aandeel van de textiel- en confectienijverheid, de metaalindustrie, de handel, de horeca, groot- en kleinhandel en de bouw en een significante stijging van het aandeel van de onderwijssector en de gezondheids- en welzijnszorg.

1.7 Conclusies m.b.t. de surveytechnische kwaliteit van de WBM-metingen bij werknemers

De WBM-metingen bij werknemers realiseren voor een schriftelijke peiling een behoorlijk responsresultaat.

- het antwoordpercentage overtreft het vooropgestelde streefcijfer van 40% tot 2016, daarna is er evenwel sprake van een daling tot 36% in 2019 naar amper 24% in 2023, een responsresultaat dat aanleiding is tot het voorbereiden van een mixed-modusbevraging voor toekomstige werkbaarheidsmetingen;
- de gerealiseerde steekproef/WBM-dataset ligt bij alle metingen boven de geambieerde 8.000 'records';
- de invul kwaliteit van de ingeleverde vragenlijsten, waarop de definitieve datasets gebaseerd zijn, is meer dan bevredigend.

De controles op de vanuit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid toegeleverde DIMONA-steekproefbestanden brengen geen anomalieën of onverklaarbare afwijkingen aan het licht. De gerealiseerde steekproeven (WBM-datasets) wijken - voor de samenstelling naar geslacht, leeftijd en sector – hier en daar af van de initiële steekproef- en populatiegegevens, met een lichte ondervertegenwoordiging van mannen en jongeren. Mede op basis van het initieel advies van deskundigen van de Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap¹⁶, werd besloten de vastgestelde afwijkingen niet door weging te corrigeren. Daarbij speelt een dubbele argumentatie. Enerzijds gaat het over beperkte afwijkingen en zou een wegingscorrectie de kengetallen voor de WBM-indicatoren niet of slechts beperkt beïnvloeden. Anderzijds zijn de statistische gegevens, die ons een correct beeld zouden kunnen verstrekken van de afgebakende WBM-populatie (*loontrekkenden mét arbeidsprestaties in de afgelopen maand vóór de bevraging*), niet voorhanden en zou een wegingsoperatie op zich extra fouten kunnen teweegbrengen.

¹⁶ Ten tijde van de analyse van de gegevens van de WBM-nulmeting 2004 werd hierover advies ingewonnen bij APS, de voorloper van de Studiedienst van de Vlaamse Regering.

De verschuivingen in de samenstelling van de onderzoeksgroep (WBM-dataset) bij de opeenvolgende WBM-metingen op het vlak van geslacht, leeftijd, contractvorm, dienstomvang, omvang van de onderneming/organisatie en sector, zijn beperkt en liggen in lijn met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de opeenvolgende WBM-metingen een representatief beeld geven van de (werkbaarheids)situatie van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

2. De werkbaarheidsmetingen bij zelfstandige ondernemers

2.1 Populatieafbakening, steekproefontwerp en organisatie van de enquêtering

Sinds 2007 brengt de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ook de jobkwaliteit en de werkbeleving van zelfstandige ondernemers in kaart via een driejaarlijkse (sinds 2019 vierjaarlijkse) peiling. De arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020 ('meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen') hebben immers betrekking op alle werkenden, dus ook zelfstandige ondernemers. Een beleid, dat de keuze voor het ondernemerschap wil aanmoedigen en gunstige randvoorwaarden voor duurzame ondernemersloopbanen wil creëren, kan dan ook niet voorbijgaan aan het werkbaarheidsvraagstuk bij zelfstandigen.

De onderzoekspopulatie voor de meting bij zelfstandige ondernemers werd gedefinieerd als 'de zelfstandigen in hoofdberoep, met woonplaats in het Vlaams gewest, leeftijd 18-65 jaar, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief als zelfstandige aan het werk waren'¹⁷.

Deze laatste voorwaarde is noodzakelijk voor een betrouwbare zelfrapportering van de kwaliteit van het werk. Zelfstandigen die - bijvoorbeeld omwille van ziekte of bevallingsrust - gedurende de afgelopen maand niet gewerkt hebben, kunnen zich enkel door herinnering een beeld vormen van de werkbeleving, met het risico op mogelijke antwoordvertekeningen.

¹⁷ De wbm-dataset bevat een zeer beperkt aantal 65-plussers (2) 2010 + (2) 2013 + (1)2016 + (0) 2019 +(5) 2023. De gegevens van deze personen werden mee opgenomen in de analyse omdat het niet duidelijk was of het hier gaat over een administratieve fout dan wel over een vergissing van de respondent.

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

Hogervermelde populatieafbakening impliceert dat helpers en zelfstandigen in bijberoep niet in het onderzoek worden meegenomen. Daarenboven wordt – analoog met de WBM-bevraging bij werknemers - de leeftijd van de zelfstandigen begrensd (van 18) tot 65 jaar. Volgens de meest recente-gegevens van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) omvat deze populatie 455.997 eenheden (situatie 31 december 2022)¹⁸.

De steekproef wordt 'ad random' getrokken door de RSVZ uit het bestand 'aangesloten verzekeringsplichtigen', toestand 31 december in het jaar vóór de meting. Het betreft personen van wie de aansluiting op genoemde datum nog actief is of minstens tot die datum loopt. De basisgegevens hiervoor worden aan de RSVZ verstrekt door de sociale verzekeringsfondsen¹⁹.

De koppeling van de informatie uit het RSVZ-databank aan de geactualiseerde woonplaatsgegevens uit het Rijksregister wordt uitgevoerd door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Met het oog op het waarborgen van de privacy van de respondenten staat de KSZ ook in voor de logistieke organisatie van de enquête en de verzending van de vragenlijsten in de periode maart-april van het betrokken meetjaar.

Bij de werkbaarheidsmetingen bij werknemers werd de steekproefomvang initieel bepaald op 20.000 eenheden of ongeveer 1% van de populatie. Voor de zelfstandige ondernemers zou eenzelfde verhouding neerkomen op een steekproef van 3.500 eenheden. Omdat het verwachte antwoordpercentage bij de zelfstandige ondernemers lager werd ingeschat, werd in eerste instantie (in 2007 en 2010) besloten de steekproef vast te leggen op 6.000 eenheden.

Uitgaand van een geambieerde responsgraad van ongeveer 30% en daarmee een gerealiseerd steekproefbestand van 2.000 eenheden, kan op die manier de voor de WBM-monitoringdoelstellingen noodzakelijke meetprecisie gerealiseerd worden (met een betrouwbaarheidsinterval van $\leq 2,5\%$ rond de WBM-getallen, bij $\alpha = 0,05$). Bij een gerealiseerde steekproef-omvang van 2.000 eenheden kunnen tevens betrouwbare gegevens worden verwacht voor een aantal deelgroepen van zelfstandige ondernemers (ventilaties naar geslacht, leeftijd, bedrijfsanciënniteit, groeiverwachting, economische bedrijfstak). Vanaf 2013 werd de steekproefomvang gevoelig verhoogd

¹⁸ Op 31 december telde RSVZ in 2006 341.111 eenheden, in 2009 363.063 eenheden, in 2012 329.777 eenheden, in 2015 346.691 eenheden en in 2018 370.686 eenheden

¹⁹ Bij de WBM-metingen 2007 en 2010 ging het om voorlopige bestanden, die ten vroegste in februari konden worden opgeleverd. Vanaf de meting 2013 beschikte de RSVZ reeds eind januari over definitieve en up-to-date bestanden i.f.v. de steekproeftrekking. De toegenomen precisie van de basisbestanden en de reductie van het tijdsinterval tussen het moment waarop de steekproeftrekking betrekking heeft en de periode van bevraging vormen een belangrijke stap voorwaarts in de kwaliteit van het enquêteringsproces.

(tot resp. 12.000 (2013, 2019, 2023) en 10.000 (2016)), met een nog verhoogde precisie van de meetgegevens en een groter doelgroepbereik voor ogen²⁰.

Analoog met de WBM-bevraging bij de werknemers werd ook bij de zelfstandige ondernemers geopteerd voor een schriftelijke (post)enquête. De bevraging werd bij alle edities uitgevoerd in de periode maart-mei²¹ en verliep via drie contactmomenten: de verzending van de introductiebrief met vragenlijst, het toesturen van een herinneringskaartje na een week; een rappelzending met vragenlijst na een viertal weken.

Daarnaast werden nog een aantal flankerende initiatieven genomen om de respons te ondersteunen: de aankondiging van de bevraging via de mediakanalen (sociale partners en beroepsfederaties), waarin het officieel karakter en de beleidsrelevantie van de werkbaarheidsmonitor worden benadrukt; de duidelijke vermelding in de introductiebrief van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gewaarborgde anonimiteit van de bevraging; de bewuste keuze tot beperking van de vragenlijst in functie van een equivalente invultijd van maximaal vijftien minuten; de organisatie van een helpdesk voor de respondenten via de Vlaamse infolijn.

2.2 Controle van de initiële WBM-steekproeven

De controle op de initiële WBM-steekproeven door vergelijking met de (definitieve) RSVZ-populatiestatistieken is mogelijk voor de volgende kenmerken: geslacht, sector en leeftijd.

Uit tabel 34 blijkt dat de samenstelling van de WBM-steekproeven 2007 en 2010 naar geslacht afwijkt van deze in de (definitieve) RSVZ-gegevens. Dit heeft te maken met de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het voorlopige RSVZ-bestand waaruit de steekproef werd getrokken. Omwille van het hogere antwoordpercentage van vrouwen (zie verder) wordt dit verschil deels

²⁰ De substantiële verhoging van de steekproefomvang in 2013 was het resultaat van afspraken in het VESOC-akkoord 'Loopbaanbeleid' (februari 2012), waarbij de Vlaamse Regering en sociale partners het werkbaarheidsthema op bedrijfstakniveau wensten te agenderen. Een WBM-rapport 'op maat' werd daarbij gezien als opstap naar meer effectieve werkbaarheidsacties op brancheniveau. Uitgaande van een gerealiseerde steekproefomvang van N=200 eenheden als minimumdrempel voor een betrouwbare deelgroerapportering (Van Ruyseveldt, 2002), konden bij de WBM-meting 2013 sectorale rapporten worden opgemaakt voor land- en tuinbouw, productie- en transportbedrijven, horeca, bouwnijverheid, handel, vrije beroepen en andere intellectuele diensten. Met de reductie van de steekproefomvang (van 12.000 naar 10.000 eenheden) in 2016 is zinvolle sectorrapportering enkel mogelijk voor de vier laatstgenoemde bedrijfstakken. In 2019/2023 werd de steekproef opnieuw opgetrokken tot 12.000 eenheden. In 2019 kon daardoor voor meer sectoren worden gerapporteerd. De tegenvallende responsresultaten voor 2023 (zie verder) laten voor deze meting enkel een rapportage voor vier sectoren toe: de vrije beroepen, de intellectuele diensten, de bouw en de handel.

²¹ Bij de WBM-metingen 2007 en 2010 liep de enquête tussen week 12 en week 21. Omwille van de snellere beschikbaarheid van de RSVZ-bestanden, kon de steekproeftrekking sindsdien eind januari/begin februari uitgevoerd worden en de bevraging reeds in resp. week 8 (2013), week 9 (2016) en week 10 (2019)/2023 worden opgestart en resp. in week 19, week 20 en week 22/week 25 worden afgesloten.

gecompenseerd²². Vanaf 2013 werd de steekproef getrokken uit het definitieve bestand en sluit de genderverdeling in de initiële steekproef wel goed aan bij de RSVZ-populatiestatistiek.

Tabel 34: Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-69 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar geslacht

	WBM-steekproeven					
	2007	2010	2013	2016	2019	2023
Man	70,4%	72,0%	69,9%	69,6%	68,4%	63,4%
Vrouw	29,6%	28,0%	30,1%	30,4%	31,6%	36,6%

	RSVZ-populatiestatistieken					
	31/12/2006	31/12/2009	31/12/2012	31/12/2015	31/12/2018	31/12/2022
Man	67,9%	67,5%	70,7%	69,2%	68,3%	65,6%
Vrouw	32,1%	32,5%	29,3%	30,8%	31,7%	34,4%

Uit tabel 35 blijkt dat ook de samenstelling van de WBM-steekproeven 2007 en 2010 naar leeftijd afwijkt van deze in de (definitieve) RSVZ-gegevens: de steekproeven bevatten minder 50+plussers dan verwacht kan worden volgens de RSVZ-statistieken 2006/2009. Analoog met de gesignaleerde afwijking in de genderverdeling van deze WBM-steekproeven, ligt de verklaring wellicht ook hier bij de ondervertegenwoordiging van de 50+ in het voorlopige RSVZ-bestand waaruit de steekproef werd getrokken. Ook hier wordt deze afwijking deels gecompenseerd door het hogere antwoordpercentage in deze leeftijdscategorie (zie verder)²³. Vanaf de meting 2013 is de trekking gebaseerd op het definitieve RSVZ-bestand. Vanaf dan zijn de verschillen tussen de leeftjdsverdelingen in de WBM-steekproef en in de RSVZ-populatiestatistiek minimaal.

²² Simulaties met wegingscorrecties voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de gerealiseerde steekproef t.o.v. de RSVZ-populatie voor 2007 en 2010 laten zien dat deze de WBM-kengetallen maximaal met vijf tiende procentpunten beïnvloeden. Uitzondering hierop is de risico-indicator 'werkdruk' voor 2007: het ongewogen kengetal werkdruk 'problematisch' bedraagt 46,6%, het voor geslacht gewogen kengetal 'werkdruk problematisch' bedraagt 44,9%.

