



Vlaanderen
is werk

DEEL 2: Methodologisch rapport

Ontwikkeling van 3 bevestigingen over kwaliteit van het werk: voor werknemers, op organisatieniveau en voor zelfstandigen

November 2025

Onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk en het
Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie,
in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.

departementwewis.be

Onderzoeksconsortium



HIVA-KU Leuven,

Onderzoeksgroep Arbeid, Organisatie en Sociale dialoog

Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Ezra Dessers, Milou Habraken, Steven Vanmarcke, Michiel Bal, Dries Van Herreweghe & Noah Vangeel

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Economische en Sociale Wetenschappen en Solvay Business School, Vakgroep Sociologie, Brussels Institute for Social and Population Studies

Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Jens Doms, Mattias Vos, Ella Oelbrandt, & Christophe Vanroelen

KU Leuven

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Onderzoekseenheid Werk en Organisatiestudies

Anja Van den Broeck, Laure Verhulst, Leoni Hirtreiter, Marijke Verbruggen, Alice Verlinden & Marte Jacobs

KU Leuven

Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen,

Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

Hans De Witte

Universiteit Gent

Faculteit Geneeskunde en

Gezondheidswetenschappen,

Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Els Clays

IDEWE

Ellen Delvaux, Lode Godderis, Sofie Vandenbroeck

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Economische en Sociale Wetenschappen en Solvay Business School, Vakgroep Department of Business

Bert Schreurs

KU Leuven

Faculteit Sociale Wetenschappen,

Onderzoekseenheid Centrum voor Sociologisch Onderzoek

Geert Van Hoote gem

INHOUD

Inhoud.....	3
1 Inleiding.....	8
1.1 Initiële doelstelling van de bevragingen bij werknemers, organisaties en zelfstandigen	8
1.2 Bijsturing doelstelling bevragingen	8
1.3 Verdere proces van ontwikkeling bevragingen.....	9
2 Bevraging werknemers	11
2.1 Toelichting bij selectie van innovatieve thema's voor de bevraging bij werknemers	11
2.1.1 Praktische aspecten kort samengevat.....	11
2.1.2 'Basismeting' essentiële werkkenmerken en aspecten van werkbeleving en welzijn	13
2.1.3 Thema 1: Beperkte overkoepelende focus op enkele kwetsbare groepen.....	17
2.1.4 Thema 2: Hybridisering van werk.....	20
2.1.5 Thema 3: Technologische veranderingen.....	24
2.1.6 Thema 4: Leiderschap	26
2.1.7 Thema 5: Tewerkstellingskwaliteit – precariteit.....	28
2.1.8 Thema 6: Werk-privé balans en conflicten.....	31
2.1.9 Niet geselecteerde thema's.....	33
2.1.10 Overzicht van de bevraging	35
2.2 Veldwerk	36
2.2.1 Doelgroep	36
2.2.2 Timing van de dataverzameling.....	37
2.2.3 Respons	37
2.2.4 Ethische goedkeuring werknemersbevraging en zelfstandigen bevraging	39
2.2.5 Bevragingsmethode.....	39
2.3 Evaluatie van de bevraging bij werknemers	40
2.3.1 Veldwerkmethode en kwaliteitscontrole bevraging	40
2.3.2 Representativiteit van de respondenten.....	41
2.3.3 Algemene evaluatie van de bevraging door de respondenten	43
2.3.4 Item-selectie en kwaliteit van concepten	46
2.4 Conclusies en aanbevelingen voor toekomstige bevragingen.....	51
2.4.1 Thematisch	51

2.4.2	Veldwerk.....	51
2.4.3	Vragenlijst: itemselectie en concepten	52
3	Organisatiebevraging	54
3.1	Doel.....	54
3.2	Onderzoeksvragen	55
3.3	Motivatie voor de thema's in de organisatiebevraging.....	55
3.4	Inhoud organisatievragenlijst	56
3.4.1	Thematische elementen in de vragenlijst	56
3.4.2	Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent.....	56
3.4.3	Deel 2: Welzijnsbeleid	58
3.4.4	Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel	63
3.4.5	Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid	67
3.4.6	Deel 5: Managementcultuur	70
3.4.7	Verdeling van vragen en items per thema	74
3.4.8	Gekende en administratieve gegevens	74
3.4.9	Geselecteerde items, schalen en samengestelde variabelen	75
3.4.10	Extra vragen vanuit behoeften van de organisatie (in werknemersbevraging)..	77
3.5	Veldwerk	78
3.5.1	Selectiecriteria organisaties en hun werknemers	78
3.5.2	Rekruteringskanalen.....	78
3.5.3	Uitrol van de bevraging	79
3.5.4	Timing en aantal deelnemende organisaties	80
3.5.5	Responsgraad en representativiteit	80
3.5.6	Praktische modaliteiten.....	82
3.5.7	Output	83
3.6	Conclusies, opmerkingen en aanbevelingen voor toekomstige organisatiebevragingen	84
3.6.1	Veldwerk.....	85
3.6.2	Werknemersvragenlijst.....	86
3.6.3	Organisatievragenlijst.....	87
3.6.4	Besluit.....	92
4	Bevraging van zelfstandigen.....	94
4.1	Context.....	94

4.1.1	Doelstellingen bevraging bij zelfstandigen	94
4.2	Inhoud van bevraging	95
4.2.1	Praktische aspecten kort samengevat.....	95
4.2.2	Basismeting essentiële werkkenmerken	96
4.2.3	Aspecten van werkbeleving en welzijn	99
4.2.4	Relevante achtergrondkenmerken van persoon en activiteiten	102
4.2.5	Thema 1: Financieel welzijn	108
4.2.6	Thema 2: Entrepreneurial job demands	110
4.2.7	Thema 3: Werk-privé conflicten	113
4.2.8	Thema 4: Tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen	115
4.2.9	Samengevat	118
4.3	Veldwerk	118
4.3.1	Doelgroep.....	119
4.3.2	Timing van de dataverzameling.....	120
4.3.3	Respons	120
4.3.4	Ethische goedkeuring werknemersbevraging en zelfstandigen bevraging	122
4.3.5	Bevragingsmethode.....	122
4.4	Evaluatie van de bevraging bij zelfstandigen	122
4.4.1	Veldwerkmethode in samenwerking met panelbureau.....	122
4.4.2	Representativiteit van de respondenten.....	122
4.4.3	Algemene evaluatie van de bevraging door de respondenten	123
4.4.4	Item-selectie en kwaliteit van concepten	127
4.5	Conclusies en aanbevelingen voor toekomstige bevragingen.....	133
4.5.1	Thematisch	133
4.5.2	Veldwerk.....	133
4.5.3	Vragenlijst: itemselectie en concepten	134
5	Referenties.....	135
	BIJLAGEN	142
	BIJLAGE 1: Finale werknemersbevraging.....	143
	Vragen over de algemene beleving van uw werk	145
	Vragen over hybride werken	148
	Vragen over het gebruik van technologie in je job	149
	BIJLAGE 2: Volledige veldwerkverslag van Bpact	159

Periode veldwerk.....	159
Technische opzet	160
Verloop van het veldwerk en responsgraad.....	160
Werknemers	160
Zelfstandigen	163
BIJLAGE 3: PRET & SMEC goedkeuring werknemersbevraging & bevraging zelfstandigen (KU Leuven)	165
BIJLAGE 4: Data Management Plan.....	174
Plan Overview.....	174
Research Data Summary	174
Documentation and Metadata	175
Data Storage & Back-up during the Research Project	176
Data Preservation after the end of the Research Project	176
Data Sharing and Reuse.....	177
Responsibilities.....	178
BIJLAGE 5: Uitnodigingsmail deelname bevraging werknemers vanuit BPact.....	179
Bijlage 6: Screenshots uit de bevragingstool van BPact	180
BIJLAGE 7: Privacy statement van BPact – gebruikt voor de werknemersbevraging en bevraging zelfstandigen	183
BIJLAGE 8: Finale bevraging bij organisaties.....	190
Introductietekst	190
Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent.....	191
Deel 2: Welzijnsbeleid	192
Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel	196
Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid	198
Deel 5: Managementcultuur	200
BIJLAGE 9: Extra vragen aangeleverd door de organisaties	203
Vragen uit categorie 4 (toekomstige initiatieven en engagement):.....	204
Vragen uit categorie 5 (welzijn en kwaliteit van de arbeid):.....	204
BIJLAGE 10: Ethische goedkeuring organisatiebevraging met gekoppelde werknemersbevraging (VUB).....	207
BIJLAGE 11: Template voor de communicatie met werknemers uit de organisatiebevraging .	209
BIJLAGE 12: Finale bevraging bij zelfstandigen	211

Vragen over de algemene beleving van uw werk	214
Financiele kwetsbaarheid.....	216
BIJLAGE 13: Uitnodigingsmail deelname bevraging zelfstandigen vanuit BPact.....	226

1 INLEIDING

Dit tweede deel van het rapport, heeft een methodologische focus. Het schetst de verschillende aspecten van de ontwikkeling van de drie bevragingen, het veldwerk en de evaluatie van het veldwerk en de vragenlijsten zelf. Daarnaast omvat dit deel van het rapport in bijlage ook alle relevante documenten zoals de communicatie, de ethische goedkeuring voor het onderzoek, het datamanagementplan en het veldwerkrapport. Dit deel van het rapport behandelt eerst de werknemersbevraging, vervolgens de organisatiebevraging en tot slot de bevraging bij zelfstandigen en kleine ondernemers. Voor elk van deze bevragingen werd echter vertrokken vanuit dezelfde doelstellingen, die hieronder eerst kort worden toegelicht.

1.1 Initiële doelstelling van de bevragingen bij werknemers, organisaties en zelfstandigen

De initiële doelstelling voor het ontwikkelen van de bevragingen was het ontwikkelen van een instrument ...

- om op representatieve wijze kwaliteit van werk (KvhW) in Vlaanderen te meten
- Dat WEWIS kan overnemen
- Dat het Vlaamse beleid toelaat om hun hefboomen in te zetten om KvhW te verbeteren
- Dat de impact van het Vlaamse beleid, rond KvhW, kan evalueren
- Dat geen duplicaat is van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor
- Dat zich richt op zowel werknemers als zelfstandigen
- Waarvan de meting in het VIONA project de nulmeting vormt
- Met aandacht voor onderbelichte aspecten gerelateerd aan kwaliteit van het werk, m.a. w. een innovatieve focus in het instrument

1.2 Bijsturing doelstelling bevragingen

Doorheen het project en na bespreking van de eerste draft van de bevragingen, werd deze doelstelling en het opzet van het onderzoek verfijnd en bijgestuurd¹. Meer concreet lag de focus op volgende aspecten bij het uitwerken van de bevragingen:

- **Complementariteit met de Werkbaarheidsmonitor (WBM):** deze vragenlijsten hebben bovenal de bedoeling om de Werkbaarheidsmonitor te inspireren met enerzijds beknoptere meetschalen voor reeds bevroegde concepten, en anderzijds het aanbieden van goede meetschalen voor innovatieve concepten en thema's.
- **Herhaalbaar:** de bevraging moet herhaalbaar zijn, maar niet op zichzelf.
- **Nulmeting:** de bevragingen zijn enerzijds een validatie-oefening voor de gebruikte schalen (zeker voor innovatieve concepten). Anderzijds moeten de bevragingen ze ook

¹ O.a. op basis van overleg met WEWIS en de werkgroep.

bruikbare inzichten opleveren over enkele beleidsrelevante en actuele ('innovatieve') thema's. Dit maakt het mogelijk de overlap met de Werkbaarheidsmonitor verder te reduceren en meer in te zetten op de innovatieve thema's.

Met deze vernieuwde blik werd het eerste voorstel van de vragenlijst herbekeken en aangepast zoals hieronder beschreven. Hierbij werden volgende aspecten bewaakt:

- **Focus op complementariteit met de werkbaarheidsmonitor:** Hierdoor werd er prioriteit gegeven aan de aanvullende en innovatieve thema's, en werd er anderzijds gekozen om overlappende concepten met de werkbaarheidsmonitor enkel mee te nemen wanneer ze noodzakelijk zijn, en hier zo beknopt mogelijk in te zijn.
- **Grondige argumentatie voor de keuze van de thema's:** Thema's werden geselecteerd op basis van de literatuurstudie en de beleidsrelevantie. Daarnaast werd ook de afweging gemaakt in welke mate deze thema's passen binnen een bevraging met een focus op kwaliteit van het werk. Vervolgens werden de geselecteerde thema's verder uitgewerkt met concretere onderzoeksvragen waarop de bevragingen een eerste antwoord willen geven². Deze onderzoeksvragen willen het thema in beeld te brengen (prevalentie van het fenomeen), risicogroepen te identificeren, kijken naar mogelijke antecedenten van het fenomeen en de impact op het welzijn en de gezondheid van werkenden.
- De afweging werd gemaakt of alle geselecteerde **thema's voldoende algemeen relevant** zijn voor de Vlaamse arbeidsmarkt en niet focussen op een te specifieke doelgroep.
- **Haalbaarheid:** Er werd bekeken of het realistisch is om dit thema of concept in kaart te brengen met de vooropgestelde methodologie, surveygrootte, etc.

1.3 Verdere proces van ontwikkeling bevragingen

Na het bijsturen van de doelstellingen werden de bevragingen verder in detail uitgewerkt door het consortium. Hiertoe werden enkele brainstormvergaderingen georganiseerd voor het bepalen van de thema's waarop gefocust werd en de eerste selectie van relevante concepten. Daarnaast werden concrete meetinstrumenten voorgesteld door de experts ter zake vanuit het consortium. De selectie van de items werd afgetoetst bij alle leden van het consortium. Meerdere feedbackrondes werden hiervoor georganiseerd. Daarnaast werd ook gezorgd voor harmonisering in de formulering van de vragen en de antwoordmogelijkheden.

De geselecteerde thema's, de motivatie voor deze keuze en de onderbouwing voor de selectie van de concrete concepten en items voor de bevragingen werden toegelicht in tussentijdse versies van dit methodologische rapport, die werden voorgelegd aan de werkgroep voor feedback, en besproken in de werkgroepvergaderingen. In tussentijdse versies werd ook een antwoord geformuleerd hoe het consortium de feedback verwerkt heeft in de aanpassingen van de volledige bevraging.

² Deze bevindingen worden, per thema, toegelicht in deel 3 van dit rapport.

Tot slot werden de bevestigingen binnen het consortium nog gecontroleerd op consistentie in formulering en opbouw. De werknemersbevestiging en zelfstandigenbevestiging werden nog op een gelijkaardige wijze gecontroleerd door BPact bij het implementeren van bevestiging in hun tool.

2 BEVRAGING WERKNEMERS

Auteurs: Lise Szekér, Ezra Dessers & Karolien Lenaerts

2.1 Toelichting bij selectie van innovatieve thema's voor de bevraging bij werknemers

De focus van de werknemersbevraging werd afgestemd op de herziene doelstellingen van de bevraging. Uit de literatuurstudie (deel 1 van dit rapport) en op basis van een brainstormworkshop binnen het consortium werden in eerste instantie 11 thema's naar voren geschoven die nieuwe inzichten kunnen bieden rond kwaliteit van het werk in Vlaanderen vandaag en in de nabije toekomst. Hieruit werden uiteindelijk zes thema's door het consortium weerhouden als focus voor de bevraging bij de werknemers. Deze keuze werd gestuurd door volgende criteria:

- Focus op een brede groep van werknemers
- Relevantie werd besproken in literatuurstudie (zie deel 1)
- Relevant op niveau van Vlaamse beleid
- Focus ligt op kwaliteit van het werk

Volgende thema's werden centraal meegenomen in de bevraging bij de werknemers:

- 1) Overkoepelend: focus op enkele risicogroepen
- 2) Hybridisering van werk
- 3) Technologische veranderingen
- 4) Leiderschap
- 5) Tewerkstellingskwaliteit
- 6) Werk-privé balans

Daarnaast wil deze bevraging complementair zijn aan de werkbaarheidmonitor (WBM) in de uitkomstvariabelen (welzijn en gezondheid van werknemers) die bevraagd worden. Om deze complementariteit van de vragenlijst te bewaken werd ook verder samen gezeten met StIA omtrent de concrete inhoud en focus van de vragenlijsten.

2.1.1 Praktische aspecten kort samengevat

Om te beginnen wordt uiteraard de verplichte vraag opgenomen waarbij de deelnemer geïnformeerd wordt over hoe omgegaan wordt met de verstrekte gegevens en het akkoord geeft om deel te nemen. Een dergelijke vraag is verplicht vanuit de GDPR wetgeving en vanuit de ethische commissie van de KU Leuven. Gezien de samenwerking met een panelbureau, werd er hier gekozen om enkel het privacy statement van het panelbureau op te nemen (Bijlage 7), om te vermijden dat er 2 privacy statements naast elkaar gebruikt werden.

Daarnaast worden voor de eigenlijke bevraging van start gaat enkele vragen gesteld om zeker te zijn dat de persoon wel degelijk een werknemers is. Indien hieruit blijkt dat de respondent toch een zelfstandige is, wordt deze doorverwezen naar de bevraging voor zelfstandigen. Anderzijds worden ook respondenten vanuit de zelfstandigenbevraging doorverwezen naar deze bevraging wanneer uit de eerste vragen blijkt dat ze eigenlijk werknemer zijn. Daarnaast worden respondenten die geen werknemer of zelfstandige zijn, uitgesloten van deze bevragingen. Uiteindelijk werd de vraag opgenomen die deel uitmaakt van de standaardinformatie die door het panelbureau verzameld wordt van zijn panelleden. Ondanks het feit dat de uitnodiging voor deelname reeds gebaseerd wordt op de informatie die beschikbaar is bij het panelbureau hieromtrent, wordt deze vraag opnieuw gesteld bij het begin van de vragenlijst om zeker te zijn dit niet recent gewijzigd is. De opgenomen vraag is meer gedetailleerd dan wat nodig is voor het huidige onderzoek, maar werd zo overgenomen omdat dit eenvoudiger werkte in de samenwerking met het panelbureau. Concreet wordt er gevraagd naar:

- **Dagelijkse activiteit of hoofdberoep:**
 - Arbeider privésector, bediende privésector, ambtenaar in openbare sector of het onderwijs → deelname aan de werknemersbevraging
 - Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel & Zelfstandig in hoofdberoep of zaakvoerder met personeel → omgeleid naar de bevraging zelfstandigen
 - Alle andere → einde vragenlijst. Ze krijgen volgende boodschap “Sorry, maar we zoeken voor deze studie personen met een ander profiel.”
- **Actief aan het werk:** we focussen enkel op mensen die in de voorbije 4 weken ook actief aan het werk waren.
- **Postcode:** De postcode wordt gevraagd om te controleren dat Vlaamse werknemers bevragd worden.

Concept	Items	Bron	Vraag
Akkoord deelname	1	Verplichte vraag vanuit ethische commissie	Ik heb het privacy statement gelezen en begrepen, en ik stem toe om deel te nemen.
Selectievraag zelfstandige	1	Vraag vanuit paneldataset.	Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep? ○ Leerling, student of in beroepsopleiding ○ Arbeider privésector (profit of non-profit) ○ Bediende privésector (profit of non-profit) ○ Ambtenaar in de openbare sector of het onderwijs ○ Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel (vrij beroep, handelaar, freelancer, bestuurder ...) ○ Zelfstandige in hoofdberoep of zaakvoerder met personeel (ondernemer, bedrijfsleider ...) ○ Helper – medewerkend familielid zonder vergoeding ○ Huisvrouw/man (verzorgt het eigen huishouden) ○ Werkzoekend/werkloos ○ Op pensioen, vervroegd pensioen of brugpensioen ○ Permanent of langdurig arbeidsongeschikt (invaliditeit, ziekte, ...) ○ Andere situatie zonder betrekking

Selectievraag zelfstandige	1	WBM	Was je in de voorbije vier weken effectief aan het werk? ○ Ja ○ Nee → einde vragenlijst
Regio	1	Vraag uit paneldataset	Wat is de postcode van je woonplaats? (open vraag)
Totaal	4		

Tabel 1: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als selectievragen

De volledige bevraging bij werknemers is opgenomen in Bijlage 1.

2.1.2 ‘Basismeting’ essentiële werkkenmerken en aspecten van werkbeleving en welzijn

2.1.2.1 Werkkenmerken

Zoals de literatuurstudie in het kader van dit onderzoeksproject toelichtte in het theoretisch kader, kunnen we een reeks van werkkenmerken identificeren die onvermijdelijk zijn wanneer we willen kijken naar de kwaliteit van het werk. Deze werden reeds in vele eerdere onderzoeken geïdentificeerd als de ‘drivers’ van welzijn en gezondheid (bv. burn-out en bevlogenheid) van werkenden. Daardoor lijkt het ook essentieel deze eveneens mee te nemen in onze bevraging. Het volledig negeren van deze werkkenmerken kan namelijk leiden tot het verkeerd inschatten van het belang van nieuwe of specifieke werkkenmerken of omgevingsaspecten waarop in deze bevraging de focus wordt gelegd. Bijgevolg kiezen we ervoor om een selectie van in onze ogen ‘essentiële’ werkkenmerken in een beknopte vorm mee te nemen in de bevraging. Deze keuze werd aangestuurd door de literatuurstudie en andere onderzoeken (o.a. De Witte et al., 2010):

- Taakautonomie
- Taakvariatie
- Vaardigheidsbenutting
- Inspraak
- Sociale ondersteuning van collega’s
- Sociale ondersteuning van leidinggevenden
- Werkdruk
- Rolconflict
- Emotionele belasting
- Fysieke belasting
- Jobonzekerheid: kwalitatief en kwantitatief

Een zekere overlap met de werkbaarheidsmonitor (WBM) is hier dus onvermijdelijk, aangezien ook de werkbaarheidsmonitor veel van deze werkkenmerken reeds bevraagt.

We kiezen er echter in deze bevraging voor om met zeer beperkte items (vaak slechts 1 item) te werken. Dit laat enerzijds toe om de werkkenmerken mee te nemen in de bevraging, en anderzijds om te *evalueren of deze werkkenmerken op een beknoptere wijze gemeten kunnen worden in toekomstige bevragingen*, wat de toegankelijkheid van bevragingen enkel ten goede kan komen. Waar mogelijk werd gekozen voor items die eveneens deel uit maken

van de werkbaarheidsmonitor³. Op die manier laat dit toe om in de toekomst met beperktere schalen te werken, maar toch te kunnen kijken naar evoluties over de tijd heen.

Concreet overlappen volgende concepten met de werkbaarheidsmonitor, maar worden ze beknopter gemeten: taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, sociale steun van leidinggevende, werkdruk, emotioneel belastend werk, fysiek belastend werk, kwantitatieve jobonzekerheid. Daarnaast worden volgende werkkenmerken hier meegenomen, die niet in de werkbaarheidsmonitor bevraagd worden: inspraak, sociale steun van collega's, rolconflict en kwalitatieve jobonzekerheid.

Verder zien we dat andere (Europese) surveys de mogelijkheden exploreren om te werken met beknopte metingen van deze werkkenmerken. Zo werd in de EWCTS 2021 vaak slechts 1 item per concept opgenomen in de kernmodule van de vragenlijst. Aangezien deze werkkenmerken niet de centrale focus zijn van de huidige bevraging, worden geoordeeld dat de voorgestelde set van 13 items voor de klassieke werkkenmerken voldoende is de algemene kwaliteit van het werk te kunnen evalueren en deze concepten mee te kunnen nemen als controlevariabelen in gerichte analyses rond innovatieve thema's. De werkbaarheidsmonitor laat een veel genuanceerdere meting van verscheidene van deze werkkenmerken toe, waarbij deze ook de centrale focus van onderzoeksvragen kunnen zijn.

Onderstaande tabel geeft het overzicht van de geselecteerde items, bronnen en de vergelijkbaarheid met de werkbaarheidsmonitor.

Concept	Items	Bron	Vraag	Relatie met WBM
Taakautonomie	2	2 uit SIMPH	Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert? Kunt u zelf de inhoud van uw werk bepalen?	In WBM, hier 2 items omdat dit toelaat de verschillen tussen arbeiders en bedienden te omvatten
Taakvariatie	1	1 uit SIMPH	Is uw werk gevarieerd?	Idem WBM, hier 1 item
Vaardigheidsbenutting	1	1 uit SIMPH	Leert u nieuwe dingen op het werk?	Idem WBM, hier 1 item
Inspraak	1	1 uit SIMPH	Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?	Niet in WBM
Sociale steun collega's	1	1 uit SIMPH	Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in werk wat moeilijk krijgt?	Niet in WBM, analoog aan vraag voor leidinggevend
Sociale steun leidinggevende	1	Analoog aan collega's	Kunt u op uw directe leidinggevende(n) rekenen wanneer u het in werk wat moeilijk krijgt?	Idem WBM, hier 1 item
Werkdruk	1	1 uit SIMPH	moet u hard werken (om iets af te krijgen)?	Idem WBM, hier 1 item
Rolconflict	1	1 uit SIMPH	krijgt u tegenstrijdige opdrachten?	Niet in WBM

³ Hierbij werd gekeken naar de meest recente werkbaarheidsmonitor uit 2023.

Emotioneel belastend werk	1	1 uit SIMPH	Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	Idem WBM, hier 1 item
Fysieke belastend werk	1	FEPA studie	In welke mate is uw werk fysiek zwaar?	Thema aanwezig in WBM, maar hier 1 ander item
Jobonzekerheid (kwalitatief en kwantitatief)	2	Vander Elst et al., 2014; Fischmann et al., 2022	De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst.	Telkens 1 item Kwalitatieve jobonzekerheid zit niet in WBM, kwantitatieve jobonzekerheid: andere vraagstelling
Totaal	13			

Tabel 2: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als werkkenmerken

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

2.1.2.2 Aspecten van werkbeleving en welzijn

Deze bevraging wil complementair zijn t.o.v. de werkbaarheidsmonitor in de selectie van indicatoren van welzijn en gezondheid van werkenden. Concreet betekent dit dat we de voorkeur geven aan *indicatoren die niet aan bod komen in de werkbaarheidsmonitor*. Dit laat toe om deze aspecten in de bevraging in kaart te brengen en om de relaties met zowel de essentiële werkkenmerken te onderzoeken als te kijken naar de relaties van de geselecteerde thema's (zie hieronder) met deze aspecten van werkbeleving en welzijn.

Volgende indicatoren worden overwogen, en zullen in de verschillende thema's onderzocht worden, afhankelijk van de relevantie voor het thema:

- **Burn-outklachten:** Burn-outklachten worden niet gemeten in de werkbaarheidsmonitor. De WBM voorziet slechts een proxy van één van de dimensies van burn-out (nl.: 'mentale vermoeidheid' (met 11 items) wat niet hetzelfde is als 'mentale uitputting'). De meting in de werkbaarheidsmonitor is dus onvolledig (De Witte et al., 2010) en bovendien omvangrijker in aantal items. Dit geeft dus geen goede indicatie van burn-out in Vlaanderen. Aangezien burn-outklachten een belangrijke welzijnsindicator zijn, waarvan uit literatuur ook blijkt dat deze gerelateerd kan worden aan vele anderen welzijns- en gezondheidsuitkomsten, wordt hier gekozen om de beknopte meting via de BAT-4 (Hadžibajramović et al., 2024) mee te nemen in de bevraging.
- **Bevlogenheid:** Als tegenhanger van burn-outklachten dient er ook aandacht te gaan naar bevlogenheid ('work engagement'), de positieve, energieke beleving van werk, tevens een breed gebruikte welzijnsindicator en belangrijke voorspeller voor andere welzijns- en gezondheidsuitkomsten. De werkbaarheidsmonitor kijkt naar het aspect 'plezier in het werk' (met 9 items), maar dit concept sluit dichterbij motivatie en het gebrek daaraan (vb. 'ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd') en de mate dat iemand zijn werk graag doet (vb. 'ik heb plezier in mijn werk'; 'ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie') dan bij het in de literatuur gedefinieerde concept van bevlogenheid (work engagement). In het concept

bevlogenheid kunnen drie dimensies onderscheiden worden: vitaliteit (veel energie hebben, fitheid), toewijding (enthousiasme, zinvolheid, ... voor het werk zien) en absorptie (opgaan in werk, tijd gaat snel). Bevlogenheid zelf komt niet aan bod in de werkbaarheidsmonitor, maar is zeker van belang. Net als burn-out blijkt uit literatuur dat ook bevlogenheid een belangrijke welzijnsindicator is die gerelateerd kan worden aan vele anderen welzijns- en gezondheidsuitkomsten. Daarnaast zien we in onderzoek dat verschillende werkkenmerken of aspecten in de werkomgeving een andere impact hebben op bevlogenheid dan op burn-out (Van den Broeck et al., 2023). Bijgevolg nemen we bevlogenheid mee in deze bevraging, via de beknopte UWES-3 schaal (Schaufeli et al., 2019).

- **Stress:** dit wordt niet bevraagd in werkbaarheidsmonitor, maar dit is een uitkomstvariabele die met één item gemeten kan worden (Elo et al., 2003) en die op een toegankelijke manier beleidsmatig, naar breder publiek communicatie over kwaliteit van werk toelaat. O.b.v. deze bevraging willen we de relatie met andere indicatoren van welzijn en gezondheid onderzoeken om dit helderder te krijgen.
- **Gezondheid:** Dit wordt niet meegenomen in de werkbaarheidsmonitor. We mogen echter niet verwaarlozen hoe zowel fysieke als psychosociale aspecten van de werkcontext een impact kunnen hebben op de algemene gezondheid van de werkenden (Szekér et al., 2023; Thil et al., 2023). Aan de hand van deze eenvoudige en beknopte meting, willen we dit meenemen in de huidige bevraging en in de thema's die uitgelicht worden.
- **Absenteïsme:** aangezien ziekteverzuim een belangrijk concept is voor beleidsaanbevelingen, wordt dit meegenomen in de bevraging. Hiervoor baseren we ons op de vraag uit de werkbaarheidsmonitor.
- **Motivatie:** De werkbaarheidsmonitor bevraagt 'plezier in het werk'. Dit ligt conceptueel tussen bevlogenheid en intrinsieke motivatie in. We willen in de eerste plaats in deze bevraging dit onderscheid helderder stellen. In onderzoek zien we vaak een positieve samenhang tussen intrinsieke motivatie en bevlogenheid, maar het ene impliceert niet noodzakelijk het andere (Van den Broeck et al., 2021). Daarnaast gaat motivatie veel verder dan welzijn; het gaat ook over de drijfveren achter het gedrag en de bereidheid om moeite te doen voor doelen. Motivatie opnemen, geeft dus de mogelijkheid om verder te kijken, ook qua interventies die mogelijk kunnen helpen om medewerkers te stimuleren. Ten derde kijken we niet alleen naar intrinsieke motivatie, maar volgen we recente ontwikkelingen in de motivatiepsychologie (Ryan, 2017) en meten autonome motivatie als belangrijk construct. Dit omvat intrinsieke motivatie, maar ook identificatie, wat een vorm van extrinsieke motivatie is.

De tabel hieronder geeft een overzicht van deze concepten en de manier waarop ze in de bevraging zullen worden meegenomen (aantal items, voorbeelditem, bron, etc.).

Concept	Items	Bron	Voorbeeldvraag	Opmerking
Burn-outklachten	4	BAT-4 Hadžibajramović et al., 2024	Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput	Proxy in WBM, hier kortere meting voor

				hele concept burn-out
Bevlogenheid	3	UWES-3 Schaufeli et al., 2019	ik ben enthousiast over mijn baan	Niet in WBM
Stress	1	Elo et al., 2003	Hoe vaak ervaar je stress op het werk?	Niet in WBM
Gezondheid	1	EWCS 2015	hoe is uw gezondheid in het algemeen? Zou u zeggen dat deze...	Niet in WBM
Autonome motivatie	4	Selectie van MWMS, Gagné et al., 2005	Ik doe moeite voor mijn job omdat ik plezier heb in mijn werk	Conceptueel anders ingevuld in WBM
Amotivatie	1	1 item van MWMS, Gagné et al., 2005	Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk.	Niet in WBM
Absenteïsme	1	WBM	Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval	WBM
Totaal	14			

Tabel 3: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als indicatoren voor werkbeleving en welzijn

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

Daarnaast worden volgende uitkomstvariabelen, ondanks dat ze interessant zijn, niet opgenomen in de huidige bevraging. De werkbaarheidsmonitor laat al toe om de impact van de kwaliteit van het werk op deze uitkomstvariabelen in kaart te brengen. Bijgevolg achten we het niet noodzakelijk deze opnieuw op te nemen in de bevraging.

- Kunnen blijven werken tot aan pensioen (duurzaamheid werk)
- Verloopintentie
- Mentale gezondheid (WHO-5 meting): dit is geen onderdeel van de werkbaarheidsmonitor, maar bv. wel van de EWCS-bevragingen. Onderzoek heeft al aangetoond dat er sterke relaties zijn tussen kwaliteit van het werk, maar zeker ook tewerkstellingskwaliteit en mentale gezondheid. Daarom blijft dit steeds een interessante variabele in het kader van kwaliteitsvol werk.

2.1.3 Thema 1: Beperkte overkoepelende focus op enkele kwetsbare groepen

Initieel werd dit thema geselecteerd als een belangrijk thema. Groepen waaraan gedacht werd, waren:

- Personen met een migratieachtergrond;
- Personen met verschillende soorten beperkingen (o.a. ook chronisch zieken);
- Leeftijd (cfr. accent op aandacht voor oudere werknemers in de oproep)

Uit overleg met StIA blijkt echter dat men zelf reeds een bevragingsmodules aan het uitwerken is in het kader van de werkbaarheidsmonitor, voor het in kaart brengen van

migratieachtergrond en herkomst en aspecten van chronische ziekten en een afstand tot de arbeidsmarkt/werk. Deze werden uitgerold als een pilootproject in het kader van sectorale metingen⁴. Daarnaast erkent het consortium, net als de werkgroep, dat deze groep kwetsbare werknemers bevragen niet eenvoudig is met een typische websurvey, maar een gerichte dataverzamelingsstrategie vraagt. Tevens vraagt het goed vatten van deze groepen een uitgebreide set vragen die de vragenlijst aanzienlijk langer zouden maken. Om deze redenen werd besloten om geen specifieke focus op dit thema op te nemen in de bevraging, maar wel aandacht te hebben voor het identificeren van kwetsbare groepen of risicogroepen in de andere thema's waarop de vragenlijst een focus legt. Concreet wordt daarom gekozen om de module van de StIA rond migratieachtergrond mee op te nemen in de bevraging. Dit zou ook toelaten om deze module verder te testen voor de WBM. Daarnaast nemen we 1 vraag mee die in kaart brengt of mensen geconfronteerd worden met een chronische ziekte of beperking:

- **Migratieachtergrond:** module van StIA
- **Chronische beperking:** Het aandeel mensen met een chronische ziekte (een aandoening die minstens 6 maanden duurt) in de populatie neemt toe, zowel wat betreft het percentage personen met het RIZIV-statuuat chronische aandoening, als het aandeel personen dat een chronische ziekte rapporteert. Die laatste groep omvat 29,3% van de populatie in 2018⁵. In 2021 rapporteerde 11% van de Belgische beroepsbevolking, representatief naar geslacht en leeftijd, dat ze wel eens ziek gingen werken met klachten gerelateerd aan hun chronische ziekte. Dit percentage stijgt naar gelang de leeftijd: terwijl 8,4% van de <35-jarigen wel eens ging werken met klachten gerelateerd aan chronische ziekte, stijgt dit percentage naar 13,6% en 14,2% voor respectievelijk 35-49-jarigen en de 50-plussers. De deelnemers aan dat onderzoek gaven ook aan dat chronische ziekte hun prestaties en welzijn op het werk ondermijnden. Dit is in lijn met Boelhouwer en collega's (2020) die aangeven dat chronische ziekte gepaard gaat met minder welzijn op het werk dat chronische ziekte ook een impact heeft op de mate waarin hulpbronnen zoals ondersteunend leiderschap een impact hebben op het welzijn van medewerkers. Deze geselecteerde vraag is een verdere verfijning van de huidige vraag in de WBM, die ook psychische ziektes meeneemt in de vraagstelling. Dit doen we naar analogie met de nieuwste versie van deze vraag in de European Social Survey (ESS) van 2023, aangezien de originele vraag van de WBM ook gebaseerd is op ESS.

Daarnaast brengen we ook nog enkele andere aspecten van kwetsbaarheid in kaart, die eenvoudig en beknopt gemeten worden in de vragenlijst. Hierbij kiezen we er bewust voor om de vraagstelling van de WBM in de mate van het mogelijke over te nemen, omdat dit toelaat om in analyses dezelfde groepen af te bakenen als in de WBM.

- **Geslacht:** man/vrouw/ander – zoals in WBM
- **Leeftijd:** we vragen naar geboortjaar, net als in de WBM.

⁴ Het consortium volgt de suggesties en instructies van StIA met betrekking tot deze items, en de manier om deze te analyseren. Deze items werden exploratief opgenomen, en kunnen daarnaast ook dienen als extra data voor het pilootproject van StIA rond de meting van migratieachtergrond, nationaliteit of herkomst.