²³ Simulaties met wegingscorrecties voor de ondervertegenwoordiging van zelfstandige ondernemers 50+ in de gerealiseerde steekproef t.o.v. de RSVZ-populatie voor 2007 en 2010 laten zien dat deze de WBM-kengetallen maximaal met vijf tiende percentage punten beïnvloeden. Uitzondering hierop is de risico-indicator 'werkdruk' voor 2007: het ongewogen kengetal werkdruk 'problematisch' bedraagt 46,6%, het voor leeftijd gewogen kengetal 'werkdruk problematisch' bedraagt 45,9%.

Tabel 35: Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-65 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar leeftijd

WBM-steekproeven						
	2007	2010	2013	2016	2019	2023*
-25 jaar	3,2%	3,0%	3,1%	2,9%	2,9%	5,8%
25-49 jaar	69,2%	68,9%	65,8%	64,5%	61,5%	60,3%
50 jaar en +	27,6%	28,3%	31,1%	33,6%	35,6%	34,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

RSVZ-populatiestatistieken						
	31/12/2006	31/12/2009	31/12/2012	31/12/2015	31/12/2018	31/12/2022
-25 jaar	2,8%	3,3%	3,0%	3,1%	3,0%	4,4%
25-49 jaar	65,8%	64,5%	65,7%	63,3%	61,9%	58,4%
50 jaar en +	31,5%	32,2%	31,3%	33,6%	35,1%	37,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*De leeftijdsverdeling van de RSVZ-steekproef wijkt af -26 jaar, 26-50 jaar en 51+. Dit verklaart waarom de verschillen in de leeftijdsverdeling van de WBM-steekproef en de RSVZ-populatiestatistieken iets groter is.

De vergelijking van de samenstelling van de WBM-steekproeven en de RSVZ-statistieken naar bedrijfsactiviteit/sector in tabel 36 laat voor alle meetpunten slechts minimale verschillen optekenen.

Tabel 36: Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-69 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar bedrijfsactiviteit/sector

WBM-steekproeven						
	2007	2010	2013	2016	2019	2023
Landbouw/visserij	6,1%	5,6%	5,2%	5,4%	6,6%	6,7%
Ambachten	19,7%	21,4%	20,9%	20,9%	22,5%	24,1%
Handel	41,2%	38,7%	35,5%	32,9%	30,1%	27,9%
Vrije beroepen	22,9%	23,7%	26,3%	27,9%	31,0%	32,4%
Diensten	9,7%	9,5%	8,6%	8,5%	7,5%	7,4%
Diverse	0,4%	1,1%	3,3%	4,5%	1,7%	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

RSVZ-populatiestatistieken						
	31/12/2006	31/12/2009	31/12/2012	31/12/2015	31/12/2018	31/12/2022
Landbouw/visserij	7,3%	7,0%	5,2%	5,6%	6,4%	6,7%
Ambachten	21,3%	20,9%	21,5%	21,1%	22,9%	24,4%
Handel	42,2%	38,9%	35,9%	32,9%	30,6%	27,9%
Vrije beroepen	20,1%	22,7%	25,8%	27,8%	30,9%	32,3%
Diensten	9,4%	9,6%	8,7%	8,3%	7,3%	7,3%
Diverse	0,3%	0,9%	3,0%	4,3%	1,8%	1,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.3 Respons en responskwaliteit

De WBM-enquêtes worden bij hun aankomst optisch ingelezen en gecontroleerd. Zo worden vragenlijsten geëlimineerd bij onjuiste interpretatie van filtervragen (WBM-vragenlijst A1 en A2 – geen zelfstandige in hoofdberoep op het ogenblik van de bevraging of geen effectieve prestaties in de afgelopen 4 weken) of bij een te grote item-non respons. Het criterium dat daarbij gehanteerd wordt, is dat minimaal de helft van de vragenlijstpagina's moet zijn ingevuld én minimaal de helft van de vragen werd beantwoord.

Tabel 37 geeft een overzicht van de datacleaning en van het uiteindelijk responsresultaat voor de onderscheiden WBM-metingen.

Tabel 37: Overzichtsschema respons WBM-bij zelfstandige ondernemers

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
Aantal verzonden enquêtes	6.000	6.000	12.000	10.000	12.000	12.000
• aantal niet bestelbaar adres/overleden	11	58	88	44	63	57
Effectief verzonden enquêtes (responsnemer)	5.989	5.942	11.912	9.956	11.937	11.943
Totaal aantal teruggezonden enquêtes	2.400	2.273	3.831	2.764	3.031	1.895
Bruto-respons	40,1%	38,2%	32,2%	27,8%	25,4%	15,9%
• onjuiste interpretatie filter voor pagina 9	2	5	4	5	4	0
• terugzending met vermelding van taalproblemen of ongeletterdheid	3	8	2	6	12	1
• enquêtes met hoge item non respons	28	31	49	33	15	2
Aantal bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef)	2.367	2.239	3.776	2.720	3.000	1.892
• aantal ingevulde enquêtes (prestaties in de afgelopen maand) (<i>wbm-dataset</i>)	2.251	2.156	3.635	2.615	2.882	1.788
• aantal pagina 9 (geen prestaties in de afgelopen maand)	116	83	141	105	118	103
Netto-respons	39,5%	37,7%	31,7%	27,3%	25,1%	15,8%

Het basisbestand bevat respondenten die op het moment van de bevraging niet langer zelfstandige in hoofdberoep waren (WBM-vragenlijst filtervraag A1 – bijvoorbeeld omwille van pensionering sinds het moment waarop de steekproeftrekking betrekking heeft) of die in de voorafgaande vier weken geen effectieve arbeidsprestaties hadden geleverd (WBM-vragenlijst filtervraag A2 – bijvoorbeeld omwille van ziekte of bevallingsrust). Deze respondenten moesten enkel de vragen naar klassieke identificatiekenmerken en 'administratieve toestandsgegevens' (op pagina 9 van de vragenlijst) invullen.

De overige respondenten, met effectieve arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken, beantwoorden aan de afbakeningscriteria voor de WBM-onderzoekspopulatie en kregen de volledige vragenlijst inzonderheid de peiling naar jobkenmerken en werkbeleving voorgelegd. De definitieve WBM-datasets voor de berekening van de WBM-indicatoren voor de zelfstandige ondernemers en verdere analyses werden op basis van deze informatie/ respondenten opgebouwd (2.251 records in 2007, 2.156 records in 2010, 3.635 records in 2013, 2.615 records in 2016, 2.882 records in 2019, 1.788 records in 2023).

De WBM-dataset ligt daarmee bij alle metingen ruim boven de geambieerde 2.000 'records' en het antwoordpercentage overtreft of benadert het vooropgestelde streefcijfer van 30% -en dit met uitzondering van de werkbaarheidsmeting 2023. De daling van de responsgraad en in het bijzonder deze bij de werkbaarheidsmeting 2023 is de aanleiding om een mix-modusstrategie voor te bereiden voor toekomstige werkbaarheidsmetingen. Toch menen we te kunnen stellen dat de WBM-metingen bij zelfstandige ondernemers voor een 'economie-brede' schriftelijke peiling een behoorlijk resultaat neerzetten zonder te willen voorbijgaan aan de vaststelling dat de responsgraad in het afgelopen decennium systematisch is afgenomen: van 39,5% tot 15,8% in 2023. Een dalende responsbereidheid bij grootschalige surveys werd al eerder opgemerkt in de survey-methodologische literatuur (Barbier, Loosveldt, Carton, 2015).

Tabel 38: Overzicht (non) respons op itemniveau voor de WBM-dataset zelfstandige ondernemers

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
totaal aantal respondenten/records	N=2.251	N=2.156	N=3.634	N=2.615	N=2.882	N=1.788
volledig ingevuld, geen missing	21,0%	21,4%	28,1%	30,4%	32,0%	35,3%
minder dan 10% van de vragen missing	83,3%	84,1%	91,6%	91,3%	92,5%	91,9%
minder dan 30% van de vragen missing	90,1%	90,2%	96,3%	96,7%	95,2%	93,9%
minder dan 50% van de vragen missing	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een blik op de 'item non respons' en de invulqualiteit van de vragenlijsten 'achter' de definitieve WBM-dataset (zie tabel 38) leert ons dat bij 83% (WBM-meting 2007) tot 92% van de respondenten (WBM-meting 2023) minder dan 10% missing values werden opgetekend.

2.4 Controle op representativiteit van de respons

Een behoorlijke respons is een belangrijke stap in de richting van representativiteit, maar garandeert die uiteraard nog niet. Een non-responsanalyse, waarbij een staal van non-respondenten intensief wordt benaderd en (eventueel in verkorte vorm) bevraagd, zou toelaten het profiel van de non-respondent voor een aantal centrale onderzoeksvariabelen op te maken en met dat van de respondentengroep te vergelijken. Op die manier zouden – in functie van een correcte interpretatie van de onderzoeksresultaten - responsvertekeningen exacter kunnen worden ingeschat. Omwille van de door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid gehanteerde privacy-

procedures zijn dergelijke non-responsanalyses niet mogelijk. We kunnen enkel de initiële (RSVZ-)steekproef en de respondentengroep vergelijken op drie kenmerken, namelijk geslacht, leeftijd en sector.

De vergelijking tussen leeftijd en geslacht is vrij eenvoudig omwille van de uniforme definiëring van deze variabelen in administratieve bestanden en de vragenlijst.

Wanneer we de verdeling naar geslacht voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken (tabel 39), wordt er vanaf 2010 een beperkte (maar significante) afwijking vastgesteld. Het aandeel van de vrouwen is vanaf 2010 hoger dan verwacht op basis van de initiële steekproef²⁴.

²⁴ Zoals reeds eerder aangehaald compenseert de oververtegenwoordiging van de vrouwen in 2010 in de gerealiseerde steekproef grotendeels de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de initiële steekproef, die werd getrokken uit een voorlopig RSVZ-bestand. In 2016 is er wel sprake van een oververtegenwoordiging in de gerealiseerde steekproef in vergelijking met de initiële steekproef en met de RSVZ-populatiegegevens. Simulaties met wegingscorrecties voor deze oververtegenwoordiging van vrouwen in de gerealiseerde steekproef 2016 laten zien dat geen van de WBM-kengetallen hierdoor meer dan twee tiende procentpunt wordt beïnvloed. Voor 2019/2023 is dat ook zo met uitzondering van motivatie 2023 (0,4% hoger bij weging), emotionele belasting (0,4 procentpunt lager bij weging), fysieke belasting (0,4 procentpunt hoger bij weging).

Tabel 39: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef WBM-metingen zelfstandige ondernemers naar geslacht

	man	vrouw
2007		
Initiële steekproef	70,4%	29,6%
ingevulde enquêtes (N=2192)	70,4%	29,6%
'pagina 9' (N=112)	53,6%	46,4%
Gerealiseerde steekproef	69,6%	30,4%
2010		
Initiële steekproef	72,0%	28,0%
ingevulde enquêtes (N=2110)	68,5%	31,5%
pagina 9' (N=83)	61,4%	38,6%
Gerealiseerde steekproef	68,2%	31,8%
2013		
Initiële steekproef	69,9%	30,1%
ingevulde enquêtes (N=3551)	68,9%	31,1%
pagina 9' (N=141)	64,7%	35,3%
Gerealiseerde steekproef	68,7%	31,3%
2016		
Initiële steekproef	69,6%	30,4%
ingevulde enquêtes (N=2571)	66,6%	33,3%
'pagina 9' (N=104)	57,7%	42,3%
Gerealiseerde steekproef	66,1%	33,9%
2019		
Initiële steekproef	68,4%	31,6%
ingevulde enquêtes (N=2856)	64,5%	35,5%
'pagina 9' (N=116)	60,3%	39,7%
Gerealiseerde steekproef	64,3%	35,7%
2023		
Initiële steekproef	65,6%	34,4%
ingevulde enquêtes (N=1.770)	60,8%	39,2%
'pagina 9' (N=101)	56,4%	43,6%
Gerealiseerde steekproef	60,6%	39,4%

2007 Chi²= 0,000, p=1,000, 2010 Chi²= 6,207, p=0,013, 2013 Chi²= 0,812, p=0,367, 2016 Chi²= 4,906, p=0,027, 2019 Chi²=9,917 p=0,002, 2023 Chi²=8,775, p=0,003

Wanneer we de verdeling naar leeftijdsgroepen voor de initiële en de gerealiseerde steekproef vergelijken (zie tabel 40), dan kunnen – behoudens voor de WBM-meting 2007 – eveneens (significante) afwijkingen vastgesteld worden. Voor de meting 2010 blijven de verschillen erg beperkt. Op basis van een analyse van de gestandaardiseerde residuen bij de χ^2 -toetsing, registreren we voor de andere metingen vooral een ondervertegenwoordiging voor de leeftijdscategorie -40 jaar en een oververtegenwoordiging voor de leeftijdsgroep 50+ jaar.²⁵

²⁵ Simulaties met wegingscorrecties o.b.v. de samenstelling van de initiële steekproef naar leeftijd op de onderzoeksresultaten 2013 tot 2023, leren ons dat voor alle indicatoren de impact op de WBM-kengetallen beneden de zes tiende procentpunten blijft. Uitzondering hierop in 2019 werkstress met een kengetal dat 1,1 procentpunt hoger ligt in het geval van weging. Voor 2023 zijn de uitzonderingen fysieke belasting en emotionele belasting met respectievelijk een kengetal dat 8 en 9 tiende procentpunt hoger ligt in het geval van weging.

Tabel 40: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef WBM zelfstandige ondernemers naar leeftijd

	-25 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en +
2007					
Initiële steekproef	3,2%	7,8%	27,9%	33,6%	27,6%
ingevulde enquêtes (N=2115)	2,0%	7,8%	27,2%	33,9%	29,2%
'pagina 9' (N=112)	1,8%	5,2%	18,8%	23,2%	50,9%
Gerealiseerde steekproef	2,0%	7,7%	26,8%	33,4%	30,2%
2010					
Initiële steekproef	3,0%	7,1%	25,6%	36,1%	28,3%
ingevulde enquêtes (N=2156)	2,0%	5,6%	23,6%	37,5%	31,3%
'pagina 9' (N=83)	2,4%	10,8%	13,3%	30,1%	43,4%
Gerealiseerde steekproef	2,1%	5,8%	23,2%	37,2%	31,7%
2013					
Initiële steekproef	3,1%	7,1%	24,3%	34,4%	31,1%
ingevulde enquêtes (N=3935)	1,8%	5,9%	21,2%	35,6%	35,6%
'pagina 9' (N=141)	0,0%	2,9%	15,1%	29,9%	61,2%
Gerealiseerde steekproef	1,7%	5,7%	20,9%	35,0%	36,6%
2016					
Initiële steekproef	2,9%	8,0%	23,5%	31,9%	33,6%
ingevulde enquêtes (N=2572)	2,1%	6,9%	20,2%	30,9%	39,9%
'pagina 9' (N=102)	7,8%	7,8%	7,8%	16,7%	59,8%
Gerealiseerde steekproef	2,3%	7,0%	19,7%	30,3%	40,7%
2019					
Initiële steekproef	2,9%	7,8%	24,1%	29,6%	35,7%
ingevulde enquêtes (N=2949)	1,6%	6,0%	18,2%	29,9%	44,2%
'pagina 9' (N=113)	4,4%	4,4%	12,4%	21,7%	57,5%
Gerealiseerde steekproef	1,7%	6,0%	18,0%	29,6%	44,2%
2023*					
Initiële steekproef	5,8%	8,4%	24,9%	26,9%	34%
ingevulde enquêtes (N=1771)	2,7%	5,6%	18,9%	27,4%	45,3%
'pagina 9' (N=100)	6,0%	2,0%	4,0%	21,0%	67,0%
Gerealiseerde steekproef	2,9%	5,4%	18,1%	27,0%	46,5%

* De steekproef werd voor 2023 geleverd volgens een andere leeftijdsindeling: -26 jaar, 26 tot 30 jaar, 31 tot 40jaar, 41 tot 50 jaar, vanaf 51 jaar. De gegevens voor de meting 2023 werden in deze tabel volgens deze leeftijdscategorieën opgemaakt.

2007 $\chi^2 = 7,325$, $p = 0,120$, 2010 $\chi^2 = 13,936$, $p = 0,008$, 2013 $\chi^2 = 39,153$, $p = 0,000$, 2016 $\chi^2 = 25,642$, $p = 0,000$, 2019 $\chi^2 = 74,371$, $p = 0,000$, 2023 $\chi^2 = 120,398$, $p = 0,000$.

De vergelijking van de initiële en de gerealiseerde steekproef (enkel voor de ingevulde enquêtes) naar sector (tabel 41) heeft slechts indicatieve waarde omdat de sectorclassificatie in administratieve databanken en de informatie van de respondent over de economische activiteit van de eigen onderneming niet noodzakelijk equivalent zijn. Daarenboven is de sectorindeling gehanteerd in de bevraging, niet volledig congruent met de categorieën die de RSVZ hanteert. Zo classificeert de RSVZ 'intellectuele diensten' deels onder 'vrije beroepen' (raadgevers, informatici, servicebureaus) en deels onder 'handel' (tussenpersonen zoals makelaars). De 'diensten in verband met vervoer' worden door de RSVZ deels onder 'diensten' (diverse beroepen van manuele aard o.a. garagist), deels onder de 'ambachten' (carrosserieherstel, automobielnijverheid, motorrijwielen) gerangschikt.

Tabel 41: Vergelijking initiële en WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar sector

	Initiële WBM-steekproef	WBM-dataset
2007		
Landbouw/visserij	6,1%	7,1%
Ambachten	19,7%	21,1%
Handel (1)	41,2%	37,6%
Vrije beroepen	22,9%	23,9%
Diensten(2)	9,7%	7,1%
Diverse	0,4%	3,3%
2010		
Landbouw/visserij	5,6%	6,4%
Ambachten	21,4%	21,1%
Handel(1)	38,7%	37,0%
Vrije beroepen	23,7%	21,2%
Diensten(2)	9,5%	7,3%
Diverse	1,1%	7,0%
2013		
Landbouw/visserij	5,2%	6,8%
Ambachten	20,9%	20,6%
Handel(1)	35,5%	38,1%
Vrije beroepen	26,3%	23,1%
Diensten(2)	8,6%	7,0%
Diverse	3,3%	4,4%
2016		
Landbouw/visserij	5,4%	6,3%
Ambachten	20,9%	18,3%
Handel(1)	32,9%	37,1%
Vrije beroepen	27,9%	25,8%
Diensten(2)	8,5%	8,9%
Diverse	4,5%	3,7%
2019		
Landbouw/visserij	6,6%	7,0%
Ambachten	22,5%	16,5%
Handel(1)	30,7%	37,5%
Vrije beroepen	31,0%	25,4%
Diensten(2)	7,5%	8,8%
Diverse	1,7%	4,8%
2023		
Landbouw/visserij	6,7%	6,1%
Ambachten	24,4%	14,9%
Handel(1)	27,9%	39,4%
Vrije beroepen	32,3%	25,7%
Diensten(2)	7,5%	8,6%
Diverse	1,5%	5,3%

(1) antwoordmogelijkheid 'intellectuele diensten' werd in deze tabel ondergebracht bij handel

(2) antwoordmogelijkheid 'diensten in verband met vervoer' werd in deze tabel ondergebracht bij diensten

2.5 Evolutie in de kenmerken van de zelfstandige ondernemers over de meetperiode 2007-2019

In deze paragraaf analyseren we de evoluties in de onderzoeksgroep (WBM-dataset) op basis van een reeks identificatievariabelen in de WBM-vragenlijst. Het gaat daarbij om een aantal persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) en om een aantal ondernemingskenmerken (bedrijfsanciënniteit, vennootschapsvorm, ondernemingsomvang, groeiverwachting, sector).

We registreren in tabel 42 een (significante) toename van het aandeel vrouwelijke zelfstandige ondernemers in de gerealiseerde steekproef tussen 2013 en 2019 tot 39,2%. Deze trend naar vervrouwelijking wordt bevestigd door de statistische gegevens van de RSVZ²⁶:

Tabel 42: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar geslacht 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
man	70,4%	68,5%	68,9%	66,4%	64,5%	60,8%
vrouw	29,6%	31,5%	31,1%	33,6%	35,5%	39,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2192	2110	3551	2571	2836	1770

2007-2010: $Chi^2 = 1,847$; $p = 0,174$, 2010-2013: $Chi^2 = 0,084$; $p = 0,771$, 2013-2016: $Chi^2 = 4,005$; $p = 0,045$, 2016-2019: $Chi^2 = 2,328$; $p = 0,000$, 2019-2023: $Chi^2 = 6,287$; $p = 0,012$; 2007-2023: $Chi^2 = 40,289$; $p = 0,000$

Tabel 43: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar leeftijdsgroepen 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
-30 jaar	9,8%	7,6%	7,6%	9,0%	7,9%	7,1%
30-39 jaar	27,2%	23,6%	21,2%	20,2%	18,4%	17,8%
40-49 jaar	33,9%	37,5%	35,6%	30,9%	29,9%	26,5%
50-54 jaar	14,2%	15,8%	16,4%	18,5%	18,1%	17,5%
55 en + jaar	14,9%	15,5%	19,2%	21,4%	25,6%	31,0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2198	2115	3549	2571	2835	1771

2007-2010: $Chi^2 = 71,063$; $p = 0,002$, 2010-2013: $Chi^2 = 15,442$; $p = 0,004$, 2013-2016: $Chi^2 = 21,594$; $p = 0,000$, 2016-2019: $Chi^2 = 14,890$; $p = 0,005$, 2007-2019: $Chi^2 = 17,188$; $p = 0,002$, 2007-2023: $Chi^2 = 183,852$; $p = 0,000$

Analyse van de WBM-dataset zelfstandige ondernemers (in tabel 43) laat een systematische afname resp. toename zien van het aandeel ondernemers in de leeftijdscategorieën -40 jaar, resp. 50+ jaar. In het afgelopen decennium daalde het aandeel -40-jarigen met een vierde en steeg het

²⁶ [Basisstatistieken en Detailtabellen Zelfstandigen - RSVZ \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/ru/en/basisstatistieken-en-detailtabellen-zelfstandigen)

aandeel 50-plussers met ruim de helft. Deze 'vergrijzingstendens' binnen de ondernemerspopulatie wordt bevestigd door de statistische databank van de RSVZ.²⁷

Ook in de verdeling van de WBM-dataset naar opleidingsniveau/diploma (in tabel 44) stellen we significante verschuivingen vast bij de opeenvolgende metingen, en dit met uitzondering van het interval 2016-2019. In de periode 2019-2023 is de scholingsgraad het meest gestegen. Over de volledige meetperiode 2007-2023 noteren we vooral een uitgesproken daling van het aandeel kortgeschoolde zelfstandige ondernemers (van 20,1% in 2007 naar 7,2 in 2023) en een duidelijk toename van het aandeel hooggeschoolde ondernemers (van 48,1% in 2007 naar 67,5% in 2023). De vaststelling ligt in lijn met de algemene evolutie van het scholingspeil in de beroepsbevolking.

Tabel 44: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar opleidingsniveau/diploma 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
Geen of lager onderwijs	4,0%	2,4%	1,7%	2,0%	1,3%	0,7%
Lager secundair onderwijs (min 3 jaar)	16,1%	15,8%	12,8%	9,8%	9,7%	6,5%
Hoger secundair onderwijs (min 6 jaar)	31,8%	33,8%	31,0%	29,2%	28,4%	25,3%
Hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)	21,9%	20,4%	22,1%	24,0%	24,8%	26,6%
Hoger onderwijs lange type	26,2%	27,5%	31,7%	35,0%	35,8%	40,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2186	2098	3520	2567	2823	1768

2007-2010: $Chi^2=11,990$; $p=0,017$, 2010-2013: $Chi^2=25,619$; $p=0,000$, 2013-2016: $Chi^2=19,852$; $p=0,001$, 2016-2019: $Chi^2=5,546$; $p=0,236$, 2019-2023: $Chi^2=29,235$; $p=0,000$, 2007-2023: $Chi^2=206,590$; $p=0,000$

De gegevens over de bedrijfsanciënniteit (geïndiceerd via de vraag 'Hoelang bent u reeds actief als zelfstandige ondernemer?' in de WBM-enquête - zie tabel 45) laten tussen de opeenvolgende meetpunten en over de volledige meetperiode 2007-2023 geen (significante) verschuivingen zien. Enkel in de periode 2016-2019 is er wel sprake van een beperkte maar significante verschuiving.

²⁷ [Basisstatistieken en Detailtabellen Zelfstandigen - RSVZ \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/basisstatistieken-en-detailtabellen-zelfstandigen)

Tabel 45: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar bedrijfsanciënniteit 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
minder dan 3 jaar	11,1%	12,4%	10,7%	9,8%	11,6%	10,6%
3-5 jaar	10,9%	10,9%	11,6%	11,7%	10,2%	11,1%
6-10 jaar	17,0%	14,7%	15,7%	15,5%	13,9%	15,3%
meer dan 10 jaar	61,1%	62,0%	62,0%	62,9%	64,3%	63,1%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2241	2145	3621	2607	2866	1781

2007-2010: $Chi^2=5,122$, $p=0,163$, 2010-2013: $Chi^2=4,611$; $p=0,203$, 2013-2016: $Chi^2=1,469$; $p=0,690$, 2016-2019: $Chi^2=6,757$; $p=0,021$, 2019-2023 $Chi^2=3,698$; $p=0,296$, 2007-2023: $Chi^2=2,505$; $p=0,474$

Op het vlak van de juridische vormgeving van de ondernemingsactiviteit (geïndiceerd via de vraag 'Is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?' in de WBM-enquête) geeft tabel 46 voor de opeenvolgende meetpunten het aandeel zelfstandige ondernemers met een eenmanszaak en het aandeel van de collega's die opteren voor de vennootschapsformule. Tussen 2007 en 2023 registreren we een substantiële daling van het aandeel eenmanszaken (van 47,9% naar 32,1%) en een complementaire toename van het aandeel zelfstandige ondernemers dat zijn/haar activiteiten heeft ondergebracht in een vennootschap (van 52,1% naar 67,9%).