⁵ <https://www.gezondbelgie.be/nl/performantie-van-het-belgische-gezondheidssysteem/specifieke-zorgdomeinen/chronische-zorgen>

- Binnen dit project werd gevraagd naar een specifieke aandacht voor de situatie van oudere werknemers. Tevens tonen ook recente evoluties in de arbeidsmarkt⁶, met een toenemend aandeel van oudere werknemers, het belang aan van aandacht voor de kwaliteit van het werk voor deze specifieke doelgroep, en aandacht voor bepaalde uitdagingen waarmee deze groep geconfronteerd wordt. Bijgevolg wordt leeftijd meegenomen in de bevraging. In de analyse van de resultaten zal extra aandacht besteed worden hieraan. Hierbij zullen we, indien de data het toelaten ook kijken of onderscheid gemaakt kan worden binnen de groep van 50+ in de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden.
- **Opleidingsniveau:** zoals in de WBM
- **Sector:** zoals in de WBM. aangezien dit ook toelaat om gericht te gaan kijken naar specifieke aandachtspunten of uitdagingen kunnen liggen.
- **Beroepspositie:** Beroepspositie wordt hier ook gekozen als belangrijk kenmerk omdat uit literatuur blijkt dat dit een belangrijke variabele is waarrond alle werkkenmerken en werkbeleving zich ‘kristalliseren’ (cfr. Literatuurstudie). Dit kan bevestigd worden a.d.h.v. de vraagstelling zoals ook voorgesteld in de literatuurstudie. Deze opdeling sluit sterk aan bij de meest gangbare beroepsindelingen, die tevens hiërarchische niveaus onderscheiden. (Dit i.t.t. wat mogelijk is met de WBM opdeling naar zorgfunctie en onderwijsfunctie. Bijgevolg verschilt deze vraagstelling van de vraag voor ‘beroep’ in de WBM.) Om de herkenbaarheid te verzekeren werden er voorbeelden vanuit de onderwijs en zorgcontext bij de categorieën vermeld worden.

We formuleren geen specifieke onderzoeksvragen omtrent deze aspecten, maar kiezen er voor om dit te integreren in de andere gekozen thema's, waarbij er telkens een onderzoeksvraag zal zijn die aandacht heeft voor één of meerdere risicogroepen. Daarbij gaan we enkel kijken naar subgroepen waarbij er voldoende respondenten zijn om representatieve uitspraken te kunnen doen, nl. ongeveer 200 respondenten.

Deze sociodemografische en persoonlijkheidskenmerken zullen nog aangevuld worden door andere variabelen die belangrijk worden geacht binnen specifieke thema's.

Concept	Items	Bron	Vraag	Toelichting en vergelijking met WBM
Geslacht	1	WBM	Ben u man/vrouw/ander?	Idem WBM
Leeftijd	1	WBM	In welk jaar bent u geboren (open)	Idem WBM Wordt nadien naar leeftijdscategorieën opgedeeld.
Opleidingsniveau	1	WBM	Wat is uw hoogste diploma of getuigschrift?	Idem WBM
Beroepspositie	1	Psycones (Guest et al., 2010)	Welke categorie sluit het best aan bij uw huidige job? Hou alleen rekening met de concrete taken en verantwoordelijkheden die u	Andere formulering in WBM, zie boven

⁶ https://www.standaard.be/cnt/dmf20240918_95799448

			opneemt in deze organisatie (en niet met uw opleidingsniveau)	
Sector	1	WBM	In welke sector werkt u?	Idem WBM
Migratieachtergrond	4	StIA	Wat is uw nationaliteit bij geboorte?	Module van StIA
(chronische) beperking	1	WBM	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 of psychische ziekte	Idem WBM – psychische ziekte toegevoegd naar analogie van ESS 2023
Totaal	11			

Tabel 4: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst voor thema 1

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

2.1.4 Thema 2: Hybridisering van werk

De COVID-19 heeft gezorgd voor een aanzienlijke versnelling en bredere verspreiding van het gebruik van telewerk in België maar eveneens in heel Europa (Szekér et al., 2023). Deze verandering in de plaats waar mensen werken – en bijgevolg ook deels de manier waarop – heeft een aanzienlijke impact op verschillende aspecten van de brede werkcontext. Dit gaat hand in hand met nieuwe vragen over de impact hiervan op het welbevinden van werknemers. We denken hierbij onder andere aan:

- 1) **Veranderingen in de werkkenmerken** die bijgevolg ook een impact hebben op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Heylen et al. (2025) rapporteren reeds verschillen zijn tussen hybride werkers, fulltime telewerkers en werknemers die altijd bij hun werkgever werken, op basis van de EWCTS 2021. Deze data werden echter verzameld te midden van de COVID-19 pandemie waarin veel organisaties nog zoekend waren in hoe telewerk en hybride werken vorm te geven. Nu veel organisaties meer en meer een beleid hebben uitgewerkt over hybride werken en telewerken, en deze praktijken al meer geïnstalleerd geraken, is het dus interessant om te kijken hoe verschillende modaliteiten van telewerk samen gaan met bepaalde werkkenmerken.
- 2) **Impact op werk-privé:** Door meer telewerk komt werk ook vaker ‘fysiek’ de privé sfeer binnen. Anderzijds creëert telewerk ook meer mogelijkheden om verwachtingen van werk en privé leven te combineren en balanceren. Denk maar aan minder pendeltijd, mogelijkheid om bepaalde huishoudelijke taken tussendoor te doen, ... Dit roept heel wat vragen op rond werk-privé balans en conflicten. Hierbij willen we kijken hoe telewerk algemeen samenhangt met werk-privé conflicten. We bekijken ook het belang van autonomie over de plaats waar men werkt hierin. Daarnaast willen we ook inzoomen op mogelijke werk-privé conflicten specifiek gerelateerd aan het feit dat men thuiswerkt.
- 3) **Impact telewerk op relaties met collega's:** In 2007 gaven Gajendran & Harrison aan dat vanaf 3 dagen thuiswerk medewerkers minder goede relaties rapporteerden dan mensen die minder vaak thuiswerken. De huidige studie laat toe dit opnieuw in kaart te brengen. Doordat telewerk en digitaal overleg veel breder verspreid is geraakt sinds de COVID-19 pandemie, is het interessant om te bekijken of de huidige manier van telewerk mogelijk is zonder negatieve effecten op de relatie met collega's.

Om met deze vraagstellingen aan de slag te kunnen worden volgende aspecten meegenomen:

- **Mogelijkheid tot hybride werk:** we brengen in kaart of het mogelijk is om het werk van op afstand uit te voeren.
- **Intensiteit van werken van op afstand:** hiermee kijken we of de werknemer in praktijk ook van op afstand werkt, en met welke frequentie. Dit laat ook toe om te kijken of het gaat over fulltime werk op kantoor, hybride werk, of fulltime telewerk/werk vanop afstand. Deze conditionele vraag wordt enkel gesteld wanneer men aangeeft dat men het werk vanop afstand zou kunnen uitvoeren.
- **Controle over werkschema:** Vervolgens stellen we nog een vraag naar de mate waarin de werknemer autonomie heeft over de plaats waar men werkt. Deze vraag verschilt afhankelijk of men in praktijk ook op afstand werkt of niet. Werknemers die aangeven dat ze in theorie op afstand kunnen werken, maar dit in praktijk nooit doen, worden bevraagd naar de reden waarom ze in praktijk dit niet doen (vrijwillig of onvrijwillig). Werknemers die soms van op afstand werken, worden bevraagd naar de mate van autonomie en keuzevrijheid ze hierover hebben.
- **Synchroniteit met collega's/leidinggevende:** in welke mate ontmoet men nog collega's fysiek, of de leidinggevende. Deze items zijn geïnspireerd op Meulen en collega's (2019).
- **Sociale isolatie:** we kiezen ervoor om enerzijds de meting van ervaren sociale steun (zie werkkenmerken) te gebruiken als een proxy voor isolatie. Anderzijds nemen we ook een meting van sociale isolatie op a.h.v. de 3-item schaal van Marshall en collega's (2007).
- **Invloed op privéleven en de werk-privébalans:** hierbij wordt gekeken naar de werk-privé conflicten in het algemeen (zie thema 5) en ook specifiek in de telewerkcontext.
- **Gezinssituatie:** in welke mate speelt de gezinssituatie mee in hoe hybride werken ervaren wordt en impact heeft op aspecten van kwaliteit van het werk? Hiervoor sluiten we aan bij de manier waarop dit gemeten wordt in de WBM. Deze drie items laten toe om tot 6 categorieën van 'gezinssituaties' te onderscheiden, afhankelijk of de responsaantallen dit toelaten. We voegen hieraan een vraag toe, die peilt naar de leeftijd van het jongste kind, omdat we ook willen kijken naar de effecten van de leeftijd van kinderen in het gezin.

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

- 1) Prevalentie:
 - a. In welke mate werken werknemers op een **hybride wijze** (of fulltime afstandswerk) anno 2025?
 - b. In welke mate ontmoeten hybride werknemers hun leidinggevenden en collega's nog fysiek?
- 2) Risicogroepen: Zien we verschillen in prevalentie van hybride/fulltime afstandswerk voor **bepaalde groepen van werknemers**?
- 3) Antecedenten:

- a. Heeft **autonomie over de plaats** (en tijd) van werken een invloed op de werkbeleving en ervaring van werk-privé conflicten? (Verskil hybride en fulltime afstandswerk)? *(na controle voor de basis werkkenmerken)*
- b. In welke mate speelt de **gezinssituatie en andere sociodemografische variabelen** (bv leeftijd, opleidingsniveau, ...) een rol in deze impact op werkbeleving voor hybride/fulltime afstandswerk? *(na controle voor de basis werkkenmerken)*
- c. In welke mate speelt de **gezinssituatie en andere sociodemografische variabelen** (bv leeftijd, opleidingsniveau, ...) een rol in en ervaring van werk-privé conflicten in het algemeen en specifiek gerelateerd aan werken op afstand?

4) Consequenzen:

- a. Leidt hybride/fulltime afstandswerk tot minder goede relaties met collega's? en tot meer sociale isolatie?
- b. Hebben de kansen om elkaar fysiek te ontmoeten een invloed op de impact van werken op afstand op relaties met collega's/leidinggevenden (sociale isolatie)?
- c. Leidt hybride/fulltime afstandswerk tot een verbetering of verslechtering van de werk-privé balans?
- d. Worden hybride/fulltime afstandswerkers met andere uitdagingen geconfronteerd m.b.t. werk-privé balans?

Onderstaande tabel geeft meer details over de selectie van concepten die meegenomen worden in het kader van dit thema.

Concept	Items	Bron	(Voorbeeld)vraag	Toelichting
Rond hybridisering				
Mogelijkheid tot hybride werk	1		Kan je je werk vanop afstand uitvoeren (thuis of op een andere locatie buiten de werkplek van je werkgever)? Houd hierbij geen rekening met het feit of je dit in praktijk ook mag of doet.	
Intensiteit van werken op afstand	1	Aangepast van Golden, 2006	Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je gebruikelijke werkuren werk vanop afstand (thuis of op een andere locatie buiten de werkplek van je werkgever)?	Conditioneel – als vraag locatie werk == ja
Controle over werkschema	1 – conditioneel		Kan je aangeven waarom je in praktijk niet vanop afstand werkt? Mijn werkgever of directe leidinggevende laat dit niet toe Ik verkies het om op kantoor te werken	Conditioneel – als vraag frequentie == 0%
	1 – conditioneel		In welke mate heb je controle over je werkschema in verband met het werken vanop afstand? Ik mag vanop afstand werken,	Conditioneel – als vraag frequentie > 0%

			maar alleen in specifieke omstandigheden zoals bij ziekte of een doktersafpraak Ik mag vanop afstand werken, maar ik moet me houden aan strikte regels van de werkgever over wanneer ik waar mag werken (bv. telewerken mag enkel op één vaste dag per week) Ik heb de mogelijkheid om zelf te kiezen wanneer ik vanop afstand werk, maar binnen bepaalde richtlijnen van mijn werkgever (bv. telewerken is toegestaan voor maximaal drie dagen per week) Ik heb volledige vrijheid om zelf te bepalen wanneer en hoe vaak ik vanop afstand werk	
Synchroniteit	2	Meulen et al, 2019	Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je werkuren werk je op dezelfde fysieke werkplek als je leidinggevende? Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je werkuren werk je op dezelfde fysieke werkplek als collega's met wie je vaak samenwerkt?	
Telewerk – privé conflicten	2	Geïnspireerd op Op de Beeck (2024)	Hoe vaak komt het voor dat je problemen ondervindt in je privéleven omdat je thuis aan het werk bent. Hoe vaak komt het voor dat je problemen ondervindt in je werk doordat je gestoord wordt door zaken uit je privéleven?	
Totaal	7 (1 cond.)			
Link met andere thema's				
Werk-privéconflicten			Details zie thema 5	
Uitkomsten				
Sociale isolatie	3	Marshall et al. (2007)	Ik voel me geïsoleerd van anderen op het werk. Ik voel me afgesloten van mijn collega's. Het lijkt vaak alsof ik met niemand meer een hechte band heb op het werk.	
Bijkomende achtergrondkenmerken				
Gezinssituatie	4	WBM	Woon u samen met een partner? Heeft jouw partner een job (eventueel als zelfstandige)?	Idem WBM, 2 conditionele vragen, aangevuld met 1

			Heb je kinderen? Ja, inwonende kinderen Ja, uitwonende kinderen Ja, zowel inwonende als uitwonende kinderen Nee Wat is de leeftijd van jouw jongste (inwonende) kind? (open vraag)	item
Bijkomend	7			

Tabel 5: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst voor thema 2

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

2.1.5 Thema 3: Technologische veranderingen

Technologie in het algemeen speelt een steeds grotere rol in onze alledaagse werkomgeving, niet enkel in specifieke sectoren en beroepen (vb. platformwerk), maar over de hele arbeidsmarkt. Het gebruik van deze technologie blijkt vaak een tweesnijdend zwaard: langs de ene kant helpt het om het werk beter te doen, langs de andere kant zorgt het ook voor stress. Deze bevindingen voeden bijvoorbeeld ook de nood aan aandacht voor fenomenen zoals bijvoorbeeld technostress (zie literatuurstudie). We willen het gebruik van technologie een plaats geven in de bevraging bij werknemers, niet alleen wat betreft ICTS (Informatie en Communicatie Technologieën), die vaak bestudeerd worden in het kader van technostress, maar ook wat betreft andere en nieuwe technologieën zoals automatisatie en large language models (LLM). We bekijken niet hoe deze gepaard gaan met technostress maar a) brengen in kaart wat de impact hiervan is voor de kwaliteit van het werk in ruimte zin, zowel positief als negatief, en b) de werkbeleving en bredere gevolgen voor werknemers.

Concreet kijken we naar volgende aspecten, relaties of mogelijke gevolgen gerelateerd aan technologische veranderingen

- **Gebruik van technologie/ai/automatisering:** hierbij brengen we het feitelijke gebruik van enkele categorieën van technologie in kaart. Op deze manier willen we op een beknopte manier toch de complexiteit van deze evolutie in kaart brengen. Items zijn gebaseerd op bestaande uitgebreidere schalen van Jo en Park (2023), Hu en collega's (2021) en Rosen en collega's (2013).
- **Technostress:** stress veroorzaakt door technologiegebruik in de werkcontext (zie literatuurstudie)
- **Beroepsonzekerheid omwille van technologische veranderingen en automatisering:** Wanneer taken worden overgenomen door technologie dreigt niet enkel kwalitatieve of kwantitatieve jobonzekerheid, maar veranderen jobs mogelijk in die mate dat een volledig beroep irrelevant wordt in de huidige vorm of dat een werknemer niet langer de nodige vaardigheden heeft om de job uit te voeren. Deze beroepsonzekerheid kan gevat worden in deze 3 dimensies, die elk met 1 item gemeten kunnen worden aan de hand van de OCIS schaal (Roll et al., 2023): in welke mate heeft men het gevoel dat de job zelf (globaal), of de inhoud (content) ervan bedreigd is door technologische verandering, of het gevoel meebrengt dat men niet langer de nodige competenties zal hebben (competenties).

- **Verveling:** technologie neemt bepaalde taken binnen het pakket van werknemers over. Dit kan een verlichting zijn van bijvoorbeeld de monotone taken, wat klassiek het geval was bij automatisatie, of kan net de creatieve aspecten van de job wegnemen, wat mogelijk zou zijn bij het gebruik van AI. Dit kan mogelijk leiden tot gevoelens van verveling. Dit kunnen we meten aan de hand van 1 item uit de DUBS (Reijseger et al., 2013)
- **Zelfeffectiviteit & veerkracht:** in welke mate geven deze kenmerken werknemers de tools om vlot om te gaan met de uitdagingen die technologische veranderingen met zich mee brengen. We kiezen deze aspecten omdat onderzoek ook aantoonde dat men door gerichte interventies invloed kan hebben op de zelfeffectiviteit en veerkracht van werknemers. Beide kunnen gevat worden in een beknopte schaal.

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1. *Prevalentie:*

- a. In welke mate worden werknemers geconfronteerd met technologie op het werk anno 2025?
- b. Welke technologie komt het vaakst voor?
- c. In welke mate ervaren werknemers technostress, beroepsonzekerheid, verveling anno 2025?

2. *Risicogroepen:* Zien we verschillen voor bepaalde groepen van werknemers ...

- a. In de confrontatie met technologie op het werk?
- b. Voor bepaald soorten technologie?
- c. In de blootstelling aan technostress, beroepsonzekerheid en verveling?

3. *Antecedenten:*

- a. Worden werknemers met een verschillend opleidingsniveau geconfronteerd met een verschillende mate en type van technologie?
 - Vormen zelfeffectiviteit en veerkracht buffers voor de mogelijke negatieve impact van technologie (i.e.; technostress, beroepsonzekerheid wanneer geconfronteerd met technologische veranderingen, verveling)

4. *Consequenzen:*

- a. Gaat technologie gepaard met een verhoging of verlaging van de kwaliteit van het werk, in al zijn facetten? En is dit verschillend naargelang de vorm van technologie die gebruikt wordt (AI, automatisatie, ICTS)?
- b. Leidt technologische verandering tot beroepsonzekerheid? Welke technologische verandering het meest? Voor wie wel of niet?
- c. Leidt meer technologie tot meer verveling en heeft dit impact op andere aspecten van werkbeleving en gezondheid? Zijn deze uitkomsten verschillend naargelang de vorm van technologie die gebruikt wordt (AI, automatisatie, ICTS)?

De tabel hieronder geeft meer details over de selectie van concepten die meegenomen worden in het kader van dit thema.

Concept	Items	Bron	(Voorbeeld)vraag	Toelichting
Rond technologische veranderingen				
Gebruik van technologie/ai/automatisering	3	Jo & Park, 2023 Hu et al., 2021 MTUAS (Rosen et al., 2013)	Hoe vaak maakt u gebruik van AI/ Large Language Models (bv. ChatGPT, co-pilot, ...) in uw werk? Hoe vaak gebruik je ICT voor je werk? Hoe vaak maak je gebruik van automatisatie in je werk?	Korte items, geïnspireerd op de bronnen 3 aspecten: ICT, automatisatie & AI
Technostress	1	Meylemans et al., 2020	Hoe vaak ervaar je stress in jouw werk door nieuwe technologie?	
Beroepsonzekerheid o.w.v. technologische veranderingen	3	OCIS (Roll et al., 2023)	Ik ben ongerust dat mijn beroep zal verdwijnen door technologische veranderingen. Ik verwacht dat mijn job sterk zal veranderen door technologische evoluties. Ik zal in de toekomst taken moeten uitvoeren in mijn job waar ik op dit ogenblik onvoldoende voor ben opgeleid.	3 dimensies: globaal, inhoudelijk, competenties
Totaal	7			
Bijkomende achtergrondkenmerken & uitkomsten				
Zelfeffectiviteit	1	Psycones (Guest et al., 2010)	Wat er ook gebeurt op mijn werk, vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan	
Veerkracht	2	Selectie van BRCS, Sinclair & Wallston, 2004	Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan. Ik bepaal zelf mijn reactie op wat mij overkomt in mijn leven	
Verveling	1	DUBS (Reijseger et al., 2013)	Ik verveel me op mijn werk	
Totaal	4			

Tabel 6: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst voor thema 3

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

2.1.6 Thema 4: Leiderschap

Leidinggevend zijn niet alleen verantwoordelijk voor de prestatie van medewerkers, maar recent werd hen ook een belangrijke rol toebedacht in het welzijn van medewerkers (Inceoglu et al., 2018). Een van de mogelijke paden waarlangs leidinggevend het welzijn van

medewerkers kunnen beïnvloeden is job design. Eerder onderzoek, ook binnen het consortium, toont aan dat het hebben van een leidinggevende met een bepaalde stijl (bv. transformationeel leiderschap, autonomie-ondersteunend leiderschap) gepaard gaat met de ervaring van meer werkkenmerken zoals taakautonomie, vaardigheidsbenutting etc. (zie literatuurstudie). In dit onderzoek willen we nagaan a) of **toxisch** leiderschapsgedragingen ook een negatieve impact hebben op werkkenmerken en welzijn b) welke leiderschapsstijlen en rol spelen, c) voor welke werkkenmerken en – bijgevolg – uitkomsten en, d) of werkkenmerken ook een substituuut, versterker of buffer kunnen vormen voor leiderschap en omgekeerd.

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1. *Prevalentie:*

- Hoe vaak komt **positief leiderschap** (empowering leadership practices) voor anno 2025?
- Hoe vaak worden werknemers geconfronteerd met **toxisch leiderschap** voor anno 2025?
- Zien we ook **combinaties** (zowel empowering leadership practices als toxisch leiderschap)?

2. *Risicogroepen:*

- Worden **bepaalde groepen van werknemers** vaker geconfronteerd met toxisch leiderschap?
- Worden **bepaalde groepen van werknemers** vaker geconfronteerd met empowering leadership practices?

3. *Antecedenten en consequenten:*

- Leidt positief leiderschap ook tot meer kwaliteit van werk?
- Verklaart de kwaliteit van werk de associaties tussen positief leiderschap en positieve werkbeleving en gezondheidsuitkomsten
- Wat is het belang van toxisch leiderschap? Weegt dit zwaarder door dan positief leiderschap en is het dus belangrijker om toxisch leiderschap te verminderen dan positief leiderschap te versterken?
- Kan leiderschap de impact van de werkkenmerken versterken (bv. positief leiderschap versterkt de positieve impact van de werkhulpbronnen zoals autonomie) of verzwakken (bv. positief leiderschap is een buffer voor de werkeisen)?

Concept	Items	Bron	(Voorbeeld)vraag	Toelichting
Positief leiderschap	4	MPS16-4, Yukl, 2012	Mijn directe leidinggevende moedigt teamleden aan om zelf te beslissen hoe ze hun werk doen	
Toxisch leiderschap	3	US Department of Defense: OPA-DEOCS-FRIG	Mijn directe leidinggevende handelt alleen in het belang van zijn eigen carrière	
Totaal	7			

2.1.7 Thema 5: Tewerkstellingskwaliteit – precariteit

Tewerkstellingskwaliteit omvat zes dimensies binnen de arbeidsvoorwaarden - en verhoudingen, die verwijzen naar de domeinen waarbinnen flexibilisering en deregulering plaatsvindt op onze arbeidsmarkt: (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid (hoogte en stabiliteit van het inkomen), (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) onderhandelingsmacht (Julià et al., 2017; Vanroelen et al., 2023).

2.1.7.1 Motivatie voor het opnemen van de tewerkstellingskwaliteit in de bevraging:

Het innovatieve karakter van de indicator voor tewerkstellingskwaliteit ligt in het feit dat een combinatie van vermelde dimensies een veel realistischer beeld geeft van het onderscheid tussen de ‘secundaire’ en de ‘primaire arbeidsmarkt’. Veel meer dan het doorgaans gemeten verschil tussen ‘vast’ en ‘tijdelijk’ werk zijn het – zeker in de Vlaamse arbeidsmarkt – meer subtiele kenmerken die de secundaire arbeidsmarkt van de primaire arbeidsmarkt onderscheiden: een gebrek aan onderhandelingsmacht, gebrek aan investeringen in menselijk kapitaal door de werkgever, grote flexibiliteitseisen aan de werknemer, het ontbreken van bepaalde sociale rechten en extralegale voordelen. Wanneer verschillende van deze dimensies samenvloeien is er sprake van ‘precariteit’. Het zou de eerste keer zijn dat een multidimensionale indicator voor tewerkstellingskwaliteit kan getoetst worden in een representatieve survey (ook internationaal).

Internationaal onderzoek heeft aangetoond dat een lage tewerkstellingskwaliteit negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van werknemers - zeker de mentale gezondheid (Rönnblad et al., 2019; Utzet et al., 2020). Recent werd ook voor België vastgesteld dat lage tewerkstellingskwaliteit een negatieve invloed heeft op de mentale gezondheid van werknemers uit de sector van de dienstencheques (Vanroelen et al., 2024). Uit het bestaande onderzoek, dat gebeurde door middel van proxy-indicatoren en binnen specifieke subpopulaties, blijkt reeds dat lagere tewerkstellingskwaliteit vaker voorkomt bij maatschappelijke groepen die zich in een situatie van kwetsbaarheid bevinden. Die kwetsbaarheid zet zich door op de arbeidsmarkt en wordt er zelfs gegenereerd (Julià et al., 2017). Zo leiden een laag of instabiel inkomen uit de eigen baan tot afhankelijkheid van andere inkomsten (o.a. uitkeringen, inkomsten van een levenspartner). Uit voorgaand internationaal onderzoek blijkt dat vrouwen, jongeren, kortgeschoolden, arbeiders en immigranten vaker geconfronteerd worden met een lage tewerkstellingskwaliteit (Porthé et al., 2010; Vives et al., 2011; Vosko, 2006). Deze vaststellingen kunnen verder gevalideerd worden door het opnemen van de indicatoren voor tewerkstellingskwaliteit in een representatieve bevraging van werknemers.

De lage tewerkstellingskwaliteit bij kwetsbare sociale groepen is een belangrijke bevinding, die een duidelijke boodschap naar het beleid impliceert. Bij het nemen van arbeidsmarktmaatregelen zou steeds moeten worden nagegaan welke invloed deze maatregel

zal hebben op de tewerkstellingskwaliteit van (kwetsbare) groepen op de arbeidsmarkt. De nadelen van flexibilisering en deregulering van arbeid komen namelijk vaker terecht bij dezelfde sociaaleconomische groepen, waardoor ‘nadeel’ in termen van werkbaarheid zich dreigt te accumuleren, met nadelige gevolgen voor werknemerswelzijn, maar ook voor duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Vanroelen et al., 2023).

Bovendien zijn veel aspecten van de tewerkstellingskwaliteit niet opgenomen in de huidige Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Door de aspecten van tewerkstellingskwaliteit op te nemen in onze vragenlijst kunnen we in kaart brengen hoe Vlaanderen ervoor staat in termen van tewerkstellingskwaliteit - wat een interessante aanvulling vormt op wat er met de data van de werkbaarheidsmonitor geanalyseerd kan worden.

2.1.7.2 Mogelijke onderzoeksvragen:

- 1) Prevalentie:
 - a. Wat is de status van de verschillende dimensies van tewerkstellingskwaliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - b. Wat is de gemiddelde tewerkstellingskwaliteit in Vlaanderen?
- 2) Risicogroepen:
 - a. Wat is de status van de tewerkstellingskwaliteit naar gender, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, beroepspositie, sectoren, mensen met chronische beperking, gezinssituatie, ...?
 - b. Welke specifieke groepen van werknemers krijgen te maken met uitgesproken lage en uitgesproken hoge scores van tewerkstellingskwaliteit?
- 3) **Mediatoren** (tewerkstellingskwaliteit kan een invloed hebben op verschillende welzijnsuitkomsten via onderstaande mediators):
 - a. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met de intrinsieke werkkenmerken (arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden) op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - b. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met de hybridisering van werk op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - c. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met het gebruik van technologie in de werkcontext op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - d. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met de gehanteerde leiderschapstijl door de leidinggevende op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - e. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met de werk-privé balans en conflicten op de Vlaamse arbeidsmarkt?
- 4) Consequenzen:
 - a. Wat is de relatie tussen tewerkstellingskwaliteit en verschillende aspecten van werkbeleving en gezondheid op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - b. Welke mechanismen linken de tewerkstellingskwaliteit (bv. Jobonzekerheid) aan verschillende gezondheids- en welzijnsindicatoren op de Vlaamse arbeidsmarkt?

Concept	Items	Bron	(Voorbeeld)vraag	Toelichting (en vergelijking met WBM)
Tewerkstellingskwaliteit				

Onderhandelingsmacht: Kwetsbaarheid	2	EPRES	Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen. Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben	Onderhandelingsmacht - Niet in WBM
Onderhandelingsmacht: Vakbondsvertegenwoordiging	1	EPRES	Weet je wie de vakbondsafgevaardigde in jouw bedrijf is?	Onderhandelingsmacht – niet in WBM
Economische duurzaamheid: Loon	1	EPRES	Hoeveel bedraagt je eigen maandelijks netto inkomen uit je belangrijkste betaalde job?	niet in WBM
Rechten en sociale bescherming	4	EPRES	Ik heb recht op ... een werkloosheidsvergoeding in geval van ontslag	Niet in WBM
Werktijden: Atypische werktijden	1	ingekort van EPRES	ik werk tussen 19u & 22u, 's nachts, op een zaterdag, zondag, of feestdag	Werktijden – WBM enkel nachtwerk, hier globaler
Werktijden: Overwerk	1	EPRES	hoeveel uur werkt u gemiddeld per week in realiteit? (voor al uw belangrijkste betaalde job)	In WBM gelijkaardig
Werktijden: Wijzigingen	1 +1 cond.	EPRES	Wijzigt uw werkrooster regelmatig buiten uw wil om?	Werktijden – niet in WBM
Ontwikkeling van vaardigheden: Training	1	EPRES	Ik heb in de voorbije 6 maanden een training/opleiding gevolgd, betaald of voorzien door mijn werkgever.	Ontwikkeling van vaardigheden
Ontwikkeling van vaardigheden: Doorgroei	1	EPRES	Ik heb de mogelijkheid om door te groeien op mijn huidige werkplek	Ontwikkeling van vaardigheden
Stabiliteit van tewerkstelling: Dienstverband	1	Samenneming, o.b.v. EPRES	Welke situatie beschrijft uw job het beste?" Antwoordmogelijkheden zijn dan al de contracttypes + zelfstandige	Andere formulering dan WBM omdat zo ook bijdraagt tot dimensie stabiliteit tewerkstelling
Totaal:	15			

Tabel 8: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst voor thema 5

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1

2.1.8 Thema 6: Werk-privé balans en conflicten

Een aantal ontwikkelingen in de maatschappij en het werk zorgen ervoor dat werk en andere aspecten meer met elkaar interfereren. De arbeidsparticipatie is hoog, tweeverdieners zijn de norm geworden, en het aandeel één- ouder gezinnen is gestegen⁷. Hierdoor komt de zorg voor het inkomen en de zorg voor het huishouden bij één en dezelfde persoon te liggen. Daarnaast omvat veel werk vandaag mentale arbeid die ook buiten de werkcontext kan worden uitgevoerd en zijn bijvoorbeeld door het gebruik van ICTS de mogelijkheden vergroot om buiten de klassieke arbeidsplekken en- uren nog aan de slag te gaan⁸. Dit zorgt er echter voor dat de grenzen tussen werk en privé vervagen, en omgekeerd: dat privé overvloedt in het werk. Wij willen nagaan in welke mate de flexibilisering van werk een impact heeft op de werk-privé balans van werknemers.

Concreet kijken we daarom naar volgende aspecten:

- **Autonomie over de plaats en tijd van werk:** flexibiliteit en autonomie hierover hebben kan bijdragen tot het balanceren van werk en privé verplichtingen en noden. We gebruiken hiervoor hetzelfde items als bij hybridisering en voegen een analoog item toe over autonomie in tijd.
- **Deconnectie:** de effecten van deconnectie hangen af van veel aspecten. We willen deze complexiteit hiervan beknopt in kaart brengen door a.d.h.v. 3 items te kijken naar de aanwezigheid van een **beleid** rond deconnectie in de organisatie, de **cultuur** die in de organisatie of het team heerst rond deconnectie, ongeacht het beleid (deconnecteren collega's en leidinggevenden, wat zijn eigenlijk de impliciete verwachtingen?), en het **eigen gedrag** van de werknemer, ongeacht het beleid of de cultuur: wat doet die persoon?
- **Werk-privéconflicten:** we kijken hierbij enkel naar de negatieve impact van werk op privéleven (2-items) en de privé-situatie op het werk (2-items). Hiervoor gebruiken we een aangepaste versie van items uit de EWCS2015.
- Daarnaast kijken we hier ook graag naar enkele **bijkomende aspecten** die een (mediërende of modererende) rol kunnen spelen m.b.t. werk-privé conflicten:
 - Gezinssituatie (zie eerder)
 - Veerkracht (zie eerder)
 - Zelfeffectiviteit (zie eerder)

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1) Prevalentie:

- a. In welke mate werken ervaren werknemers **werk-privéconflicten** (werk op privé, privé op werk, of beide)?
- b. Deconnectie: In welke mate is er een beleid omtrent **deconnectie** (volgens de werknemers?) In welke mate is er een cultuur van deconnectie? In welke mate

⁷ <https://www.departementwvg.be/gezinsenquête21/alleenstaande-ouders>

⁸ <https://postprint.nivel.nl/PPpp1492.pdf>

deconnecteren werknemers zelf? Zijn er discrepanties tussen cultuur, gedrag en beleid? Welke problematische situatie zien we?

2) Risicogroepen:

- Zien we verschillen voor *bepaalde groepen van werknemers* in werk-privéconflicten?
- Zien we verschillen voor *bepaalde groepen van werknemers* in problemen m.b.t. deconnectie?
- In welke mate speelt de *gezinssituatie* een rol? (naast andere sociodemografische kenmerken en werkkenmerken)

3) Antecedenten:

- In welke mate hebben *autonomie over plaats van werken en tijd van werken* een invloed op de ervaring van werk-privéconflicten? (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken*)
- Welke impact hebben deconnectie en telehuiswerk op werk-privéconflicten (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken*)
- In welke mate heeft de *veerkracht en zelfeffectiviteit* van de werknemer een invloed op de ervaring van werk-privéconflicten? (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken*)

4) Consequenzen:

- Hoe hangt het ervaren van werk-privéconflicten samen met andere aspecten van werkbeleving en gezondheid van de werknemer?

Concept	Items	Bron	(Voorbeeld)vraag	Toelichting
Werk-privébalans en -conflicten				
Autonomie in plaats van werken	/	Aangepast van UKHLS	In je huidige baan, hoeveel invloed heb je op de beslissing wanneer je van op afstand werkt en wanneer op de werkplek van je werkgever?	Zie thema hybridisering
Autonomie in tijd van werken	1	Analoog autonomie in plaats van werken	Hoe vaak komt het voor dat je invloed hebt op de beslissing tijdens welke uren je werkt.	Analoog aan plaats van werken
Deconnectie: beleid	1	Suggestie StIA	Heeft uw organisatie een beleid rond deconnectie	
Deconnectie: cultuur	1	Suggestie StIA	Wordt door uw leidinggevende of collega's verwacht dat u bereikbaar bent voor werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren	
Deconnectie: eigen gedrag	1	Eigen vraag	In welke mate laat u zich buiten de werkuren storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten?	

Conflict werk op privé	2	Gebaseerd op EWCS 2015	heb je jezelf zorgen gemaakt over het werk op momenten dat je niet aan het werk was?	Verbreed zodat naar alle privé-situaties kijkt
Conflict privé op werk	2	Gebaseerd op EWCS 2015	heb je het moeilijk gevonden om je te concentreren op je job omwille van niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden?	Verbreed zodat naar alle privé-situaties kijkt
Totaal	8			
Bijkomende achtergrondkenmerken				
Veerkracht	2	2 van de 4 items van Sinclair & Wallston (2004) (BRCS)	Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan.	Idem technologische veranderingen
Zelfeffectiviteit	1	Psycones (Guest et al., 2010)	Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan.	Idem technologische veranderingen
Gezinssituatie	4			
Totaal	7			

Tabel 9: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst voor thema 6

Nota: De volledige vragenlijst kan teruggevonden worden in Bijlage 1.

2.1.9 Niet geselecteerde thema's

Aangezien een bevraging toch steeds een focus moet hebben en het aantal items in een bevraging beperkt moet blijven, kunnen niet alle interessante thema's meegenomen worden in deze bevraging. Hieronder geven we een overzicht van de niet geselecteerde thema's met een beknopte toelichting waarom deze hier niet meegenomen worden. Voor sommige thema's werd overwogen om dit onderwerp met een heel beknopte meting (1 of 2 items) in kaart te brengen in de huidige bevraging. Dit zou mensen die aan de slag aan met de data toelaten om een zicht te krijgen op de prevalentie van het fenomeen in de Vlaamse arbeidsmarkt en mogelijke eerste – ruwe – relaties met welzijnsuitkomsten in kaart te brengen⁹. Deze resultaten kunnen bijdragen aan een keuze om in latere bevestigingen bepaalde modules toe te voegen voor de hele sample of een subgroep in de bevraging.

Hierbij werd echter bewaakt dat voor deze thema's enkel relaties in kaart gebracht worden met concepten die reeds in de bevraging zijn opgenomen, maar hiervoor geen extra vragen werden toegevoegd (om de lengte van de bevraging te bewaken). Door de verdere vormgeving van de vragenlijst (werkenmerken en welzijnsuitkomsten) werd ook duidelijk dat sommige van deze aspecten automatisch beperkt in de vragenlijst verwerkt zijn.