Tabel 46: Evolutie van de WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar vennootschapsvorm 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
vennootschap	52,1%	57,6%	61,9%	62,0%	64,2%	67,9%
geen vennootschap	47,9%	42,4%	38,1%	38,0%	35,8%	32,1%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2208	2132	3594	2583	2844	1774

2007-2010: $Chi^2=13,093$; $p=0,000$, 2010-2013: $Chi^2=10,578$; $p=0,001$, 2013-2016: $Chi^2=0,001$, $p=0,971$, 2016-2019: $Chi^2=2,967$; $p=0,085$, 2019-2023: $Chi^2=6,378$; $p=0,012$, 2007-2023: $Chi^2=101,422$; $p=0,000$.

Tussen de opeenvolgende WBM-metingen registreren we in de periode 2007-2019 geen (significante) verschuivingen in de samenstelling van de onderzoeksgroep (WBM-dataset) naar de omvang van de bedrijven, die door de zelfstandige ondernemers gerund worden. Uit tabel 47 blijkt dat het aandeel ondernemingen zonder personeel ($\cong 57\%$), het aandeel micro-ondernemingen (1 tot 9 werknemers - $\cong 35\%$) en het aandeel kmo's met 10 of meer werknemers ($\cong 8\%$) in deze periode nagenoeg constant blijft. In de periode 2019-2023 is wel een opmerkelijke toename van het aandeel zelfstandigen zonder personeel terwijl het aandeel micro-ondernemingen afneemt.

Tabel 47: Evolutie van de WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar ondernemingsomvang 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
geen personeel	57,7%	57,7%	57,5%	57,0%	58,4%	63%
van 1 tot 4 werknemers	27,2%	28,1%	27,0%	27,4%	26,1%	22,1%
van 5 tot 9 werknemers	6,7%	7,1%	6,5%	7,4%	7,2%	6,7%
10 of meer werknemers	8,4%	7,1%	8,9%	8,2%	8,3%	8,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2209	2103	3604	2551	2823	1771

2007-2010: $Chi^2=2,870$; $p=0,412$, 2010-2013: $Chi^2=6,351$; $p=0,096$, 2013-2016: $Chi^2=2,723$; $p=0,436$, 2016-2019: $Chi^2=1,497$; $p=0,68$, 2019-2023: $Chi^2=11,169$; $p=0,011$, 2007-2023: $Chi^2=14,501$; $p=0,002$

Op het vlak van groeiperspectieven (geïndiceerd via de vraag 'Als u de nabije toekomst voor ogen houdt, hoe schat u dan het niveau van uw zelfstandige activiteit in?' in de WBM-enquête (zie tabel 48), registreren we tussen 2007 en 2013 een daling en na 2013 een toename van het aandeel ondernemers, dat de kansen op groei/uitbreiding van hun bedrijfsactiviteit positief inschat. Na 2016 stellen we opnieuw een afname vast. De vastgestelde trendbreuk weerspiegelt de ontwikkelingen in de economische conjunctuur.

Tabel 48: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar groeiperspectieven 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
sterke groei of uitbreiding	13,6%	10,9%	8,3%	10,5%	11,6%	9,0%
beperkte groei of uitbreiding	35,6%	32,6%	29,6%	33,6%	29,5%	28,9%
behoud van het huidige peil	37,8%	41,2%	42,7%	39,6%	42,4%	43,6%
beperkte vermindering	7,9%	10,5%	11,8%	9,3%	8,6%	9,1%
sterke vermindering of stopzetting	5,1%	4,8%	7,5%	7,0%	7,9%	9,3%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2214	2105	3613	2552	2821	1778

2007-2010: $Chi^2=20,505$; $p=0,000$, 2010-2013: $Chi^2=31,701$; $p=0,000$, 2013-2016: $Chi^2=27,771$; $p=0,000$, 2016-2019: $Chi^2=13,201$; $p=0,010$, 2019-2023: $Chi^2=10,128$; $p=0,038$, 2007-2023: $Chi^2=67,791$; $p=0,000$.

Over de volledige meetperiode registreren we een statistisch betekenisvolle verschuiving in de sectorstructuur van de dataset (zie tabel 49). Op basis van analyse van de gestandaardiseerde residuen bij de chi^2 -verschiltoetsing stellen we een significante daling vast van het aandeel zelfstandige ondernemers in de handel (van 19,4% naar 11,4%) en een significante stijging van het aandeel van de intellectuele diensten (van 7,6% naar 20,9%).

Tabel 49: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar bedrijfsactiviteit/sector 2007-2023

	2007	2010	2013	2016	2019	2023
landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij	7,1%	6,4%	6,8%	6,3%	7,0%	6,1%
handel (groot-, tussen en kleinhandel)	19,4%	18,7%	16,4%	14,3%	12,8%	11,4%
bouw (en aanverwant)	14,1%	15,4%	14,4%	14,1%	13,3%	11,8%
horeca	7,0%	6,0%	6,6%	5,5%	5,7%	4,9%
vrije beroepen	23,9%	21,2%	23,1%	25,8%	25,4%	25,7%
transport + productie goederen	7,0%	5,8%	6,2%	6,0%	5,3%	4,4%
overige intellectuele diensten	7,6%	8,5%	11,8%	14,9%	16,3%	20,9%
andere diensten	13,9%	18,1%	14,7%	13,2%	14,2%	14,7%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
N	2236	2104	3606	2597	2838	1757

2007-2010: $Chi^2=23,197$; $p=0,002$, 2010-2013: $Chi^2=32,148$; $p=0,000$, 2013-2016: $Chi^2=25,558$; $p=0,001$, 2016-2019: $Chi^2=8,586$; $p=0,284$, 2019-2023: $Chi^2=20,180$; $p=0,004$; 2007-2019: $Chi^2=169,783$; $p=0,000$.

2.6 Conclusies m.b.t. de surveytechnische kwaliteit van de WBM-metingen bij zelfstandige ondernemers

De WBM-metingen bij zelfstandige ondernemers realiseren voor een schriftelijke economiebrede peiling een aanvaardbaar responsresultaat:

- het antwoordpercentage overtreft of benadert het vooropgestelde streefcijfer van 30% voor de metingen 2007, 2010 en 2013. Vanaf 2016 ligt het responspercentage onder de 30% met een netto-respons van respectievelijk 27,3% (2016), 25,1% (2019) en 15,8% (2023)
- de WBM-dataset ligt bij alle metingen boven de geambieerde 2.000 'records' en dit met uitzondering van de meting 2023 met 1788 respondenten
- de invul kwaliteit van vragenlijsten, waarop de definitieve dataset gebaseerd werd, is meer dan bevredigend.

De controles op de vanuit het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) toegeleverde steekproefbestanden en van de na enquêtering gerealiseerde steekproeven/datasets brengen geen onverklaarbare anomalieën aan het licht.

Bij de steekproeftrekking bij de metingen 2007 en 2010 moesten we voor een recente 'populatiefoto' beroep doen op een onvolledig RSVZ-bestand (ongeveer 85% van de aangesloten zelfstandige ondernemers). Bij vergelijking van de steekproeven met de definitieve RSVZ-populatiegegevens bleek er sprake van een beperkte ondervertegenwoordiging van vrouwen en zelfstandige ondernemers 50-plus. Een analyse van de gerealiseerde steekproef leert ons dat zowel in 2007 als in 2010 de genoemde steekproefafwijkingen naar geslacht en leeftijd, deels gecompenseerd werden door een hoger antwoordpercentage van vrouwen en zelfstandige ondernemers 50-plus.

Vanaf 2013 kan - op basis van volledige/definitieve RSVZ-populatiegegevens - een zeer accurate steekproeftrekking worden gerealiseerd. Voor deze metingen stellen we echter significante verschillen vast tussen de leeftjidsverdelingen in de gerealiseerde steekproef en de initiële steekproef/populatie door een relatief lager c.q. relatief hoger responsniveau bij jongere (-40 jaar') c.q. oudere (50+) zelfstandige ondernemers. In de gerealiseerde steekproef vanaf 2016 zijn de vrouwen in verhouding iets meer vertegenwoordigd.

Er werd besloten de genoemde afwijkingen niet door weging te corrigeren. Bij deze beslissing speelde een dubbele argumentatie. Enerzijds gaat over zeer beperkte afwijkingen en zou - zo wijzen simulaties uit - een wegingscorrectie de kengetallen voor de WBM-indicatoren slechts beperkt beïnvloeden. Anderzijds zijn de statistische gegevens, die ons een correct beeld zouden kunnen verstrekken van de afgebakende WBM-populatie (*zelfstandige ondernemers mét arbeidsprestaties in de afgelopen vier weken vóór de bevraging*) in de RSVZ-databanken niet voorhanden en zou een wegingsoperatie op zich extra fouten kunnen teweegbrengen.

De verschuivingen in de samenstelling van onderzoeksgroep (WBM-dataset) bij de opeenvolgende WBM-metingen op het vlak van geslacht ('vervrouwelijking'), leeftijd ('vergrijzing') en opleidingsniveau ('toename scholingspeil') liggen in lijn met de bekende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Op basis van al deze elementen kan dan ook besloten worden dat de onderzoeksresultaten van de opeenvolgende WBM-metingen een representatief beeld garanderen van de (werkbaarheids)situatie van de zelfstandigen in hoofdberoep in Vlaanderen.

Hoofdstuk 3

Systematische vergelijking van de variabelen/items in de WBM-vragenlijsten

Met het oog op de monitoringdoelstelling van de WBM-metingen wordt de kern van de enquête/vragenlijst (meetschalen indicatoren en standaard-identificatievariabelen) over alle edities logischerwijs constant gehouden. Daarnaast werd bij de opeenvolgende werkbaarheidsenquêtes ook bijkomende informatie verzameld over de arbeidssituatie en de werkbeleving: deze aanvullende vragen worden periodiek herhaald of zijn soms editie-specifiek.

In dit hoofdstuk presenteren we een exhaustieve schematische lijst van de variabelen/items/vragen die in de opeenvolgende edities van de werkbaarheidsmetingen bij werknemers en zelfstandige ondernemers aan bod zijn gekomen. Deze schema's maken meteen ook duidelijk voor welke informatie en variabelen vergelijkingen in de tijd mogelijk zijn. Voor de exacte vraagformulering (achter de vraagcodes in de schema's) verwijzen we naar de WBM-vragenlijsten in bijlage.

1. WBM-vragenlijsten werknemers

Het schematisch overzicht in tabel 50 met de vragensets, die bij de opeenvolgende WBM-enquêtes bij werknemers werden gehanteerd, is als volgt gestructureerd:

- Standaard-identificatievragen: achtergrondkenmerken van de respondent (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, opleidingsniveau) en van zijn/haar job (sector, functiegroep, contractvorm, dienstomvang);
- Inventaris van de vragenbatterijen/meetschalen, die worden ingezet voor de berekening van werkbaarheids- en risico-indicatoren;
- Aanvullende informatie over (risico's in) de arbeidssituatie: deze hebben onder meer betrekking op arbeidstijdregelingen (nachtwerk, overwerk, onvoorspelbare dienstroosters), opleidingsparticipatie (al dan niet deelname aan bijscholingen en bedrijfstrainingen), woon-werkverkeer (dagelijkse pendeltijden), confrontatie met grensoverschrijdend gedrag (agressie, intimidatie, pesten, ongewenst seksuele intimiteiten);
- Informatie over de werkbaarheids'gevolgen': arbeidstevredenheid, gezondheidsklachten, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid, haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd;

- Editiespecifieke capita selecta: opvattingen over werk (arbeidsethos, arbeidsoriëntatie) in de WBM-bevraging 2007/2010²⁸, 'het nieuwe werken' bij de WBM-bevraging 2016/2019/2023, ingewikkeldheid van het werk (2007/2010/2013/2023), onder/overkwalificatie (2004/2023).

Tabel 50: Vergelijking variabelen werkbaarheidsmeting werknemers

rubriek	variabele	meting	vraag-code	bron	opmerkingen	
Achtgrondkenmerken persoon	geslacht	alle	C1		vanaf 2019, toevoegen X als antwoord-categorie	
	leeftijd	alle	C2			
	diploma	alle	C3		Vanaf 2023 toevoegen 'doctoraat met proefschrift'	
	gezinssituatie	2004	C9/C10			
		andere	C4/C5			
	leeftijd kind	2004	C10			
	kinderopvang	2004	C10			
	job partner	2004	C9		vanaf 2007 geen onderscheid meer tussen voltijds/deeltijds partner	
		andere	C4			
	handicap	vanaf 2007	C6	ESS	vanaf 2016 specificering van 'hinder dagdagelijkse bezigheden'	
Achtergrondkenmerken job/onderneming	sector	2004	A5		vanaf 2007 opsplitsing post /telecom	
		andere	A4			
						vanaf 2013 meer keuzemogelijkheden sectoren
						vanaf 2016 opname dienstencheque-sector
	aantal jobs	alle	A3			
	bedrijfsanciënniteit	2004	A4			
		2016	A5			
	functie-anciënniteit bij zelfde werkgever	2016	A6			
	Ondernemingsgrootte	2004	A6			
		2007/2010	A5			

²⁸ Bij de WBM-edities 2007 en 2010 werd een volledig identieke vragenlijst gehanteerd.