Voor de niet geselecteerde thema's beschrijven we hier kort wat dit omvat, redenen waarom dit niet in de huidige bevraging wordt opgenomen en eventuele korte meting die wel wordt opgenomen.

⁹ Aangezien dit niet de focus is van de bevraging, worden deze aspecten ook niet onderzocht in het inhoudelijke rapport (deel 3).

2.1.9.1 Flexibiliteit in een arbeiderscontext

- *Omvat:* aspecten als ploeg- en nachtwerk, extra aandacht voor uitzendwerk, aandacht voor flexibele contractvormen, etc. Denk bijvoorbeeld ook aan de situatie van pakjesleveranciers.
- *Motivatie:* Dit vraagt een bevraging gefocust op arbeiders, waarbij veel meer detail gevraagd wordt over o.a. werktijden, contract, ... Dit in een algemene bevraging opnemen zou tot een te lange bevraging leiden met veel vragen die niet relevant zijn voor een groep respondenten. Een gerichte bevraging zal hier voor betere resultaten en dus inzichten zorgen
- *Huidige bevraging:* enkele vragen geven hier al beperkt aandacht aan, vb. atypische werktijden, ...

2.1.9.2 Atypische werksituaties

- *omvat:* een brede range aan atypische werksituaties, waarvoor specifieke uitdagingen omtrent werkkenmerken en welzijn zouden kunnen worden onderzocht. Atypische werksituaties zijn o.a. platformwerk, tijdelijke arbeid, mensen die meerdere jobs combineren, zelfstandigen in bijberoep, studentenjobs, onbetaald werk (mantelzorg, ...)
- *Motivatie:* in deze algemene bevraging zal de responsgraad per soort atypische werksituatie te beperkt zijn om vervolgens zinvolle inzichten te kunnen halen uit de bevraging. Een gerichte bevraging op elk van deze soorten atypisch werk lijkt hiervoor meer aangewezen. Bovendien blijkt uit eerdere onderzoeken dat het aantal werknemers dat meerdere jobs combineert eerder beperkt is (rond de 10%-12%), zelfs in specifieke doelgroepen waarbij men dit frequenter zou verwachten (bv. interim) (Vangeel et al., 2023).
- *Huidige bevraging:* Aangezien er geen specifieke focus is op deze problematiek in de geselecteerde thema's, nemen we dit niet mee in de huidige bevraging. Sommige aspecten worden bevraagd in het kader van tewerkstellingskwaliteit (o.a. contracttype).

2.1.9.3 Loopbaan

- *Omvat:* bv. de impact van vroegere loopbaan/eerdere jobs of andere activiteiten om huidige job en werkkenmerken, welzijn, en op toekomstige loopbaan/toekomstperspectief (~ arbeidsmarkt(on)zekerheid)
- *Motivatie:* weinig compatibel qua inhoud met de andere thema's waardoor de bevraging te lang wordt. Een gerichte bevraging hierrond, met een beperkte set werkkenmerken/welzijnsuitkomsten is meer aangewezen hiervoor. De huidige bevraging kan als inspiratie dienen voor de beperkte bevraging van werkkenmerken en welzijnsuitkomsten.
- *Huidige bevraging:* /

2.1.9.4 Zinvol werk/waardering voor werk

- *Omvat:* maatschappelijke rol van job, belang van job, taaksignificantie
- *Motivatie:* wijkt ver af van inhoud van rest van bevraging

- *Huidige bevraging*: wordt beknopt gedekt door vragen rond autonome motivatie en amotivatie, verveling

2.1.9.5 Verandering / herstructureren

- *Omvat*: impact van jobonzekerheid op werkenden, hierbij ook onderscheid voor verschillende soorten van jobonzekerheid. Daarnaast ook gerelateerd aan herstructureren en hun impact voor werkenden, impact van technologie, ai, ...
- *Motivatie*: thema maar relevant voor bepaalde groep werkenden, geen garanties dat voldoende respondenten hebben in een algemene bevraging om zinvolle zaken over deze respondenten te zeggen en voldoende te kunnen differentiëren en nuanceren hierin. Dit vraagt een gerichte bevraging bij deze groepen werkenden.
- *Huidige bevraging*: kijken beknopt naar jobonzekerheid als werkkenmerk en impact van technologie in het algemeen en specifiek op beroepsonzekerheid (thema hybridisering)

2.1.9.6 Sociale ongelijkheid

- *Omvat*: sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt
- *Motivatie*: werd niet verder uitgewerkt tijdens de workshop omdat deze sterk afwijkt van de andere focussen en dus om een zeer afwijkende vragenlijst zou vragen. Daarom wordt dit ook niet opgenomen in de vragenlijst.
- Huidige bevraging: /

2.1.10 Overzicht van de bevraging

	Thematisch	Uitkomsten extra	Sociodemografische variabelen extra
Selectievragen begin vragenlijst	4		
Jobkenmerken basis	13		
Uitkomst variabelen basis	14		
Thema 1: kwetsbare groepen: sociodemografische variabelen	10		
Thema 2: Hybridisering	7 (waarvan 1 conditionele met 2 opties)	3 (sociale isolatie)	4 (gezinssituatie)
Thema 3: Technologische verandering	7	1 (verveling)	2 (veerkracht) 1 (zelfeffectiviteit)
Thema 4: Leiderschap	7		
Thema 5: Tewerkstellingskwaliteit	15		
Thema 6: Werk-privé conflicten	8		4 (gezinssituatie) 2 (veerkracht) 1 (zelfeffectiviteit)
Totaal	84	4	8
Totaal vragenlijst: 96			

Tabel 10: Overzicht van de modules in de bevraging en verdeling van de items

Bovenstaande tabel 10 geeft een overzicht van de modules die in de bevraging worden opgenomen en het aantal items in elk van deze modules. Hierbij geven we ook aan in welke

mate er voor bepaalde modules of thema's nog bijkomende achtergrondkenmerken en uitkomsten worden opgenomen en het aantal items.

2.2 Veldwerk

Het veldwerk voor deze bevraging werd uitgevoerd in samenwerking met **BPact BV**¹⁰, een panelbureau. Er werd gekozen om samen te werken met een panelbureau, omdat vanuit het consortium werd ingeschat dat dit de meest efficiënte en snelle methode zou zijn om op een vlotte manier een representatieve bevraging bij Vlaamse werknemers uit te voeren. Zo neemt dit panelbureau enkele technische taken op zich, zoals het programmeren van de bevraging in een online bevragingstool, het uitnodigen en opvolgen van de respondenten. Er werd een oproep uitgeschreven voor offertes om de werknemersbevraging en zelfstandigenbevraging uit te voeren. Hierbij werd gevraagd om een pilootstudie te voorzien voordat de bevraging volledig gelanceerd werd, en een procedure voor kwaliteitscontrole van de bevraging in te bouwen. Uiteindelijk werd gekozen voor het panelbureau dat het vereiste aantal respondenten voor zowel de werknemersbevraging als zelfstandigenbevraging kon voorzien, en voldeed aan de vereisten van pilootstudie en kwaliteitscontrole.

Als deel van deze samenwerking wordt ook een veldwerkrapport opgesteld vanuit BPact BV. Dit rapport kan integraal teruggevonden worden in Bijlage 2 en bevat een verslag van het veldwerk voor zowel de werknemersbevraging als de bevraging van de zelfstandigen.

We beperken ons bijgevolg hieronder tot een beknopte en systematische weergave van de belangrijkste informatie uit dit veldwerkverslag in Tabel 10 aangevuld met opmerkingen of toelichting vanuit het Onderzoeksconsortium.

2.2.1 Doelgroep

De doelgroep van de werknemersbevraging zijn **werknemers** in **Vlaanderen**. In totaal werd beoogd om een representatief sample van 3000 werknemers te bevragen.

Volgende stappen werden ondernomen om deze doelgroep en een representatief sample te bereiken:

1. Als eerste stap werden enkel panelleden gecontacteerd die in de database van BPact geregistreerd stonden als werknemer en een postcode in Vlaanderen hebben.
2. Vervolgens werd aan het begin van de bevraging enkele vragen gesteld die toelaten om deze respondenten te identificeren:
 - Heb je momenteel een job al werknemer?
 - Ja → vervolg vragenlijst
 - Nee, ik ben zelfstandige → worden doorverwezen naar de bevraging voor zelfstandigen
 - Nee (ik ben werkloos, op (brug)pensioen, ...) → einde vragenlijst

¹⁰ <https://bpact.be/nl/>

- Was je in de voorbije vier weken effectief aan het werk?
 - Ja → vervolg vragenlijst
 - Nee → einde vragenlijst
- 3. Door dagelijks nieuwe uitnodigingen te versturen naar nieuwe panelleden, werd er voor bezorgd dat er gericht panelleden uit bepaalde sociodemografische subgroepen werden aangeschreven om de representativiteit van de sample te bevorderen en bewaken.
- 4. Herinneringen werden gericht gestuurd om de representativiteit te bevorderen en bewaken. Details zijn weergegeven in het veldwerkverslag van BPact.
- 5. Tot slot werd een wegingsvariabele aangemaakt, die de finale dataset herweegt naar populatiecijfers van de werkende bevolking, op basis van leeftijd, geslacht, provincie en diploma. Details zijn weergegeven in het veldwerkverslag van BPact. Deze weegvariabele werd gebruikt in de analyses van de werknemersbevraging.

2.2.2 Timing van de dataverzameling

De dataverzameling werd gestart op 21 mei 2025 met een soft launch (pilotstudie) bij een 100-tal werknemers. Deze soft launch kon afgerond worden binnen 1 dag, en na de nodige kwaliteitscontroles van deze bevragingen door zowel BPact als het Onderzoekconsortium, werd op 23 mei 2025 overgegaan tot een full launch van de bevraging. Deze bevraging liep uiteindelijk tot eind juli 2025.

2.2.3 Respons

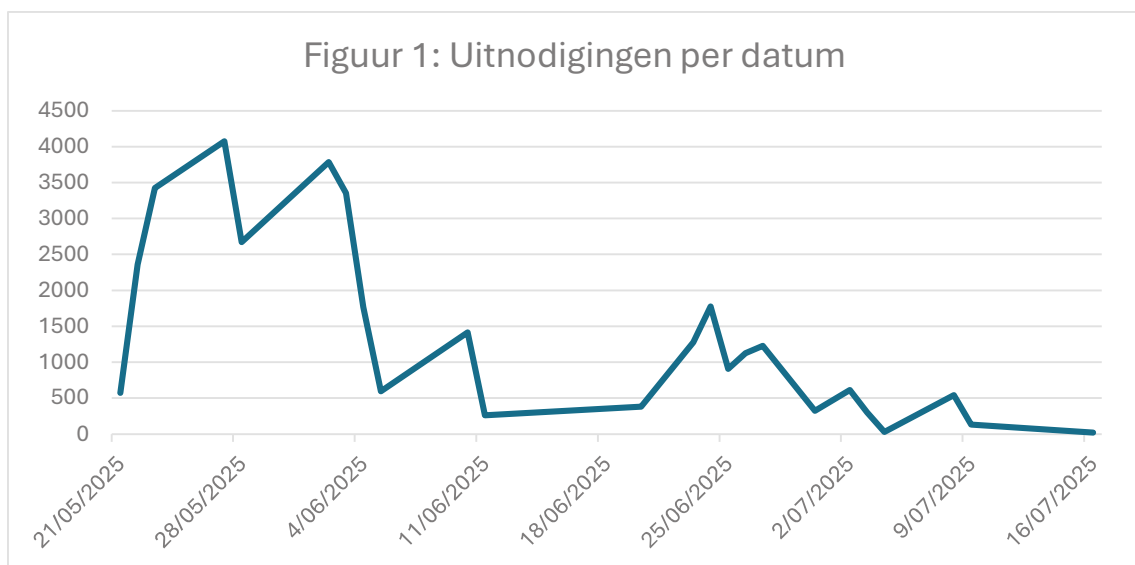
Tabel 10 geeft een overzicht van het aantal uitgenodigde panelleden, de uitval, gedeeltelijke deelname, aantal herinneringen en uiteindelijk aantal respondenten en responsgraad. Uiteindelijk werden 3037 werknemers bevestigd, met een responsgraad van 17,1%.

Figuur 1 geeft een overzicht van de timing en het aantal uitnodigingen dat verstuurd werd door BPact. Figuur 2 geeft de spreiding van de deelnames weer over de veldwerkperiode.

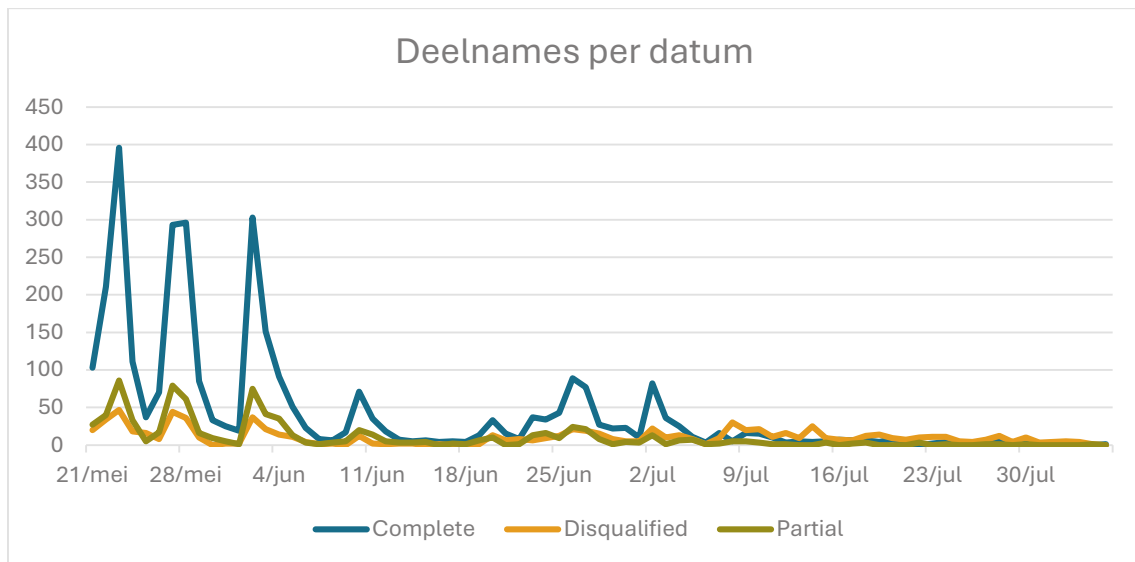
Werknemers	
Periode veldwerk	
Soft launch	21 mei 2025
Full launch	23 mei 2025
Einde bevraging	5 augustus 2025
Informatie over deelname bevraging zelf	
Mediaan invultijd	11,5 minuten
Technische aanpak	
Methode	Websurvey via de tool van BPact
Type respondenten	Panelleden van BPact Preselectie o.b.v. kenmerken bekend in database BPact
Respons	
Uitgenodigd soft launch	571
Deelname soft launch	104 (dag zelf)

Full launch aanpak	Dagelijks worden nieuwe panelleden uitgenodigd rekening houdend met samenstelling van reeds behaalde respons, om zo de representativiteit van de uiteindelijke sample zo veel mogelijk te kunnen garanderen. Herinneringsmails worden
Herinneringen	Herinneringen worden verstuurd o.b.v. recentheid van de uitnodiging, mate waarin de sociodemografische groep moeilijk bereikbaar is, mate waarin de beoogde respons voor de subgroep bereik is.
Initiële uitnodigingen full launch	18768
Eerste herinneringen	3206
Tweede herinneringen	825
Respons (volledige vragenlijst)	3211
Responsgraad	17,1%
Uitval (niet langer actief als werknemers)	825
Gedeeltelijke deelname	784
Finale dataset	3037 o.b.v. kwaliteitscriteria

Tabel 11: Samenvatting van de belangrijkste informatie uit het veldwerkverslag van BPact, volledige verslag is terug te vinden in Bijlage 2



Figuur 1: Timing en aantal verstuurd uitnodigingen voor deelname aan werknemersbevraging
Bron: veldwerkverslag van BPact – zie Bijlage 2



Figuur 2: Spreiding van deelnames over de veldwerkperiode, opgedeeld naar volledige deelname, gedeeltelijke deelname en afgekeurde respondenten

Bron: veldwerkverslag van BPact – zie Bijlage 2

2.2.4 Ethische goedkeuring werknemersbevraging en zelfstandigen bevraging

HIVA-KU Leuven deed een aanvraag bij de ethische commissie (PRET/SMEC) van de KU Leuven voor deze dataverzameling. Hiervoor werd de goedkeuring verkregen onder dossier nummer G-2025-9686. Het volledige dossier wordt opgenomen in bijlage 3.

Deze ethische goedkeuring omvat de dataverzameling voor de werknemersbevraging en de zelfstandigenbevraging, en voorziet in een toelating van het gebruik van de data voor alle consortiumleden.

Aanvullend voorziet het datamanagement plan (bijlage 4) in de verdere details voor de bewaring van de data en het publiek beschikbaar maken van de geanonimiseerde datasets.

2.2.5 Bevragingsmethode

De werknemersbevraging werd door BPact geprogrammeerd in hun online bevragingstool. Alle respondenten werden via mail (Bijlage 5) uitgenodigd tot deelname. De bevraging kon ingevuld worden via computer, iPad of smartphone. Bijlage 6 bevat enkele screenshots van hoe de bevraging eruit ziet in de tool van BPact.

Respondenten worden vanuit de uitnodigingsmail naar een welkomstscherf geleid. Daar krijgen ze een korte toelichting over het onderzoek. Vervolgens wordt hun akkoord gevraagd voor deelname en het akkoord met het privacy statement (Bijlage 7).

Daarna volgen de vragen van de werknemersbevraging.

Na afloop van de bevraging, krijgen respondenten nog enkele vragen voorgelegd voor de kwaliteitscontrole:

- Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen? Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel moeilijk te begrijpen" was en 10 betekent dat de vragenlijst "heel makkelijk te begrijpen" was.
- Hoe beoordeel je deze vragenlijst in zijn geheel? Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel slecht" en 10 betekent dat de vragenlijst "uitstekend" was.
- Heb je nog andere bemerkingen over deze vragenlijst? (open vraag)

Tot slot worden respondenten bedankt voor hun deelname en krijgen ze nog bijkomende informatie vanuit BPact (over hun puntenaantal etc.).

2.3 Evaluatie van de bevraging bij werknemers

2.3.1 Veldwerkmethode en kwaliteitscontrole bevraging

De samenwerking met een panelbureau zorgde voor een vlot verloop van de dataverzameling. Op een relatief korte tijd kon de nodige respons behaald worden. Deze veldwerktijd was bovendien langer dan voorzien omwille van de zomervakantie.

We evalueren de samenwerking met een panelbureau als zeer positief en de **meest ideale strategie** in de context van het huidige onderzoek. Algemeen merken onderzoekers, maar ook andere instanties die data verzamelen via surveyonderzoek, dat dit steeds moeilijker wordt. Bevragingsmoeheid weegt op de responsgraad, privacyregelgeving maakt het moeilijk om contactgegevens van respondenten te verzamelen. Zeker wanneer een representatief sample van (Vlaamse) werknemers of zelfstandigen beoogd wordt, is dit een complex, kostelijk en tijdsintensief proces wanneer dit volledig georganiseerd en opgevolgd wordt door onderzoekers. Wanneer er niet samengewerkt wordt met een panelbureau, moet er een database van contactgegevens opgevraagd worden, die gebruikt kan worden, rekening houdend met GDPR. Vervolgens moet hier, aan de hand van een stratificatiestrategie, een representatief sample uit geselecteerd worden, om deel te nemen aan de bevraging. Uitnodigingen moeten verzonden worden, en opgevolgd met de nodige herinneringen en bijkomende uitnodigingen om tot een representatieve groep respondenten te komen. Daarnaast moet de survey geprogrammeerd worden via een websurveytool, de nodige communicatie moet hiervoor voorzien worden. Wanneer de data uiteindelijk verzameld is, moet de data opgeruimd worden (onvolledige respons, onbetrouwbare respons, etc.) en een codeboek opgemaakt worden. Voor vele van deze taken heeft een panelbureau meer ervaring (waardoor dit sneller gaat) en vaak technieken om deze taken te automatiseren en beter op te volgen.

Kijken we naar de werknemers en zelfstandigenbevraging in dit onderzoek, dan evalueren we de samenwerking met BPact als zeer positief. We zijn van voordeel dat dit de meest kwalitatieve, snelste en kosten efficiëntste manier was de nodige data te verzamelen.

- Er werd gekozen om samen te werken met BPact omdat dit panelbureau als enige (uit de offertes) de vooropgestelde sample van 1000 zelfstandigen kon garanderen.

- BPact heeft een groot panel, en een heldere strategie om respondenten te selecteren en bereiken en op te volgen om derhalve een representatief sample te bekomen (via een herinneringenstrategie op maat van elke doelgroep)
- De samenwerking en communicatie met BPact verliep vlot en op een professionele manier. Er is één contactpersoon die de survey opvolgt. Tijdens een startmeeting worden de nodige vragen gesteld, zodat beide partijen verder kunnen werken.
- De veldwerkstrategie van BPact is solide, onderbouwd door methodologische argumenten en gestructureerd. Via hun veldwerkrapport wordt ook helder gecommuniceerd over de methodologische beslissingen en aanpak. Daarnaast is het door de open communicatie zeer mogelijk om belangrijke aspecten voor het veldwerk tijdig en vooraf af te stemmen.
- Ook het administratieve luik (offerte, contract, etc. verliep op een vlotte en professionele wijze)
- Er werd vanuit BPact actief mee nagedacht om de bevraging zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Zo werd er gekeken hoe de selectiecriteria voor de respondenten optimaal afgestemd konden worden op de beschikbare informatie over het panel, zodat een goede selectie van respondenten vooraf reeds gemaakt kon worden.
- BPact deed een extra kwaliteitscontrole van de bevraging voordat de bevraging gelanceerd werd (antwoordschalen, begrijpbaarheid van vragen, routing van vragen, taalfouten, etc.)
- Bij twijfel of voor (strategische) beslissingen werd de keuze steeds voorgelegd aan en overgelaten aan de onderzoekers (bv. extra data verzamelen om representativiteit van sample te verhogen; afbakening doelgroep, goedkeuring pilootstudie, etc.)
- De doorlooptijd van de bevestigingen was zeer beperkt, zelfs ondanks de zomerperiode waarin de bevestiging liep. Ook de pilootstudie werd op een heel korte tijd uitgevoerd, waardoor er snel verdere stappen gezet konden worden. Hierbij werd bovendien de nodige tijd en zorg besteed aan het nastreven van een representatief sample.

2.3.2 Representativiteit van de respondenten

Tabel 12 hieronder geeft de verdeling van de respondenten weer voor de ongewogen en gewogen data. Hierbij kijken we naar geslacht, leeftijd, sector en opleidingsniveau. Daarnaast werd gezocht naar populatiegegevens over Vlaamse of Belgische werknemers (RSZ data op basis van tewerkstellingsbarometer, juli 2025) en de verdeling van de respondenten in de recente werkbaarheidsmonitor van 2023 (SERV, 2024). Desondanks blijft het moeilijk om de representativiteit van de dataset grondig te evalueren, omdat de afgebakende categorieën in deze rapporten vaak niet overeenkomen met de categorieën die afgebakend kunnen worden in de huidige dataset. Daarnaast werd door BPact een weegfactor aangemaakt, om de representativiteit van de dataset te verhogen. Deze weegfactor neemt leeftijd, geslacht, provincie en diploma van de bevolking in acht¹¹.

¹¹ Zie veldwerkverslag in bijlage 2 voor verdere details.

Wat betreft **geslacht** was er een ondervertegenwoordiging van mannelijke werknemers in de dataset. Door middel van de wegingsfactor werd hiervoor gecorrigeerd naar de verdeling in de bevolking (maar niet de werkende bevolking). Bijgevolg is er een oververtegenwoordiging van mannelijke werknemers in de huidige gewogen dataset.

Kenmerk	Aantal	%	Gewogen %	Verdeling (%) in populatie werknemers	Verdeling in WBM 2023
Geslacht					
Man	1415	46,6%	52%	50,3%	43,5%
Vrouw	1612	53,1%	47,8%	49,7%	56,5%
Ander	10	0,3%	0,2%	/	/
Leeftijd					
<=34 jaar	712	23,4%	29,1%	-25 jaar: 6,06% 25-39 jaar: 37,1%	-30 jaar: 10,1%
35-49 jaar	1159	38,2%	37,1%	40-49 jaar: 24,6%	30-49 jaar: 44,9%
50-64 jaar	1073	35,3%	31,3%	30,7%	50-64 jaar: 44,9%
65+ jaar	93	3,1%	2,5%	1,6%	/
Sector					
Landbouw	15	0,5%	0,6%	0,7%	/
Industrie	587	19,3%	20,4%	17%	/
Dienstensector	847	27,9%	29,6%	39,7%	/
Overheid en social profit	1588	52,3%	49,5%	42,6%	/
Opleidingsniveau					
Geen, lager of lager secundair onderwijs	170	5,6%	9,9%	/	/
Hoger secundair onderwijs	932	30,7%	43,6%	/	/
Hoger onderwijs K (korte type)	1019	33,6%	24%	/	/
Hoger onderwijs L (lange type)	916	39,2%	22,5%	/	/

Tabel 12: Vergelijking respondenten met populatie werknemers in Vlaamse gewest

Bron: Eigen berekeningen, werknemersbevraging (N=3037) en o.b.v. data van de werkbaarheidsmonitor 2023 (SERV, 2024) en de maandelijkse tewerkstellingsbarometer in België van RSZ augustus 2025, cijfers voor juli 2025¹² & arbeidsmarktanalyse, tweede kwartaal 2025¹³

Voor **leeftijd** heeft de dataset enkel een categorische variabele¹⁴ aanwezig. Deze categorieën komen echter niet overeen met de categorieën van de RSZ data of de werkbaarheidsmonitor. De tabel geeft daarom de verdeling weer voor de beschikbare categorieën. Hieruit kunnen we vooral afleiden dat er een oververtegenwoordiging is van 65-plussers in onze dataset, die deels gecorrigeerd wordt door de weegfactor. Daarnaast lijken werknemers jonger dan 35 jaar ook oververtegenwoordigd te zijn, al is dit moeilijk definitief te bepalen aangezien deze leeftijdscategorieën niet overeenkomen.

¹² <https://www.rsz.be/stats/barometer-van-de-bezoldigde-tewerkstelling-in-belgie>

¹³ <https://www.rsz.be/stats/arbeidsmarktanalyse-interactieve-statistieken-en-snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling#data>

¹⁴ Voor zelfstandigen was er ook een variabele aanwezig die de exacte leeftijd van de respondent weergeeft, want meer mogelijkheden voor vergelijking biedt

Onze dataset toont een overrepresentatie van werknemers uit overheid en social profit **sector**, die deels gecorrigeerd wordt door de weegfactor. Anderzijds is er een ondervertegenwoordiging van werknemers uit de (commerciële) dienstensector. Algemeen kunnen we verder opmerken dat er nauwelijks respondenten uit de landbouwsector deelnamen (in verhouding tot de sector weliswaar), waardoor deze sector niet onderzocht kan worden in de analyses.

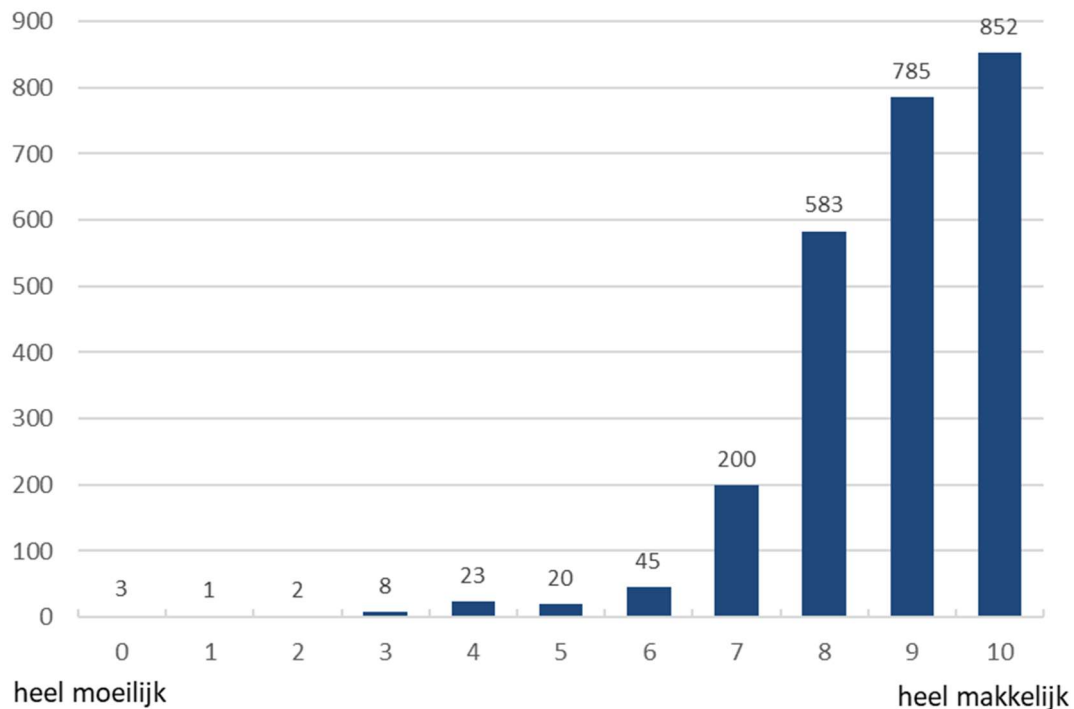
Verder vonden we geen vergelijkbare informatie (qua categorieën) over de verdeling van Vlaamse werknemers naar **opleidingsniveau**, waardoor hiervoor de representativiteit niet bepaald kon worden. De tabel geeft weer hoe de weegfactor de verdeling over de categorieën corrigeert. Zo corrigeert deze voor de hogere respons van hoog opgeleide werknemers. Verder zien we ook een zeer beperkte respons van werknemers met een maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Deze wordt deels gecompenseerd door de weegfactor.

2.3.3 Algemene evaluatie van de bevraging door de respondenten

Het panelbureau stelt standaard (maar vrijblijvend) enkele evaluatievragen op het einde van elke vragenlijst. Dit wordt niet enkel gedaan tijdens de pilootstudie, maar meegenomen in elke vragenlijst. Daarom rapporteren we hier de evaluatie van de bevraging, door alle respondenten (N=30 37).

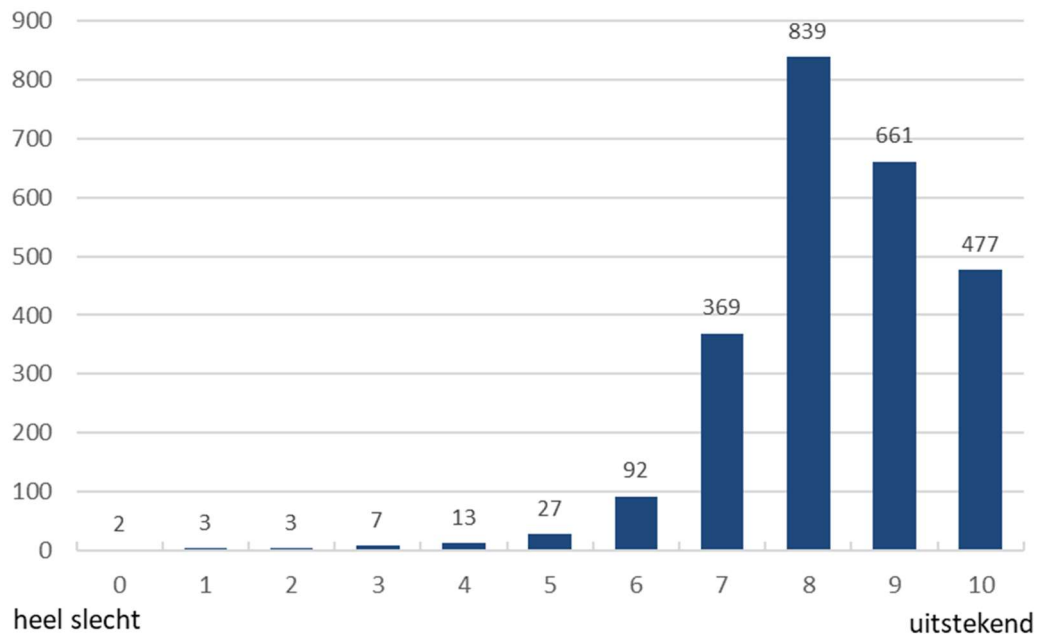
Eerst wordt gevraagd om de begrijpbaarheid van de bevraging te evalueren op een schaal van 0 (heel moeilijk) tot 10 (heel makkelijk)¹⁵. Deze vraag werd beantwoord door 2 522 (83%) respondenten. Gemiddeld gaven zij de bevraging een score van 8,78 (SD=1,28). Hieruit kunnen we concluderen dat de respondenten de bevraging over het algemeen gemakkelijk vonden om te beantwoorden. Vrouwen ($\bar{x}=8,84$) zijn iets positiever dan mannen ($\bar{x}=8,71$), respondenten met maximaal een diploma lager secundair onderwijs waren significant minder positief ($\bar{x}=8,55$) dan de andere respondenten. Dit is eveneens het geval voor werknemers jonger dan 35 jaar ($\bar{x}=8,53$). De figuur hieronder geeft ook de spreiding van de antwoorden weer. Daaruit blijkt ook dat slechts een kleine minderheid (4,04%) een score minder dan 7 geeft.

¹⁵ 'Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen? Je kan antwoorden met een score van _ tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst heel moeilijk te begrijpen was, en 10 dat de vragenlijst heel makkelijk te begrijpen was.



Figuur 3: Evaluatie van de begripbaarheid van de bevraging, van heel moeilijk (0) tot heel makkelijk (10), frequenties (N=2522).

Daarnaast werden respondenten ook gevraagd om de vragenlijst in zijn geheel te beoordelen, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst 'heel slecht' was, en 10 dat de vragenlijst 'uitstekend' was. Deze vraag werd beantwoord door 2493 respondenten (82,1%). Gemiddeld gaven zij de vragenlijst een score van 8,34 op 10 (SD 1,27). Ook dit is een mooie score. Opnieuw waren vrouwen iets positiever ($\bar{x}=8,43$) dan mannen ($\bar{x}=8,23$), en was de score significant lager ($\bar{x}=8,15$) bij de jongere werknemers. Verder geven respondenten met een masterdiploma ($\bar{x}=8,19$) de bevraging een significant lagere score dan de respondenten met een diploma hoger secundair onderwijs of bachelorsdiploma. De figuur hieronder schetst de verdeling van deze scores. Slechts 5,8% van de respondenten gaf een score minder dan 7 op 10.



Figuur 4: Algemene beoordeling van de vragenlijst, van heel slecht (0) tot uitstekend (10), frequenties (N=2493).

De vragenlijst werd afgesloten met een open vraag waarin de respondent andere bemerkingen over de vragenlijst kon meegeven. Deze vraag werd ingevuld door 173 respondenten (5,6%). De analyse van deze antwoorden kan samen gevat worden in onderstaande groepen van opmerkingen:

Met betrekking tot de inhoud van de vragenlijst en de specifieke vragen:

69 respondenten gaven aan dat er een probleem was bij het beantwoorden van een specifieke vraag. Dit ging voornamelijk over:

- Vraag over **leeftijd van het jongste inwonend kind**. In de routing van de vragenlijst is er iets misgelopen, waardoor bij de werknemers deze vraag ook gesteld werd wanneer men geen inwonende kinderen had. Daardoor gaven verscheidene mensen aan dat ze hier alsnog een leeftijd hebben moeten invullen.
- Vragen omtrent **herkomst**. Deze zijn soms moeilijk in te vullen door de concrete situatie van de respondent (5). Sommige vinden deze ook racistisch (1) of invasief (2) geformuleerd
- Enkele gaven aan de vraag omtrent **werkuren** niet relevant is wanneer er niet gevraagd wordt of men voltijds/deeltijds werkt.
- Er werd gevraagd voor een omschrijving van **automatisatie**.
- Vraag over % aanwezigheid collega's en zelf = moeilijk omdat zelf nog berekeningen moet maken. Deze vraag zou misschien gemakkelijker te beantwoorden zijn in dagen of uren
- Sommigen geven aan dat bij bepaalde vragen de antwoordoptie 'niet van toepassing' gewenst zou zijn, maar niet beschikbaar was. Ze geven echter geen verdere informatie over welke items dit gaat, dus het is moeilijk om hiermee aan de slag te gaan.

Deze input wordt uiteraard verderop meegenomen bij de evaluatie van de items.

Over de vragenlijst in het algemeen:

- Slechts 4 respondenten gaven aan dat ze de vragenlijst **te lang** vonden
- Verder waren er ook 8 respondenten die de **vragenlijst niet goed vonden** omdat ze de visuele weergave niet goed vonden, of de vragen te vaag of algemeen vonden.
- Anderzijds waren er wel 23 respondenten die aangaven dat ze het een fijne bevraging of ervaring vonden.
- 8 respondenten gaven aan dat ze graag meer informatie hadden gekregen over de **context**, het doel, het project waarbinnen de bevraging werd uitgevoerd
- respondenten vroegen om de **resultaten** van het onderzoek te kunnen zien.
- Ondanks de vele taalcontroles signaleerde toch nog 4 respondenten een taalfout in de vragenlijst
- 26 respondenten lichte hun **persoonlijke situatie** of frustraties gerelateerd aan hun werk toe.