		2013	A5	
		2016	A7	
		2019/2023	A5	
	vestiging	2004	A7	
	jobsoort	2004	A8	vanaf 2013 opsplitsing onderwijsfunctie/zorgfunctie
		2007/2010	A6	
		2013	A6	
		2016	A8	
		2019/2023	A6	
	leidinggevende functie	2004	A9	
		2007/2010	A7	
		2013	A7	
		2016	A9	
		2019/2023	A7	
	aantal personen waaraan men leidinggeeft	2004	A9	
	soort contract	2004	A10	
		2007/2010	A8	
		2013	A9	
		2016	A10	
		2019/2023	A8	
	contractvorm dienstcheque	2013	A8	
	dienstomvang (vol-tijds/deeltijds)	2004	A11	
		2007/2010	A9	
		2013	A10	
		2016	A14	
		2019	A12	
		2023	A10	
	reden deeltijds werk	2004	A11	
Werkbaarheidsindicatoren	psychische vermoeidheid	alle	B8	VBBA
	welbevinden in het werk	alle	B7	VBBA
	leermogelijkheden	alle	B6	VBBA
	werk-privé balans	2004	C11	SWING (WTI)
		2007/2010	C8	
		2013	C8	
		2016/2019	B14	
		2023	B15	
Risico-indicatoren	werkdruk	alle	B1	VBBA
	emotionele belasting	alle	B2	VBBA
	taakvariatie	alle	B3	VBBA
	autonomie	alle	B4	VBBA
	relatie leiding	alle	B5	VBBA

	fysieke arbeids-omstandigheden	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A15 A15/A16 A17 A18 A16	afgeleid van EWCS	beeld schermwerk enkel in 2004
Aanvullende informatie (risico's) arbeidssituatie	ploegenarbeid	2004	A12		
	nachtwerk	2004 2007/2010 2013 2016 2019 2023	A13 A13 A14 A15 A13 A12		andere vraagstelling sinds 2013
	bijscholing	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A19 A13/A14 A15 A16 A14		
	overwerk	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A14 A10 A11 A11 A9		
	compensatie overwerk	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A14 A10 A11 A11 A9		
	tijdige informatie overwerk	2007/2010 2013	A10 A11		
	gemiddeld aantal overuren/week	2007/2010 2013 2016 2019	A11 A12 A12 A10	NEA	
	gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur	2007/2010 2013 2016 2019/2023	A12 A13 A13 A11		
	wijziging uurrooster	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A15 A17/A18 A19 A20 A18		
	beeldschermwerk	2004	A16		

	onverwachte situaties	2007/2010 2013	A17/A18 A19	
	afwezigheid collega's	2007/2010 2013	A17/A18 A19	
	onderbezetting	2007/2010 2013	A17/A18 A19	
	ingewikkeld werk	2007/2010 2013 2023	A17/A18 A19 A18	
	opname verlof	2007/2010 2013	A17/A18 A19	
	druk klanten	2007/2010 2013	A17/A18 A19	
	onder/ overkwalificatie	2004 2023	A18 A18	
	ongewenst gedrag	2004 2007/2010 2013 2016 2019/2023	A17 A16/A17 A18 A19 A17	2013 aanpassing vraagstelling 'slacht- offer van' 2016 toevoeging intimidatie/ bedreiging
	woon-werkverkeer	2007/2010 2013 2016 2019 2023	C7 C7 C13 C13 B14	afgeleid van EWCS
Werkbaarheidsgevolgen'	arbeidstevredenheid	2004	B9	SCV
	algemene gezondheidstoestand	2004	C5	COOP- WONCA
	specifieke gezondheidsklachten	2004	C4/C6	afgeleid van EWCS
	werkverzuim	2004 2013 vanaf 2016	C7/C8 C10/C11 C7/C8	
	verloopintentie	2004 2013 2016 2019 2023	A20 C9 B10 B10 B11	
	werkonzekerheid	2004 2007/2010 2013	A21 A14/A15 A16	

			2016	A17	
			2019/2023	A15	
	haalbaarheid	pensi-	2007/2010	B9	afgeleid
	oer		2013	B9	van NEA
			2016	B9	
			2019/2023	B9	
	Doorwerken na pensi-		2023	B10	
	oer				
Opvattingen	over	arbeidsethos	2007/2010	D1	afgeleid
werk					AVS,
					APS, Mil-
					ler
					(MWEP)
	visie op overwerk		2007/2010	D2	
	arbeidsoriëntaties		2007/2010	D3	afgeleid
					van EVS
'Het nieuwe werken'	Bereikbaarheid	e-	vanaf 2016	A18	
	mails				
	telefonische	bereik-	vanaf 2016	A18	
	baarheid				
	telethuiswerk		2016/2019	B11	
			2023	B12	
	grootte kantoor		2016/2019	B12	
			2023	B13	

Legende:

APS (Administratie Planning Statistiek), COOP-WONCA (World Organisation of General Practitioners/family Physicians), ESS (European Social Survey), EWCS (European Working Conditions Survey), EVS (European Value Survey), Miller (MWEP: Multidimensional Work Ethic Profile), NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden), SCV (Survey Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen), SWING (Survey Werkthuis Interactie Nijmegen), VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid).

2. WBM-vragenlijsten zelfstandige ondernemers

Het schematisch overzicht in tabel 51 met de vragensets, die bij de opeenvolgende WBM-enquêtes bij zelfstandige ondernemers werden gehanteerd, is als volgt gestructureerd:

- Standaard-identificatievragen: achtergrondkenmerken van de respondent (geslacht, leeftijd, gezinssituatie, opleidingsniveau) en van zijn/haar job en onderneming (economische activiteit/sector, (bedrijfs)anciënniteit, ondernemingsomvang, vennootschapsvorm);
- Inventaris van de vragenbatterijen/meetschalen, die worden ingezet voor de berekening van werkbaarheids- en risico-indicatoren;

- Aanvullende informatie over (risico's in) de arbeidssituatie: nachtwerk, onregelmatige/onvoorspelbare werktijden, (excessieve) arbeidsduur, (geen) deelname aan opleiding en bijscholing, (onzekere) economische vooruitzichten, confrontatie met ongewenst sociaal gedrag...;
- Informatie over de werkbaarheids'gevolgen': tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd;
- Editiespecifieke capita selecta: opvattingen over werk (arbeidsethos, arbeidsoriëntatie) in de WBM-bevraging 2007/2010²⁹.

²⁹ Bij de WBM-edities 2007 en 2010 werd een volledig identieke vragenlijst gehanteerd.

Tabel 51: Vergelijking variabelen werkbaarheidsmeting zelfstandige ondernemers

rubriek	variabele	meting	vraag-code	bron	opmerkingen
Achtgrondkenmerken persoon	geslacht	alle	C1		vanaf 2019, toevoegen X als antwoordcat
	leeftijd	alle	C2		
	diploma	alle	C3		Vanaf 2023 toevoegen antwoordcat 'doctoraat met proefschrift'
	bijkomend getuigschrift	Vanaf 2026	C4		
	gezinssituatie	2007/2010 2013 vanaf 2016	C4/C5 C4/C5 C5/C6		
	job partner	2007/2010 2013 vanaf 2016	C4 C4 C5		
	handicap	vanaf 2019	C7	ESS	
Achtergrondkenmerken job/onderneming	sector	alle	A4		
	anciënniteit	alle	A3		
	ondernemingsgrootte	alle	A7		
	vennootschapsvorm	alle	A5		
	associatie	alle	A6		
Werkbaarheidsindicatoren	psychische vermoeidheid	alle	B6	VBBA	
	welbevinden in het werk	alle	B5	VBBA	
	leermogelijkheden	alle	B4	VBBA	
	werk-privé balans	2007/2010 2013 2016 2019 2023	C6 C6 C7 C8 B7		SWING
Risico-indicatoren	werkdruk	alle	B1	VBBA	
	emotionele belasting	alle	B2	VBBA	
	taakvariatie	alle	B3	VBBA	
	fysieke arbeidsomstandigheden	2007/2010 2013 Vanaf 2016	A13 A15 A16		afgeleid van EWCS

Aanvullende informatie (risico's) arbeidssituatie	nachtwerk	2007/2010	A13	
		2013	A15	
		vanaf 2016	A16	
	onregelmatige/ onvoorspelbare werktijden	2007/2010	A13	
		2013	A15	
		vanaf 2016	A16	
	gemiddelde effectieve wekelijkse arbeidsduur	alle	A8	
	aantal vakantiedagen	vanaf 2013	A9	
	bijscholing	2007/2010	A9	
		2013	A9	
		vanaf 2016	A10	
	opleidingsdeficit	2007/2010	A10	2013
		2013	A10	aanpassing
		Vanaf 2016	A11	vraagstelling
	economische perspectieven	2007/2010	A11/A12	2013
		2013	A13/A14	aanpassing
		vanaf 2016	A14/A15	A14/A15 (toevoeging weet niet)
	inkomens-afhankelijkheid	2013	A12	
		vanaf 2016	A13	
	ondersteuning sociaal netwerk	2013	A11	
		vanaf 2016	A12	
	ongewenst gedrag	vanaf 2016	A17	
Werkbaarheids'gevolgen'	tevredenheid	2007/2010	A14	
		vanaf 2013	D1	
	haalbaarheid pensioen	alle	B7	afgeleid van NEA
			B7	
			B7	
			B7	
	doorwerken na pensioen	2023	B9	
Opvattingen over werk	arbeidsethos	2007/2010	D1	afgeleid van AVS, APS, Miller (MWEP)
	arbeidsoriëntaties	2007/2010	D2	Afgeleid van EVS

Legende: .

APS (Administratie Planning Statistiek), COOP-WONCA (World Organisation of General Practitioners/Family Physicians), ESS (European Social Survey), EWCS (European Working Conditions Survey), EVS (European Value Survey), Miller (MWEP: Multidimensional Work Ethic Profile), NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden), SWING (Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen), VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid).

Referentielijst

- Barbier, S., Loosveldt, G., & Carton, A. (2015). *Het surveyklimaat in Vlaanderen. Een analyse op basis van de SCV-surveys*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering. Geraadpleegd op <http://www4.vlaanderen.be/sites/svr/Pages/2016-01-13-surveyklimaat-vlaanderen.aspx>
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. & Janssens, F. (2004). *Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*, Brussel: SERV / STV-Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/960>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>
- Broersen, J., Fortuin, R., Dijkstra, L., van Veldhoven, M. & Prins, J. (2004). Monitor Arboconvenanten: kengetallen en grenswaarden, *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 12, 4, 100-104.
- Carton, A. (2003). Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie gezin en arbeid in 2002, *Vlaanderen gepeild 2003*, Brussel: APS, 311-346.
- Danau, D. & Van Dongen, W. (2002). *Algemeen Eindrapport FBA project*, Brussel: CBGS
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001). Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen. *Vlaanderen gepeild 2001! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek*, Brussel: APS.
- Dillman, D. (2000). *Mail and Internet Surveys. The Tailored Design Method*. New York: Wiley.
- Gevers, A., Devisscher, S., Huys, R., Vanderbeken, W., Vandenbrande, T. & Sels, L. (2004). *Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010*. Leuven/ Brussel: HIVA/ Departement TEW K.U.Leuven/ Idea Consult.
- Geurts, S. (2001). *SWING: 'Survey Werk-thuis Interactie Nijmegen'*. K.U: Nijmegen.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kompier, M. (2002). Job design and well-being, in: Schabracq, M., Winnubst, J. & Cooper, C. (ed.). *Handbook Work and Health Psychology*, Chichester: Wiley, 429-454.

König-Zahn, C., Furer, J. & Tax, B. (1993). *Het meten van de gezondheidstoestand. Beschrijving en evaluatie van vragenlijsten*. Assen: Van Gorcum.

Lebbink, M., Prins, J., Dijkstra, L., Fortuin, R. & Broersen, J. (2002). *Monitor Arboconvenanten. Vragenlijstmodules en toelichting voor branches, technische specificaties voor onderzoeksbureaus*. Den Haag: Ministerie SZW.

Malfait, D. (2002), Kwaliteit van de arbeid, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen – Jaarboek 2002*. Leuven: Steunpunt WAV, 191-213.

Merllié, D. & Paoli, P. (2001). *Third European survey on working conditions*. Dublin: Eurofound.

Miller, J.M., Woehr, D. J., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.

Notelaers, G. & van Veldhoven, M. (1999). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen*. Brussel: NOVA.

Notelaers, G. & van Veldhoven, M. (2000). *Validering van de Kern-VBBA in Vlaanderen aan de hand van een gematchte steekproef. Of hoe vergelijkbaar zijn schaalwaarden van Vlaanderen en Nederland*. Brussel: NOVA.

Schaufeli, W. & Van Dierendonck, D. (2000), UBOS - de Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger.

SERV (2001). *Akkoord tussen de sociale partners m.b.t. werkgelegenheid (2001-2002)*. Brussel: SERV.

SERV (2003a). Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werk-baarheidsmonitor. *Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2003*. Brussel: SERV.

SERV (2003b). *Kwaliteit van de arbeid op de agenda. Onderweg naar een Vlaamse werk-baarheidsmonitor* (openingsrede van SERV-voorzitter X. Verboven op het discussieforum 'Sociaal-Economisch Rapport 2003', 6 mei 2003).

SERV (2012). *VESOC-akkoord loopbaanbeleid, 17 februari 2012*. Geraadpleegd op http://www.werk.be/sites/default/files/VESOC_20120217_Loopbaanakkoord.pdf

Sluiter, J. (1999). *How about work demands, recovery and health? A neuroendocrine field study during and after work*. (Proefschrift Universiteit Amsterdam). Amsterdam: Coronel Laboratorium U.A.