Algemeen kunnen we concluderen dat de respondenten positief zijn over de vragenlijst. Deze wordt meestal niet als te moeilijk of te lang ervaren, en krijgt ook een mooie score. Uit de open vraag kwamen enkele concrete problemen met vragen naar voren, die we hieronder signaleren bij de specifieke items. Anderzijds leren we hieruit ook dat het belangrijk is steeds goed na te denken of een antwoordoptie ‘andere (met open veld)’, of ‘niet van toepassing’ opgenomen moet worden bij bepaalde vragen zodat de vragenlijst voor iedereen invulbaar is. Verder nemen we ook mee dat in toekomstige samenwerkingen met een panelbureau goed afgestemd moet worden over de uitnodigingsmail en/of introductietekst die bij de bevraging hoort. Dit is de uitgelezen plaats om wat informatie te voorzien over het doel en de context van de bevraging. Bovendien geeft dit ook de mogelijkheid om respondenten bijvoorbeeld door te verwijzen naar een webpagina van het onderzoek, waarop deze informatie voorzien wordt, en waar in een latere fase ook de resultaten van het onderzoek kunnen worden geplaatst. Op die manier kunnen respondenten ook later de resultaten terugvinden, zonder dat er e-mailadressen via de bevraging gevraagd moet worden (waardoor de anonimiteit van de respondenten onder druk komt te staan).

2.3.4 Item-selectie en kwaliteit van concepten

In wat volgt wordt een evaluatie gemaakt van de opgenomen vragen en concepten in de bevraging. In de vragenlijst in bijlage 1 duiden we ook aan welke specifieke items in een toekomstige bevraging best nog opnieuw bekeken worden of weggelaten zouden kunnen worden. Daarnaast verwijzen we ook graag naar de thematische hoofdstukken in deel 3, waarin steeds kort wordt toegelicht hoe precies gewerkt is met de items en waar details over schaalconstructie worden weergegeven. We nemen dit niet hier op, omdat er niet altijd 1 algemene en beste manier is om met de items te werken, en dit afgestemd kan worden op de specifieke onderzoeksvragen.

2.3.4.1 Selectievragen

Bij de start van de vragenlijst werden enkele selectievragen toegevoegd, die toelaten om te controleren dat de respondent wel zeker tot de doelgroep behoort. Door de samenwerking met een panelbureau werden de uitnodigingen al gericht verstuurd naar werknemers, op basis van de gegevens in het profiel van de panelleden. Enkele controlevragen werden daardoor reeds vooraf ingevuld ter controle aangeboden aan de respondent. Daarnaast werden ook nog bijkomende selectievragen toegevoegd. Dit is een goede strategie, aangezien dit ervoor zorgt dat ook recente wijzigingen, bijvoorbeeld in de werksituatie, in acht genomen worden. Om dit mogelijk te maken, werd er weliswaar soms gekozen om te werken met een uitgebreidere vraag, die door het panelbureau reeds gebruikt wordt, met meer antwoordmogelijkheden dan initieel voorzien in de bevraging. Dit lijkt niet echt een probleem, aangezien deze vragen vooraf ingevuld zijn door de respondent. Onderzoekers moeten nadien wel zorgen dat ze de nodige hercategorisering van deze antwoordmogelijkheden doen, op maat van de onderzoeksvragen en het opzet van de huidige studie. Wanneer de respondent op basis van de selectievragen niet tot de doelgroep behoorde, werd deze naar de bevraging van de zelfstandigen doorverwezen wanneer de persoon als zelfstandige aan de slag was, of werd de vragenlijst afgesloten. Deze respondenten werden niet opgenomen in de dataset.

De gebruikte selectievragen werkten redelijk goed. Uit de open antwoorden in de kwaliteitscontrole vragen op het einde van de bevraging bleek dat slechts een paar respondenten alsnog in een zodanig specifieke situatie zaten als werknemer dat de bevraging eigenlijk moeilijker in te vullen was (bijvoorbeeld gepensioneerd flexijobber). Daarnaast werd hier ook gevraagd om het akkoord met het privacy statement met betrekking tot het onderzoek. Enkel wanneer de respondent hiermee akkoord ging, werd de rest van de bevraging aangeboden.

2.3.4.2 Basismeting essentiële werkkenmerken

Zoals eerder toegelicht werd er gekozen om deze essentiële werkkenmerken, die enkel als achtergrondconcepten of controlevariabelen meegenomen worden in de onderzoeksvragen, op een beknopte wijze te bevragen, met 1 of maximaal 2 items. Bijgevolg is het niet mogelijk op in de analyses in te zoomen op deze werkkenmerken. Om te evalueren of deze beknopte metingen bruikbaar kunnen zijn als controlevariabelen, werd gekeken naar de correlaties tussen de beknopte metingen en enkele welzijnsuitkomsten, waarvoor we vanuit de literatuur als veel evidentie hebben over de aard en mate van de relatie. Dit laat ons toe om te evalueren of deze 1-itemmetingen als controlevariabele gebruikt kunnen worden.

De tabel hieronder geeft deze correlaties weer en biedt bevestiging dat deze beknopte metingen gebruikt kunnen worden. Uiteraard is een meting met een uitgebreidere (3 of meer items) meetschaal beter en dient dit verkozen te worden wanneer één van deze concepten de focus is van een onderzoek. Maar zeker de correlaties met bevlogenheid en burn-outklachten tonen meestal (sterk) significante correlaties en deze relatie is in dezelfde richting als we uit eerder onderzoek, en op basis van theorie (Job demands-resources theorie) zouden verwachten (Mazzetti et al., 2023; Demerouti et al., 2001).

Of deze 1-item meting van duidelijk onderscheidbare concepten verder gecombineerd worden tot samengestelde schalen, bijvoorbeeld van hulpbronnen of werkeisen, is een overweging die per onderzoeksopzet afgewogen moet worden. Hierbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor conceptuele/theoretische (zinvolheid van samengestelde schaal, samenvoegen van concepten met gelijkaardige impact zodat de samengestelde schaal geen relaties of effecten maskeert) argumenten en statistische argumenten (controle via Cronbachs alfa, factoranalyse, etc.).

	Gezondheid	Bevlogenheid	Stress	Burn-out klachten	Autonome motivatie
Taakautonomie	0,18***	0,32***	-0,13***	-0,24***	0,36***
Taakvariatie	0,15***	0,49***	Ns	-0,28***	0,52***
Vaardigheidsbenutting	0,13***	0,35***	Ns	-0,18***	0,39***
Inspraak	0,20***	0,37***	-0,13***	-0,25***	0,40***
Sociale ondersteuning van collega's	0,14***	0,27***	-0,14***	-0,21***	0,33***
Sociale ondersteuning van leidinggevende	0,16***	0,32***	-0,21***	-0,29***	0,35***
Werkdruk	-0,06***	0,15***	0,44***	0,17***	0,10***
Rolconflict	-0,10***	-0,18***	0,30***	0,38***	-0,18***
Emotionele belasting	-0,12***	0,09***	0,32***	0,22***	0,13***
Fysieke belasting	-0,15***	Ns	0,15***	0,12***	-0,09***
Kwalitatieve jobonzekerheid	-0,22***	-0,28***	0,37***	0,41***	-0,30***
Kwantitatieve jobonzekerheid	-0,15***	-0,22***	0,17***	0,32***	-0,24***

Tabel 13: Correlaties tussen 1-item metingen van werkkenmerken en enkele welzijnsuitkomsten.

Ns = niet significant, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fysieke belasting werd, in tegenstelling tot de andere items voor de essentiële werkkenmerken, gemeten op een schaal van 1 (helemaal niet fysiek zwaar) tot 6 (fysiek heel zwaar). Hoewel dit geen onoverkoombaar probleem oplevert in de latere analyses, bemerken we toch dat een toekomstige vragenlijst best overweegt om ook voor dit werkkenmerk een 1 tot 5 antwoordschaal te voorzien. Dit zorgt voor meer uniformiteit tussen de concepten.

2.3.4.3 Aspecten van werkbeleving en welzijn

De bestaande meetschalen voor meetschalen voor **bevlogenheid** ($\alpha=0,77$), **burn-outklachten** ($\alpha=0,71$), **autonome motivatie** ($\alpha=0,89$) konden op een goede en valide wijze gemeten worden, zoals ook blijkt uit de Cronbachs alfa. Daarnaast laat de vragenbatterij voor burn-outklachten ook toe om een opdeling te maken tussen laag (groen) en hoog (rood) risico, op basis van een gevalideerde grenswaarde (Schaufeli, De Witte en Desart, 2020¹⁶). Verder werden geen problemen ervaren in het werken met de 1-item metingen voor **stress**, **gezondheid**, **amotivatatie** en **verveling**. De meting voor amotivatatie werd weliswaar weinig

¹⁶ Zie handleiding van de Burnout Assessment Tool en mondelinge communicatie door de auteurs van de schaal, namelijk Hans De Witte.

gebruikt in de inhoudelijke analyses. De antwoordschaal van **absenteïsme** bleek echter minder eenvoudig te interpreteren en minder bruikbaar voor verdere analyses. Wanneer dit concept in een toekomstige bevraging meegenomen zou worden, dient de antwoordschaal herbekeken te worden.

2.3.4.4 Achtergrondkenmerken van persoon en job

In de bevraging werd **opleidingsniveau** in kaart gebracht met een uitgebreide antwoordschaal. Deze werd in de meeste verdere analyses herleid tot 4 categorieën. Desondanks lijkt het ons relevant om de uitgebreide antwoordmogelijkheden te behouden in toekomstige bevestigingen, aangezien deze vaak herkenbaarder zijn en bijgevolg eenvoudiger in te vullen zijn voor respondenten. De bevraging brengt ook het geboortejaar van de respondent in kaart. Dit is een nuttige manier om de **leeftijd** van de respondent te bevragen (zo foutloos mogelijk). Door naar de exacte leeftijd te vragen, is het nadien mogelijk om verscheidene leeftijdscategorieën te maken afgestemd op de specifieke onderzoeksvraag. Om inclusieredenen werd bij de vraag naar **geslacht** ook de optie 'ander' voorzien. Zoals vaak merken we vervolgens dat slechts een zeer kleine groep van respondenten deze antwoordoptie aanduidt, waardoor deze groep vervolgens niet afzonderlijk onderzocht kan worden. Desondanks zijn we van oordeel dat het relevant blijft deze antwoordoptie ook steeds te voorzien, juist omwille van inclusiviteit.

Er werd ook een vraag naar de **beroepspositie** toegevoegd, als een alternatieve meting van 'beroep'. Deze werd gebruikt om te kijken naar risicogroepen in sommige hoofdstukken en biedt een andere manier op in brede categorieën naar beroepen te kijken. Voor dit soort variabelen lijkt het ons vooral belangrijk om vooraf goed te bepalen welke beroepen men wil onderscheiden of waarmee men nadien wil vergelijken, en te zorgen dat de vraagstelling dit toelaat.

De **gezinssituatie** van de respondent werd bevroegd aan de hand van de items uit de werkbaarheidsmonitor. Uit de opmerkingen van de respondenten bleek echter dat deze vraag niet altijd even eenvoudig te beantwoorden was, en dan dat er een fout gemaakt is bij het programmeren van de routing in de bevraging, waardoor de vraag naar de leeftijd van de inwonende kinderen ook gesteld werd aan respondenten die geen inwonende kinderen meer hadden. Daarnaast blijkt uit de inhoudelijke analyses dat de vraagstelling toelaat om op veel verschillende manieren met deze items aan de slag te gaan, afhankelijk van de concrete onderzoeksvragen van een thema. Hierdoor zijn deze items breed bruikbaar in veel uiteenlopende contexten.

De meting van **sector** bleek erg uitgebreid te zijn, vooral omdat er uiteindelijk omwille van het aantal respondenten herleid moest worden naar de vier algemene sectoren (landbouw, industrie, diensten en overheid). Een eenvoudigere meting had hier dus voldoende geweest. Zelfs in een sample met 3 000 werknemers bleek bovendien dat er te weinig respondenten vanuit de landbouwsector zijn, waardoor deze sector niet verder onderzocht kan worden. Onderzoek dat inzichten wil krijgen over de kwaliteit van werknemers in deze sector zou zich bijgevolg zeer specifiek moeten richten op een bevraging in deze sector. Algemene, representatieve datasets zullen vaak niet toelaten om over deze sector uitspraken te doen.

De bevraging van **migratieachtergrond** werd opgenomen als een testmodule in samenwerking met StIA. Omwille van de timing van het project en de ontwikkeling van de variabelen o.b.v. deze items door StIA was er uiteindelijk niet echt de mogelijkheid om grondig aan de slag te gaan met deze variabele in de huidige analyses. Bijgevolg is het ook niet mogelijk om echt uitspraken hierover te doen. Wel kwamen er enkele opmerkingen vanuit de respondenten over deze items (zie ook deel zelfstandigen). Bijvoorbeeld: Welke optie moet geselecteerd worden wanneer het geboorteland pas toegetreden is tot de EU na de geboorte van de respondent. Er werd gekozen om dezelfde definitie en categorisering te gebruiken als StIA, gebaseerd op de Vlaamse definiëring van herkomst. Het verder beoordelen van deze testmodule laten we over aan StIA.

2.3.4.5 Hybridisering van werk

De meeste **concepten omtrent hybridisering** werden gemeten met 1-item metingen. Deze lieten toe om aan de slag te gaan met de onderzoeksvragen en de analyses uit te voeren zoals gepland.

Werk-privé en privé-werk conflicten kunnen aan de hand van de opgenomen items op verschillende wijze tot meetschalen geconstrueerd worden, afhankelijk van de specifieke onderzoeksvragen. Zo laten deze items toe om een meting van werk-privé balans als geheel te maken waarbij impact van telewerk niet ($\alpha=0,69$) of wel ($\alpha=0,76$) wordt meegenomen. Daarnaast is het ook mogelijk om naar de werk-op-privéconflicten (zonder $\alpha=0,57$ of met telewerk $\alpha=0,52$) of de privé-op-werkconflicten (zonder $\alpha=0,71$ of met telewerk $\alpha=0,75$) apart te kijken, of in te zoomen op werk-privé balans gerelateerd aan telewerk ($\alpha=0,70$). Daarbij merken we op dat vooral de meting van werk-op-privéconflicten voor verbetering vatbaar is. Algemeen kunnen we concluderen dat het een interessante strategie is om dit thema vanuit verschillende perspectieven (werk op privé, privé op werk, telewerkcontext) te benaderen in een bevraging. Hierdoor zijn deze items bruikbaar in verschillende contexten en onderzoeksvragen. Daarbij raden we wel aan om voor toekomstige bevestigingen verder te zoeken naar een optimalisering van de items, voornamelijk voor de werk-op-privé conflicten.

Daarnaast werd **sociale isolatie** meegenomen als bijkomende welzijnsuitkomst. De Cronbachs alfa van deze meetschaal was 0,89, en laat ons dus toe dit concept op een valide wijze te bevragen.

2.3.4.6 Technologische veranderingen

Het **gebruik van technologie** werd gemeten aan de hand van 3 face valide items, die ook gecombineerd konden worden tot één schaal. Vanuit de respondenten werd aangegeven dat het begrip 'automatisatie' niet voor iedereen duidelijk is. Hiervoor wordt dus in toekomstige bevestigingen best een omschrijving opgenomen.

Daarnaast bleken de 1-item bevestigingen van **technostress**, **verveling** en **zelfeffectiviteit** ook bruikbaar in de analyses. De meting van veerkracht ($\alpha=0,59$) heeft geen optimale Cronbachs alfa. Wanneer zelfeffectiviteit en veerkracht echter gecombineerd worden ($\alpha=0,71$) geeft dit wel een mooie schaal, die mogelijks in verder onderzoek gebruik kan worden als bijvoorbeeld een maat van weerbaarheid van de werknemer, als een persoonlijke hulpbron.

2.3.4.7 Leiderschap

Voor het thema rond leiderschap werden twee leiderschapsstijlen bevestigd, namelijk positief leiderschap en toxisch leiderschap. De Cronbachs alfa voor deze schalen waren respectievelijk 0,85 en 0,81 en kunnen dus als goed beoordeeld worden.

2.3.4.8 Tewerkstellingskwaliteit

Voor **tewerkstellingskwaliteit** werden op basis van de opgenomen items steeds schalen gemaakt, die vervolgens ook gecombineerd kunnen worden tot een meting van tewerkstellingskwaliteit in het algemeen. De specifieke aanpak voor deze schaalconstructie staat beschreven in het hoofdstuk rond tewerkstellingskwaliteit in deel 3. De opgenomen items in de bevestiging lieten toe om deze schalen te construeren zoals initieel voorzien.

2.3.4.9 Werk-privéconflicten

Naast de meting van werk-privéconflicten, die hierboven bij het thema hybridisering reeds wordt toegelicht, werd hier ook gekeken naar aspecten van **deconnectie**. De opgenomen items lieten toe om dummyvariabelen te maken voor de aanwezigheid van een deconnectiebeleid, deconnectiecultuur en deconnectiegedrag. Deze lieten toe om de voorziene onderzoeksvragen te onderzoeken.

2.4 Conclusies en aanbevelingen voor toekomstige bevestigingen

2.4.1 Thematisch

De selectie van de thema's werd aangestuurd door de literatuurstudie (zie deel 1) en de input vanuit de werkgroep. Deze thema's en de opgenomen concepten en items in de bevestiging lieten toe om dieper en meer specifiek in te gaan op deze thematieken, zoals beschreven worden in het inhoudelijke rapport (deel 3). Uiteraard blijven er veel andere interessante thema's en onderzoeksvragen omtrent de kwaliteit van werk bij werknemers. Enerzijds zijn de onderzoeksvragen die momenteel geformuleerd zijn zeker niet exhaustief en laat de bevestiging nog veel bijkomende analyses per thema en tussen thema's toe. Anderzijds zijn er uiteraard nog veel andere thema's die relevant zijn om te onderzoeken. Hierbij nemen we uit dit onderzoek vooral mee dat het steeds belangrijk is grondig in kaart te brengen of een thema op algemeen niveau (representatieve dataset) onderzocht moet worden, of dat een gerichte bevestiging van een doelgroep relevanter is om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Daarnaast is het ook steeds belangrijk om te bekijken of een survey de meest gepaste methode is, of dat een meer kwalitatieve en exploratieve benadering (bijvoorbeeld interviews of focusgroepen) meer gepast kan zijn om het thema in kaart te brengen.

2.4.2 Veldwerk

Voor toekomstig onderzoek in een gelijkaardige context, lijkt het zeer aangewezen om met een panelbureau te werken. Door deze samenwerking kon het vereiste aantal respondenten en relatief representatief sample bereikt worden, binnen een korte tijd. Bovendien was de

samenwerking zeer professioneel en constructief, en heeft dit bijgedragen tot de kwaliteit van de vragenlijst. Een samenwerking met een panelbureau is zeker voor een onderzoeksinstelling vaak goedkoper en efficiënter, omdat er enerzijds geen database aangekocht moet worden, en anderzijds omdat het panelbureau veel van de kwaliteitscontrole en opvolgingstaken op zich neemt en dit op een efficiëntere en betere manier kan doen.

Bij een toekomstige samenwerking met een panelbureau geven we wel graag volgende aandachtspunten mee:

- Kies een panelbureau dat het gewenste aantal respondenten in de specifieke doelgroep kan garanderen. Anders moet er vervolgens met meerdere panels gewerkt worden, waardoor er kans is op dubbele bevraging van bepaalde personen en de representativiteit van de sample in het gedrang kan brengen.
- Voorzie een webpagina waarop de nodige informatie over het onderzoek wordt opgenomen, en waar later ook de globale resultaten op geplaatst zullen worden. Hier kan in een uitnodigingsmail naar verwezen worden. Zo hebben alle respondenten alle relevante informatie over het onderzoek, zonder dat er persoonsgegevens zoals e-mailadressen gevraagd moeten worden.
- Stem goed af met het panelbureau over de inhoud van de uitnodigingsmail, zodat je hierin ook voldoende informatie kan opnemen over het doel en de context van het onderzoek, en kan verwijzen naar de webpagina.
- Vraag al in de offerte dat het panelbureau ook een pilootstudie, kwaliteitscontrolevragen en een veldwerkrapport voorzien. Dit geeft je voldoende inzicht in het verloop en de kwaliteit van de dataverzameling. Mogelijks kan hier zelfs in de offerte al specifiek ingegaan worden op welke informatie zeker opgenomen dient te worden in het veldwerkrapport.

2.4.3 Vragenlijst: itemselectie en concepten

De vragenlijst in bijlage 1 geeft weer welke **items grondig herbekeken** dienen te worden en niet zomaar overgenomen mogen worden in verder onderzoek. De analyses met de **beknopte meting van de essentiële werkkenmerken** tonen dat dit een mogelijke beknoptere meetmethode is, die zeker bruikbaar is wanneer deze concepten enkel als achtergrond- of controlevariabelen meegenomen worden. Daarnaast leert het huidige onderzoek ons dat het steeds nuttig is om te vertrekken vanuit **gerichte en grondig uitgewerkte onderzoeksvragen**. Dit helpt om de concepten en items te selecteren en te reflecteren over de mogelijke antwoordopties in functie van de onderzoeksvragen. Daarnaast helpt dit ook om te focussen op de items die nodig zijn, en zo makkelijker te selecteren welke vragen niet opgenomen hoeven te worden.

3 ORGANISATIEBEVRAGING

Auteurs: Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Jens Doms, Mattias Vos, Ella Oelbrandt & Christophe Vanroelen

Werknemers werken binnen organisaties, en uitkomsten op werknemersniveau, gemeten via de werknemersbevraging, worden mogelijks mee bepaald door organisatiekenmerken en het beleid dat organisaties voeren. De koppeling van organisatie- en werknemersdata maakt het mogelijk om verbanden te leggen tussen kenmerken van organisaties en uitkomsten op werknemersniveau. Om dit te kunnen testen, ontwikkelden we een organisatiebevraging. Binnen een selectie van organisaties vond een gecombineerde afname van de werknemersvragenlijst bij de werknemers en de organisatievragenlijst bij de managers plaats. Dit maakt het mogelijk om microdata (individueel niveau) en mesodata (organisatieniveau) te koppelen tot een dataset met multilevelstructuur.

In wat volgt schetsen we beknopt de doelstelling van de organisatiebevraging. Vervolgens bespreken we de thema's van de organisatiebevraging in relatie tot de centrale onderzoeksvragen, de concrete selectie van items voor de organisatievragenlijst, de gehanteerde methodologische aanpak en de rapportering. Daarnaast werd ook de feedback vanuit de werkgroep verwerkt in de vragenlijst.

3.1 Doel

Voor de organisatiebevraging werden een tiental organisaties in Vlaanderen geselecteerd die bereid waren deel te nemen aan het VIONA-onderzoek als ambassadeurs binnen een pilootproject. Dit project beoogt de **koppeling van gegevens uit twee surveys**: één met het **personeel** (dus op individueel werknemersniveau) en een andere met de **managers** (dus op organisatieniveau). Binnen elke deelnemende organisatie werd het ondernemingshoofd of de HR-manager uitgenodigd om de organisatievragenlijst in te vullen, hetgeen circa 15 minuten in beslag neemt. Deze vragenlijst peilt naar (kern)kenmerken van de organisatie, met bijzondere aandacht voor het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid en de heersende managementcultuur. Deze thematische klemtonen zijn het resultaat van bewuste inhoudelijke keuzes (in overleg met de werkgroep die dit project begeleidde). Dit impliceert dat andere potentieel relevante thema's buiten het bestek van deze bevraging vielen, gelet op de beoogde beknoptheid van het instrument.

Parallel aan de organisatiebevraging werd binnen dezelfde organisaties een werknemersbevraging opgezet. Deze beoogt het verzamelen van individuele data van zoveel mogelijk werknemers binnen de deelnemende organisaties.

De toegevoegde waarde van dit projectonderdeel ligt in het **onderzoeksdesign**, dat door de koppeling van organisatie- en werknemersdata resulteert in een geclusterde multilevelstructuur waarin microdata (individueel niveau) en mesodata (organisatieniveau) geïntegreerd worden. Zoals eerder aangegeven maakt deze unieke datastructuur het mogelijk

om verbanden te leggen tussen kenmerken van organisaties en uitkomsten op individueel niveau, zoals kwaliteit van het werk, gezondheid en welzijn. Dergelijke gekoppelde data zijn tot op heden schaars binnen het (Vlaamse) onderzoek naar de kwaliteit van werk en bieden nieuwe mogelijkheden om de impact van organisatiekenmerken en het beleid van organisaties op werknemersuitkomsten te analyseren.

Het is echter van belang te herhalen dat het hier om een **pilootproject** gaat. Binnen de context van dit project was het niet mogelijk om de gecombineerde werknemers- en organisatiebevraging te realiseren bij een representatieve steekproef van organisaties in Vlaanderen. Dit betekent dat de resultaten niet generaliseerbaar zijn naar de bredere populatie van Vlaamse organisaties. De bevindingen moeten als illustratief beschouwd worden voor het soort inzichten dat een dergelijke multilevelaanpak kan opleveren. Toch biedt het pilootproject **waardevolle inzichten in de haalbaarheid** van het opzetten van een grootschalige organisatiebevraging waarin micro- en mesoniveaudata gekoppeld worden. De opgedane ervaring laat toe om methodologische en operationele lessen te trekken omtrent de idee van een opschaling van het multilevel onderzoeksdesign.

3.2 Onderzoeksvragen

De brede onderzoeksvragen van de organisatiebevraging zijn de volgende:

- Hoe hangt het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid en de managementcultuur van organisaties samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangt het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid en de managementcultuur van organisaties samen met de innovatieve thema's uit de werknemersbevraging, met name hybridisering, technologische verandering, leiderschap en werk-privé conflicten?
- Hoe hangt het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid en de managementcultuur van organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Meer specifieke onderzoeksvragen zijn te vinden bij de toelichting bij de verschillende onderdelen van de vragenlijst.

3.3 Motivatie voor de thema's in de organisatiebevraging

Het welzijnsbeleid, het arbeidsorganisatiemodel, het thuiswerk- en deconnectiebeleid, en de managementcultuur zijn **vier kerndomeinen** op organisatieniveau die potentieel een significante invloed uitoefenen op zowel de kwaliteit van het werk als op de gezondheid en het welzijn van werknemers. Het welzijnsbeleid en het arbeidsorganisatiemodel worden binnen het Europees onderzoek consistent erkend als beleidsmatige hefboomen op mesoniveau. Deze thema's vormen dan ook vaste onderdelen van grootschalige Europese bevestigingen zoals

ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) van EU-OSHA en de ECS (European Company Survey) van Eurofound, en maken bijgevolg deel uit van het bredere Europese beleidsdebat over werk en gezondheid. De keuze om daarnaast het thuiswerk- en deconnectiebeleid en de managementcultuur te integreren in de organisatiebevraging is ingegeven door hun inhoudelijke aansluiting bij de innovatieve thema's die in de werknemersbevraging aan bod komen.

Binnen het opzet van dit pilootproject konden echter niet alle relevante organisatieaspecten bevraagd worden. Sommige thema's, zoals personeelsbeleid, werden wel overwogen, maar uiteindelijk niet opgenomen in het bevragsinstrument. Traditionele HR-functies zoals prestatie management en training en ontwikkeling kunnen weliswaar impact hebben op het welzijn van werknemers, maar zijn primair gericht op het optimaliseren of behouden van prestaties (Barney & Wright, 1998; Boselie et al., 2005), en werden om die reden niet prioritair geacht binnen dit onderzoeksoptzet.

Een meer gedetailleerde verantwoording voor de keuze van elk opgenomen thema wordt in de volgende paragrafen toegelicht bij de inhoudelijke bespreking van de organisatievragenlijst.

3.4 Inhoud organisatievragenlijst

3.4.1 Thematische elementen in de vragenlijst

De organisatievragenlijst omvat vijf thematische delen:

- Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent
- Deel 2: Welzijnsbeleid
- Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel
- Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid
- Deel 5: Managementcultuur

De volledige organisatievragenlijst is terug te vinden als bijlage 8 van dit methodologisch rapport.

3.4.2 Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent

3.4.2.1 Motivatie thema

De opname van algemene organisatiekenmerken, namelijk organisatiegrootte en sector, is gebaseerd op de veronderstelling dat deze factoren invloed kunnen uitoefenen op zowel de kwaliteit van het werk als het welzijn van werknemers (Godderis et al., 2015; Lai et al., 2015; Vandersmissen et al., 2020). De **organisatiegrootte** en sector geven tevens de aard en reikwijdte van het gevoerde welzijnsbeleid mee vorm. Zo beschikken grotere organisaties doorgaans over meer gestructureerde en formeel verankerde (wettelijk verplichte) programma's, waaronder gezondheid bevorderende initiatieven en flexibele

arbeidsregelingen. Kleinere organisaties daarentegen hanteren vaker informele of ad-hoc benaderingen ten aanzien van welzijnsbevordering.

De **sector** waarin een organisatie actief is, beïnvloedt bovendien welke dimensies van welzijn prioritair worden behandeld. Afhankelijk van de sector kunnen bijvoorbeeld fysieke gezondheid, mentaal welzijn of werk-privébalans meer op de voorgrond treden. In sectoren die gekenmerkt worden door hoge werkdruk, zoals de gezondheidszorg en het onderwijs, zijn vaak specifieke en intensievere interventies vereist om het welzijn van medewerkers adequaat te ondersteunen (Lloyd et al., 2025; Saito et al., 2022).

3.4.2.2 Motivatie specifieke vragen

De vragenlijst opent met items die peilen naar de grootte van de organisatie (en, indien van toepassing, van de specifieke vestiging) en naar de sector waarin de organisatie opereert.

De vraag naar de geschikte afbakening van de **organisatie-eenheid** — met name de omvang van de organisatie en de eventuele opdeling in vestigingen — vormde vanaf het begin een methodologisch uitdagend aspect bij de opzet van de organisatiebevraging. Een fundamentele moeilijkheid betrof de keuze of enkel volledige organisaties dan wel ook afzonderlijke vestigingen konden participeren, en op welke wijze het concept ‘vestiging’ operationeel gedefinieerd diende te worden. Er werd uiteindelijk beslist om zowel organisaties als vestigingen in de bevraging op te nemen, op voorwaarde dat de betrokken vestigingen over voldoende autonomie beschikten om de vragenlijst op een zinvolle manier te kunnen invullen. Dit impliceerde dat het hoofd of de manager van de vestiging in staat moest zijn om de vragen te beantwoorden op basis van de werking binnen de eigen entiteit — maar ook dat was soms moeilijk te bepalen. Het ontwikkelen van vragen die zowel op organisatieniveau als op vestigingsniveau relevant en interpreteerbaar zijn, bleek evenwel complex. De mate waarin dit haalbaar is, hangt sterk af van de organisatorische structuur en de graad van autonomie binnen de verschillende entiteiten. De **verhouding tussen organisatie en vestiging** moet dan ook worden beschouwd als een **onderdeel van de testfase van het pilootproject**. In totaal namen elf verschillende organisaties deel aan het pilootproject. Voor één grote organisatie werden 25 vestigingen afzonderlijk opgenomen als entiteiten op mesoniveau. De overige tien deelnemende entiteiten waren autonome organisaties of zelfstandige vestigingen waarvan de overkoepelende organisatie niet betrokken was bij het project. In totaal namen aldus 35 entiteiten op mesoniveau deel aan de organisatiebevraging. Aan de managers van deze 35 entiteiten werd in de organisatievragenlijst tevens gevraagd om aan te geven met welke moeilijkheden zij geconfronteerd werden bij het invullen van de vragenlijst met betrekking tot het gehanteerde analysekader (organisatie- of vestigingsniveau).

Daarnaast worden gegevens verzameld over het **profiel van de respondent** die de organisatievragenlijst invult. Deze achtergrondinformatie dient niet voor analyse van individuele verschillen, maar kan wel bijdragen aan het identificeren van het meest geschikte respondentprofiel voor eventuele toekomstige opschaling van de bevraging.

Tabel 14 biedt een overzicht van de gebuikte concepten bij ‘Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent’.

Concept	Aantal items	Bron	Vragen	Schaal/antwoordopties
Organisatie-eenheid	1	Mix ESENER en ECS (aangepast)	De organisatie of vestiging waarvoor u werkt en waarvan de werknemers de werknemersbevraging in dit project invullen is...	Een afzonderlijke organisatie Een vestiging behorend tot een Belgische organisatie Een vestiging behorend tot een internationale organisatie
Grootte vestiging	1	Mix ESENER en ECS (aangepast: categorieën gemaakt)	Hoeveel werknemers werken er in deze vestiging?	Tussen 10 en 50 Tussen 51 en 100 Tussen 101 en 250 Tussen 251 en 500 Meer dan 500
Grootte organisatie	1	Mix ESENER en ECS (aangepast: categorieën gemaakt)	Hoeveel werknemers werken er in deze organisatie?	Tussen 10 en 50 Tussen 51 en 100 Tussen 101 en 250 Tussen 251 en 500 Meer dan 500
Sector	1	Eigen vraag	Tot welke sector behoort deze vestiging/organisatie?	(open veld)
Functie respondent	1	Mix ESENER en ECS	Welke functie heeft u in deze vestiging/organisatie?	Bedrijfsleider/ondernemingshoofd /CEO/algemeen directeur Vestigings- of filiaalmanager HR-manager/personeelsdirecteur Andere --> Specificeer: (open veld)

Tabel 14: Overzicht concepten bij Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent

3.4.2.3 Onderzoeksvragen

- Hoe hangt de grootte van organisaties samen met de inspanningen die zij leveren wat betreft het welzijnsbeleid?
- Hoe hangt de sector waartoe organisaties behoren samen met de inspanningen die zij leveren wat betreft het welzijnsbeleid?

3.4.3 Deel 2: Welzijnsbeleid

3.4.3.1 Motivatie thema

Het uitwerken van een geïntegreerd welzijnsbeleid binnen organisaties is van strategisch belang, niet alleen voor het bevorderen van de gezondheid en het welzijn van werknemers, maar ook voor het verbeteren van de algemene prestaties van de organisatie. Binnen de wetenschappelijke literatuur wordt steeds vaker een ecologische en systeemgerichte benadering gehanteerd, waarbij de bredere organisatorische context centraal staat als bepalende factor in het vormgeven van gezondheids- en welzijnsbeleid (Hoyle et al., 2024).

Er is toenemende evidentie dat het organisatiebeleid een significante invloed uitoefent op het individuele gezondheidsgedrag van werknemers. Bovendien is het beleid een kritische factor in het beheer van psychosociale risico's op de werkvloer. Goede praktijkvoorbeelden tonen aan dat **effectief psychosociaal risicobeheer** verder reikt dan de minimale wettelijke verplichtingen, en dat dit aanzienlijke opportuniteiten biedt om het werknemerswelzijn structureel te versterken (Milczarek & Irastorza, 2012). Essentieel hierbij is de **betrokkenheid** van zowel werknemers als management. Een gedeeld 'eigenaarschap' over het proces van psychosociaal risicobeheer is cruciaal, waarbij een participatieve benadering de werkervaring en contextuele expertise van werknemers erkent (Grawitch et al., 2009).

Daarnaast wordt de organisatiecultuur beschouwd als een sleutelcomponent in het bevorderen van welzijn. Een preventiecultuur, waarin het recht op een veilige en gezonde werkomgeving centraal staat en waarin zowel werkgevers als werknemers actief bijdragen aan het garanderen van deze omgeving, vormt een fundamentele bouwsteen van duurzaam welzijnsbeleid. In organisaties met een hoog **psychologisch veiligheidsklimaat** worden welzijn en veiligheid systematisch vooropgesteld (Dollard & Bakker, 2010). Het hoger management neemt hierin een actieve rol op door engagement te tonen en werknemers te betrekken bij het ontwerp van functies en programma's gericht op het versterken van welzijn, veiligheid en productiviteit. Recente studies benadrukken dat een sterk psychologisch veiligheidsklimaat functioneert als een 'upstream' hulpbron, die rechtstreeks samenhangt met psychosociale werkfactoren zoals werkdruk, werkonzekerheid, werk-privé conflict, job controle en leiderschapskwaliteit (Amoadu et al., 2023).

Daarnaast zijn aspecten zoals **ziekteruim, personeelsverloop en aanwervingen** – die strikt gezien geen deel uitmaken van het welzijnsbeleid – wel heel belangrijk in het kader van het welzijnsbeleid. Het ziekteruim fungeert als een belangrijke indirecte indicator van mogelijke psychosociale problemen. Onderzoek toont aan dat werkdruk, emotionele eisen en beperkte autonomie samenhangen met ziekteruim (Helgesson et al., 2023). Ook personeelsverloop en aanwervingen kunnen wijzen op bredere welzijnsproblemen. Een hoog verloop correleert vaak met lage werktevredenheid en beperkte organisatorische betrokkenheid (Zhu et al., 2023). Dergelijke indicatoren bieden dus waardevolle signalen over het functioneren van het welzijnsbeleid.

3.4.3.2 Motivatie specifieke vragen

Naast kernelementen van het welzijnsbeleid die hieronder worden besproken, zijn zoals hierboven aangegeven enkele aanvullende indicatoren relevant voor het begrijpen van welzijn binnen organisaties. In onze organisatievragenlijst werden daarom vragen opgenomen over **ziekteruim, re-integratieprocedure na langdurige afwezigheid wegens ziekte, personeelsverloop en aanwervingen**.