Smulders, P. & van den Bossche, S. (2004). *De nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Studiedienst van de Vlaamse Regering. (2010). Pact 2020. Kernindicatoren. Nulmeting 2010. Brussel: SVR. Geraadpleegd op <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/pact-2020-kernindicatoren-nulmeting-2010>

Vanderbiesen, W. (2015). *De veranderende structuur van de Vlaamse werkgelegenheid*. (Arbeidsmarktflits Steunpunt WSE 23 april 2015). Geraadpleegd op http://www.steunpuntwerk.be/system/files/arbeidsmarktflits_2015-04-23.pdf

Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Janssens, F. (2002). *Welzijn in het werk op de weeg-schaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. Leuven: HIVA.

Van Veldhoven, M. & Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.

Van Veldhoven, M. (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress* (Proefschrift R.U. Groningen). Lisse: Swets & Zeitlinger.

Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen J. & Fortuin, R. (1997). *Handleiding VBBA. Onderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met behulp van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid*. Amsterdam: SKB.

Van Veldhoven, M. & Broersen J. (1999a). Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Een verkenning op basis van gegevens verzameld door ARBO-diensten. *Gedrag en Organisatie*, 12, 6, 347-363

Van Veldhoven, M. & Broersen J. (1999b). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland. Een verkenning gebaseerd op gegevens verzameld door arbodiensten met de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) in de periode 1995 t/m 1998*. Amsterdam: SKB.

Van Veldhoven, M. (2000). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress met de VBBA: een overzicht, in: Schaufeli, W., Hell, W. & Schreurs, P. (red.). *Metten van werkstress: overzicht van methoden, mogelijkheden en moeilijkheden*. Houten/Diegem: Bohn, Stafleu & Van Loghum.

Wagena, E. & Geurts, S. (2000). SWING. Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werk-thuis-Interferentie-Nijmegen'. *Gedrag & Organisatie*, 28, 3, 138-158.

Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 2, 84-97.

Weel, A. & Broersen, J. (1995). *Verslag van het project PAGO-module werkstress*. Amsterdam: SKB.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Conceptueel model Vlaamse werkbaarheidsmonitor.....	13
Figuur 2: ROC-analysegegevens VBBA-‘Herstelbehoefte’ (WBM-nulmeting 2004)	35
Figuur 3: Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-‘Herstelbehoefte’ voor grenswaardengroepen psychische vermoeidheid (WBM-nulmeting 2004)	37
Figuur 4: ROC-analysegegevens VBBA-‘Plezier in het werk’ (WBM-nulmeting 2004).....	39
Figuur 5: Relatieve kans (t.a.v. de onderzoekspopulatie) op negatieve itemscores VBBA-‘Plezier in het werk’ voor grenswaardengroepen welbevinden in het werk (WBM-nulmeting 2004).....	40
Figuur 6: Analyse dominante samenhang risico-indicatoren met centrale werkbaarheidsindicatoren ‘Psychische vermoeidheid’ en ‘Welbevinden in het werk’ i.f.v. de grenswaardenbepaling	44
Figuur 7: Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA ‘Werktempo/ hoeveelheid’ (WBM-nulmeting 2004)	45
Figuur 8: Percentage problematisch psychisch vermoeiden per schaalscoregroep VBBA ‘Emotionele belasting’ (WBM-nulmeting 2004).....	46
Figuur 9: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA-‘Afwisseling in het werk’ (WBM-nulmeting 2004).....	48
Figuur 10: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Zelfstandigheid in het werk’ (WBM-nulmeting 2004)	50
Figuur 11: Percentage werknemers met problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep VBBA- ‘Relatie directe leiding’ (WBM-nulmeting 2004)	51
Figuur 12: Percentage werknemers met een problematisch welbevinden in het werk per schaalscoregroep SERV-‘Arbeidsomstandigheden’ (WBM-nulmeting 2004).....	53
Figuur 13: ROC-analysegegevens VBBA-‘Leermogelijkheden’ (WBM-nulmeting 2004)	55
Figuur 14: Probabiliteit itemscores VBBA-‘Leermogelijkheden’ voor de totale onderzoekspopulatie en voor de grenswaardengroepen (WBM-nulmeting 2004).....	56

Figuur 15: Probabiliteit itemscores SWING-WTI-neg-4* voor de totale onderzoekspopulatie en voor de grens-waardengroepen werk-privébalans (WBM-nulmeting 2004) 59

Tabellen

Tabel 1: Overzicht werkbaarheidsdimensies en -indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	11
Tabel 2: Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	12
Tabel 3: VBBA-meetschalen: schaalscore, standaardafwijking en Cronbach's alfa in de onderscheiden edities van de WBM-werknemers	16
Tabel 4: VBBA-meetschalen: schaalscore, standaardafwijking en Cronbach's alfa in de onderscheiden edities van de WBM-zelfstandige ondernemers	18
Tabel 5: Testresultaten SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' WBM-selectie, werknemers.....	21
Tabel 6: Testresultaten SWING-schaal 'Negatieve werk-thuis-interferentie' WBM-selectie, zelfstandige ondernemers	23
Tabel 7: Testresultaten SERV-'Arbeidsomstandigheden', werknemers	25
Tabel 8: Testresultaten SERV-'Arbeidsomstandigheden', zelfstandige ondernemers	27
Tabel 9: Variantie-analyse SERV- 'Arbeidsomstandigheden' naar functietype (WBM-nulmeting 2004)	28
Tabel 10: Terminologie 2023 voor de kengetallen van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor	31
Tabel 11: Area under the Curve - Test Result Variable: Herstelbehoefte	35
Tabel 12: Coordinates of the Curve -Test Result Variable: Herstelbehoefte	36
Tabel 13: Area Under the Curve -Test Result Variable: Plezier in het Werk.....	39
Tabel 14: Coordinates of the Curve - Test Result Variable: Plezier in het werk	39
Tabel 15: (Partiële) correlatiematrix afhankelijke variabelen (VBBA-'Herstelbehoefte'/Plezier in het werk') met onafhankelijke variabelen (risico-indicator-schalen) (WBM-nulmeting 2004).....	43
Tabel 16: Area Under the Curve - Test Variable: Leermogelijkheden	55

Tabel 17:	Coordinates of the Curve -test Result Variable: Leermogelijkheden.....	55
Tabel 18:	Frequentieverdeling SWING-WTI-neg-4* - schaalscores (WBM-nulmeting 2004)	58
Tabel 19:	Overzicht van de WBM-meetschalen en de gehanteerde grenswaarden	60
Tabel 20:	Vergelijking van de WBM-DIMONA-steekproef en de RSZ/RSZPPO-statistieken 'loontrekkende inwoners Vlaams gewest' naar geslacht.....	66
Tabel 21:	Vergelijking van de WBM-DIMONA-steekproef en de RSZ/RSZPPO-statistieken 'loontrekkende inwoners Vlaams gewest' naar leeftijdsgroepen	67
Tabel 22:	Overzichtsschema respons op de WBM-metingen werknemers	68
Tabel 23:	Overzicht (non) respons op itemniveau voor de WBM-dataset werknemers.....	69
Tabel 24:	Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef werknemers naar geslacht	71
Tabel 25:	Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef werknemers naar leeftijd	72
Tabel 26:	Vergelijking initiële en WBM-dataset werknemers naar sector	76
Tabel 27:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar geslacht 2004-2023	78
Tabel 28:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar leeftijd 2004-2023	79
Tabel 29:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar jobsoort 2004-2023.....	80
Tabel 30:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar contractvorm 2004-2023.....	80
Tabel 31:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar dienstomvang 2004-2023 ...	81
Tabel 32:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar bedrijfsgrootte 2004-2023 ..	82
Tabel 33:	Evolutie samenstelling WBM-dataset werknemers naar sector 2004-2023.....	82
Tabel 34:	Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-69 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar geslacht	87
Tabel 35:	Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-65 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar leeftijd.....	88
Tabel 36:	Vergelijking WBM-steekproeven en RSVZ-populatiestatistieken 'zelfstandigen in hoofdberoep, 18-69 jaar, woonachtig in het Vlaamse gewest' naar bedrijfsactiviteit/sector	88

Tabel 37: Overzichtsschema respons WBM-bij zelfstandige ondernemers.....	89
Tabel 38: Overzicht (non) respons op itemniveau voor de WBM-dataset zelfstandige ondernemers.....	90
Tabel 39: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef WBM-metingen zelfstandige ondernemers naar geslacht.....	92
Tabel 40: Vergelijking initiële en gerealiseerde steekproef WBM zelfstandige ondernemers naar leeftijd	94
Tabel 41: Vergelijking initiële en WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar sector.....	96
Tabel 42: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar geslacht 2007-2023	97
Tabel 43: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar leeftijdsgroepen 2007-2023	97
Tabel 44: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar opleidingsniveau/diploma 2007-2023	98
Tabel 45: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar bedrijfsanciënniteit 2007-2023	99
Tabel 46: Evolutie van de WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar vennootschapsvorm 2007-2023	99
Tabel 47: Evolutie van de WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar ondernemingsomvang 2007-2023	100
Tabel 48: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar groeiperspectieven 2007-2023	100
Tabel 49: Evolutie WBM-dataset zelfstandige ondernemers naar bedrijfsactiviteit/sector 2007-2023	101
Tabel 50: Vergelijking variabelen werkbaarheidsmeting werknemers.....	104
Tabel 51: Vergelijking variabelen werkbaarheidsmeting zelfstandige ondernemers.....	110

Bijlagen

Bijlage 1: WBM-vragenlijst werknemers 2004

Vragenlijst

Welzijn en stress op het werk



Werkbaar Werk

Onderzoek 2004

Belangrijke informatie vooraf

Wie moet de vragenlijst invullen?

De persoon aan wie de vragenlijst is geadresseerd. De naam van deze persoon vindt u op de enveloppe.

Hoelang duurt het om de vragenlijst in te vullen?

Het invullen van de vragenlijst duurt gemiddeld zo'n 10 à 15 minuten.

Hoe invullen?

Voor het invullen van de vragenlijst gebruikt u best een blauwe of zwarte balpen.

In de enquête zijn er twee soorten vragen:

- de vragen waar u een cijfer moet invullen

voorbeeld: **Hoelang werkt u reeds bij uw huidige werkgever?**

instructie: Vul per hokje slechts één cijfer in.

Werkt u reeds twee en een half jaar bij uw huidige werkgever vul dan 02 in.

- de vragen waar u het juiste antwoord moet aankruisen

voorbeeld: **Bent u...**

Man

Vrouw

instructie: Kruis per vraag slechts één bolletje aan, tenzij anders is aangegeven

De vragenlijsten worden elektronisch ingelezen. Daarom is het belangrijk de vragen te beantwoorden zoals hierboven is aangegeven. Voor de kwaliteit van het onderzoek is het van belang dat u alle vragen die op u van toepassing zijn beantwoordt.

Hoe terugsturen?

Gelieve de ingevulde vragenlijst binnen de tien dagen terug te sturen in bijgevoegde omslag.

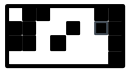
U hoeft geen postzegel te kleven.

Een onderzoek van

Sterk door overleg



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen



A. Vragen over uw job en loopbaan

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

- ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)
- nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen...) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

- ja
- nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet....) → Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

- ja → Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.
- nee

4. Werkt u reeds meer dan één jaar bij uw huidige werkgever?

Indien uw bedrijf werd overgenomen, fuseerde, splitste of van naam veranderde, dan beschouwen wij dit als dezelfde werkgever. Vul het aantal volledige jaren in. Werkt u bijvoorbeeld 1 jaar en een half bij uw huidige werkgever vul dan 01 in.

- ja, ik werk reeds jaar bij mijn huidige werkgever
- nee

5. In welke sector werkt u?

Dienstensector

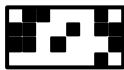
- | | | |
|--|---|--|
| <input type="radio"/> groot- en kleinhandel | <input type="radio"/> transport | <input type="radio"/> gezondheids- en welzijnszorg |
| <input type="radio"/> horeca | <input type="radio"/> openbare vervoersmaatschappijen | <input type="radio"/> diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy....) |
| <input type="radio"/> garages | <input type="radio"/> post en telecommunicatie | <input type="radio"/> openbaar bestuur |
| <input type="radio"/> onderwijs | <input type="radio"/> banken en verzekeringen | |
| <input type="radio"/> overige diensten, omschrijf..... | | |

Industrie

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> productie van textiel, confectie | <input type="radio"/> productie van voeding | <input type="radio"/> gas, water, elektriciteit |
| <input type="radio"/> metaalindustrie | <input type="radio"/> chemie | <input type="radio"/> drukkerij, uitgeverij |
| <input type="radio"/> bouw | <input type="radio"/> hout en papier | |
| <input type="radio"/> overige industrie, omschrijf..... | | |

Landbouw

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> land- en tuinbouw | <input type="radio"/> bosbouw of visserij |
|---|---|



6. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10
- van 10 tot 49
- van 50 tot 99
- van 100 tot 499
- 500 of meer

7. Is de vestiging waar u werkt een zelfstandig bedrijf/instelling of een deel van een groter geheel?

- zelfstandig bedrijf/instelling
- deel van een groter bedrijf/instelling
- weet niet

8. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- ongeschoolde of halfgeschoolde arbeider
- geschoolde arbeider, technicus
- uitvoerend bediende
- zorgfunctie - onderwijsfunctie
- middenkader of professional
- kader of directie

9. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja  Over hoeveel personen gaat het dan?
- nee

10. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar,...)
- tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract...)
- interimcontract

11. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
- ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
- ik werk deeltijds, minder dan 60%



Waarom werkt u deeltijds?

- om persoonlijke of familiale redenen
- omdat ik geen voltijdse job krijg of vind

12. Werkt u in...?

- vaste dagdienst
- wisselende ploegen of diensten
- niet-wisselende ploegen of diensten (bv. altijd vroeg, altijd 's nachts, altijd weekend,...)

13. Hoe dikwijls werkt u 's nachts (tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens)?

- altijd
- vaak
- soms
- nooit

14. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
 vaak
 soms
 nooit
- Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 nee

15. Hoe dikwijls wijzigt uw voorziene uurrooster op het laatste moment?

- altijd
 vaak
 soms
 nooit

16. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?

Kruis telkens één bolletje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lawaaihinder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
extreme temperaturen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beeldschermwerk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Hoe dikwijls had u in de afgelopen 12 maanden op het werk te maken met...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pesten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. In welke mate past uw opleiding bij uw job? Is uw opleiding voor uw job...?

- te laag
 juist goed
 te hoog

19. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

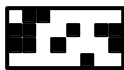
- ja
 nee

20. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen elders werk te zoeken?

- regelmatig
 af en toe
 nooit

21. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand



B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

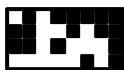
	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u zich haasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Emotionele belasting

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Afwisseling in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Zelfstandigheid in het werk

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relatie met directe chef

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Leermogelijkheden

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7. Plezier in het werk

nee ja

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

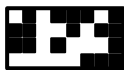
8. Vermoeidheid

nee ja

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw werk? Bent u...?

- zeer tevreden
- eerder tevreden
- noch tevreden, noch ontevreden
- eerder ontevreden
- zeer ontevreden



C. Vragen over uw persoon, gezondheid en gezinssituatie

1. Bent u...?

- vrouw
- man

2. In welk jaar bent u geboren?

19

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
- hoger onderwijs lange type of universiteit

4. Had u in de afgelopen twee weken last van...?

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
rugpijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
maag- en darmklachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hoofdpijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pijn in uw borst of hartstreek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nek- of schouderpijnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
moeilijk in slaap kunnen komen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spierpijnen in de ledematen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aanslepende vermoeidheid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tintelingen/verdoofd gevoel in de ledematen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
een onrustige of gestoorde slaap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand gedurende de afgelopen twee weken?

- uitstekend
- heel goed
- goed
- matig
- slecht

6. Hoeveel last had u de afgelopen twee weken van emotionele problemen zoals angst, depressiviteit, geïrriteerdheid of neerslachtigheid?

- helemaal niet
- een klein beetje
- matig
- nogal veel
- zeer veel



7. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte

- geen enkele keer
- 1 keer
- 2 keer
- 3 of 4 keer
- 5 keer of meer

8. Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

dagen

9. Woont u samen met een partner?

- ja \Rightarrow **Heeft uw partner een job?** (eventueel als zelfstandige)
 - ja, een voltijdse job
 - ja, een deeltijdse job
 - nee, geen job
- nee

10. Heeft u inwonende kinderen?

- ja \Rightarrow **Wat is de leeftijd van uw jongste inwonende kind?**
(vul bij 2 jaar en een half 02 in)

Hoe dikwijls heeft u omwille van uw werk problemen met kinderopvang?

- altijd
 - vaak
 - soms
 - nooit
- nee

11. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gelieve goed na te kijken of u alle 8 pagina's hebt ingevuld!

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen

Enkel als u geen job meer heeft of de voorbije vier weken niet meer werkte als werknemer

1. Wat is uw huidige statuut?

- ik ben werkloos
 ik ben huisvrouw of huisman
 ik ben zelfstandige
 ik heb een ander statuut, omschrijf.....
- ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet
 ik ben in ziekte- of zwangerschapsverlof
 ik ben op (brug)pensioen

2. Bent u...?

- man
 vrouw

3. In welk jaar bent u geboren?

19

4. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar)
 hoger onderwijs lange type of universiteit

5. Volgende stellingen gaan over uw laatste werkervaring als werknemer. Wat is uw mening hierover?

	<i>helemaal eens</i>	<i>eerder eens</i>	<i>eerder oneens</i>	<i>helemaal oneens</i>
Ik had teveel werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moest te snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baas en ik konden niet goed met elkaar opschieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik had helemaal geen plezier in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van de werkdag was ik echt op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag naar ons terug te sturen

Bijlage 2: WBM-vragenlijst werknemers 2023

De WBM-vragenlijsten werknemers van de metingen 2004, 2007, 2010, 2013 en 2016 zijn te vinden op <http://www.serv.be/node/10915> (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe (2016)).



A. Vragen over uw job

1. Heeft u momenteel een job als werknemer?

ja (ik ben arbeider, bediende, ambtenaar)

nee (ik ben werkloos, zelfstandige, op (brug)pensioen,...)



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken als werknemer effectief aan het werk?

ja

nee (ik ben vier weken of meer in ziekteverlof, in volledige loopbaanonderbreking, tijdskrediet,...)



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Heeft u momenteel meer dan één betaalde job?

ja

Vul de vragenlijst in voor uw belangrijkste job (grootste aantal uren) als werknemer. Indien u verschillende jobs met eenzelfde aantal uren hebt, kies dan zelf één job voor het invullen van de vragenlijst.

nee

4. In welke sector werkt u?

Overheid en social profit

openbaar bestuur

politie - defensie

post

openbaar vervoer

overige overheid en social profit, omschrijf

onderwijs

ziekenhuizen

rusthuizen

gezins- en bejaardenhulp

sociaal cultureel werk

jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk

kinderopvang, centra geestelijke gezondheidszorg

maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie

Dienstensector

groothandel

detailhandel (winkel)

horeca

overige diensten, omschrijf

transport

garages

banken en verzekeringen

telecommunicatie

dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaak in gezinnen)

zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven,...)

Industrie

productie van textiel, confectie

metaalindustrie

bouw

overige industrie, omschrijf

productie van voeding

chemie

hout en papier

gas, water, elektriciteit

drukkerij, uitgeverij

Landbouw

land- en tuinbouw

bosbouw of visserij

**5. Hoeveel personen werken in uw bedrijf of instelling?**

Heeft uw bedrijf of instelling meer dan één vestiging, duid het aantal werknemers aan van de vestiging waar u werkt

- minder dan 10 van 100 tot 499
 van 10 tot 49 500 of meer
 van 50 tot 99

6. Welke omschrijving past het best bij uw job?

- kortgeschoolde arbeider onderwijsfunctie (bv. leerkracht, docent)
 geschoolde arbeider, technicus middenkader of professional
 uitvoerend bediende kader of directie
 zorgfunctie

7. Heeft u in uw job leiding over andere werknemers?

- ja
 nee

8. Welk soort contract heeft u?

- vast werk (contract van onbepaalde duur, statutair ambtenaar,...)
 tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingscontract, interim, uitzendarbeid,...)

9. Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)

- altijd
 vaak
 soms
 nooit
- ⇒ Kan u deze overuren doorgaans recupereren?
- ja
 nee

10. Hoe kan u uw huidige arbeidstijd best omschrijven?

- ik werk voltijds
 ik werk deeltijds maar toch minstens 60%
 ik werk deeltijds, minder dan 60%

11. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week voor uw job?

(reken alle uren die u voor uw job presteert, zowel betaald als onbetaald, zowel thuis als op het werk, louter reistijd niet meerekenen)

uren

12. Hoeveel keer werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)

keer

**13. In welke mate past uw opleiding bij uw job? Is uw opleiding voor uw job...?**

- te laag
 juist goed
 te hoog

14. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?

- ja
 nee

15. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
 eerder groot
 niet groot, maar ook niet klein
 eerder klein
 erg klein of onbestaand

16. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lawaaihinder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
extreme temperaturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand-/armbewegingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
intimidatie of bedreiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Hoe dikwijls komt het voor dat...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
uw uurrooster wijzigt op het laatste moment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u buiten de werkuren uw e-mails van het werk behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u buiten de werkuren telefonisch bereikbaar bent voor het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u moeite heeft met het werk omdat het te ingewikkeld is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6347

B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u zich haasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Emotionele belasting

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Afwisseling in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6347

4. Zelfstandigheid in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u invloed op het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk zelf indelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Relatie met directe chef

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u conflicten met uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Leermogelijkheden

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7. Plezier in het werk

Kruis telkens één vakje aan

nee ja

Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Vermoeidheid

Kruis telkens één vakje aan

nee ja

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee



Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?

ja

nee

10. Zou u ook na uw pensioen willen doorwerken (in uw huidige job of in een andere job)?

ja

nee



6347


11. Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?

- regelmatig
- af en toe
- nooit

12. Doet u aan telethuiswerk?

- nee, door de aard van het werk is dat niet mogelijk
- nee, dat is niet voorzien, al zou het door de aard van mijn werk mogelijk zijn
- nee, het kan als ik dat wil maar ik doe het niet
- ja, gemiddeld minder dan één dag per week
- ja, gemiddeld één dag per week
- ja, gemiddeld meer dan één dag per week

13. Werkt u gedurende een belangrijk deel van uw werktijd aan een bureau?

- ja  hoeveel personen werken er doorgaans in uw werkruimte, uzelf inbegrepen?
- nee

14. Hoelang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

Deze vraag gaat enkel over verplaatsingstijd die geen arbeidstijd is

- minder dan een half uur
- minstens een half uur maar toch geen uur
- minstens een uur maar toch geen twee uur
- twee uur of meer
- door mijn soort werk is deze vraag niet van toepassing

15. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6347

C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u ...?

- vrouw
 man
 ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
 lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
 hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
 hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
 hoger onderwijs lange type of universiteit (master)
 doctoraat met proefschrift

4. Woont u samen met een partner?

- ja → **Heeft uw partner een job?** *(eventueel als zelfstandige)*
 ja
 nee
 nee

5. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
 nee

6. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden (thuis, op uw werkplek, in uw vrije tijd...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
 ja, in zekere mate
 nee

7. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

- geen enkele keer
 1 keer
 2 keer
 3 of 4 keer
 5 keer of meer

8. Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval?

(Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte)

 dagen

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.

Bijlage 3: WBM-vragenlijst zelfstandige ondernemers 2023

De WBM-vragenlijsten zelfstandige ondernemers van de metingen 2007, 2010, 2013 en 2016 zijn te vinden op <http://www.serv.be/node/10915> (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe (2016)).



64298

A. Vragen over uw zelfstandige activiteit

1. Bent u momenteel zelfstandige in hoofdberoep?

ja

nee



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

2. Was u in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?

ja

nee *(ik ben vier weken of meer ziek, met vakantie,...)*



Vul enkel bladzijde 9 van de vragenlijst in.

3. Hoelang bent u reeds actief als zelfstandige ondernemer?

minder dan 3 jaar

3 - 5 jaar

6 - 10 jaar

meer dan 10 jaar

4. In welke categorie past uw zelfstandige activiteit het best?

landbouw, tuinbouw, bosexploitatie, visserij

handel (groothandel, tussenhandel, kleinhandel (ook: bakker, slager,...))

bouw (of aanverwant zoals: schrijnwerk, electriciteit, sanitair, verwarming,...)

horeca

banken - verzekeringen

vrije beroepen (apotheker, arts, accountant, notaris, architect,...)

andere intellectuele diensten (raadgevers, makelaars, consultants, ICT, immobiliën,...)

persoonsverzorging (kapper, manicure, schoonheidszorg,...)

transport (taxi, busbedrijf,...)

diensten in verband met vervoer (garage, benzinstation, car-wash,...)

productie van goederen (metaal, textiel-kledij, kunstnijverheid, hout-meubel, drukkerij,...)

andere (omschrijf):.....

5. Is uw zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap?

ja

nee



64298

6. Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van uw zelfstandige activiteit?*(het gaat niet om werk dat u eventueel aan derden (bv. sociaal kantoor, boekhouder) uitbesteedt)*

- neen
 ja, maar enkel familieleden
 ja, ook derden (niet familieleden)

7. Hoeveel personeelsleden stelt u tewerk?

- geen
 van 1 tot 4
 van 5 tot 9
 10 of meer

8. Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	uur per week
----------------------	----------------------	--------------

9. Hoeveel vakantiedagen heeft u genomen in 2022?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	dagen
----------------------	----------------------	-------

10. Volgde u de afgelopen 12 maanden een bijscholing?

- ja
 nee

11. Voelt u zich voldoende opgeleid voor...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
de vakinhoudelijke of technische aspecten van uw zelfstandige activiteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
het beheer en het management van uw bedrijf/firma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Voelt u zich (als u dat nodig vindt) bij uw bedrijfsvoering ondersteund door een sociaal netwerk (verenigingen, externe adviseurs, familiaaraad)?

- helemaal
 in belangrijke mate
 in beperkte mate
 helemaal niet

**13. In welke mate is uw gezin afhankelijk van het inkomen uit uw zelfstandige activiteit?**

- helemaal
 in belangrijke mate
 in beperkte mate
 helemaal niet

14. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, hoe schat u het niveau van uw zelfstandige activiteit in?