Concept	Aantal items	Bron	Vragen	Schaal/antwoordopties
Ziekteverzuim - Verzuim <1 maand	1	Eigen vraag	Hoeveel procent bedraagt het kort ziekteverzuim (minder dan één maand aaneensluitend) in uw vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis?	... % (slider)
Ziekteverzuim - Verzuim >1 maand	1	Eigen vraag	Hoeveel procent bedraagt het ziekteverzuim van langer dan één maand aaneensluitend in uw vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis?	... % (slider)
Procedure ondersteuning terugkeer	1	ESENER	Bestaat er een procedure om werknemers te ondersteunen bij de terugkeer naar hun werk na een lange afwezigheid wegens ziekte?	- Ja - Nee - Ik weet het niet
Verloop - verlaten	1	Eigen vraag	Hoeveel werknemers hebben in het voorbije jaar de vestiging/organisatie verlaten (alle mogelijke redenen tellen mee: bijvoorbeeld ontslag, pensioen, overplaatsing naar andere vestiging)?	(aantal) werknemers
Verloop - aangeworven	1	Eigen vraag	Hoeveel werknemers werden er het voorbije jaar aangeworven in uw vestiging/organisatie (bijvoorbeeld nieuwe werknemers, overplaatsingen naar deze vestiging)?	(aantal) werknemers
Psychosociaal veiligheidsklimaat	4	Psychosocial safety climate: PSC-4 short tool https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20319-1_16 (aangepast)	Geef aan in welke mate volgende uitspraken van toepassing zijn op uw vestiging/organisatie. 1. Het management ondersteunt de preventie van psychosociale risico's door hun betrokkenheid en toewijding 2. Het management beschouwt de mentale gezondheid van werknemers als even belangrijk als de productiviteit van de vestiging/organisatie 3. Er is goede communicatie over psychosociale risico's waar werknemers in onze vestiging/organisatie mee geconfronteerd worden 4. In onze vestiging/organisatie zijn alle niveaus van de vestiging/organisatie betrokken bij het preventiebeleid rond psychosociale risico's	- Helemaal oneens - Eerder oneens - Noch eens, noch oneens - Eerder eens - Helemaal eens - Niet van toepassing
Maatregelen voorkomen psychosociale risico's	9	ESENER, OSH PULSE, eigen vragen	Geef aan in welke mate uw vestiging/organisatie in de afgelopen 3 jaar (of sinds zijn bestaan voor nieuwe vestigingen/organisaties)	- Veel geïnvesteerd - Matig geïnvesteerd - Weinig geïnvesteerd

			geïnvesteed heeft in de volgende maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen. 1. Reorganisatie van het werk om de eisen van het werk en de werkdruk te verminderen 2. Werknemers toestaan meer beslissingen te nemen over hoe ze hun job doen 3. Raadplegen van werknemers over stressvolle aspecten van het werk 4. Opmaak van een globaal preventieplan en/of jaaractieplan met preventiemaatregelen en actiepunten om psychosociale risico's in de organisatie te beperken 5. Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van interpersoonlijke risico's (vb. interpersoonlijke conflicten, grensoverschrijdend gedrag) 6. Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van andere psychosociale risico's (vb. omgaan met werkdruk of stress) 7. Bewustmaking omtrent het beroep dat gedaan kan worden op preventieadviseurs en/of vertrouwenspersonen 8. Toegang tot hulpverlening of psychische ondersteuning voor de werknemers 9. Interventies of maatregelen wanneer specifieke psychosociale risico's werden vastgesteld	- Niet geïnvesteed - Niet van toepassing
Betrokkenheid	4	ESENER (aangepast)	Geef aan of volgende vormen van personeelsvertegenwoordiging in deze vestiging/organisatie aanwezig zijn. 1. Ondernemingsraad 2. Comité voor preventie en bescherming op het werk 3. Vakbondsafvaardiging 4. Een georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven	- Ja - Nee
Betrokkenheid personeelsvertegenwoordigers - directie	1	ESENER	Hoe vaak worden veiligheids- en gezondheidskwesties (fysieke gezondheid, mentale gezondheid, psychosociale risico's) besproken tussen de personeelsvertegenwoordigers en de directie?	- Regelmatig - Af en toe - Vrijwel nooit - Niet van toepassing

Betrokkenheid personeels- of teamvergaderingen	1	ESENER	Hoe vaak worden veiligheids- en gezondheidskwesties (fysieke gezondheid, mentale gezondheid, psychosociale risico's) besproken in personeels- of teamvergaderingen?	- Regelmatig - Af en toe - Vrijwel nooit - Niet van toepassing
Bevraging	1	Eigen vraag	Wanneer werd er in uw vestiging/organisatie voor het laatst een vragenlijst psychosociale risico's of een andere werknemersbevraging georganiseerd die peilt naar de tevredenheid en de gezondheid en het welzijn van werknemers?	- Minder dan 1 jaar geleden - (nummer) jaar geleden - Er werd nooit een werknemersbevraging georganiseerd - Ik weet het niet
Actie	1	Eigen vraag	Werden er maatregelen genomen naar aanleiding van de resultaten van deze werknemersbevraging?	- Ja, de directie heeft maatregelen genomen in samenspraak met de werknemers - Ja, de directie heeft maatregelen genomen zonder inspraak van de werknemers - Nee, maar de directie is nog van plan maatregelen te nemen - Nee, er werden geen maatregelen genomen

Tabel 15: Overzicht concepten bij Deel 2: Welzijnsbeleid

Daarna wordt er gevraagd naar het **psychosociaal veiligheidsklimaat** binnen de organisatie. Vervolgens wordt ingegaan op **concrete acties binnen het welzijnsbeleid**. In de werknemersbevraging worden aspecten bevraagd die de werkbaarheid van werk bevorderen, en bijgevolg een positieve invloed hebben op gezondheid en welzijn. Het is daarom van belang om te achterhalen in welke mate organisaties actief inzetten op welzijn bevorderende maatregelen en welke initiatieven zij ondernemen. Binnen deze context ligt de focus expliciet op het **beheer van psychosociale risico's**. De vragen bevinden zich op het snijvlak van welzijnsbeleid en managementstijlen, en zijn afgestemd op de thematische insteken van de werknemersbevraging.

Tot slot wordt er gepeild naar de **mate waarin werknemers participeren in het beleid** rond veiligheid en gezondheid. Deze participatiegraad is een relevante indicator van de mate van verankering en draagvlak van het welzijnsbeleid binnen de organisatiecontext.

Tabel 15 biedt een overzicht van de gebruikte concepten bij 'Deel 2: Welzijnsbeleid'.

3.4.3.3 Onderzoeksvragen

- Hoe hangt het ziekteverzuim in organisaties samen met de inspanningen die zij leveren wat betreft het welzijnsbeleid omtrent psychosociale risico's?
- Hoe hangen het personeelsverloop en de aanwervingen in organisaties samen met de inspanningen die zij leveren wat betreft het welzijnsbeleid omtrent psychosociale risico's?
- Hoe hangen de inspanningen die organisaties leveren wat betreft het welzijnsbeleid omtrent psychosociale risico's samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangen de inspanningen die organisaties leveren wat betreft het welzijnsbeleid omtrent psychosociale risico's samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- Hoe hangen de inspanningen die organisaties leveren wat betreft het welzijnsbeleid omtrent psychosociale risico's samen met leiderschap als gepercipieerd door werknemers (positief leiderschap en toxisch leiderschap)?
- Hoe hangt de mate waarin werknemers betrokken worden in het welzijnsbeleid in organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?

3.4.4 Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel

3.4.4.1 Motivatie thema

Het **arbeidsorganisatiemodel** vormt een centrale determinant van zowel de kwaliteit van het werk als de gezondheid van werknemers. Het model heeft betrekking op de **wijze waarop arbeid wordt gestructureerd** binnen een organisatie en beïnvloedt daarmee elementen zoals taakverdeling, taakeisen, werkdruk, autonomie, sturingsmogelijkheden en leidinggevende ondersteuning. Deze structurele en procesmatige aspecten zijn sterk bepalend voor de kwaliteit van het werk—bijvoorbeeld in termen van leermogelijkheden, inzetbaarheid, veranderbereidheid en innovatief werkgedrag—alsook voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers (Karasek & Theorell, 1990).

Een effectief arbeidsorganisatiemodel draagt bij aan verhoogde werknemersbetrokkenheid, wat op zijn beurt leidt tot meer werktevredenheid (Boxall & Macky, 2009). Modellen die gericht zijn op **teamwerk** en **participatie** versterken het ervaren welzijn en bevorderen onderlinge sociale steun (Warr, 2002). Empirisch onderzoek wijst bovendien uit dat ‘high-involvement’ werkmodellen—waarbij werknemers beschikken over autonomie en betrokken worden bij besluitvorming—geassocieerd zijn met hogere tevredenheidsniveaus en een beter algemeen welzijn (Appelbaum et al., 2000).

Tegelijkertijd beïnvloedt het arbeidsorganisatiemodel in aanzienlijke mate de werkdruk en de balans tussen werk en privéleven. Suboptimaal georganiseerde werkstructuren kunnen leiden tot verhoogde stressniveaus en burn-outklachten (Boxall & Macky, 2009). In de Belgische context werd vastgesteld dat innovatieve arbeidsorganisatievormen—zoals teamwerk, taakrotatie en plaats- en tijdsafhankelijk werken—positief samenhangen met zowel de arbeidsinhoud en -omstandigheden, en met beter en gezond werk (Vereycken & Van Hootehem, 2016).

Gelet op deze wetenschappelijke evidentie is het essentieel om het arbeidsorganisatiemodel systematisch te bevragen binnen organisatiebevragingen. Daarnaast verwijst ook het Belgische regeerakkoord naar hervormingen in de arbeidsorganisatie als hefboom om werk werkbaarder te maken (Federale Regering van België, 2025). Het Vlaamse regeerakkoord vermeldt dan weer dat de Vlaamse Regering wil inzetten op werkbaar werk en inclusieve werkvloeren, en dat werkgevers een cruciale rol spelen in dat traject (Vlaamse Regering, 2024). Dit beleidsmatig kader vormt een bijkomende stimulans om dit thematische luik op te nemen in de bevraging.

3.4.4.2 Motivatie specifieke vragen

In het onderdeel ‘Arbeidsorganisatiemodel’ wordt onderzocht op welke wijze het werk binnen organisaties wordt georganiseerd. Hierbij wordt onder meer gepeild naar het aantal **hiërarchische niveaus**, de **span of control**, **organisatiestructuren**, de **mate van betrokkenheid van werknemers**, **toegepaste organisatorische maatregelen**, en de wijze waarop het **werk binnen teams wordt verdeeld**. Op basis van deze informatie kan onder andere een onderscheid worden gemaakt tussen hiërarchisch georganiseerde versus meer horizontale organisatiestructuren, alsook tussen organisaties waarin teams over veel of juist beperkte beslissingsmacht beschikken.

Tabel 16 biedt een overzicht van de gebuikte concepten bij ‘Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel’.

3.4.4.3 Onderzoeksvragen

- Hoe hangt het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangt het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- Hoe hangt het arbeidsorganisatiemodel van organisaties samen met hybridisering, (tele)werk-privé-conflicten, technostress, en het ervaren van positief en toxisch leiderschap bij werknemers?

Concept	Aantal items	Bron	Vragen	Schaal/antwoordopties
Hiërarchie	1	Mix ECS en PASO	Hoeveel hiërarchische niveaus onderscheidt men in deze vestiging/organisatie?	(nummer)
Span of control	1	Eigen vraag	Hoeveel werknemers rapporteren er gemiddeld aan een leidinggevende?	(nummer)
Organisatiestructuur	4	Eigen vraag	In welke mate zijn de volgende organisatiestructuren van toepassing op uw vestiging/organisatie? 1. Afdelingsstructuur met afdelingen waar gelijksoortige bewerkingen of functies gegroepeerd zijn 2. Afdelingsstructuur waarbij er 'in lijn' geproduceerd wordt (volgens een gestandaardiseerd proces met vergaande taaksplitsing) 3. Afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt 4. Projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project	- In grote mate - In zekere mate - In beperkte mate - Komt niet voor
Betrokkenheid werkorganisatie	1	Geïnspireerd door ECS	In welke mate worden werknemers over alle hiërarchische niveaus heen in deze vestiging/organisatie betrokken bij wijzigingen in de werkorganisatie?	- Altijd - Vaak - Zelden - Nooit - Niet van toepassing
Organisatorische maatregelen	7	PASO + ECS (aangepast)	Welke van de volgende organisatorische maatregelen past de vestiging/organisatie toe ten aanzien van haar werknemers? 1. Taakroulatie/jobrotatie: werknemers wisselen onderling regelmatig van job/takenpakket 2. Sterrollen: werknemers nemen in hun team/afdeling boven op hun taak een ondersteunende en/of bestuurlijke rol op 3. Suggestiesysteem: procedure die werknemers toelaat om suggesties te doen ter verbetering van het productieproces, het werk of de werkomgeving	- Niet toegepast - Als pilootproject toegepast - Voor een beperkt aantal werknemers/teams/groepen - Vrij algemeen verspreid principe

			4. Werkgroepen die zich buigen over een bepaald aspect van het ondernemingsbeleid (bijvoorbeeld kwaliteit, duurzaamheid, werkbaarheid) 5. Werken in monodisciplinaire teams: Teams die bestaan uit leden met dezelfde expertise of discipline, bijvoorbeeld allemaal ingenieurs, allemaal marketeers, etc. Ze werken samen binnen één specifiek vakgebied. 6. Werken in multidisciplinaire teams: Teams die bestaan uit leden met verschillende expertisegebieden of disciplines. Ze combineren diverse kennis en vaardigheden om complexe problemen vanuit meerdere perspectieven aan te pakken. 7. Werkoverleg: Periodieke groepsbijeenkomsten waar aspecten van het werk en de werkomstandigheden besproken worden (met de directe leidinggevende en collega's)	
Taakverdeling teams	3	Mix ECS en PASO	Denk aan de taken die de teams in deze vestiging/organisatie moeten uitvoeren. Wie beslist doorgaans hoe de taken worden verdeeld binnen het team? 1. Teamleden verzorgen zelf de onderlinge afstemming van het werk 2. De taken worden verdeeld door een leidinggevende (vaste groepsleider) 3. De taken worden verdeeld door een leidinggevende (roulerend teamleiderschap)	- Altijd - Vaak - Zelden - Nooit

Tabel 16: Overzicht concepten bij Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel

3.4.5 Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid

3.4.5.1 Motivatie thema

Sinds de COVID-19-pandemie heeft de hybridisering van werk aan belang gewonnen als structureel element van arbeidsorganisatie. **Hybride werk** verwijst in eerste instantie naar een verandering in de fysieke locatie waar arbeid wordt verricht, maar de implicaties reiken aanzienlijk verder dan louter plaats-onafhankelijk werken. Hybride werkmodellen grijpen in op diverse jobkenmerken, waaronder de mate van autonomie om werk naar eigen inzicht en behoeften te kunnen indelen (Allen et al., 2015), het aantal gepresteerde werkuren bij werken vanuit verschillende locaties (ETUI, 2023; Gschwind & Vargas, 2019; Rodriguez Modrono & Lopez-Igual, 2021), en de frequentie en kwaliteit van sociale interacties met collega's (ETUI, 2023; Wöhrmann & Ebner, 2021). De specifieke kenmerken van hybride werkvormen, alsook de wisselwerking met de overige jobkenmerken zorgen voor een belangrijke impact op de werk-privé balans van werknemers, hun werktevredenheid, gezondheid en mentaal welzijn (ETUI, 2023; Tagliaro & Migliore, 2021; Trionfetti et al., 2018).

Contextuele factoren en beslissingen op het niveau van organisaties spelen hierin een sleutelrol. Organisaties bepalen immers in grote mate het **beleidskader en de randvoorwaarden waarbinnen hybride werk wordt vormgegeven**, inclusief de richtlijnen met betrekking tot **deconnectie** (Beckel & Fisher, 2022; Contreras et al., 2020; Tagliaro & Migliore, 2021). Hybride werk gaat niet noodzakelijk gepaard met een verhoogde autonomie, een gunstigere werk-privébalans, een toename in het aantal gewerkte uren, of een gevoel van sociale isolatie. De wijze waarop hybride werk organisatorisch is ingebed wordt verwacht op ieder van die factoren een belangrijke invloed te hebben. Hybride werk houdt zowel kansen als risico's in, en verschillen in organisatiebeleid kunnen mogelijks verklaren waarom de effecten op welzijn niet uniform positief zijn (Eurofound, 2023).

Het is daarom essentieel om binnen de organisatiebevraging expliciet aandacht te besteden aan het beleid rond thuiswerk en deconnectie. Deze beleidsdimensies zijn bepalend voor de manier waarop werknemers hybride werk ervaren, en vormen een belangrijke hefboom voor het realiseren van werkbaar werk in een post-pandemische context.

3.4.5.2 Motivatie specifieke vragen

De vragen binnen het onderdeel 'Thuiswerk- en deconnectiebeleid' sluiten nauw aan bij de thematieken van hybridisering en werk-privébalans zoals behandeld in de werknemersbevraging. In de organisatievragenlijst wordt daarom gepeild naar (1) de mate waarin **thuiswerk binnen de organisatie wordt toegepast**, (2) het **thuiswerkbeleid**, (3) de aanwezigheid van een **formeel deconnectiebeleid** en (4) de mate waarin dat beleid in de praktijk wordt **nageleefd**. Deze gegevens laten toe om typologieën van organisaties te onderscheiden, bijvoorbeeld tussen organisaties waar thuiswerk al dan niet courant is, waar het thuiswerkbeleid strikt of eerder soepel wordt ingevuld, en waar een formeel deconnectiebeleid wel of niet aanwezig is, met bovendien variatie in de mate van handhaving. Tabel 17 biedt een overzicht van de gebruikte concepten bij 'Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid'.

Concept	Aantal items	Bron	Vragen	Schaal/antwoordopties
Thuiswerkmogelijkheid	1	Eigen vraag	Los van de feitelijke praktijk rond thuiswerk, maakt de aard van de uit te voeren werktaken het in uw vestiging/organisatie 'in theorie' mogelijk voor werknemers om van thuis uit te werken?	- Ja, thuiswerk is voor (bijna) iedereen theoretisch mogelijk - Ja, thuiswerk is voor een groot deel van de werknemers theoretisch mogelijk - Ja, thuiswerk is voor een klein deel van de werknemers theoretisch mogelijk - Neen, thuiswerk is voor (bijna) niemand theoretisch mogelijk
Telewerkintensiteit	1	Eigen vraag	Hoeveel % van de werknemers in deze vestiging/organisatie doet op wekelijkse basis aan thuiswerken?	- Geen (0%) - Minder dan 20% - 20% tot 39% - 40% tot 59% - 60% tot 79% - 80% tot 99% - Allemaal (100%) - Ik weet het niet
Thuiswerkbeleid	1	Eigen vraag	Hoe zou u het beleid rond thuiswerk in uw vestiging/organisatie omschrijven? Denk hierbij enkel aan de werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om van thuis uit te werken.	- Er is een formeel beleid met strikte regels en afspraken omtrent thuiswerk - Er bestaan algemene richtlijnen rond thuiswerk, maar de specifieke invulling is flexibel - Er bestaan enkel informele of ongeschreven afspraken rond thuiswerk - Er zijn geen regels of afspraken rond thuiswerk - Andere: (open veld) - Ik weet het niet
Uniformiteit thuiswerkbeleid	1	Eigen vraag	Hoe uniform zijn de regels/richtlijnen rond thuiswerk in deze vestiging/organisatie? Denk hierbij enkel aan de werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om thuis te werken.	- De regels/richtlijnen rond thuiswerk zijn hetzelfde voor alle werknemers in deze vestiging/organisatie - De regels/richtlijnen rond thuiswerk verschillen naargelang de (hiërarchische) positie of de functie van werknemers - De regels/richtlijnen rond thuiswerk worden bepaald op teamniveau - De regels/richtlijnen rond thuiswerk worden vastgelegd in overleg tussen de werknemer en zijn/haar directe leidinggevende - Andere: (open veld) - Ik weet het niet

Deconnectiebeleid	1	Eigen vraag	Heeft uw vestiging/organisatie een beleid rond deconnectie?	- Ja - Nee - Ik weet het niet
Schending deconnectiebeleid	1	Eigen vraag	In welke mate wordt het deconnectiebeleid globaal genomen gerespecteerd door leidinggevenden in uw vestiging/organisatie?	- Helemaal gerespecteerd - In grote mate gerespecteerd - In beperkte mate gerespecteerd - Helemaal niet gerespecteerd - Ik weet het niet

Tabel 17: Overzicht concepten bij Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid

3.4.5.3 Onderzoeksvragen

- Hoe hangt de mate van thuiswerk en het beleid rond thuiswerk in organisaties samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangt de mate van thuiswerk en het beleid rond thuiswerk in organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- Hoe hangt de mate van thuiswerk en het beleid rond thuiswerk in organisaties samen met hybridisering, (tele)werk-privé-conflicten, technostress, en het ervaren van positief en toxisch leiderschap bij werknemers?
- Hoe hangt de aan/afwezigheid van een deconnectiebeleid (en de naleving ervan) samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- In welke mate bestaan er discrepanties tussen de perceptie van het management en de perceptie van werknemers omtrent het deconnectiebeleid binnen organisaties?

3.4.6 Deel 5: Managementcultuur

3.4.6.1 Motivatie thema

In lijn met de thematische focus van de werknemersbevraging werd ervoor gekozen om binnen de organisatiebevraging expliciet aandacht te besteden aan **managementstijlen** en de bredere **managementcultuur**. Managers, leidinggevend en HR-medewerkers spelen immers een centrale rol in het vormgeven van jobs (job design). Leiderschapsstijlen en de managementcultuur beïnvloeden daarbij werkkenmerken zoals taakhoud, autonomie, rolduidelijkheid en feedbackmechanismen (Andrei et al., 2019; Parker et al., 2017, 2019; Van den Broeck et al., 2019).

Bovendien heeft onderzoek aangetoond dat leiderschapsstijlen een belangrijke invloed hebben op de gezondheid en het welzijn van werknemers (Inceoglu et al., 2018). Ondersteunend leiderschap draagt bij aan een werkomgeving waarin werknemers zich gehoord en gewaardeerd voelen, wat geassocieerd is met een lager risico op mentale gezondheidsproblemen zoals burn-out. Daarentegen tonen empirische studies aan dat destructieve of afwezige (laissez-faire) leiderschapsvormen negatief correleren met het mentale welzijn van werknemers. Positievere leiderschapsstijlen, zoals relatiegericht, taakgericht of transformationeel leiderschap, blijken daarentegen positieve effecten te hebben op het welzijn van werknemers (Arnold, 2017).

Gelet op deze wetenschappelijke inzichten is het essentieel om in organisatiebevragingen zicht te krijgen op de managementcultuur. Dit laat toe om de relatie te onderzoeken tussen leiderschapspraktijken enerzijds en werkkenmerken, en gezondheid en welzijn anderzijds.

3.4.6.2 Motivatie specifieke vragen

Gezien het feit dat binnen organisaties doorgaans meerdere leidinggevend en managers actief zijn, werd er bewust gekozen een beperkt aantal vragen te stellen die polsen naar **hoe de organisatie de leidinggevend aanstuurt**, en naar de visie van het management op de **algemene managementcultuur** in organisaties. Deze vragen geven zicht op hoe het management de organisatie vorm wil geven (intentie) of hoe zij denkt dat de organisatie vorm krijgt (gedrag). Deze managementperspectieven kunnen vervolgens in verband worden

gebracht met indicatoren bevraagd bij de individuele werknemers uit de betrokken organisaties via de werknemersvragenlijst, wat toelaat om eventuele discrepanties bloot te leggen tussen het ervaren en het veronderstelde leiderschap.

De eerste vraag bevat items die toelaten om een beeld te schetsen van de bredere **managementcultuur**. Hierbij worden **drie brede leiderschapsstijlen** opgenomen: taak-, relatie en veranderingsgericht leiderschap. Deze indeling dekt een breed spectrum van leiderschapsstijlen die in de literatuur worden onderscheiden (Kleefstra, 2019). Het laatste item in deze vraag sluit aan bij het thema ‘toxisch leiderschap’, dat eveneens wordt bevraagd in de werknemersvragenlijst, zij het vanuit het werknemersperspectief.

De tweede vraag en een algemeen beeld geeft van hoe het management naar de werkcultuur kijkt. Het geeft de mate weer waarin het management denkt een ondersteunende cultuur te creëren. Dit sluit aan bij het concept '**autonomie ondersteuning**', wat ook bevraagd wordt in de werknemersbevraging onder het concept ‘positief leiderschap’ (Van den Broeck et al., 2023).

De derde vraag peilt naar het concept '**Perceived Organisational Support**' (POS) of ervaren organisatiesteun (Eisenberger et al., 1986), met specifieke aandacht voor de mate waarin het management meent dat het de bijdrage van werknemers waardeert en bekommerd is om hun welzijn. In het kader van het ESF DRIVE-project bleken deze laatste twee aspecten (zoals gerapporteerd door werknemers) cruciaal voor het versterken van welzijn en autonome motivatie (Van den Broeck et al., 2023). Het multilevel design van dit pilootproject laat toe om de managementcultuur op niveau van de organisatie aan de gepercipieerde leiderschapsstijlen door de werknemers te koppelen.

Verder wordt er gefocust op **opleidingspraktijken** met betrekking tot leiderschap. Zo kan onderzocht worden of opleiding omtrent leiderschap loont.

Tot slot wordt er gepolst naar **hoe het management de relatie tussen leidinggevend en werknemers percipieert**. Door deze informatie te vergelijken met de werknemersperceptie over dezelfde relatie, kan worden nagegaan in welke mate er discrepantie bestaat tussen beide groepen.

Tabel 18 biedt een overzicht van de gebuikte concepten bij ‘Deel 5: Managementcultuur’.

Concept	Aantal items	Bron	Vragen	Schaal/antwoordopties
Mensgericht / toxisch leiderschap	4	Eigen vraag	Elke vestiging/organisatie heeft een andere aanpak voor het managen van de manier waarop werknemers hun taken uitvoeren. In welke mate hebben leidinggevenden in uw vestiging/organisatie aandacht voor het volgende? 1. Taken helder structureren 2. Goede, warme relaties onderhouden met de medewerkers 3. Een sterke missie en visie overbrengen die betekenis geeft aan het werk 4. Zich onthouden van kwetsend, neerbuigend of ander toxisch gedrag	- Helemaal wel - Eerder wel - Eerder niet - Helemaal niet
Autonomie ondersteunend management	1	ESF drive-onderzoek (aangepast)	In welke mate sluit de volgende beschrijving aan bij het beleid dat er in uw vestiging/organisatie gevoerd wordt? "In deze organisatie wordt actief naar de mening van werknemers gevraagd. Het management waardeert input van medewerkers in verschillende functies en hiërarchische posities, zodat werkprocessen geëvalueerd en verbeterd kunnen worden. Werknemers krijgen ruimte voor eigen keuzes en krijgen duidelijke uitleg over de taken die hen worden toegewezen. Ze worden aangemoedigd om initiatief te nemen en ondernemend te zijn. Het werk is uitdagend, maar haalbaar, zodat werknemers kunnen leren en groeien. Regelmatige feedback, zowel formeel als informeel, wordt gegeven, en managers staan open voor gedachten, vragen en initiatieven van werknemers."	- Helemaal wel - Eerder wel - Eerder niet - Helemaal niet
Perceived Organisational Support (ervaren organisatiesteun)	6	Geïnspireerd op POS (Perceived Organisational Support scale) (Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational	In welke mate gaat u akkoord met volgende stellingen? 1. Het management erkent de inspanningen die de werknemers voor hun werk leveren 2. Het management biedt voldoende middelen zodat werknemers hun werk effectief kunnen uitvoeren 3. Het management houdt rekening met de werk-privébalans van de werknemers 4. Het management bekommert zich om het welzijn van de werknemers 5. Het management steunt de werknemers in het behalen van hun professionele doelen	- Helemaal oneens - Eerder oneens - Noch eens, noch oneens - Eerder eens - Helemaal eens - Niet van toepassing

		support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500)	6. Het management biedt mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei van werknemers	
Leiderschapstraining	1	Eigen vraag	Hoe vaak krijgen leidinggevers in uw vestiging/organisatie opleiding omtrent leiderschap?	- Minstens 1 keer per jaar - Minder dan 1 keer per jaar - Bij indiensttreding in een leidinggevende functie - Op initiatief van de leidinggevende - Nooit
Werkrelatie werknemers - directe leidinggevers	1	ECS (aangepast)	Hoe zou u in het algemeen de werkrelatie beschrijven tussen de werknemers en hun directe leidinggevers in deze vestiging/organisatie?	- Zeer goed - Goed - Matig - Slecht - Zeer slecht

Tabel 18: Overzicht concepten bij Deel 5: Managementcultuur

3.4.6.3 Onderzoeksvragen

- Hoe hangt de managementcultuur binnen organisaties samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangt de managementcultuur binnen organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- Hoe hangt de managementcultuur binnen organisaties samen met hybridisering, (tele)werk-privé-conflicten, technostress, en het ervaren van positief en toxisch leiderschap bij werknemers?
- Hoe hangt de mate waarin leidinggevend en opleiding genieten omtrent leiderschap in organisaties samen met de kwaliteit van het werk van werknemers?
- Hoe hangt de mate waarin leidinggevend en opleiding genieten omtrent leiderschap in organisaties samen met de gezondheid en het welzijn van werknemers?
- Hoe hangt de mate waarin leidinggevend en opleiding genieten omtrent leiderschap in organisaties samen met het ervaren van positief en toxisch leiderschap bij werknemers?
- In welke mate bestaan er discrepanties tussen de perceptie van het management en de perceptie van werknemers omtrent de managementcultuur binnen organisaties?
- In welke mate bestaan er discrepanties tussen de perceptie van het management en de perceptie van werknemers omtrent de relaties tussen leidinggevend en werknemers binnen organisaties?

3.4.7 Verdeling van vragen en items per thema

Thema's	Aantal concepten/ vragen	Aantal items
Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent	5	5
Deel 2: Welzijnsbeleid	12	26
Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel	6	17
Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid	6	6
Deel 5: Managementcultuur	5	13
Totaal	34	65

Tabel 19: Overzicht van de thema's in de organisatievragenlijst en de verdeling van concepten/vragen en items

3.4.8 Gekende en administratieve gegevens

In de voorbereidende fase van het onderzoek werd onderzocht in hoeverre administratieve gegevens ingezet konden worden als aanvullende of vervangende informatiebron voor bepaalde thema's in de organisatiebevraging. Daarbij werd nagegaan of gegevens zoals financiële informatie via de Nationale Bank van België, sectorinformatie via de Kruispuntbank

van Ondernemingen, en ziekteverzuimgegevens via sociale secretariaten opgevraagd en gevalideerd konden worden. Tevens werd geëvalueerd of data afkomstig uit de sociale balans bruikbaar zouden zijn binnen dit onderzoeksopzet. Na analyse werd beslist om af te zien van het gebruik van deze administratieve gegevensbronnen, omwille van een **aantal inhoudelijke en praktische bezwaren**:

- Mismatch in niveau van dataverzameling. De beschikbare administratieve gegevens hebben vaak betrekking op het niveau van de volledige organisatie of entiteit, terwijl de organisatievragenlijst in sommige organisaties ingevuld wordt op het niveau van één specifieke vestiging. Deze discrepantie in analyse-eenheid kan leiden tot vertekening of interpretatieproblemen.
- Conceptuele inconsistentie. Voor indicatoren zoals ziekteverzuim bestaan er aanzienlijke verschillen in definities en meetwijzen tussen verschillende sociale secretariaten. Deze variabiliteit bemoeilijkt de onderlinge vergelijkbaarheid van data tussen organisaties en ondergraft de validiteit van dergelijke vergelijkende analyses.
- Beperkingen in data- en toegangsrecht. In sommige gevallen is het verkrijgen van toegang tot de gewenste administratieve gegevens juridisch of praktisch onzeker, wat de haalbaarheid en betrouwbaarheid van een structurele integratie van deze bronnen in de studie ondermijnt.
- Onvolledigheid van gegevens. Sommige administratieve databronnen, zoals de sociale balans, blijken in de praktijk onvolledig ingevuld of onvoldoende gedetailleerd om bruikbaar te zijn voor onderzoeksdoeleinden.
- Sectorinformatie. Hoewel het technisch mogelijk is om de sector van een organisatie op te zoeken via de Kruispuntbank van Ondernemingen, werd ervoor gekozen om deze informatie rechtstreeks te bevragen in de organisatievragenlijst. De toevoeging van één open vraag heeft een verwaarloosbare impact op de lengte van de vragenlijst. Bij opschaling van de bevraging kan er gekozen worden de vraagstelling aan te passen naar een gesloten antwoordformat, zoals gebruikt in de werkbaarheidsmonitor.

3.4.9 Geselecteerde items, schalen en samengestelde variabelen

Voor de organisatievragenlijst werd gebruikgemaakt van diverse gevalideerde schalen en werden bijkomende samengestelde variabelen geconstrueerd:

- Twee internationaal gevalideerde schalen werden gebruikt: de *Psychosocial Safety Climate*-schaal (PSC) of psychosociaal veiligheidsklimaat (Dollard, 2019) en de *Perceived Organisational Support*-schaal (POS) of ervaren organisatiesteun als gepercipieerd door de managers (Eisenberger et al., 1986). Voor beide schalen werd de score berekend door het gemiddelde van de items te nemen. De scores werden vervolgens gestandaardiseerd naar een waarde tussen 0 en 1. De betrouwbaarheid (Cronbachs alfa) van 'PSV' en 'POS' worden weergegeven in Tabel 20.
- Voor leiderschapstijlen werd er een factoranalyse uitgevoerd met de vier bevraagde items. Dit resulteerde in twee factoren: één factor voor taakgericht leiderschap, en één factor voor mensgericht leiderschap op basis van de andere drie items (relationeel, transformationeel en niet-toxisch). Deze variabele werd berekend op basis van het

gemiddelde van de items, zonder standaardisering, om de vergelijkbaarheid met taakgericht leiderschap te behouden. De betrouwbaarheid van 'mensgericht leiderschap' worden weergegeven in Tabel 20.

- Items die peilen naar inspanningen voor het welzijnsbeleid en naar teamleiding werden gehercodeerd zodat hogere scores consequent overeenkomen met meer inspanning of een hogere mate van de betreffende vorm van leidinggeven in teams.
- De betrokkenheid van werknemers werd gemeten aan de hand van vier items die verschillende vormen van vertegenwoordiging bevroegen. De totaalscore werd berekend als de som van de items, resulterend in een schaal van 0 tot 4. De betrouwbaarheid van 'betrokkenheid' wordt weergegeven in Tabel 20.
- In de organisatievragenlijst konden managers aangeven in welke mate vier types organisatiestructuren binnen hun organisatie aanwezig zijn. Op basis van kruistabellen die gemaakt werden met deze gegevens werden de meest voorkomende structuren, evenals combinaties daarvan, opgenomen in een variantieanalyse (ANOVA) wat resulteerde in een classificatie van vier organisatiestructuren: (1) Afd. klant + project = hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt, EN hoge score op projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project, (2) Afd. klant = enkel hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt, (3) Andere afd. = hoge score op afdelingsstructuur met afdelingen waar gelijksoortige bewerkingen of functies gegroepeerd zijn, OF op afdelingsstructuur waarbij er 'in lijn' geproduceerd wordt (volgens een gestandaardiseerd proces met vergaande taaksplitsing), en (4) Project = enkel hoge score op projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project.
- Variabelen met betrekking tot de frequentie van bevestigingen en de naleving van het deconnectiebeleid werden herleid tot één variabele door categorieën samen te voegen. Zo werd op de vraag naar het aantal jaren sinds de vorige welzijnsbevestiging de waarde 0 toegekend wanneer 'minder dan 1 jaar geleden' was geantwoord. De afwezigheid van een deconnectiebeleid werd toegevoegd aan de items omtrent de naleving van het deconnectiebeleid.
- Voor de vraag naar leiderschapstraining werden de categorieën 'enkel bij indiensttreding' en 'op initiatief van de leidinggevende' samengevoegd tot één categorie.

Schaal / samengestelde variabele	Cronbachs alfa
Psychosociaal veiligheidsklimaat (PSV)	0,742
Perceived Organisational Support (POS) – ervaren organisatiesteun	0,772
Mensgericht leiderschap	0,785
Betrokkenheid *	0,651

* Deze schaal geeft weer hoeveel vormen van vertegenwoordiging er zijn en meet dus geen onderliggend concept waardoor de Cronbachs alfa eerder laag is

Tabel 20: Betrouwbaarheid van schalen en samengestelde variabelen uit de organisatiebevestiging

Informatie omtrent concepten, items, samengestelde variabelen en schalen gecreëerd op basis van de werknemersvragenlijst kan elders in dit rapport teruggevonden worden aangezien deze vragenlijst ook gebruikt werd voor de grotere, algemene werknemersbevraging binnen het project. In Tabel 21 wordt de betrouwbaarheid (Cronbachs alfa) van schalen en samengestelde variabelen van de werknemersvragenlijst – maar op basis van de data verzameld bij werknemers uit de organisatiebevraging – weergegeven.