- sterke groei of uitbreiding van de activiteit
 beperkte groei of uitbreiding van de activiteit
 behoud van het huidig peil
 beperkte vermindering van de activiteit
 sterke vermindering of stopzetting van de activiteit

15. Als u de nabije toekomst (3 à 5 jaar) voor ogen houdt, zal u dan zelf nog actief zijn ?

- ja
 nee, de activiteit zal overgedragen zijn aan een familiale opvolger
 nee, de activiteit zal overdragen zijn aan een derde (niet-familie)
 nee, de activiteit zal volledig stop gezet zijn
 ik weet het nog niet

16. Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken met...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
trillingen van werktuigen, machines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lawaaihinder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
extreme temperaturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke stoffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lichamelijk zware taken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
repetitieve (steeds dezelfde) hand-/armbewegingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werken tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
onregelmatige of onvoorspelbare werktijden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van ...?*Kruis telkens één vakje aan*

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
lichamelijk geweld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ongewenst seksueel gedrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
intimidatie of bedreiging?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



64298

B. Vragen over de beoordeling en de beleving van uw werk

Met dit onderdeel van de vragenlijst willen we een nauwkeurig beeld krijgen van de manier waarop u bepaalde aspecten van uw werk en werkomgeving beoordeelt.

Sla geen vragen over en beantwoord alle vragen door één antwoord per vraag aan te kruisen a.u.b.

1. Werktempo en werkhoeveelheid

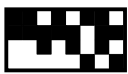
Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u erg snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te veel werk te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u zich haasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunt u uw werk op uw gemak doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u te weinig werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met het werktempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u problemen met de werkdruk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Emotionele belasting

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3. Afwisseling in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is voor uw werk creativiteit vereist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Is uw werk gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vraagt uw werk een eigen inbreng?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Leermogelijkheden

Kruis telkens één vakje aan

	<i>altijd</i>	<i>vaak</i>	<i>soms</i>	<i>nooit</i>
Leert u nieuwe dingen op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biedt uw werk u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Plezier in het werk

Kruis telkens één vakje aan

	<i>nee</i>	<i>ja</i>
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het idee dat ik dit werk tot aan mijn pensioen moet doen, benauwt me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6. Vermoeidheid

Kruis telkens één vakje aan

nee ja

Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werk maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hoe dikwijls komt het voor dat...?

Kruis telkens één vakje aan

altijd vaak soms nooit

U moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten met uw werk bezig bent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?

ja

nee



Zou aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken?

ja

nee

9. Zou u ook na uw pensioen willen doorwerken (in uw huidige job of in een andere job)?

ja

nee



C. Vragen over uzelf en uw gezinssituatie

1. Bent u ...?

- vrouw
- man
- ander

2. In welk jaar bent u geboren?

3. Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?

- geen of lager onderwijs
- lager secundair onderwijs (minimum 3 jaar)
- hoger secundair onderwijs (minimum 6 jaar)
- hoger onderwijs korte type (2-3 jaar) (bachelor)
- hoger onderwijs lange type of universiteit (master)
- doctoraat met proefschrift

4. Heeft u nog andere getuigschriften?

- nee
- ja vakinhoudelijke of technische opleiding
- beheer en management
- andere, specificeer :

5. Woont u samen met een partner?

- ja Heeft uw partner een job? (eventueel als zelfstandige)
 - nee
 - ja, als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
 - ja, maar niet als betrokkene bij mijn zelfstandige activiteit
- nee

6. Heeft u inwonende kinderen?

- ja
- nee

7. Ervaart u in uw dagelijkse bezigheden (thuis, op uw werkplek, in uw vrije tijd...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte?

- ja, erg
- ja, in zekere mate
- nee



D. Tevredenheid als zelfstandig ondernemer

1. Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met.....

Laat open als de rubriek voor u niet van toepassing is

	<i>zeer tevreden</i>	<i>eerder tevreden</i>	<i>noch tevreden noch ontevreden</i>	<i>eerder ontevreden</i>	<i>zeer ontevreden</i>
contacten met klanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
contacten met leveranciers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
contact met de overheid(sadministratie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de samenwerking met vennoot, meewerkende partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw werktijden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw inkomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de financieel-economische toestand van uw zelfstandige activiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de mogelijkheden om financiering of leningen te bekommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de verantwoordelijkheid die u draagt als zelfstandige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de mate waarin u in het werk onafhankelijk bent van anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uw sociale bescherming als zelfstandige (bv. ziekteverzekering, pensioen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voor u eindigt de enquête hier. Kijkt u nog even na of alle bladzijden ingevuld zijn? Wij danken u vriendelijk voor uw medewerking. Gelieve de vragenlijst binnen de tien dagen in bijgevoegde omslag terug te sturen.

Bijlage 4: Model WBM-meting 2023 briefwisseling t.a.v. de respondent

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

De Vlaamse overheid, de werkgeversorganisaties en de vakbonden willen volop inzetten op werkbaar werk. Daarom doen ze beroep op jou om de jobkwaliteit in ondernemingen en organisaties in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen leidt deze bevraging in goede banen, de Vlaamse Regering maakt het onderzoek financieel mogelijk.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in.

Het vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in bijgevoegde enveloppe en doe hem meteen op de bus. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en vakbondsmensen aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten zullen na de zomervakantie worden bekendgemaakt in de media en op www.werkbaarwerk.be. Op deze website kan je nu al de resultaten raadplegen van de zes vorige edities van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse overheid.

Hartelijk dank voor je medewerking!



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en wordt ondersteund door de Vlaamse overheid. Ze hebben zich geëngageerd om de werkbaarheid van jobs op de Vlaamse werkvloer te verbeteren. Met deze bevraging houden ze de vinger aan de pols.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle werknemers die in Vlaanderen wonen. Behalve jij krijgen nog 40.000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in ondernemingen en organisaties uit uiteenlopende sectoren.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, het invullen is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op mogelijke knelpunten. Jouw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of tijdskrediet bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met je identiteit.



Vorige week kreeg je de vragenlijst 'Hoe werkbaar is jouw job?' in de bus.

Heb je de enquête al ingevuld en teruggestuurd, dan willen we je daarvoor hartelijk danken. Ben je er nog niet aan toegekomen, dan durven we nog eens aan je mouw trekken.

Deelname is uiteraard vrijwillig. Maar om een duidelijk beeld te krijgen van de kwaliteit van de jobs in Vlaamse bedrijven en instellingen is het cruciaal dat zoveel mogelijk werknemers deelnemen aan het onderzoek.

We rekenen op je medewerking !

Vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Copers'.

Caroline Copers
Voorzitter SERV





Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Heb je de vragenlijst over werkbaar werk al ingevuld? Hartelijk dank daarvoor. Is dat nog niet gebeurd, dan kloppen we nog eens bij je aan. Het invullen van de vragenlijst vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in de bijgevoegde enveloppe. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee werkgevers en vakbondsmensen aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten zullen na de zomervakantie worden bekendgemaakt in de media en op www.werkbaarwerk.be. Op deze website kan je nu al de resultaten raadplegen van de zes vorige edities van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse overheid.

Hartelijk dank voor je medewerking!



Caroline Copers
Voorzitter Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van werkgevers en vakbonden in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en wordt ondersteund door de Vlaamse overheid. Ze hebben zich geëngageerd om de werkbaarheid van jobs op de Vlaamse werkvloer te verbeteren. Met deze bevraging houden ze de vinger aan de pols.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle werknemers die in Vlaanderen wonen. Behalve jij krijgen nog 40.000 collega's de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de werkbaarheid in ondernemingen en organisaties uit uiteenlopende sectoren.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, het invullen is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op mogelijke knelpunten. Jouw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd of voor langere tijd in ziekteverlof of tijdskrediet bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met je identiteit.

Ik heb de vragenlijst een maand geleden al ingevuld en teruggestuurd. Moet ik het dan nog eens doen?

Je krijgt deze herinnering omdat wij niet weten wie er geantwoord heeft. Uiteraard hoef je de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen.



Geachte mevrouw,
Geachte heer,

De Vlaamse overheid en de sociale partners willen volop inzetten op werkbaar werk, ook voor zelfstandigen. Daarom doen ze beroep op jou om de jobkwaliteit van zelfstandige ondernemers in Vlaanderen in kaart te brengen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen leidt deze bevraging in goede banen, de Vlaamse Regering maakt het onderzoek financieel mogelijk.

Vul deze vragenlijst over werkbaar werk in.

Het vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in bijgevoegde enveloppe en doe hem meteen op de bus. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen beroepsactiviteit en werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee we aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk bij zelfstandigen te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten zullen na de zomervakantie worden bekendgemaakt in de media en op www.werkbaarwerk.be. Op deze website kan je nu al de resultaten raadplegen van de vijf vorige edities van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor zelfstandige ondernemers.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse overheid.

Hartelijk dank voor je medewerking!



Danny Van Assche
Ondervoorzitter SERV



Caroline Copers
Voorzitter SERV

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en wordt ondersteund door de Vlaamse overheid. Ze hebben zich geëngageerd om de werkbaarheid van jobs van werknemers én zelfstandige ondernemers te verbeteren. Met deze bevraging houden ze de vinger aan de pols.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle zelfstandigen die in Vlaanderen wonen. Behalve jij krijgen nog 12.000 collega-ondernemers de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de jobkwaliteit bij zelfstandigen in uiteenlopende bedrijfsactiviteiten en sectoren.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, het invullen is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op mogelijke knelpunten. Jouw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd, voor langere tijd in ziekteverlof ... of niet langer als zelfstandige aan de slag bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met je identiteit.



Vorige week kreeg je de vragenlijst 'Hoe werkbaar is jouw job als zelfstandig ondernemer?' in de bus.

Heb je de enquête al ingevuld en teruggestuurd, dan willen we je daarvoor hartelijk danken. Ben je er nog niet aan toegekomen, dan durven we nog eens aan je mouw trekken.

Deelname is uiteraard vrijwillig. Maar om een duidelijk beeld te krijgen van de jobkwaliteit is het cruciaal dat zoveel mogelijk zelfstandige ondernemers deelnemen aan het onderzoek.

We rekenen op je medewerking !

Vriendelijke groet,

Danny Van Assche
Ondervoorzitter SERV

Caroline Copers
Voorzitter SERV





Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Heb je de vragenlijst over werkbaar werk al ingevuld? Hartelijk dank daarvoor. Is dat nog niet gebeurd, dan kloppen we nog eens bij je aan. Het invullen van de vragenlijst vraagt maar een kwartiertje van je tijd. Steek hem in de bijgevoegde enveloppe. Wij betalen de postzegel.

Waarom meewerken aan dit onderzoek?

Jij bent de expert van je eigen beroepsactiviteit en werkplek. Als je de vragenlijst invult, lever je belangrijke informatie waarmee we aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van het werk bij zelfstandigen te verbeteren. Je zet dus meteen de eerste stap om je eigen job werkbaarder te maken.

Benieuwd naar de resultaten?

De onderzoeksresultaten zullen na de zomervakantie worden bekendgemaakt in de media en op www.werkbaarwerk.be. Op deze website kan je nu al de resultaten raadplegen van de zes vorige edities van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

Nog vragen?

Kijk op de achterzijde van deze brief. Vind je daar geen antwoord, dan kan je altijd terecht op het gratis nummer 1700 van de Vlaamse overheid.

Hartelijk dank voor je medewerking!



Danny Van Assche
Ondervoorzitter SERV



Caroline Copers
Voorzitter SERV

FAQ bevraging werkbaar werk

Wat is werkbaar werk?

Werkbaar werk is werk dat kwalitatief OK is: een job waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die werkplezier verschaft en motiverend is, die voldoende kansen biedt om bij te blijven/bij te leren en voldoende ruimte laat om werk en privéleven te combineren.

Wie is wie bij dit onderzoek?

Het initiatief komt van de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en wordt ondersteund door de Vlaamse overheid. Ze hebben zich geëngageerd om de werkbaarheid van jobs van werknemers én zelfstandige ondernemers te verbeteren. Met deze bevraging houden ze de vinger aan de pols.

Waarom krijg ik deze vragenlijst?

Je bent via toevalstrekking ('at random') geselecteerd uit de lijst van alle zelfstandigen die in Vlaanderen wonen. Behalve jij krijgen nog 12.000 collega-ondernemers de vragenlijst in de bus. Op die manier garandeert het onderzoek een representatief beeld van de jobkwaliteit bij zelfstandigen in uiteenlopende bedrijfsactiviteiten en sectoren.

Ben ik verplicht om de vragenlijst in te vullen?

Nee, het invullen is vrijwillig. Maar hoe meer mensen de vragenlijst invullen, hoe beter we een zicht krijgen op mogelijke knelpunten. Jouw ervaring telt!

Ik werk momenteel niet. Mag ik de vragenlijst invullen?

Als je ondertussen werkloos, gepensioneerd, voor langere tijd in ziekteverlof ... of niet langer als zelfstandige aan de slag bent, hoef je enkel de laatste bladzijde van de vragenlijst in te vullen en ons in bijgevoegde enveloppe terug te bezorgen.

Kunnen de onderzoekers achterhalen wie een bepaalde vragenlijst heeft ingevuld?

Nee, de vragenlijst en de antwoordomslag zijn anoniem. De selectie van de adressen en de verzending gebeurt door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De onderzoekers weten niet naar wie de vragenlijst gestuurd werd. Noteer nergens je naam of adresgegevens, zo blijft jouw anonimiteit en privacy gewaarborgd.

Waarom staat er dan een nummer op de vragenlijst?

Het nummer op de vragenlijst dient enkel voor de automatische gegevensverwerking en kan door de onderzoekers op geen enkele manier in verband gebracht worden met je identiteit.

Ik heb de vragenlijst een maand geleden al ingevuld en teruggestuurd. Moet ik het dan nog eens doen?

Je krijgt deze herinnering omdat wij niet weten wie er geantwoord heeft. Uiteraard hoef je de bijgevoegde vragenlijst geen tweede keer in te vullen.