Schaal / samengestelde variabele	Cronbachs alfa
Controle (combinatie van taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting en inspraak)	0,761
Werkeisen (combinatie van werkintensiteit, emotionele belasting en fysieke belasting)*	0,445
Steun (combinatie van relatie met leidinggevende en relatie met collega's)**	0,525
Positief leiderschap	0,876
Toxisch leiderschap	0,827
Werk-privéconflicten	0,621
Privé-werkconflicten	0,765
Kwetsbaarheid	0,602
Rechten***	0,245
Werktijden***	0,321
Ontwikkeling***	0,264
Jobonzekerheid (combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid)***	0,423
Burn-out	0,744
Bevlogenheid	0,790
Autonome motivatie	0,865
Sociale isolatie	0,881

* Cronbachs alfa is mogelijks laag aangezien verschillende soorten werkeisen niet noodzakelijk samen voorkomen

** Cronbachs alfa is mogelijks laag aangezien steun van leidinggevend en van collega's niet noodzakelijk samen voorkomen

***Deze samengestelde variabele meet geen onderliggend concept waardoor de Cronbachs alfa laag is

Tabel 21: Betrouwbaarheid van schalen en samengestelde variabelen uit de werknemersbevraging

3.4.10 Extra vragen vanuit behoeften van de organisatie (in werknemersbevraging)

Daarnaast werd er ook rekening gehouden met inhoudelijke behoeften van de deelnemende organisaties, in het bijzonder met betrekking tot de werknemersbevraging. Organisaties kregen de mogelijkheid om, in overleg met het onderzoeksteam, een beperkt aantal (maximaal vijf) aanvullende vragen toe te voegen aan de werknemersvragenlijst. Deze vragen kunnen betrekking hebben op thema's die voor de specifieke organisatie relevant zijn. De kernvragen van de werknemersbevraging blijven hierbij ongewijzigd, om de vergelijkbaarheid tussen organisaties te waarborgen. Deze op maat gemaakte uitbreiding laat toe om organisaties beter te ondersteunen in hun eigen beleids- en verandertrajecten. De optie om extra vragen toe te voegen aan de werknemersbevraging vormde voor sommige organisaties een belangrijke motivatie om deel te nemen aan het pilootproject.

Een samenvattend overzicht van de extra vragen die toegevoegd zijn door de deelnemende organisaties is terug te vinden in bijlage 9 van dit methodologisch rapport.

3.5 Veldwerk

3.5.1 Selectiecriteria organisaties en hun werknemers

Voor deelname aan het pilootproject kwamen uitsluitend organisaties in aanmerking die gevestigd zijn in **Vlaanderen** en **minimaal tien werknemers tewerkstellen**. Deze drempel werd om meerdere redenen gehanteerd. Ten eerste kan de privacy van werknemers onvoldoende gegarandeerd worden in organisaties met minder dan tien medewerkers, gezien de verhoogde kans op indirecte identificeerbaarheid van respondenten. Ten tweede is de inhoud en opbouw van de organisatievragenlijst niet specifiek afgestemd op de context van zeer kleine organisaties, waardoor deze buiten de scope van het huidige onderzoek vallen. Ten derde worden organisaties met minder dan tien werknemers beoogd in een afzonderlijke bevraging in het VIONA-project gericht op zelfstandigen.

Aangezien het om een pilootproject gaat, zijn de selectiecriteria bewust beperkt gehouden. Er werd wel gestreefd naar variatie in de steekproef op het vlak van sector en organisatiegrootte (met inachtneming van de ondergrens van tien werknemers), om de toepasbaarheid van het onderzoeksinstrument in diverse organisatiecontexten te kunnen evalueren. In de praktijk bleek diversiteit naar sector een uitdaging te zijn.

Idealiter namen alle werknemers van de deelnemende organisaties deel aan de werknemersbevraging. Aangezien deelname vrijwillig was en er geen verplichting kon worden opgelegd, werd aan de organisaties gevraagd om actief in te zetten op interne promotie van de bevraging en om zoveel mogelijk werknemers aan te moedigen tot deelname (zie ook de toelichting bij het onderdeel 'Privacy'). Een hoge responsgraad is immers essentieel voor de betrouwbaarheid van de analyses, zeker in het kader van koppelingen tussen data op werknemers- en organisatieniveau.

3.5.2 Rekruteringskanalen

Voor de werving van organisaties werd gebruikgemaakt van diverse communicatiekanalen en netwerken. In januari 2025 werden een draft email, voorbeeldteksten voor websites en nieuwsbrieven, en kant-en-klare berichten voor sociale media opgesteld en gedeeld met de leden van het onderzoeksconsortium en met WEWIS. Deze materialen dienden als basis voor de verdere verspreiding van de oproep tot deelname aan het pilootproject.

De oproep werd via verschillende informatiekkanalen verspreid:

- Nieuwsbrieven: De oproep tot deelname werd opgenomen in onder andere de nieuwsbrieven van BRISPO, HIVA, Werkzin-e, Sociale Economie en Europa WSE.
- Websites: De oproep werd ook gepubliceerd op de websites van BRISPO, HIVA en het Kennisplatform Werk en Sociale Economie.
- Sociale media: De oproep werd via meerdere sociale mediakanalen verspreid, waaronder een LinkedIn-post via de BRISPO-account, die gedeeld kon worden door de leden van het consortium. Daarnaast werd een Facebook-post gepubliceerd via de

BRISPO-account. Tevens werd een oproep geplaatst op de LinkedIn-pagina van WEWIS, met de vraag aan consortiumleden en leden van de VIONA-werkgroep om deze verder te delen binnen hun netwerken.

- Persoonlijke netwerken van consortium en werkgroepleden: Rekrutering vond ook plaats via de bestaande netwerken van de betrokken onderzoekers (consortiumleden) en via VIONA. Dit gebeurde onder meer door het versturen van persoonlijke e-mails naar organisaties en sectoren. In geval van een positieve reactie werd gevraagd om contact op te nemen met het VUB-onderzoeksteam voor verdere opvolging.
- Bemiddeling via sectorconsulenten en intersectorale adviseurs: WEWIS faciliteerde eveneens de werving door gebruik te maken van contacten met organisaties via hun intersectorale adviseurs en sectorconsulenten.

3.5.3 Uitrol van de bevraging

Het veldwerk binnen het pilootproject startte met een **verkennend onlinegesprek** met geïnteresseerde organisaties. Tijdens dit gesprek presenteerden de onderzoekers het opzet en de doelstellingen van het pilootproject aan de hand van een korte presentatie. Daarbij werd toegelicht wat van de deelnemende organisaties verwacht werd en welke ondersteuning zij van de onderzoeksgroep konden verwachten. De contactpersonen van de organisaties stelden zich tijdens dit gesprek kort voor, lichtten hun organisatie toe en kregen de gelegenheid om vragen te stellen over het project. Wanneer organisaties na dit gesprek interesse toonden in verdere deelname, ontvingen zij de **voorlopige versies van de organisatie- en werknemersvragenlijsten, evenals de presentatie van het pilootproject**. Organisaties kregen de ruimte om deze documenten intern te bespreken, bijvoorbeeld met de directie, de ondernemingsraad of andere relevante actoren. Pas nadat deze interne afstemming had plaatsgevonden, werd hen gevraagd om formeel te bevestigen of zij wensten deel te nemen aan het project.

Indien een organisatie besliste deel te nemen, kreeg zij de **mogelijkheid om maximaal vijf aanvullende vragen** aan te leveren voor opname in de werknemersvragenlijst. Deze vragen werden besproken met de onderzoekers, die hierop feedback gaven. Na wederzijds overleg werden de finale versies van deze extra vragen geïntegreerd in de werknemersvragenlijst.

Daarnaast werd in overleg met de organisatie bepaald **wie de organisatievragenlijst zou invullen** (bijvoorbeeld het ondernemingshoofd of een HR-manager) en op welk organisatieniveau (volledige organisatie of specifieke vestiging(en)) dit zou gebeuren. Voor één grote organisatie werd de organisatiebevraging ingevuld door de managers/verantwoordelijken van de 25 vestigingen van de organisatie. Vragen over de inhoud of invulling van de organisatievragenlijst konden in dit stadium aan de onderzoekers worden voorgelegd. De betrokken managers die verantwoordelijk waren voor het invullen van de organisatievragenlijst werden gevraagd om bij elk onderdeel via open tekstvelden feedback te geven over het invulproces, met specifieke aandacht voor eventuele onduidelijkheden of interpretatieproblemen. Dit stelt de onderzoekers in staat om systematische moeilijkheden te detecteren en zo nodig aanpassingen aan de vragenlijst voor te stellen met het oog op een

toekomstige opschaling van het project. De link naar de organisatievragenlijst werd via e-mail gedeeld met de manager die deze zou invullen.

Na het invullen van de organisatievragenlijst stelde de organisatie het onderzoeksteam hiervan op de hoogte. In aansluiting daarop bezorgde het onderzoeksteam **per e-mail de link naar de werknemersvragenlijst aan de organisatie**. De verantwoordelijkheid voor de interne verspreiding en promotie van deze vragenlijst binnen de organisatie lag bij de organisatie zelf. Ter ondersteuning ontvingen de organisaties van het onderzoeksteam een **voorbeeldtekst** (template) die kon worden gebruikt voor de communicatie naar werknemers toe. Deze template kon door de organisatie vrij worden aangepast aan de eigen context en communicatiecultuur. De template kan teruggevonden worden in bijlage 11 van dit methodologisch rapport. De periode waarin de werknemersvragenlijst openstond, werd in onderling overleg tussen de organisatie en het onderzoeksteam vastgesteld, rekening houdend met de interne planning en beschikbaarheid van de werknemers.

In het najaar van 2025 werden de verzamelde gegevens geanalyseerd (zie sectie 'output'). Er werd een **hoofdstuk** geschreven op basis van de organisatiebevraging, dat opgenomen werd in het finale VIONA-rapport. Daarnaast ontvangt elke organisatie een **individueel rapport** waarin de resultaten inzake kwaliteit van het werk, en de gezondheid en het welzijn van de werknemers worden afgezet tegen Vlaamse referentiewaarden uit de brede werknemersbevraging in het kader van dit project. Indien nodig zullen de onderzoekers, op verzoek van de organisatie, de resultaten van het individuele rapport toelichten tijdens een online overleg met het managementteam¹⁷.

3.5.4 Timing en aantal deelnemende organisaties

De rekrutering van organisaties vond plaats tussen januari en mei 2025. De dataverzameling, die zowel de organisatie- als werknemersbevragingen omvatte, liep van mei tot en met juli 2025 bij tien organisaties. In september 2025 werd nog een bijkomende bevraging uitgevoerd bij een elfde organisatie. Eén van de deelnemende organisaties is een grote instelling met 25 vestigingen die elk grotendeels autonoom functioneren. Voor deze organisatie vulden de managers of verantwoordelijken van de afzonderlijke vestigingen de organisatievragenlijst in. Hierdoor konden de 25 vestigingen in de analyses als aparte organisaties worden meegenomen. In totaal bestaat de dataset daardoor uit 35 entiteiten op mesoniveau.

3.5.5 Responsgraad en representativiteit

De **responsgraad** van de werknemers varieerde op organisatieniveau tussen 22,8% en 92,6%. In totaal namen 1.708 van de 3.906 uitgenodigde werknemers (behorend tot de deelnemende organisaties) deel aan de bevraging, wat overeenkomt met een totale responsgraad op werknemersniveau van 43,7%. Deze totale responsgraad werd in aanzienlijke mate beïnvloed door de deelnamegraad binnen de grootste organisatie. Tabel 22 biedt een overzicht van het

¹⁷ Deze individuele resultaten worden pas na afronding van het project gedeeld met de deelnemende organisaties.

aantal werknemers, de respons, de responsgraad en de sector per organisatie. Om privacy redenen worden het aantal respondenten en de responsgraad per vestiging van de grote organisatie (organisatie 4 in Tabel 22), die uit 25 vestigingen bestaat, niet afzonderlijk gerapporteerd. Dit om te vermijden dat de combinatie met andere informatie (zoals sector, totale organisatiegrootte en aantal vestigingen) de privacy van de organisatie en haar deelnemers geschonden zou worden.

Van de 1.708 respondenten vulden 1.384 de vragenlijst tot het einde in, wat overeenkomt met een completion rate van 81%. Bij de managers/verantwoordelijken werd de vragenlijst door 33 van de 35 deelnemers tot het einde ingevuld, wat resulteert in een completion rate van 97%. De gemiddelde invultijd is weinig betekenisvol, aangezien deelnemers de mogelijkheid hadden om het invullen te onderbreken en later verder te zetten. Bovendien ontvingen de leidinggevendenden de vragenlijst vooraf, waardoor zij de gelegenheid hadden om hun antwoorden eventueel voor te bereiden. De mediaan biedt een beter beeld van de effectieve invultijd. Voor de werknemersvragenlijst bedroeg de mediaan 15 minuten, terwijl deze voor de managers 13 minuten bedroeg.

Organisatie	Aantal werknemers	Respons	Responsgraad	Sector
1	93	47	50,54%	Zorg- en welzijnssector
2	27	25	92,59%	Sociale sector
3	830	284	34,22%	Zorg- en welzijnssector
4	2 211	948	42,88%	Zorg- en welzijnssector
5	232	53	22,84%	Transportsector
6	60	46	76,67%	Zorg- en welzijnssector
7	96	39	40,63%	Dienstensector
8	84	63	75,00%	Zorg- en welzijnssector
9	55	36	65,45%	ICT
10	133	102	76,69%	Zorg- en welzijnssector
11	85	65	76,47%	Toerisme
Totaal	3 906	1 708	43,73%	

Tabel 22: Kenmerken en responsgraad van de deelnemende organisaties

Aangezien het hier een pilootproject betreft met 11 deelnemende organisaties waarvan het merendeel actief is binnen de welzijns- en zorgsector kunnen we niet spreken van een representatieve steekproef van organisaties in Vlaanderen. Wel kan worden gesteld dat de responsgraad van de werknemers in het merendeel van de organisaties voldoende hoog is om representativiteit op het niveau van de afzonderlijke organisaties te waarborgen. Twee organisaties kenden echter een responsgraad lager dan 40%.

3.5.6 Praktische modaliteiten

3.5.6.1 Tool voor survey

De data voor zowel de organisatiebevraging als de werknemersbevraging werden verzameld door de Vrije Universiteit Brussel (VUB) met behulp van het online surveyplatform Qualtrics.

3.5.6.2 Koppeling van de data

De werknemersantwoorden werden voor de 11 organisaties afzonderlijk verzameld in aparte datasets. Binnen deze datasets werd een variabele toegevoegd waarin een uniek organisatienummer werd toegekend. In één (grote) organisatie werd bovendien een bijkomende variabele aangemaakt waarin vestigingsnummers werden toegewezen op basis van de vestiging waarin de werknemers werkzaam waren. Nadien werden de gegevens van alle werknemers samengevoegd tot één geïntegreerde dataset waarin het lidmaatschap van hun organisatie/vestiging traceerbaar blijft.

De antwoorden van de managers/verantwoordelijken werden in een afzonderlijke dataset verzameld. Hier werd, op basis van het e-mailadres, een variabele met het corresponderende organisatienummer toegevoegd. Voor de leidinggevenden van de ene grotere organisatie met meerdere vestigingen werden tevens vestigingsnummers toegekend. Door middel van het organisatienummer en, waar van toepassing, het vestigingsnummer, werden de gegevens van elke manager/verantwoordelijke gekoppeld aan de werknemers binnen de geïntegreerde werknemersdataset.

3.5.6.3 Privacy

Voor dit onderzoek werd een positief ethisch advies verkregen van de Ethische Commissie Humane Wetenschappen van de Vrije Universiteit Brussel op 23 april 2025. Dit advies is als bijlage 10 opgenomen in dit methodologisch rapport.

Wat betreft de **bescherming van de privacy** van zowel de deelnemende organisaties als hun werknemers, werden meerdere maatregelen getroffen:

- Vrijheid in communicatie over deelname: Organisaties konden zelf beslissen of zij publiek maken dat zij deelnemen aan het pilootproject. In elk geval worden organisaties niet bij naam vermeld in de rapporten.
- Verantwoordelijkheid voor verspreiding: De verspreiding en promotie van de werknemersvragenlijst binnen de organisaties was een verantwoordelijkheid van de deelnemende organisaties zelf. Zij stonden in voor de interne communicatie met betrekking tot de bevraging en het motiveren van medewerkers om deel te nemen. De onderzoekers beschikten niet over de contactgegevens van de werknemers.
- Individuele rapportering per organisatie: Elke organisatie ontvangt een afzonderlijk rapport met de analyses van haar eigen data. Gegevens op individueel werknemersniveau worden echter onder geen beding vrijgegeven. Alle rapportage gebeurt op geaggregeerd niveau om de privacy van de respondenten te garanderen.
- Minimumnormen voor dataverzameling: Om de privacy van werknemers te waarborgen en om op een verantwoorde manier analyses te kunnen uitvoeren waarbij data op organisatieniveau worden gekoppeld aan data op werknemersniveau, werd een minimumnorm voor respons vastgelegd. Voor grotere organisaties werd gestreefd

naar een minimum van 30 ingevulde werknemersvragenlijsten. Voor kleinere organisaties werd een responsgraad van minimaal 90% vooropgesteld. Organisaties werden aangemoedigd om te streven naar een zo hoog mogelijke deelnamegraad. Er werd geen steekproef genomen van de werknemerspopulatie; integendeel, alle werknemers binnen de deelnemende organisaties werden uitgenodigd om deel te nemen aan de werknemersbevraging. Aan deze voorwaarden werd voldaan voor alle 11 deelnemende organisaties. Niet alle vestigingen van de grote organisatie voldeden aan deze voorwaarden. Er werd echter beslist om de vestigingen toch als afzonderlijke meso-entiteiten in de analyses op te nemen. Dit vormde geen probleem, aangezien de mesokenmerken werden gekoppeld aan individuele werknemers, waardoor er in de rapportering geen risico op schending van de privacy bestond.

- Voorwaarden voor verdiepende analyses: Aan de organisaties werd duidelijk meegedeeld dat uitsplitsingen in de analyses — bijvoorbeeld per type werknemer of afdeling — enkel mogelijk zijn wanneer er voldoende respondenten binnen elke subgroep zijn. Het vereiste minimumaantal wordt bepaald op basis van de analyses, waarbij de bescherming van de privacy van de werknemers steeds de doorslaggevende factor vormt.

3.5.7 Output

3.5.7.1 Rapport: Analyse op basis van multileveldata uit de organisatiebevraging

De eindrapportering van het VIONA-pilootproject is gericht op het verkennen van de multilevelstructuur van de verzamelde data, binnen de grenzen van wat statistisch haalbaar is op basis van het aantal deelnemende organisaties en respondenten. In het bijzonder worden analyses gepresenteerd die de koppeling mogelijk maken tussen kenmerken op mesoniveau (gebaseerd op de organisatiebevraging) en uitkomsten op microniveau (afkomstig uit de werknemersbevraging).

Doel van deze analyses is om te onderzoeken hoe organisatieniveaukenmerken – zoals het gevoerde welzijnsbeleid, de arbeidsorganisatie, of de managementcultuur – samenhangen met individuele uitkomsten bij werknemers, waaronder indicatoren van kwaliteit van werk, gezondheid en welzijn. Hiervoor worden mesokenmerken (zoals een ‘uitgebreid’ versus ‘beperkt’ welzijnsbeleid) geassocieerd aan individuele werknemers, op basis waarvan vervolgens verschillen in individuele uitkomsten omtrent kwaliteit van het werk en gezondheid en welzijn onderzocht worden.

Het toepassen van geavanceerde multilevel-analysetechnieken is binnen het kader van dit pilootproject echter niet haalbaar, omwille van methodologische beperkingen. De reden hiervoor is dat er pas sprake is van betekenisvolle variantie in multilevel modellen als er meer organisaties in de analyses zitten. Poweranalyses kunnen het aantal organisaties dat nodig wordt geacht bepalen afhankelijk van de complexiteit van het model, het aantal parameters, en het aantal datapunten. Hoewel vuistregels hierover variëren, geldt doorgaans een ondergrens van 30 organisaties, terwijl meer conservatieve richtlijnen een minimum van 100 organisaties aanbevelen. Hoewel er 11 organisaties deelnamen, werden in de praktijk 35 entiteiten op mesoniveau opgenomen in de analyses, aangezien de 25 vestigingen van één

grote organisatie als afzonderlijke meso-entiteiten werden beschouwd. Deze vestigingen vertonen echter weinig variatie, wat bijkomend pleit tegen het gebruik van geavanceerde multilevel-analysetechnieken. Niettemin werden in het pilootproject andere analysetechnieken ingezet om de data met multilevelstructuur te analyseren, namelijk beschrijvende statistiek en variantieanalyse (ANOVA), om een eerste indicatief inzicht te verkrijgen in de relatie tussen (onafhankelijke) mesovariabelen en afhankelijke uitkomsten op werknemersniveau (bijvoorbeeld welzijn).

3.5.7.2 Methodologische en operationele inzichten uit het pilootproject

Verder in dit methodologisch rapport wordt ook aandacht besteed aan methodologische en operationele aspecten met het oog op een mogelijke opschaling van het onderzoeksproject naar een groter aantal Vlaamse organisaties. In dat opzicht fungeert het pilootproject als een testfase waarin verschillende aspecten van het onderzoeksontwerp geëvalueerd worden, waaronder de inhoudelijke opbouw van de vragenlijsten, de wijze van dataverzameling, het proces van werving en samenwerking met organisaties, en de koppelbaarheid van data op micro- en mesoniveau. De opgedane inzichten met betrekking tot de haalbaarheid, toepasbaarheid en validiteit van het instrumentarium werden gebundeld in de vorm van aanbevelingen en aandachtspunten voor een eventuele bredere implementatie van de organisatiebevraging. Deze opmerkingen en aanbevelingen worden verder in dit methodologisch rapport opgenomen onder 'Conclusies, opmerkingen en aanbevelingen voor toekomstige organisatiebevragingen'.

3.5.7.3 Individuele rapporten per organisatie

Voor elke deelnemende organisatie wordt een afzonderlijk rapport opgesteld met daarin de resultaten van de analyses op organisatieniveau. Deze rapporten zijn niet publiek toegankelijk en worden uitsluitend bezorgd aan de betrokken organisatie, als vorm van beloning en erkenning voor hun deelname aan het pilootproject.

De inhoud van de rapporten richt zich op twee kernaspecten: de kwaliteit van het werk en de gezondheid en het welzijn van de werknemers binnen de organisatie. Deze resultaten worden gebenchmarkt ten opzichte van de referentiewaarden afkomstig uit de bredere werknemersbevraging met representatieve steekproef van Vlaamse werknemers in het kader van dit project. Hierdoor krijgen organisaties niet alleen inzicht in hun eigen resultaten, maar kunnen zij deze ook in een breder Vlaams perspectief plaatsen.

Daarnaast worden in de rapporten ook de resultaten opgenomen van de bijkomende vragen die door de organisaties zelf werden toegevoegd aan de werknemersbevraging.

3.6 Conclusies, opmerkingen en aanbevelingen voor toekomstige organisatiebevragingen

De organisatiebevraging werd opgezet als een pilootproject binnen een beperkt aantal organisaties en diende primair als verkennend instrument voor een eventuele grootschalige bevraging. Dit onderdeel bundelt de voornaamste observaties en aanbevelingen, die kunnen

bijdragen tot de optimalisatie van eventuele toekomstige implementaties. Deze worden opgedeeld per categorie (veldwerk, werknemersvragenlijst en organisatievragenlijst) en zijn gebaseerd op:

- Interacties met geïnteresseerde en deelnemende organisaties;
- Analyse van het verloop van de gehanteerde procedures;
- Reflecties op de kwantitatieve analyses;
- Feedback van managers bij het invullen van de organisatievragenlijst.

Feedbackprocedure bij de organisatievragenlijst: Aan de managers van de deelnemende organisaties werd gevraagd om bij elk onderdeel van de organisatievragenlijst feedback te formuleren over moeilijkheden bij het invullen ervan. Hierbij werden hen telkens drie vragen voorgelegd:

1. Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?
2. Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?
3. Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

3.6.1 Veldwerk

3.6.1.1 Rekrutering

Het rekruteren van organisaties voor deelname bleek bijzonder **uitdagend**. De bereidheid tot deelname was het grootst binnen de welzijns- en zorgsector. Mogelijke stimulansen voor een hogere participatiegraad zijn onder meer financiële incentives - wat een substantieel onderzoeksbudget impliceert - en een officiële oproep vanuit de overheid. Organisaties hechten bovendien belang aan de **mogelijkheid om eigen accenten** te leggen, **gepersonaliseerde resultaten** te ontvangen, en gebruik te maken van **benchmarks**. Zonder deze elementen neemt de bereidwilligheid af, wat de haalbaarheid van een grootschalige bevraging in vraag stelt.

Bij opschaling dient rekening gehouden te worden met de vijfjaarlijkse psychosociale risicoanalyse waartoe organisaties wettelijk verplicht zijn. Twee pistes zijn hierbij mogelijk:

1. De werknemersbevraging voldoende differentiëren van de bestaande risicoanalyse om meerwaarde te creëren;
2. De werknemersbevraging zodanig ontwerpen dat zij de risicoanalyse kan vervangen.

Gezien de tijdsinvestering voor werknemers en de toenemende 'bevragingsmoeheid' lijkt optie 2 waarin de werknemersbevraging wordt geïntegreerd in de verplichte bevraging naar psychosociale risico's de enige realistische optie. Hiervoor zou samenwerking nodig zijn met externe preventiediensten die de psychosociale risicoanalyse al op grote schaal organiseren. In geval van zo een samenwerking, kan ook de organisatievragenlijst aan de (HR-)managers

van de organisaties voorgelegd worden. Verder waren de analyses binnen dit pilootproject hoofdzakelijk beschrijvend en verkennend van aard gezien de beperkte steekproef. Voor een eventuele opschaling van het project is het niet alleen noodzakelijk om voldoende organisaties te includeren (idealiter een 100-tal of meer), maar ook om een voldoende diverse groep van organisaties te betrekken. Ook dit probleem kan verholpen worden door samenwerking met de externe preventiediensten die psychosociale risicoanalyses op grote schaal organiseren.

Als gevolg van de rekruteringsproblemen — met name de zeer beperkte bereidheid tot deelname en het gebrek aan sectorale diversiteit — zijn de bevindingen van dit pilootproject niet bruikbaar voor inhoudelijke interpretatie. Ze kunnen enkel dienen als illustratief materiaal om te tonen hoe resultaten van een grootschaliger en representatief onderzoek er zouden kunnen uitzien, maar laten geen conclusies toe. Daardoor kunnen de uitgevoerde analyses geen antwoorden bieden op de onderzoeksvragen die voor dit pilootproject werden opgesteld.

3.6.1.2 Procedurele aspecten

Sommige managers gaven aan dat **voorafgaand inzicht in de inhoud** van de organisatievragenlijst nuttig zou zijn. Hoewel de organisatievragenlijst als bijlage werd meegestuurd, werd deze bij de organisatie met meerdere vestigingen mogelijk niet door alle managers ontvangen. Aanbevolen wordt om in toekomstige bevragingen expliciet te vragen de vragenlijst als afzonderlijk document te verspreiden, zodat managers zich beter kunnen voorbereiden. Hoewel de bevraging online werd georganiseerd, waarbij gedeeltelijk invullen en navigatie tussen pagina's mogelijk was, blijft een vooraf beschikbaar document een nuttige aanvulling om gegevens intern op te vragen.

De **rekrutering van werknemers** werd overgelaten aan de deelnemende organisaties zelf, meestal via e-mail, affiches of tijdens vergaderingen. Rekrutering door de onderzoekers kan voordelen bieden inzake privacy perceptie. Sommige werknemers blijven immers bezorgd over de vertrouwelijkheid van hun antwoorden wanneer de verspreiding van de bevraging via het management verloopt. Anderzijds vereist rekrutering door onderzoekers de overdracht van persoonsgegevens (zoals e-mailadressen) door de organisatie, wat voor sommige organisaties een drempel vormt.

3.6.2 Werknemersvragenlijst

Meerdere organisaties gaven aan dat de **werknemersvragenlijst moeilijk toegankelijk** was voor werknemers met een lagere sociaaleconomische achtergrond of met een migratieachtergrond, wat in de welzijns- en zorgsector frequent voorkomt. Hoewel hiermee rekening werd gehouden tijdens het opstellen van de vragenlijst, blijft het een uitdaging om een vragenlijst te ontwikkelen die zowel begrijpelijk is voor een breed scala aan werknemers als wetenschappelijk robuust is. Een balans tussen eenvoud en inhoudelijke diepgang blijft noodzakelijk.

Verdere aanbevelingen op basis van de werknemersvragenlijst kunnen elders in dit rapport teruggevonden worden aangezien deze vragenlijst ook gebruikt werd voor de grotere, algemene werknemersbevraging binnen het project.

3.6.3 Organisatievragenlijst

3.6.3.1 Tijdsaanduidingen

Vragen die verwijzen naar een periode van drie jaar bleken moeilijk te beantwoorden voor managers die recent tot de organisatie zijn toegetreden. Aanbevolen wordt om expliciet aan te moedigen om in zulke gevallen **informatie in te winnen** bij collega's of de HR-dienst.

Bij sommige organisaties werden bepaalde vestigingen pas recent opgenomen in de organisatie waardoor het moeilijk was op bepaalde vragen te antwoorden voor deze vestigingen.

De term 'afgelopen jaar' werd door sommigen als ambigu ervaren. Een verduidelijking in de formulering van de vraag (bijvoorbeeld "de afgelopen 12 maanden" versus "het kalenderjaar 2025") is wenselijk om interpretatieverschillen te vermijden.

3.6.3.2 Niveau van bevraging

Een frequent terugkerende moeilijkheid was het **onderscheid tussen 'organisatie' en 'vestiging'**. In organisaties met meerdere vestigingen leidde dit tot verwarring. Aanbevolen wordt om vanaf het begin van de vragenlijst het bevragingsniveau helder aan te geven en in de vragen zelf consequent één niveau aan te houden. Indien technisch mogelijk, zou de online tool dynamisch de relevante terminologie kunnen aanpassen op basis van de eerder geselecteerde context ('vestiging' of 'organisatie'). Verder bleken bepaalde vragen moeilijk toepasbaar voor organisaties met complexe structuren (zoals één manager verantwoordelijk voor meerdere vestigingen). Tot slot konden voor organisaties met meerdere vestigingen de meeste vragen op vestigingsniveau beantwoord worden. Sommige vragen lieten dit echter niet toe, bijvoorbeeld wanneer bepaalde structuren – zoals een ondernemingsraad (OR) of comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) – uitsluitend op organisatieniveau bestaan. In dergelijke gevallen is er geen specifieke afvaardiging per vestiging, maar wordt deze vertegenwoordiging georganiseerd op het niveau van de gehele organisatie.

3.6.3.3 Terminologie

Een aanzienlijk aantal deelnemende organisaties was actief in de welzijns- en zorgsector. Binnen deze groep werd aangegeven dat de **gebruikte terminologie** in de organisatievragenlijst niet altijd aansloot bij de realiteit van hun sector, maar eerder geënt leek op contexten uit de industriële of productiesector. Hierdoor ontstonden in sommige gevallen onduidelijkheden of werden termen gehanteerd die niet van toepassing waren, zoals 'orders' of 'klanten'. Dit wijst op het belang van sectorcongruente formuleringen. Hoewel het aanbevolen is om de vragenlijst maximaal af te stemmen op het beoogde doelpubliek, vormt dit een methodologische uitdaging in het kader van een generieke vragenlijst die inzetbaar moet zijn over sectoren en organisaties van uiteenlopende grootte.

De interpretatie en invulling van termen zoals 'management' en 'leidinggevende' varieert sterk tussen sectoren en organisaties. In sommige contexten worden bepaalde verantwoordelijkheden, zoals personeelsbeleid of welzijnsinitiatieven, voornamelijk gedragen door de HR-dienst, terwijl de uiteindelijke beslissingen bij leidinggevendenden liggen. Binnen sectoren zoals de zorg is het bovendien niet vanzelfsprekend dat personen met de functietitel 'manager' ook een formele leidinggevende rol vervullen of bevoegdheden hebben op het vlak

van loon- of bonusbeleid. Hoewel het herhaald definiëren van kernbegrippen zoals ‘manager’ in de vragenlijst als positief wordt ervaren, blijft er een risico op uiteenlopende interpretaties bestaan. Dit benadrukt het belang van contextgevoelige definities en het expliciteren van rolhoud bij het gebruik van generieke termen in bevragingen.

3.6.3.4 Inclusie van medewerkerscategorieën

Onduidelijkheid bestond over de inclusie van jobstudenten en werkstudenten in specifieke vragen (zoals in- en uitstroomcijfers). Aanbevolen wordt om bij dergelijke vragen expliciet te vermelden welke types medewerkers wel of niet meegeteld moeten worden.

3.6.3.5 Vragen niet van toepassing

Hoewel sommige vragen als niet van toepassing werden ervaren, bleek dit geen grote belemmering voor deelname. Wel dient erkend te worden dat een universele vragenlijst noodzakelijkerwijs niet altijd aansluit bij elke context. Transparantie hierover in de communicatie kan de bereidheid tot deelname verhogen.

3.6.3.6 Suboptimale vragen voor analyses

Tijdens de analysefase werden verschillende uitdagingen vastgesteld die mogelijk kunnen worden verholpen door aanpassingen in de organisatievragenlijst.

Een eerste probleem betreft de **formulering van vragen over organisatiestructuur, taakverdeling in teams en leiderschap**. Oorspronkelijk werden deze geformuleerd als één vraag met meerdere antwoordcategorieën. Deze werden herwerkt naar een vraag met meerdere subvragen die telkens beantwoord moesten worden met een Likertschaal. De achterliggende reden is dat binnen één organisatie vaak meerdere vormen naast elkaar kunnen bestaan. Zo kan het voorkomen dat een organisatie kenmerken vertoont van zowel taakgericht, relatiegericht, transformationeel en niet-toxisch leiderschap. In werkelijkheid kan het dus zijn dat de ene leidinggevende taakgericht werkt, terwijl een andere eerder relatiegericht opereert. Doordat de vraag op het niveau van de organisatie werd gesteld werd er vaak aangegeven dat er veel taakgericht, relatiegericht en transformationeel leiderschap aanwezig was – wat de interpretatie van de resultaten alsook de koppeling aan de antwoorden van werknemers bemoeilijkt. De organisaties laten kiezen welke leiderschapsstijl het meeste voorkomt in hun organisatie was mogelijks handiger geweest voor de analyses – maar interpretatie blijft moeilijk. Managementcultuur blijkt moeilijk te bevragen op organisatie- of vestigingsniveau. Het is meer aangewezen om leiderschapsstijlen te bevragen op teamniveau – wat niet mogelijk was binnen het opzet van deze pilootstudie – zodat de vragen altijd refereren naar één en dezelfde leidinggevende.

Uit de analyses bleek ten tweede dat bepaalde schalen die peilen naar managementgedrag (bijvoorbeeld investeringen in welzijn, leiderschapsstijl, ondersteuning en relatie met werknemers) **weinig variatie vertonen in de antwoorden**. Bovendien schetsen de antwoorden in het algemeen een positief beeld van het management. Dit kan erop wijzen dat managers **sociaal wenselijke antwoorden** gaven over hun eigen functioneren, waardoor de validiteit van deze metingen beperkt kan zijn. Een aantal managers gaf bovendien zelf aan dat het moeilijk was om dergelijke vragen voor de organisatie als geheel te beantwoorden, gezien de

aanzienlijke interne verschillen. Zoals eerder vermeld is het in zulke gevallen interessanter dit te bevragen op teamniveau.

Dit onderzoek had tevens tot doel de **discrepanties** tussen de percepties van managers en werknemers met betrekking tot thema's zoals het deconnectiebeleid en managementstijlen te belichten. **De vragen die hierover aan managers werden voorgelegd, sluiten niet altijd aan bij de vragen die aan werknemers werden gesteld.** Zo werd aan managers bijvoorbeeld gevraagd of er binnen de organisatie in het algemeen sprake is van toxisch leiderschap, terwijl werknemers specifiek bevraagd werden over het al dan niet vertonen van toxisch gedrag door hun directe leidinggevende. Voor een valide vergelijking van percepties is het echter noodzakelijk dat identieke vragen worden gesteld met betrekking tot dezelfde leidinggevende(n).

Tot slot bleek de **vraag** met betrekking tot investeringen in maatregelen ter preventie van psychosociale risico's **te heterogeen** om als schaal te analyseren. De items waaruit deze vraag bestond, waren afkomstig uit meerdere bronnen. Een uitgevoerde factoranalyse leverde geen logisch interpreteerbare samenhang op. Om die reden werden de items in de analyses afzonderlijk behandeld.

3.6.3.7 Causaliteit

Door het cross-sectionele onderzoeksdesign blijft de vraag naar causaliteit onbeantwoord in de analyses. Verschillende bevindingen (zie hoofdstuk Resultaten organisatiebevraging) kunnen zowel oorzaak als gevolg weerspiegelen. Zo kan een vastgestelde samenhang tussen hoge werkeisen en de aanwezigheid van maatregelen rond psychosociale risico's op organisatieniveau twee richtingen uitgaan: organisaties met verhoogde werkeisen nemen mogelijk juist om die reden maatregelen om deze risico's te beheersen, terwijl werkeisen ook hoog kunnen zijn in organisaties omdat er geen maatregelen genomen worden. Het huidige cross-sectionele design laat niet toe dit zogenoemde kip-of-ei-vraagstuk te doorbreken. Dit roept de vraag op of het gebruikte design van de organisatiebevraging optimaal is om dergelijke onderzoeksvragen te beantwoorden.

Voor thema's waar de causaliteitsvraag centraal staat, zijn zelfs longitudinale panelmetingen of quasi-experimentele designs nodig. Een gefaseerde invoering van deconnectieregels of het herontwerpen van teamstructuren maken het mogelijk om het kip-of-ei-vraagstuk te doorbreken en de impact van organisatiepraktijken op uitkomsten zoals werkkwaliteit, ervaren leiderschap en gezondheid overtuigender te identificeren. Aanvullend kan kwalitatief onderzoek percepties van managers en werknemers contextualiseren en mechanismen verduidelijken die in kwantitatieve analyses verhuld blijven.

3.6.3.8 Vraagvormen: open velden versus keuzelijsten

Sommige respondenten waardeerden de mogelijkheid tot open antwoorden (zoals bij de sectorbenaming), terwijl anderen de voorkeur gaven aan keuzelijsten. Een **hybride aanpak** – bijvoorbeeld een keuzelijst met een “anders, namelijk...” optie – kan hier uitkomst bieden. Voor sector kan bijvoorbeeld de vraag uit de Werkbaarheidsmonitor gebruikt worden.

Extra open velden bij gesloten vragen kunnen toelaten om nuancering toe te voegen, maar dit moet bij een opschaling zorgvuldig afgewogen worden in functie van de **verwerkingslast**.

3.6.3.9 Profiel van de manager en hulp bij invullen

De organisatievragenlijst werd doorgaans ingevuld door het hoofd van de organisatie of vestiging (CEO, directeur) of de HR-manager. In organisaties met meerdere vestigingen werd de vragenlijst veelal ingevuld door de directeurs of verantwoordelijken van de afzonderlijke vestigingen. Bij kleinere vestigingen, waar de verantwoordelijke persoon de vragenlijst invulde zonder daadwerkelijk een formele managementfunctie te bekleden, deden zich vaker moeilijkheden voor bij het invullen van de vragenlijst. Achteraf bleek dat de kleinste entiteiten mogelijks te beperkt van schaal en onvoldoende autonoom functionerend waren om als volwaardige vestigingen beschouwd te worden. Dit beperkte hun vermogen om de vragenlijst correct en volledig in te vullen.

Sommige respondenten deden een **beroep op collega's, interne HR-diensten of HR-software** om bepaalde onderdelen van de vragenlijst in te vullen. Deze aanpak verhoogde de nauwkeurigheid van de antwoorden, in het bijzonder bij cijfermatige of complexere vragen, en wordt dan ook aanbevolen. Het expliciet vermelden van deze werkwijze als aanbevolen praktijk in toekomstige bevestigingen kan bijdragen tot een hogere kwaliteit van de dataverzameling.

3.6.3.10 Lay-out

De vragen in de organisatievragenlijst waren niet genummerd. Het wordt aangeraden om de vragen systematisch te **nummeren**, zodat feedback eenvoudiger kan worden gestructureerd.

3.6.3.11 Specifieke feedback per onderdeel van de vragenlijst

De analyse van de organisatievragenlijst laat daarnaast ook toe om concrete suggesties te formuleren voor het optimaliseren van de specifieke vragen, items en antwoordschalen.

Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent

De gebruikte **functieterminologie** blijkt sector- en organisatie specifiek sterk te variëren. Zo kan de term 'manager' in bepaalde contexten verwijzen naar een lokale directeur of een andere leidinggevende functie met een vergelijkbaar takenpakket. Een mogelijke oplossing is het voorzien van een uitgebreidere lijst met gangbare functietitels (bijvoorbeeld 'directeur', 'afdelingshoofd'), zodat respondenten de meest passende optie kunnen selecteren. Een alternatieve benadering is het formuleren van een vraag als: "Welke functietitel sluit het best aan bij uw rol binnen deze vestiging/organisatie?" Het opnemen van een open invulveld zou eveneens toelaten om functietitels nauwkeuriger te capteren, maar dit impliceert aanzienlijke inspanningen qua codering en standaardisering, zeker binnen het kader van een grootschalig onderzoek.

Deel 2: Welzijnsbeleid

- Mogelijkheid om percentages met decimalen in te vullen, met name bij ziekteverzuimcijfers.
- Veel welzijnsmaatregelen blijken ad hoc en niet structureel, wat de interpretatie van antwoorden beïnvloedt.

- Verschil in perceptie tussen management en medewerkers omtrent welzijnsinvesteringen kan tot discrepantie leiden, maar is interessant om verder te onderzoeken in een grotere multilevelsteekproef.
- Vraag naar differentiatie tussen investeringen die gelden voor alle medewerkers versus subgroepen.

Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel

- Grote variatie in hiërarchische structuren binnen organisaties maakt het moeilijk het aantal hiërarchische niveaus aan te geven.
- Onbekendheid met types organisatiestructuren vereist bijkomende toelichting.
- Huidige antwoordopties sluiten niet altijd aan bij realiteit waarin inspraak en taakverdeling gemengd voorkomen.
- Voor de welzijns- en zorgsector is het belangrijk humane aspecten (zoals rol van zorgvrager) te integreren.
- Optie voor sporadische toepassing van organisatorische maatregelen (bv. taakrotatie) ontbreekt momenteel.

Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid

- Formeel beleid ontbreekt vaak, hoewel informele praktijken aanwezig zijn.
- Vraagstelling rond naleving van deconnectiebeleid moet verduidelijkt worden qua actor (wie ten opzichte van wie: directie - leidinggevend - werknemers). Een onderscheid tussen top-down en bottom-up naleving zou verhelderend werken en wordt ook als belangrijk ervaren.
- Vragen omtrent het deconnectiebeleid dienen goed afgestemd te worden in de werknemersvragenlijst en de organisatie vragenlijst (inclusief duidelijke definitie van wat een deconnectiebeleid inhoudt) om discrepanties te kunnen onderzoeken.
- Vragen over het deconnectiebeleid moeten goed op elkaar worden afgestemd in de werknemersvragenlijst en de organisatievragenlijst zodat eventuele discrepanties tussen beide perspectieven onderzocht kunnen worden. Daarbij is het belangrijk om een duidelijke definitie van het begrip deconnectiebeleid te hanteren.

Deel 5: Managementcultuur

- Grote interne verschillen binnen organisaties maken dat gemiddelden soms weinig representatief zijn. Daardoor is het moeilijk om de managementcultuur adequaat te bevragen op organisatie- of vestigingsniveau. Idealiter gebeurt dit op teamniveau, bij de leidinggevend van de teams. Op die manier kan een betere koppeling worden gemaakt met de werknemersvragenlijst, waarin vragen over de directe leidinggevende aan bod komen, en kunnen discrepanties tussen de percepties van leidinggevend en werknemers nauwkeuriger worden onderzocht.
- Inzichten van recent aangestelde managers wijken mogelijk af van historische realiteit.
- Inspanningen van leidinggevend worden niet altijd (h)erkend, zeker bij minder taalvaardige of lager opgeleide werknemers.

3.6.4 Besluit

Het pilootproject vormde een verkennende stap in het onderzoeken van de haalbaarheid van een grootschalige organisatiebevraging in Vlaanderen. Op basis van de gecombineerde procedurele en methodologische beperkingen moet echter worden geconcludeerd dat een opschaling deels mogelijk is, maar heel tijds- en kostenintensief zou zijn. De beperkingen situeren zich op meerdere niveaus waardoor onze algemene beoordeling is dat een grootschalige uitrol bijzonder moeilijk zou zijn.

Hieronder worden de grootste methodologische en praktische kanttekeningen samengevat. Een eerste uitdaging betreft het mobiliseren van een voldoende groot en heterogeen aantal organisaties om tot deelname bereid te zijn. In dat opzicht is samenwerking met externe preventiediensten essentieel, omdat de bevraging zo geïntegreerd kan worden in de verplichte risicoanalyse voor psychosociale risico's. De (HR-)managers kunnen dan weer door hen aangeschreven worden om de organisatievragenlijst in te vullen. Door de uitgesproken bevragsmoeheid in Vlaanderen lijkt het weinig realistisch om op een andere manier een voldoende groot en divers staal samen te stellen.

Daarnaast dient men zich bewust te zijn van de beperkingen die inherent zijn aan het gebruik van één uniforme vragenlijst voor het management van sterk uiteenlopende organisaties. Hoewel een gestandaardiseerde benadering de vergelijkbaarheid van resultaten bevordert, zullen niet alle vragen in elke context even relevant of betekenisvol zijn. Het ontwikkelen van meerdere, op maat gemaakte vragenlijsten voor verschillende organisatiecategorieën zou daarentegen het oorspronkelijke doel ondermijnen om één geïntegreerd meetinstrument te creëren dat breed inzetbaar is binnen de Vlaamse context.

Het thema managementcultuur lijkt bovendien geschikter om op teamniveau te worden bevraagd, aangezien dit concept nauwer aansluit bij interacties binnen kleinere organisatorische eenheden dan bij de organisatie als geheel. Om dit thema te behouden zou het teamniveau in de bevraging geïntegreerd moeten worden – wat de complexiteit van het onderzoeksopzet nog vergroot.

Verder dient rekening te worden gehouden met een inherente kip-en-ei-problematiek die eigen is aan dit type onderzoek. Zo kan een geobserveerd verband tussen een uitgebreid welzijnsbeleid en een slechtere gezondheidsstatus van werknemers evenzeer wijzen op organisaties die al geconfronteerd worden met welzijnsproblemen en hier actief op proberen in te grijpen. De richting van het verband blijft in dergelijke gevallen dus ambigu. Bijgevolg dienen de resultaten altijd met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. De gehanteerde methodologie laat immers niet toe om causale verbanden vast te stellen, waardoor de bevindingen voornamelijk indicatief van aard zijn. Voor thema's waar de causaliteitsvraag centraal staat, zijn longitudinale panelmetingen of quasi-experimentele designs nodig. Een gefaseerde invoering van deconnectieregels of het herontwerpen van teamstructuren maken het mogelijk om het kip-of-ei-vraagstuk te doorbreken en de impact van organisatiepraktijken op uitkomsten zoals werkkwaliteit, ervaren leiderschap en gezondheid overtuigender te identificeren. Aanvullend kan kwalitatief onderzoek percepties van managers en werknemers contextualiseren en mechanismen verduidelijken die in

kwantitatieve analyses verhuld blijven. Een gewone opschaling van de organisatiebevraging kan dit probleem dus niet verhelpen.

Tot slot vormt ook de afbakening van het organisatieniveau een belangrijk aandachtspunt. Enkel vestigingen die over voldoende autonomie beschikken, komen in aanmerking voor deelname. Het is essentieel dat reeds bij de aanvang van het onderzoek aan alle betrokken partijen duidelijk wordt gecommuniceerd op welk niveau de bevraging zich richt.

Een grootschalige organisatiebevraging kan waardevolle inzichten opleveren, maar de verwachtingen moeten realistisch blijven. Een volledig geïntegreerde en universeel toepasbare vragenlijst die alle onderzoeksvragen uit dit project op een bevredigende manier beantwoordt, is niet haalbaar. Een multi methodische onderzoeksaanpak is aangewezen, waarbij specifieke thema's — zoals managementcultuur — op een verschillend analytisch niveau worden gemeten. Voor thema's waarin de causaliteitsvraag centraal staat, verdient het aanbeveling gebruik te maken van methoden zoals longitudinale panelmetingen of quasi-experimentele onderzoeksdesigns. Deze kwantitatieve benaderingen kunnen complementair worden aangevuld met kwalitatief onderzoek, teneinde de resultaten beter te contextualiseren en te duiden. Een dergelijke aanpak vraagt een omvangrijk onderzoeksopzet met diverse analysetechnieken en gaat daarom verder dan een 'eenvoudige opschaling' van het pilootproject. Op basis van de procedurele en methodologische beperkingen die het pilootproject aan het licht bracht, moet dan ook geconcludeerd worden dat een opschaling van de organisatiebevraging in de gegeven context niet haalbaar is. Voor een dergelijk opzet zou het in de toekomst aangewezen kunnen zijn een integratie en harmonisatie van (bestaande) dataverzamelingen van welzijnspartners (o.a. sociale secretariaten, preventie- en HR-diensten) binnen organisaties te overwegen

4 BEVRAGING VAN ZELFSTANDIGEN

Auteurs: Lise Szekér & Karolien Lenaerts

4.1 Context

De bevraging voor zelfstandigen wordt ontwikkeld vanuit hetzelfde startpunt als de bevraging bij de werknemers. Dit impliceert dat de doelstellingen gelijklopend zijn. We verwijzen voor een uitgebreide toelichting dan ook naar hoofdstuk 2.

Kort samengevat heeft deze bevraging bij zelfstandigen **volgende doelstellingen**:

Het ontwikkelen van een instrument ...

- Voor het op representatieve wijze meten van kwaliteit van werk (KvhW) in Vlaanderen.
- Dat WEWIS kan overnemen (meer bepaald de bevraging moet herhaalbaar zijn, maar niet op zichzelf).
- Dat het Vlaamse beleid toelaat om hun hefboomen in te zetten om KvhW te verbeteren.
- Dat de impact van het Vlaamse beleid, rond KvhW, kan evalueren.
- Dat geen duplicaat is van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM), maar net streeft naar complementariteit (meer bepaald: WBM inspireren met enerzijds beknoptere meetschalen voor reeds bevroegde concepten, en anderzijds het aanbieden van goede meetschalen voor innovatieve concepten en thema's).
- Dat zich richt op zelfstandigen.
- Waarvan de meting in het VIONA-project de nulmeting vormt: de bevraging is enerzijds een validatie-oefening voor de gebruikte schalen (zeker voor innovatieve concepten). Anderzijds moet ze ook bruikbare inzichten opleveren (hetgeen bedoeld wordt met de term 'nulmeting'). Dit maakt het mogelijk de overlap met de werkbaarheidsmonitor verder te reduceren en meer in te zetten op de innovatieve thema's.
- Met aandacht voor onderbelichte aspecten tot nu toe, een innovatieve focus in het instrument.

4.1.1 Doelstellingen bevraging bij zelfstandigen

Binnen deze context werd ook een bevraging ontwikkeld gericht op zelfstandigen.

Hierbij beschouwen we **zelfstandigen** zowel in de strikte zin (cfr definitie “natuurlijk persoon die een beroepsactiviteit uitoefent zonder hiervoor verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst of een ambtenarenstatuut, waarbij de beroepsactiviteit op regelmatige basis wordt uitgevoerd, en met een winstoogmerk¹⁸) als in de iets ruimere zin, waarbij we ook

¹⁸ <https://www.rsvz.be/nl/wie-zelfstandige>

de *bedrijfsleiders van (zeer) kleine organisaties* met slechts enkele werknemers (minder dan 10 werknemers) meenemen in deze bevraging. We spreken voor de eenvoud hier over zelfstandigen.

Tot slot focussen hierbij specifiek op zelfstandigen in *hoofdberoep*. Dit doen we omdat een combinatie van werknemer en zelfstandige in bijberoep een extra complexiteit toevoegt zowel voor de respondent (welke vragenlijst beantwoorden, vanuit welke activiteit de vragen beantwoorden, etc.), als voor de analyses nadien (voldoende grote groep, hoe antwoorden interpreteren, hoe zwaar kan het bijberoep doorwegen, etc.). Deze complexiteit lijkt ons moeilijk te vatten in een brede bevraging, meer toegespitst surveyonderzoek of een kwalitatieve benadering van deze doelgroep lijkt ons meer aangewezen.

4.2 Inhoud van bevraging

Deze bevraging wil enerzijds algemene aspecten van het werk en het werkgerelateerde welzijn van deze zelfstandigen in kaart brengen, maar anderzijds ook inzoomen op enkele thema's die specifiek relevant zijn voor deze doelgroep: financiële onzekerheden, entrepreneurial job demands (werkeisen gerelateerd aan ondernemen zoals bereikbaarheidsdruk, administratieve druk, verantwoordelijkheid, ...), werk-privé conflicten en de tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen.

4.2.1 Praktische aspecten kort samengevat

Om te beginnen wordt uiteraard de verplichte vraag opgenomen waarbij de deelnemer geïnformeerd wordt over hoe omgegaan wordt met de verstrekte gegevens en het akkoord geeft om deel te nemen. Een dergelijke vraag is verplicht vanuit de GDPR wetgeving en vanuit de ethische commissie van de KU Leuven. Gezien de samenwerking met een panelbureau, werd er hier gekozen om enkel het privacy statement van het panelbureau op te nemen, om te vermijden dat er 2 privacy statements naast elkaar gebruikt werden.

Daarnaast worden voor de eigenlijke bevraging van start gaat enkele vragen gesteld om zeker te zijn dat de persoon wel degelijk een zelfstandige is of bedrijfsleider van een kleine onderneming (in hoofdberoep). Indien hieruit blijkt dat de respondent toch een werknemer is, wordt deze doorverwezen naar de bevraging voor werknemers. Anderzijds worden ook respondenten vanuit de werknemersbevraging doorverwezen naar deze bevraging wanneer uit de eerste vragen blijkt dat ze eigenlijk zelfstandige in hoofdberoep zijn. Daarnaast worden respondenten die geen zelfstandige of werknemer zijn, uitgesloten van deze bevragingen. Uiteindelijk werd de vraag opgenomen die deel uitmaakt van de standaardinformatie die door het panelbureau verzameld wordt van zijn panelleden. Ondanks het feit dat de uitnodiging voor deelname reeds gebaseerd wordt op de informatie die beschikbaar is bij het panelbureau hieromtrent, wordt deze vraag opnieuw gesteld bij het begin van de vragenlijst om zeker te zijn dit niet recent gewijzigd is. De opgenomen vraag is meer gedetailleerd dan wat nodig is voor het huidige onderzoek, maar werd zo overgenomen omdat dit eenvoudiger werkte in de samenwerking met het panelbureau. Concreet wordt er gevraagd naar:

Dagelijkse activiteit of hoofdberoep:

- Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel & Zelfstandig in hoofdberoep of zaakvoerder met personeel → deelname aan de bevraging zelfstandigen
- Arbeider privésector, bediende privésector, ambtenaar in openbare sector of het onderwijs → omgeleid naar de werknemersbevraging
- Alle andere → einde vragenlijst. Ze krijgen volgende boodschap “Sorry, maar we zoeken voor deze studie personen met een ander profiel.”

Actief aan het werk: we focussen enkel op mensen die in de voorbije 4 weken ook actief aan het werk waren.

Postcode: enkel postcodes in Vlaanderen worden behouden, gezien de focus op Vlaamse zelfstandigen.

Concept	Items	Bron	Vraag
Akkoord deelname	1	Verplichte vraag vanuit ethische commissie	Ik heb het privacy statement gelezen en begrepen, en ik stem toe om deel te nemen.
Selectievraag zelfstandige	1	Vraag vanuit paneldataset.	Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep? ○ Leerling, student of in beroepsopleiding ○ Arbeider privésector (profit of non-profit) ○ Bediende privésector (profit of non-profit) ○ Ambtenaar in de openbare sector of het onderwijs ○ Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel (vrij beroep, handelaar, freelancer, bestuurder ...) ○ Zelfstandige in hoofdberoep of zaakvoerder met personeel (ondernemer, bedrijfsleider ...) ○ Helper – medewerkend familielid zonder vergoeding ○ Huisvrouw/man (verzorgt het eigen huishouden) ○ Werkzoekend/werkloos ○ Op pensioen, vervroegd pensioen of brugpensioen ○ Permanent of langdurig arbeidsongeschikt (invaliditeit, ziekte, ...) ○ Andere situatie zonder betrekking
Selectievraag zelfstandige	1	WBM	Was je in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk? ○ Ja ○ Nee → einde vragenlijst
Regio	1	Vraag uit paneldataset	Wat is de postcode van je woonplaats? (open vraag
Totaal	4		

Tabel 23: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als selectievragen
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.2 Basismeting essentiële werkkenmerken

Voor zelfstandigen kiezen we ervoor om **dezelfde basismeting** van essentiële werkkenmerken mee te nemen in de bevraging. Voor een uitgebreide toelichting hierrond, verwijzen we daarom naar de bevraging van werknemers.

Deze basismeting wordt echter wel in beperkte mate aangepast, omdat niet alle concepten relevant of even duidelijk zijn in de context van een zelfstandige. Onderstaande tabel geeft een

overzicht hiervan. Volgende concepten worden op dezelfde wijze bevraagd als werknemers aan de hand van in totaal 9 items.

- Taakautonomie
- Taakvariatie
- Vaardigheidsbenutting
- Inspraak
- Werkintensiteit/werkdruk
- Rolconflict
- Emotioneel belastend werk
- Fysiek belastend werk

Het concept *jobonzekerheid* is erg specifiek aan de context van werknemers. In een specifiek thema wordt er echter gekeken naar financiële uitdagingen en andere aspecten van onzekerheden (o.a. financiële onzekerheid, afhankelijkheid van 1 klant, etc.) waarmee zelfstandigen geconfronteerd worden. Daarom wordt jobonzekerheid hier niet meegenomen.

Sociale steun van collega's en van leidinggevende is specifiek aan een werknemerscontext. We vervangen dit hier met een meer algemene vorm van *sociale steun/ sociaal netwerk*. Het hebben van een sociaal netwerk waarop men kan terugvallen voor hulp, emotionele ondersteuning, informatie, ... kan een belangrijk hulpmiddel zijn voor een zelfstandige om te gaan met de specifieke uitdagingen, onzekerheden en werkeisen waarmee ze geconfronteerd worden (Alshibani & Volery, 2021). Daarom kiezen we er hiervoor om dit sociaal netwerk uitgebreider te bevragen, aan de hand van 4 items. Enerzijds wordt het hoogst ladende item¹⁹ meegenomen wanneer naar werkkenmerken in het algemeen gekeken wordt en verschillend werkkenmerken samengenomen worden. Hier beperken we ons tot 1 item om dit concept een gelijkwaardig aandeel te geven in de algemene meting van werkkenmerken (meerdere items zou dit zwaarder laten doorwegen). Anderzijds laat dit ons toe om ook de specifieke rol (moderatie/mediatie) van het sociale netwerk/sociale steun mee te nemen wanneer we die relatie tussen bepaalde uitdagingen en het welzijn van zelfstandigen bekijken. Hiervoor kan het concept sociaal netwerk dan vormgegeven worden aan de hand van de 4 items.

¹⁹ Op basis van de Cronbachs Alpha. Dit item is *"Er is altijd iemand die me kan opvrolijken als ik neerslachtig ben"*.

Concept	Items	Bron	Vraag	(Hoofdvraag &) Antwoordmogelijkheden	Relatie met WBM
Taakautonomie	2	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak kan je zelf bepalen hoe je jouw werk uitvoert? Hoe vaak kan je zelf de inhoud van je werk bepalen?	Hieronder volgen enkele vragen over jouw huidig werk. Hoe vaak is deze uitspraak op je werk van toepassing? Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Niet in WBM
Taakvariatie	1	Selectie uit SIMPH	Is je werk gevarieerd?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	In WBM, hier 1 item
Vaardigheidsbenutting	1	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak leer je nieuwe dingen op het werk?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	In WBM, hier 1 item
Inspraak	1	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak kan je (mee)beslissen over dingen die met je werk te maken hebben?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Niet in WBM
Werkdruk	1	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak moet je hard werken (om iets af te krijgen)?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	In WBM, hier 1 item
Rolconflict	1	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak krijg je tegenstrijdige opdrachten?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Niet in WBM
Emotioneel belastend werk	1	Selectie uit SIMPH	Hoe vaak word je in je werk met dingen geconfronteerd die jou persoonlijk raken?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	In WBM, hier 1 item
Fysieke belastend werk	1	FEPA studie	In welke mate is je werk fysiek zwaar?	Schaal 1 tot 6 van helemaal niet fysiek zwaar naar fysiek heel zwaar.	WBM uitgebreid – hier 1 ander item
Sociale steun/sociaal netwerk	4	Alshibani & Volery, 2021	Er is altijd iemand die me kan opvrolijken als ik neerslachtig ben. Als ik hulp nodig heb, weet ik meestal iemand te vinden die me kan helpen. Ik heb vaak hulp nodig van anderen, maar ik krijg die hulp niet.* Ik voel me vaak erg eenzaam.*	In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen? Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord	Anders in WBM
Totaal	13				

Tabel 24: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als algemene werkkenmerken

De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

* Vraag om te keren bij schaalconstructie

4.2.3 Aspecten van werkbeleving en welzijn

Ook voor de werkbeleving en welzijn nemen we de concepten van de werknemersbevraging over die relevant zijn in de context van zelfstandigen en kleine ondernemers. Voor de motivatie en details hier rond verwijzen we bijgevolg graag naar de toelichting van de werknemersbevraging. Concreet gaat het over volgende 6 aspecten van werkbeleving en welzijn:

- Stress
- Burn-outklachten
- Bevlogenheid
- Gezondheid (algemeen)
- Autonome motivatie
- Absenteïsme

Daarnaast kijken we ook nog naar enkele bijkomende aspecten van welzijn en werkbeleving:

- Bij zelfstandigen kiezen we ervoor om naast absenteïsme ook te vragen naar *presenteïsme*. Dit laat ons toe meer zicht te krijgen op het gedrag van zelfstandigen bij ziekte, en de relaties hiervan met bepaalde stressoren waarmee zelfstandigen geconfronteerd worden. We gebruiken hiervoor de 1-item meting van Cicei et al. (2013).
- Daarnaast bevragen we ook het concept '*volhardend ondernemerschap*' (Pietersen & Botha, 2021). Dit laat ons toe in kaart te brengen in welke mate de respondent verwacht om zijn zelfstandige activiteit verder te zetten in de komende 12 maanden. Dit is een indicatie van de duurzaamheid van de situatie waarin de zelfstandig zich bevindt.
- De *algemene tevredenheid* met het werk als zelfstandige wordt ook in kaart gebracht. Hiervoor baseren we ons op de vraag zoals opgenomen door Lamberts & Neyens (2018).

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de concepten die bevraagd worden. In totaal worden deze aspecten van werkbeleving en welzijn bevraagd met 18 items.

Concept	Items	Bron	Vragen		Opmerking
Stress	1	Elo et al., 2003	Hoe vaak ervaar je stress op het werk? Stress verwijst naar een toestand waarbij je je gespannen, rusteloos, zenuwachtig of angstig voelt of 's nachts de slaap niet kan vatten omdat je voortdurend over problemen nadenkt.	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Niet in WBM
Burn-outklachten	4	BAT-4	Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput. Ik kan geen belangstelling en enthousiasme opbrengen voor mijn werk. Op mijn werk kan ik te sterk emotioneel reageren, terwijl ik dat niet wou. Als ik aan het werk ben, kan ik me moeilijk concentreren.	De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe je je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is? Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Proxy in WBM, hier kortere meting voor hele concept burn-out
Bevlogenheid	3	UWES-3	Ik ben enthousiast over mijn job. Als ik werk voel ik me fit en sterk. Ik ga helemaal op in mijn werk.	De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe je je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is? Nooit – zelden – soms – vaak - altijd	Niet in WBM
Gezondheid	1	EWCS 2015	Hoe is jouw gezondheid in het algemeen?	Zeer slecht – Slecht – Redelijk – Goed – Zeer goed (– Geen antwoord)	Niet in WBM
(Autonome) motivatie	4	Selectie van MWMS, Gagné et al., 2005	... ik plezier heb in mijn werk. ... ik dit soort werk heel interessant vind. ... mijn werk in lijn ligt met mijn andere waarden. ... ik het zinvol vind om moeite te doen voor dit werk	In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken? Ik doe moeite voor mijn werk omdat ... Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord	Conceptueel anders ingevuld dan WBM
Amotivatie	1	Selectie van MWMS, Gagné et al., 2005	Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk	Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord	
Absenteïsme	1	WBM	Hoeveel keer bleef je 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	Idem WBM

Presenteïsme	1	Cicei et al., 2013	Hoe vaak is het in de afgelopen 12 maanden gebeurd dat je naar jouw werk bent gegaan ondanks het gevoel dat je echt had moeten stoppen met werken vanwege jouw gezondheidstoestand?	Geen enkele keer – 1 keer – 2 keer – 3 of 4 keer – 5 keer of meer	
Volhardend ondernemerschap	1	Pietersen & Botha, 2021	Hoe waarschijnlijk is het dat je de komende 12 maanden jouw job als zelfstandige zult blijven uitoefenen, ondanks obstakels en nieuwe kansen?	Zeër onwaarschijnlijk – onwaarschijnlijk - ik weet het niet – waarschijnlijk – zeer waarschijnlijk	
Algemene tevredenheid	1	Lamberts & Neyens, 2018	Hoe tevreden ben je met je job als zelfstandige?	Kan niet slechter – Ontevreden – Gemengd – Tevreden – Kan niet beter	
Totaal	18				

Tabel 25: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst als indicatoren voor werkbeleving en welzijn
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.4 Relevante achtergrondkenmerken van persoon en activiteiten

Ook voor zelfstandigen nemen we een set van achtergrondkenmerken mee van zowel de persoon als diens zelfstandige activiteiten.

4.2.4.1 Persoonlijke achtergrondkenmerken

Net als bij werknemers bevragen we zelfstandigen over volgende achtergrondkenmerken. We verwijzen bijgevolg ook hier naar de conceptnota van werknemers voor de details en motivatie.

- Leeftijd
- Geslacht
- Opleidingsniveau
- **Gezinssituatie**: hierbij nuanceren we de vraag over de professionele activiteiten van de partner nog iets meer, waardoor we zicht krijgen of de partner als werknemer of zelfstandige werkt.
- **Migratieachtergrond**: ook hier gebruiken we de module ontwikkeld door WBM.
- **Veerkracht**: ook voor zelfstandigen lijkt dit een persoonlijk kenmerk dat een grote rol kan hebben in hoe men omgaat met uitdagingen en werkeisen, waardoor dit een moderator of mediator kan zijn naar welzijnsuitkomsten toe.
- **Zelfeffectiviteit** ook voor zelfstandigen lijkt dit een persoonlijk kenmerk dat een grote rol kan hebben in hoe men omgaat met uitdagingen en werkeisen, waardoor dit een moderator of mediator kan zijn naar welzijnsuitkomsten toe.
- **Chronische beperking**: idem werknemers.

We formuleren geen specifieke onderzoeksvragen omtrent deze persoonlijke achtergrondkenmerken, maar kiezen er hier voor om dit te integreren in de andere gekozen thema's, waarbij er soms een onderzoeksvraag zal zijn die aandacht heeft voor één of meerdere risicogroepen. Daarbij gaan we enkel kijken naar subgroepen waarbij er voldoende respondenten zijn om representatieve uitspraken te kunnen doen, nl. ongeveer 200 respondenten.

Concept	Items	Bron	Vraag	Toelichting en vergelijking met WBM
Geslacht	1	WBM / vraagstelling zoals in panel voorzien	Geslacht: man – vrouw - ander	Zelfde antwoordopties WBM
Leeftijd	1	WBM / vraagstelling zoals in panel voorzien	Wat is je geboortjaar? (open)	Gelijkaardig aan WBM Wordt nadien naar leeftijdscategorieën opgedeeld.
Opleidingsniveau	1	vraagstelling zoals in	Wat is jouw hoogste behaalde diploma?	gelijkaardig WBM – vraagstelling is

		panel voorzien	- o Geen diploma - o Lager onderwijs - o Eerste of tweede graad secundair onderwijs - o Hoger secundair onderwijs (derde graad) - o Postsecundair onderwijs (bv. 7de jaar) - o Hoger beroepsonderwijs - o Professionele bachelor (graduaatsdiploma) - o Academische bachelor (kandidatuursdiploma) - o Master aan een hogeschool (Hogeschoolonderwijs van het lange type - 2 cycli) - o Master aan een universiteit (licentiaat, ingenieur, arts) - o Doctoraat	herleidbaar naar de categorieën van WBM
Migratieachtergrond	4	StIA	Wat was je nationaliteit bij geboorte? Wat is je huidige nationaliteit? Wat was de nationaliteit van jouw vader bij zijn geboorte? Wat was de nationaliteit van jouw moeder bij geboorte? <i>(Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden)</i> - o Belg - o EU (dit duidt op een nationaliteit van een land binnen de Europese Unie (niet Belg)) - o Niet-EU (dit duidt op een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie) - o Weet niet	Module van StIA
(chronische) beperking	1	WBM	Ervaar je in je dagelijkse bezigheden (thuis, op je werkplek, in je vrije tijd, ...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke of psychische ziekte? - o Ja, erg - o Ja, in zekere mate - o Nee	Idem WBM – psychische ziekte toegevoegd naar analogie van ESS 2023
Gezinssituatie	4	WBM	Woon je samen met een partner? - o Ja - o Nee Heeft jouw partner een job (eventueel als zelfstandige)? - o Ja, als werknemer - o Ja, als zelfstandige in hoofdberoep - o Nee Heb je kinderen? - o Ja, inwonende kinderen	Idem WBM, 2 conditionele vragen, aangevuld met 1 item

			○ Ja, uitwonende kinderen ○ Ja, zowel inwonende als uitwonende kinderen ○ Nee Wat is de leeftijd van jouw jongste (inwonende) kind? (open vraag)	
Zelfeffectiviteit	1	Psycones (Guest et al., 2010)	In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen? Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan. Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord.	
Veerkracht	2	Selectie van BRCS, Sinclair & Wallston, 2004	In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen? Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan. Ik bepaal zelf mijn reactie op wat mij overkomt in mijn leven. Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord.	
Totaal	15			

Tabel 26: Overzicht persoonlijke achtergrondkenmerken
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.4.2 Achtergrondkenmerken gerelateerd aan de zelfstandige activiteit

Met deze vragen willen we een zicht krijgen op de specifieke kenmerken van de zelfstandige activiteit. Deze kunnen namelijk een aanzienlijke rol spelen in de mate waarop bepaalde uitdagingen of stressoren een directe of minder persoonlijke impact hebben het alledaagse leven van de zelfstandige of kleine ondernemer.

- **Sector van de zelfstandige activiteit:** we bevragen dit analoog als bij de werknemers
- **Anciënniteit als zelfstandige:** hiermee brengen we in kaart hoe lang de respondent reeds als zelfstandige actief is. De mate van ervaring kan een rol spelen in hoe (intens) bepaalde uitdagingen of werkeisen ervaren worden. We gebruiken hiervoor de vraag uit de werkbaarheidsmonitor
- **Type zelfstandige activiteit:** hiermee willen we een onderscheid maken tussen een 1-manszaak, familiezaak, partners in een kleine onderneming, ...
- **Type zelfstandige:** we maken een onderscheid tussen solo zelfstandigen, zelfstandigen in werken in familieverbanden en zelfstandigen met professionele partners.
- **Aantal werknemers:** indien er sprake is van een kleine onderneming, bevragen we ook hoeveel werknemers men tewerkstelt. Hiervoor gebruiken we de vraag uit de werkbaarheidsmonitor.
- **Combineren van meerdere jobs:** hiermee brengen we in kaart of men naast de zelfstandige hoofdactiviteit ook nog andere zelfstandige activiteiten heeft, of dat men ook nog werkt als werknemer, flexijobber, ... Deze vraag wordt gebaseerd op de vraag

uit de EWCS 2015 (Q27) en aangevuld om de Belgische context voldoende te omvatten.
We focussen in de bevraging op zelfstandigen in hoofdberoep.

We formuleren geen specifieke onderzoeksvragen omtrent deze achtergrondkenmerken van de zelfstandige activiteit, maar kiezen er hier voor om dit te integreren in de andere gekozen thema's, waarbij er soms een onderzoeksvraag zal zijn die een onderscheid maakt tussen verschillende groepen van zelfstandigen. Daarbij gaan we enkel kijken naar subgroepen waarbij er voldoende respondenten zijn om representatieve uitspraken te kunnen doen, nl. ongeveer 200 respondenten.

Concept	Items	Bron	Vraag	Hoofdvraag & antwoordmogelijkheden		Toelichting en vergelijking met WBM
Sector	1	WBM	In welke sector werk je?	openbaar bestuur politie - defensie post openbaar vervoer onderwijs ziekenhuizen rusthuizen gezins- en bejaardenhulp sociaal cultureel werk jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk kinderopvang, centrum geestelijke gezondheidszorg maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie overige overheid en social profit: (open vraag) groothandel detailhandel (winkel) horeca transport	garages banken en verzekeringen telecommunicatie dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaak in gezinnen) zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven) overige diensten: (open vraag) productie van textiel, confectie metaalindustrie bouw productie van voeding chemie hout en papier gas, water, elektriciteit drukkerij, uitgeverij overige industrie: (open vraag) land- en tuinbouw bosbouw of visserij	Idem WBM
Type zelfstandige activiteit	1	EWCS 2025 Q8b	Welk van volgende omschrijvingen is van toepassing op jouw belangrijkste betaalde activiteit? (meerdere antwoorden mogelijk) Ik ben enige directeur/eigenaar van een bedrijf Ik ben partner binnen een bedrijf of beroepspraktijk Ik werk voor mezelf Ik werk als onderaannemer Ik doe freelancewerk Ik ontvang een loon van een gespecialiseerd kantoor of agentschap Andere, licht toe Ik weet het niet of geen antwoord			

Type zelfstandige	1	WBM	Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van je zelfstandige activiteit? (het gaat niet om werk dat je eventueel uitbesteedt aan derden, zoals sociaal kantoor, boekhouder)	○ Nee ○ Ja maar enkel familieleden ○ Ja, ook derden (niet familieleden)	Idem WBM
Anciënniteit als zelfstandige	1	WBM	Hoe lang ben je reeds actief als zelfstandig ondernemer? (in je huidige onderneming of een andere)	○ minder dan 3 jaar ○ 3-5 jaar ○ 6-10 jaar ○ meer dan 10 jaar	Idem WBM
Aantal werknemers	1	WBM	Hoeveel personeelsleden stel je tewerk?	○ geen ○ 1 tot 4 ○ 5 tot 9 ○ 10 of meer	Idem WBM
Meerdere jobs	1	EWCS 2015 Q27	Heb je naast jouw belangrijkste zelfstandige activiteit nog andere betaalde jobs (als zelfstandige of werknemer)?	○ Nee, geen andere betaalde activiteit ○ Ja, als zelfstandige ○ Ja als werknemer ○ Ja, als flexijobber ○ Andere: (open vraag) ○ Ik weet het niet of geen antwoord	
Totaal	6				

Tabel 27: Overzicht achtergrondkenmerken van de zelfstandige activiteit
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.5 Thema 1: Financieel welzijn

Financieel welzijn is een belangrijke pijler van de levenskwaliteit van zelfstandigen. Het omvat zowel objectieve dimensies van de financiële situatie—zoals een voldoende en voorspelbaar inkomen, of de mate van financiële kwetsbaarheid, bijvoorbeeld door afhankelijkheid van één klant (OECD, 2020, 2024)—als een subjectieve dimensie, met name de ervaren financiële zorgen. Voor zelfstandigen is dit thema bijzonder relevant. Zij worden vaker geconfronteerd met inkomensschommelingen, beperkte sociale bescherming en verhoogde persoonlijke risico's dan werknemers in loondienst (Eurofound, 2024; Lamberts & Neyens, 2024). Geen opdrachten betekent geen inkomen. Dat creëert onzekerheden over zowel de persoonlijke financiële stabiliteit (“kan ik rondkomen?”) als de bedrijfscontinuïteit (“kan ik leveranciers en werknemers betalen?”). Zulke onzekerheden vormen een belangrijke stressor die zwaar kan wegen op het mentale en fysieke welzijn.

Concreet worden hiertoe volgende concepten in kaart gebracht in de bevraging:

- **Financiële zekerheid:** Dit wordt gemeten met 2 indicatoren:
 - **De mate waarin het gezin financieel kan rondkomen:** overgenomen uit EWCS2021 Q100
 - **Voorspelbaarheid van het inkomen:** overgenomen uit de EWCS2021 QN33F
- **Financiële kwetsbaarheid:** Dit wordt gemeten aan de hand van 4 indicatoren:
 - **Gezinsafhankelijkheid van het zelfstandigeninkomen:** vraag uit de WBM
 - **Verwachte impact van ziekte of ongeval:** EWCS 2015 Q91_1
 - **Gemak waarmee nieuwe klanten gevonden worden** EWCS 2021 Q 91_C
 - **Afhankelijkheid van 1 klant:** EWCS 2021 Q102
- **Financiële zorgen:** Worden gemeten met 4 items van Meuris & Leana (2018) en brengen in kaart in welke mate men zorgen ervaren heeft in de voorbije 2 weken gerelateerd aan de financiële situatie

Daarnaast willen we ook in kaart brengen hoe bepaalde persoonlijkheidskenmerken of omgevingsfactoren kunnen helpen om hiermee om te gaan. Hiertoe kijken we naar:

- **Veerkracht:** zie eerder
- **Zelfeffectiviteit:** zie eerder
- **Sociale steun:** gemeten met de 4-item schaal— zie werkkenmerken
- **Bronnen van steun:** in welke mate ervaart men ondersteuning vanuit verschillende kanten van zijn of haar sociaal netwerk, zoals gezin en partner, andere familieleden, professionele partner, professionele netwerk, een beroepsorganisatie, de overheid... (Lamberts & Neyens, 2018).

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1. **Prevalentie:**
 - a. In welke mate ervaren zelfstandigheden **financiële zekerheid**: voldoende inkomen en voorspelbaar inkomen?

- b. In welke mate ervaren zelfstandigen **financiële kwetsbaarheid**: afhankelijkheid voor gezinsinkomen, impact ziekte, afhankelijkheid van 1 klant, eenvoudig om nieuwe klanten te vinden?
 - c. In welke mate hebben zelfstandigen **financiële zorgen**?
2. *Risicogroepen:*
- a. Zien we verschillen voor **bepaalde groepen van zelfstandigen** in de mate van financiële zekerheid, kwetsbaarheid en zorgen?
 - b. Zijn er verschillen in financiële zekerheid, kwetsbaarheid en zorgen afhankelijk van het **type zelfstandige activiteit, meewerkende partner, ...?**
3. *Antecedenten:*
- a. In welke mate heeft de **afhankelijkheid van 1 klant en eenvoudig op nieuwe klanten te vinden** een invloed op de ervaring van financiële zekerheid en zorgen? (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische*)
 - b. Heeft de **anciënniteit** van de zelfstandige een invloed op financiële zekerheid en financiële zorgen?
 - c. Heeft het sociaal netwerk en de sociale ondersteuning een invloed op financiële zekerheid en financiële zorgen?
4. *Consequenzen:*
- a. Hoe hangt financiële zorgen, financiële zekerheid en financiële kwetsbaarheid samen met andere aspecten van **werkbeleving en gezondheid** van de zelfstandige?
 - b. Hoe hangt financiële zorgen, financiële zekerheid en financiële kwetsbaarheid samen met **volhardend ondernemerschap**?
 - c. Spelen **veerkracht of zelfeffectiviteit** een mediërende rol tussen financiële onzekerheden en het welzijn en de gezondheid van de zelfstandige, en volhardend ondernemerschap?
 - d. Speelt het hebben van een **sociaal netwerk** een mediërende rol (beschermende rol) tussen financiële onzekerheden en het welzijn en de gezondheid van de zelfstandige, en volhardend ondernemerschap?

Concept	Items	Bron	Vraag	
Afhankelijkheid van inkomen	1	WBM	In welke mate is je gezin afhankelijk van het inkomen uit jouw zelfstandige activiteit?	Helemaal niet - In beperkte mate - In belangrijke mate – Volledig - Geen antwoord / Weet niet
Voldoende inkomen	1	EWCS2021 Q100	In welke mate kan je als gezin financieel rondkomen, wanneer je alle bronnen van inkomsten samentelt?	Zeer gemakkelijk - Gemakkelijk - Eerder gemakkelijk - Met enige moeite- Met veel moeite - Ik weet het niet / geen antwoord

Voorspelbaarheid van inkomen	1	EWCS2021 QN33F	Kan je op voorhand inschatten hoeveel je in de komende 3 maanden zal verdienen?	Ja, zeer nauwkeurig - Ja, bij benadering - Nee - Ik weet het niet / geen antwoord
Financiële zorgen	4	Meuris & Leana, 2018	In de voorbije 2 weken, hoe vaak ... voelde je je bezorgd over je financiële situatie? Hoe vaak voelde je je tevreden over je financiële situatie? * Hoe vaak voelde je je overweldigd door financiële verplichtingen? had je niet voldoende geld?	Nooit – zelden – soms – vaak - altijd
Impact ziekte/uitval	1	EWCS 2015 Q91_1	Als ik langdurig ziek zou worden, zou ik financieel in moeilijkheden komen	Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord
Afhankelijkheid van klanten	2	EWCS 2015 Q 91_C & Q102	Het is voor mij gemakkelijk om nieuwe klanten te vinden Welk deel van je inkomsten ontvang u van jouw belangrijkste klant?	Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord
			Welk deel van je inkomsten ontvang u van jouw belangrijkste klant?	Minder dan 50% - 50% tem 75 %- Meer dan 75% - Geen antwoord
Bronnen van steun	6	Lamberts & Neyens, 2018	In welke mate voel je je in je werk als zelfstandige ondersteund door je gezin of partner? ... andere familieleden of vrienden? ... een professionele partner of medezaakvoerder? ... mensen uit je professionele netwerk? ... een beroepsorganisatie of federatie? ... de overheid?	Helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – deels akkoord, deels niet akkoord – eerder akkoord – helemaal akkoord
Totaal	16			

Tabel 28: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst omtrent financiële kwetsbaarheid
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.6 Thema 2: Entrepreneurial job demands

Een zelfstandige activiteit brengt een aantal werkeisen of job demands, of uitdagingen met zich mee, die eigen zijn aan de zelfstandige activiteit en context. (Sommige van deze job demands kunnen we ook herkennen bij managers of bedrijfsleiders van grotere bedrijven). Deze kunnen we 'entrepreneurial job demands' noemen. Ze verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten van ondernemerschap die een blijvende

belasting vormen en kunnen wegen op het welzijn en de gezondheid van zelfstandigen (Dijkhuizen et al., 2014).

Binnen deze bevraging willen we enkele van deze entrepreneurial job demands in kaart brengen en hun relatie met het welzijn en de werkbeleving onderzoeken.

Concreet gaat het over volgende entrepreneurial job demands:

- **Verantwoordelijkheidsdruk:** verantwoordelijkheid over het functioneren van het bedrijf, vertaald van Dijkhuizen et al., 2014
- **Omgaan met onzekerheid van functioneren van bedrijf:** o.b.v. De Witte & Van Hootegem, 2021
- **Bereikbaarheidsdruk:** vertaald van Dijkhuizen et al., 2014
- **Onzekerheid die gepaard gaat met technologische veranderingen:** Overgenomen van Roll et al., 2023

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1. *Prevalentie:*

- a. In welke mate ervaren zelfstandigen stressoren in hun job? Welke?
- b. In welke mate ervaren zelfstandigen bepaalde entrepreneurial job demands?
- c. Komen deze samen voor of niet?

2. *Risicogroepen:*

- a. Zien we verschillen voor **bepaalde groepen van zelfstandigen** in de mate en het type stressoren dat ze ervaren?
- b. Zien we verschillen voor **bepaalde groepen van zelfstandigen** in de mate en het type entrepreneurial job demands dat ze ervaren?

3. *Antecedenten:*

- a. In welke mate heeft de **veerkracht of zelfeffectiviteit** van de zelfstandige een invloed op de ervaring van entrepreneurial job demands? *(na controle voor de basis werkkenmerken en sociodemografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, sector?))*
- b. In welke mate hebben aspecten als anciënniteit, type zelfstandige activiteit, combineren van meerdere jobs een invloed op de ervaring van entrepreneurial job demands? *(na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken)*

4. *Consequenzen:*

- a. Hoe hangen **entrepreneurial job demands** samen met aspecten van werkbeleving en gezondheid van de zelfstandige?
- b. Hebben **entrepreneurial job demands** een invloed op aspecten van werkbeleving en gezondheid van de zelfstandigen, boven op de standaard werkkenmerken?
- c. Hoe hangen **entrepreneurial job demands** samen met volhardend ondernemerschap?

- d. Hebben *entrepreneurial job demands* een invloed op volhardend ondernemerschap, boven op de standaard werkkenmerken?

Concept	Items	Bron	Vraag	
Verantwoordelijkheidsdruk	3	Dijkhuizen et al., 2014	In welke mate voel je je 100% verantwoordelijk voor het functioneren van je zelfstandige activiteit? In welke mate voel je je 100% verantwoordelijk voor de tevredenheid van je klanten? In welke mate zou het falen van je zelfstandige activiteit aanvoelen als persoonlijk falen?	
Omgaan met onzekerheid over functioneren van bedrijf	3	De Witte & Van Hootehem, 2021	De kans bestaat dat ik binnenkort failliet ga Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn bedrijf Ik denk dat ik mijn bedrijf zal verliezen in de nabije toekomst	
Bereikbaarheidsdruk	3	Dijkhuizen et al., 2014	Hoe vaak voelt het alsof je 24u per dag beschikbaar moet zijn voor jouw bedrijf of zelfstandige activiteit? Hoe vaak lijkt het alsof je 24u per dag denkt aan jouw bedrijf of zelfstandige activiteit? Hoe vaak lijkt het alsof je 24u per dag bezig bent met jouw bedrijf of zelfstandige activiteit?	
Beroepsonzekerheid omwille van technologische veranderingen en automatisering - OCIS	3	Roll et al., 2023	(globaal) Ik ben ongerust dat mijn job zal verdwijnen door technologische veranderingen (Inhoud) Sommige taken of delen van mijn job zullen in de toekomst niet meer nodig zijn omwille van technologische evoluties (Competenties) Ik zal in de toekomst taken moeten uitvoeren in mijn job waar ik op dit ogenblik onvoldoende voor ben opgeleid	

Omgaan administratieve en fiscale taken	1	Eigen vraag	Een fiscale of administratieve procedure die mij stress geeft is ... (open vraag)	
Stressoren	8	Lamberts & Neyens, 2018; aangevuld met Meylemans et al., 2020 en eigen vraag	In welke mate vormen deze aspecten van jouw werk doorgaans de belangrijkste bronnen van stress? Administratieve belasting Wanbetalers Personeelsproblemen Werkdruk Nieuwe technologieën Eenzaamheid Onzekerheid over de toekomst Problemen met werk-privé combinatie	
Totaal	21			

Tabel 29: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst omtrent entrepreneurial job demands
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.7 Thema 3: Werk-privé conflicten

Een aantal ontwikkelingen in de maatschappij en het werk zorgen ervoor dat werk en andere aspecten meer met elkaar interfereren. Daarnaast is het ook eigen aan het werk van zelfstandigen dan ze veel autonomie hebben over de plaats, tijd, en manier waarop ze werken. Dit verhoogt ook de kans dat werk en privé in elkaar verweven geraken. Daarom willen we kijken hoe zelfstandigen hun werk-privé ervaren, welke conflicten ze ervaren en hoe dit gerelateerd is aan hun welzijn.

Daarnaast voelen zelfstandigen of kleine ondernemers soms echt de druk dat ze 24u op 24 bereikbaar en beschikbaar moeten zijn voor hun klanten en zelfstandige activiteit. Ze kunnen dit moeilijk loslaten en er soms ook niemand om deze verantwoordelijkheid mee te delen. In deze bevraging brengen we de bereikbaarheidsdruk in kaart, en kijken we welke factoren hiermee samenhangen, en hoe dit een invloed heeft op hun welzijn, werk-privé conflicten, etc.

Concreet kijken we daarom naar volgende aspecten:

- **Werk-privé conflicten:** we kijken hierbij enkel naar de negatieve impact van werk op privéleven (2-items) en de privé-situatie op het werk (2-items). Hiervoor gebruiken we een aangepaste versie van items uit de EWCS2015.
- **Bereikbaarheidsdruk:** selectie van items o.b.v. Dijkhuizen et al. (2014) – zie ook entrepreneurial job demands
- **Deconnectie:** we kijken hierbij enkel naar het concrete gedrag: in welke mate laat men zich storen door werk buiten de werkuren.

Daarnaast kijken we hier ook graag naar enkele **bijkomende aspecten** die een (mediërende of modererende) rol kunnen spelen m.b.t. werk-privé conflicten:

- Gezinsituatie (zie eerder)

- Veerkracht (zie eerder)
- Zelfeffectiviteit (zie eerder)
- Type zelfstandige activiteit: alleen, meewerkende familieleden, partners, werknemers (zie eerder)

Meer specifiek willen we volgende onderzoeksvragen in kaart brengen:

1. *Prevalentie:*
 - a. In welke mate werken ervaren zelfstandigen werk-privé conflicten (werk op privé, privé op werk, of beide)?
 - b. In welke mate ervaren zelfstandigen mogelijkheden tot deconnectie?
2. *Risicogroepen:*
 - a. Zien we verschillen voor **bepaalde groepen van zelfstandigen** in werk-privé conflicten?
 - b. Zien we verschillen voor **bepaalde groepen van zelfstandigen** in de mate van deconnectie?
3. *Antecedenten:*
 - a. In welke mate heeft de **veerkracht en zelfeffectiviteit** van de zelfstandige een invloed op de ervaring van werk-privé conflicten en bereikbaarheidsdruk? (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken*)
 - b. In welke mate heeft het **type zelfstandige activiteit** (alleen, meewerkende familielid, hebben van werknemers, partner zijn in een activiteit) een invloed op de ervaring van werk-privé conflicten en bereikbaarheidsdruk? (*na controle voor de basis werkkenmerken, sociodemografische kenmerken*)
 - c. Biedt het hebben van een **sociaal netwerk** een bescherming tegen deze bereikbaarheidsdruk?
4. *Consequenzen:*
 - a. Hoe hangt het ervaren van werk-privé conflicten samen met andere aspecten van werkbeleving en gezondheid van de zelfstandigen?
 - b. Hoe hangt het ervaren van bereikbaarheidsdruk samen met andere aspecten van werkbeleving en gezondheid van zelfstandigen?

Concept	Items	Bron	Vraag	Toelichting en vergelijking met WBM
Conflict werk op privé	2	Gebaseerd op EWCS 2015	Hoe vaak komt het voor dat je ... jezelf zorgen maakt over het werk op momenten dat je niet aan het werk bent? merkt dat jouw job je verhindert om de gewenste tijd aan je gezin, vrienden, huishouden of hobby's te besteden?	
Conflict privé op werk	2	Gebaseerd op EWCS 2015	Hoe vaak komt het voor dat je ... het moeilijk vindt om je te concentreren op je job omwille van niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden? merkt dat je door niet-werkgerelateerde	

			verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan je job kan besteden?	
Deconnectie (gedrag)	1		Laat je je buiten je werkuren storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten?	
Bereikbaarheidsdruk	3	Dijkhuizen et al., 2014	Hoe vaak voelt het alsof je 24u per dag beschikbaar moet zijn voor jouw bedrijf of zelfstandige activiteit? Hoe vaak lijkt het alsof je 24u per dag denkt aan jouw bedrijf of zelfstandige activiteit? Hoe vaak lijkt het alsof je 24u per dag bezig bent met jouw bedrijf of zelfstandige activiteit?	Zie eerder
Totaal	5 (+3)			

Tabel 30: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst omtrent werk-privé conflicten
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.8 Thema 4: Tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen

Net als bij werknemers, blijkt uit onderzoek dat de tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen een belangrijke voorspeller is voor het welzijn en de gezondheid van de zelfstandige (Gevaert et al., 2020). Op basis van de data van de EWCS werd tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen reeds een aantal keer in kaart gebracht. In onze bevraging willen we deze aspecten ook meenemen, zodat een indicator voor tewerkstellingskwaliteit bij zelfstandigen berekend kan worden. Hiervoor baseren we ons enerzijds op de bestaande vragen o.a. vanuit de EWCS (2015 en 2021), en vragen die gehanteerd worden in de EPRES-bevraging voor werknemers²⁰. Daarbij willen we een meting van tewerkstellingskwaliteit voorzien die ook de dimensies bevraagt die niet opgenomen zijn in de EWCS, en die toelaat dit te meten in de Belgische context (wat soms specifieke terminologie vraagt). Bijgevolg werd er gezocht naar vragen om elk van de dimensies van tewerkstellingskwaliteit af te dekken.

Tewerkstellingskwaliteit omvat zes dimensies binnen de arbeidsvoorwaarden - en verhoudingen, die verwijzen naar de domeinen waarbinnen flexibilisering en deregulering plaatsvindt op onze arbeidsmarkt: (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid (hoogte en stabiliteit van het inkomen), (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) onderhandelingsmacht (Julià et al., 2017; Vanroelen et al., 2023).

Een aantal dimensies van de tewerkstellingskwaliteit werden in eerdere thema's reeds meer in details bekeken. Door nog enkele vragen toe te voegen kunnen we ook een indicator maken van de tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen. De tabel hieronder geeft een overzicht van de bijkomende concepten die hiervoor in kaart gebracht worden:

- **Stabiliteit van tewerkstelling:** Bijkomend brengen we in kaart in welke mate het een vrije keuze is om als zelfstandige te werken. Wanneer
- **Werktijden:**

²⁰<https://brispo.research.vub.be/sites/default/files/2024-02/IDWP2023-2.pdf>

- *Overwerk*: Dit wordt in kaart gebracht door te kijken naar de verhouding van het aantal uren dat in realiteit gewerkt wordt versus het gewenste aantal uren
- *Atypische werktijden*: in welke mate wordt er op atypische werkuren gewerkt
- *Oorzaak atypische werktijden*: daarnaast brengen we in kaart of deze atypische werkuren een bewust of vrije of gedwongen keuze zijn.
- **Ontwikkeling van vaardigheden**: dit wordt bevraagd met 1 item over het volgen van trainingen, dat bijna analoog is aan de vraag bij de werknemersbevraging
- **Onderhandelingsmacht**: Dit brengen we beknopt in kaart, door zelfstandigen te bevragen over hun lidmaatschap bij een belangen vertegenwoordigende vereniging.

Daarnaast geeft onderstaande tabel ook een overzicht van de concepten die ook deel uitmaken van de tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen, maar al in eerdere thema's specifiek aan bod kwamen

- **Stabiliteit van de tewerkstelling**: Bijkomend kunnen ook de vragen over hoe men omgaat met onzekerheid over het functioneren van het bedrijf – uit het deel rond entrepreneurial job demands – deze indicator mee vormgeven.
- **Economische duurzaamheid**: Hiervoor kijken we naar de vragen die reeds opgenomen werden rond financieel welzijn van zelfstandigen. Deze laat ook toe om een indicator rond economische duurzaamheid te maken. Meer concreet worden volgende concepten meegenomen:
 - Voldoende inkomen
 - Afhankelijkheid van het inkomen
 - Voorspelbaarheid van het inkomen
 - Afhankelijkheid van klanten
- **Werktijden**: Om een inschatting te maken omtrent de werktijden, kijken we daarnaast ook nog of de zelfstandige *meerdere jobs combineert*. Dit laat ons toe om in te schatten of de werkuren uit deze zelfstandige activiteit de enige zijn, of dat de zelfstandige daarnaast nog bijkomende uren werkt.
- De dimensie **rechten en sociale bescherming** werd niet in kaart gebracht in de bevraging, omdat dit een heel breed concept is, waarbij heel uiteenlopende aspecten een rol spelen. Dit is bijgevolg onmogelijk om met een beperkt aantal vragen op een valide manier in kaart te brengen voor het brede spectrum aan zelfstandigen en kleine ondernemers.

Aan de hand van bovenstaande indicatoren kunnen volgende onderzoeksvragen onderzocht worden;

1. Prevalentie:
 - a. Wat is de status van de verschillende dimensies (zie boven) van tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen op de Vlaamse arbeidsmarkt?
 - b. Wat is de gemiddelde tewerkstellingskwaliteit van zelfstandigen in Vlaanderen?
2. Risicogroepen:

- a. Wat is de status van de tewerkstellingskwaliteit naar gender, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, beroepspositie, sectoren, mensen met chronische beperking, gezinssituatie, ...?
- b. Welke specifieke groepen van zelfstandigen krijgen te maken met uitgesproken lage en uitgesproken hoge scores van tewerkstellingskwaliteit?
3. Relaties met andere aspecten van het werk?
 - a. Hoe hangt de tewerkstellingskwaliteit samen met de basiswerkkenmerken (zie eerder).
 - b. Wat is de relatie van tewerkstellingskwaliteit (als geheel of de individuele dimensies) en de welzijnsuitkomsten van zelfstandigen? (bijkomende voorspeller, mediator, moderator?)
4. Gevolgen:
 - a. Wat is de relatie tussen tewerkstellingskwaliteit en verschillende aspecten van werkbeleving en gezondheid op de Vlaamse arbeidsmarkt, inclusief **volhardend ondernemerschap**?

Concept	Items	Bron	Voorbeeld item of alle items	Toelichting en vergelijking met WBM
Stabiliteit van de tewerkstelling: vrije keuze	1	Eigen vraag	Om welke reden koos u voor een zelfstandige activiteit? (meerdere antwoorden mogelijk): 1) persoonlijke voorkeur 2) ik kan dit werk enkel uitvoeren als zelfstandige 3) Er was geen ander werk 4) andere (open)	
Werktijden: Overwerk	2		Hoeveel uur werk je gemiddeld per week in realiteit? (In al je betaalde activiteiten samen). Hoeveel uren per week zou je willen werken?	
Werktijden: Atypische werktijden	1		Ik werk tussen 19u en 22u, 's nachts, op een zaterdag, een zondag of een feestdag.	
Werktijden: Vrijwilligheid atypische werktijden	1		Wanneer ik op deze momenten werk is dat (meerdere antwoorden mogelijk): 1) omdat de aard van het werk erom vraagt 2) ik te veel werk heb en het anders niet klaar geraakt (overwerk) 3) omdat ik er zelf voor kies om op deze momenten te werken (i.p.v. op typische werktijden) 4) andere (open)	
Ontwikkeling van vaardigheden: training	1	EWCS	Heb je in de voorbije 6 maanden een training/opleiding gevolgd? Ja/Nee	
Onderhandelingsmacht: Lidmaatschap	1		Ik ben lid van een beroepsvereniging of ander professioneel netwerk	

Totaal	7			
Vragen die in een ander deel aan bod komen en ook relevant zijn voor tewerkstellingskwaliteit				
Stabiliteit van de tewerkstelling: omgaan met onzekerheid functioneren bedrijf	3	De Witte, H. & Van Hootegem, A. (2021).	De kans bestaat dat ik binnenkort failliet ga	Zie entrepreneurial job demands
Economische duurzaamheid: afhankelijkheid van inkomen	1	WBM	In welke mate is je gezin afhankelijk van het inkomen uit jouw zelfstandige activiteit?	Idem Zie financieel welzijn
Economische duurzaamheid: voldoende inkomen	1	EWCS 2021Q100	In welke mate kan je als gezin financieel rondkomen, wanneer je alle bronnen van inkomsten samentelt?	Zie financieel welzijn
Economische duurzaamheid: Voorspelbaarheid van inkomen	1	EWCS 2021 QN33F	Kan je op voorhand inschatten hoeveel je in de komende 3 maanden zal verdienen?	Zie financieel welzijn
Economische duurzaamheid: afhankelijkheid van klanten	1	EWCS 2015 Q102	Welk deel van je inkomsten ontvang u van jouw belangrijkste klant?	Zie financieel welzijn
Werktijden: meerdere jobs combineren	1	EWCS 2015 Q27	Heb je naast jouw belangrijkste zelfstandige activiteit nog andere betaalde jobs (als zelfstandige of werknemer)?	Zie jobkenmerken
Totaal	8			

Tabel 31: Overzicht concepten die opgenomen worden in vragenlijst omtrent tewerkstellingskwaliteit bij zelfstandigen
De volledige bevraging bij zelfstandigen is opgenomen in Bijlage 12.

4.2.9 Samengevat

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de thema's die aan bod komen in de vragenlijst en het aantal items dat hiervoor opgenomen worden in de vragenlijst.

	Thematisch
Selectievragen begin vragenlijst	4
Jobkenmerken basis	13
Uitkomst variabelen basis	18
Achtergrondkenmerken persoon	15
Achtergrondkenmerken zelfstandige activiteit	6
Thema 1: Financieel welzijn	16
Thema 2: Entrepreneurial job demands	21
Thema 3: Werk-privé conflicten	5
Thema 4: Tewerkstellingskwaliteit	7
Totaal vragenlijst	104

Tabel 32: Overzicht van de modules in de bevraging en verdeling van de items

4.3 Veldwerk

Ook voor het veldwerk van de bevraging bij de zelfstandigen werd samengewerkt met BPact, aangezien door het onderzoeksconsortium werd ingeschat dat dit de beste methode zou zijn

om op een korte termijn een bevraging bij 1000 Vlaamse zelfstandigen en kleine ondernemers uit te voeren. Daarnaast verzorgt dit panelbureau ook het programmeren van de bevraging in een online bevragingstool, het uitnodigen en opvolgen van de respondenten. Er werd een oproep uitgeschreven voor offertes om de werknemersbevraging en zelfstandigenbevraging uit te voeren. Hierbij werd ook gevraagd om een pilootstudie te voorzien voordat de bevraging volledig gelanceerd werd, en een procedure voor kwaliteitscontrole van de bevraging in te bouwen. Uiteindelijk werd gekozen voor het panelbureau dat het vereiste aantal respondenten voor zowel de werknemersbevraging als zelfstandigenbevraging kon voorzien, inclusief de vereisten van pilootstudie en kwaliteitscontrole.

Als deel van deze samenwerking wordt ook een veldwerkrapport opgesteld vanuit BPact BV. Dit rapport kan integraal teruggevonden worden in Bijlage 2 en bevat een verslag van het veldwerk voor zowel de werknemersbevraging en de bevraging van de zelfstandigen.

We beperken ons bijgevolg hieronder tot een beknopte en systematische weergave van de belangrijkste informatie uit dit veldwerkverslag in Tabel 29 aangevuld met opmerkingen of toelichting vanuit het onderzoeksconsortium.

4.3.1 Doelgroep

De doelgroep van deze bevraging zijn **Vlaamse zelfstandigen** en kleine ondernemers met minder dan 10 werknemers. In totaal werd beoogd om een representatief sample van 1000 zelfstandigen te bevragen.

Volgende stappen werden ondernomen om deze doelgroep en een representatief sample te bereiken:

1. Als eerste stap werden enkel panelleden gecontacteerd die in de database van BPact geregistreerd stonden als werknemer en een postcode in Vlaanderen hebben.
2. Vervolgens werd aan het begin van de bevraging enkele vragen gesteld die toelaten om deze respondenten te identificeren:
 - Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep?
 - Als 'Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel (vrij beroep, handelaar, freelancer, bestuurder, ...); of Zelfstandige in hoofdberoep of zaakvoerder met personeel (ondernemer, bedrijfsleider, ...) → vervolg vragenlijst
 - Als 'antwoorden die leiden wijzen op werknemer' → doorverwijzing naar vragenlijst voor werknemers
 - Als 'leerling, huisvrouw/man, werkzoekend/werkloos, op pensioen, arbeidsongeschikt of andere situatie zonder betrekking → einde vragenlijst
 - Was je in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?
 - Ja → vervolg vragenlijst
 - Nee → einde vragenlijst
3. Door dagelijks nieuwe uitnodigingen te versturen naar nieuwe panelleden, werd er voor bezorgd dat er gericht panelleden uit bepaalde sociodemografische subgroepen werden aangeschreven om de representativiteit van de sample te bevorderen en bewaken.

4. Herinneringen werden gericht gestuurd om de representativiteit te bevorderen en bewaken. Details zijn weergegeven in het veldwerkverslag van BPact.

4.3.2 Timing van de dataverzameling

De dataverzameling werd gestart op 18 juni 2025 met een soft launch (pilotstudie) bij een 50-tal zelfstandigen. Deze soft launch kon afgerond worden binnen 1 dag, en na de nodige kwaliteitscontroles van deze bevragingen door zowel BPact als het onderzoeksconsortium, werd op 19 juni 2025 overgegaan tot een full launch van de bevraging. Deze bevraging liep uiteindelijk tot 5 augustus 2025.

4.3.3 Respons

Tabel 29 geeft een overzicht van het aantal uitgenodigde panelleden, de uitval, gedeeltelijke deelname, aantal herinneringen en uiteindelijk aantal respondenten en responsgraad. Uiteindelijk werden 1011 zelfstandigen bevroegd, met een responsgraad van 25,6%.

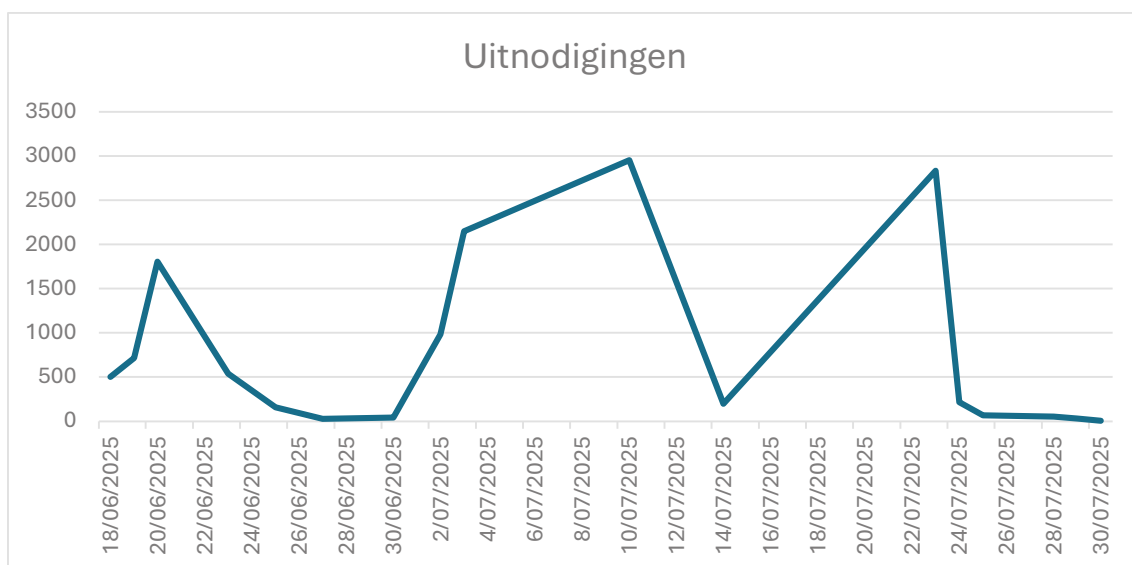
Figuur 3 geeft een overzicht van de timing en het aantal uitnodigingen dat verstuurd werd door BPact. Figuur 4 geeft de spreiding van de deelnames weer over de veldwerkperiode.

Het doel was om een bevraging te ontwikkelen die afgerond kon worden op ongeveer 20 minuten. Uiteindelijk bleek uit het veldwerkverslag dat de mediaan van de invultijd op 12,8 minuten lag, duidelijk beneden de beoogde maximale invultijdtijd van 20 minuten.

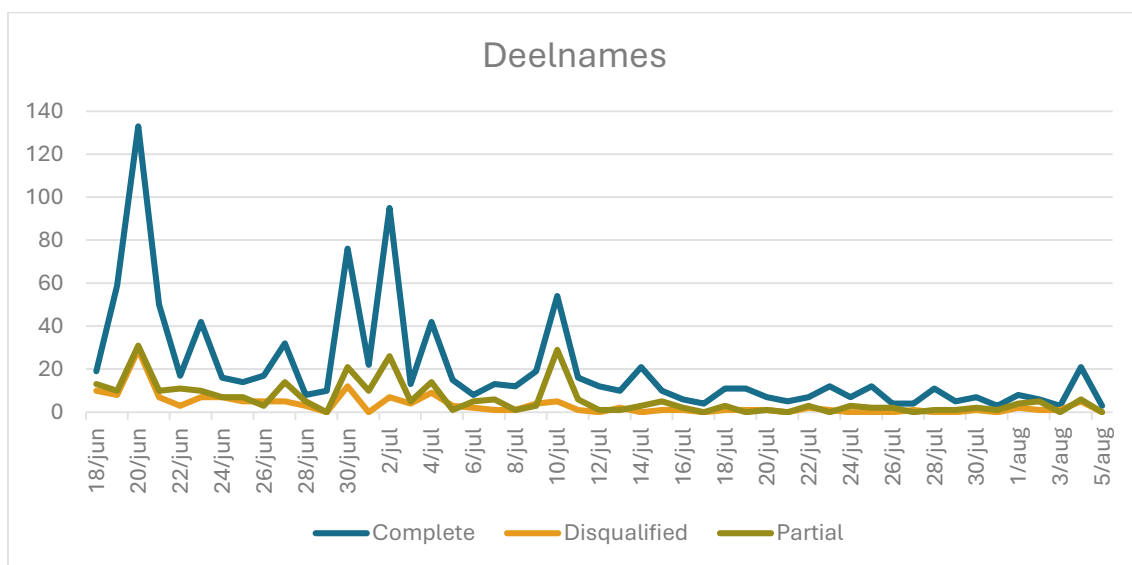
Zelfstandigen	
Periode veldwerk	
Soft launch	18 juni 2025
Full launch	19 juni 2025 (16u)
Einde bevraging	5 augustus 2025
Informatie over deelname bevraging zelf	
Mediaan invultijd	12,8 minuten
Technische aanpak	
Methode	Websurvey via de tool van BPact
Type respondenten	Panelleden van BPact Preselectie o.b.v. kenmerken bekend in database BPact
Respons	
Uitgenodigd soft launch	500
Deelname soft launch	48 (op 19 juni)
Full launch aanpak	Dagelijks worden nieuwe panelleden uitgenodigd rekening houdend met samenstelling van reeds behaalde respons, om zo de representativiteit van de uiteindelijke sample zo veel mogelijk te kunnen garanderen – details zie bijlage
Herinneringen	Herinneringen worden verstuurd o.b.v. recentheid van de uitnodiging, mate waarin de sociodemografische groep moeilijk bereikbaar is, mate waarin de beoogde respons voor de subgroep bereik is.
Initiële uitnodigingen full launch	3955

Eerste herinneringen	3365
Tweede herinneringen	3011
Laatste herinneringen	2928
Respons (volledige vragenlijst)	1010
Responsgraad	25,6%
Uitval (niet langer actief als werknemers)	159
Gedeeltelijke deelname	293
Finale dataset	1010

Tabel 33: Samenvatting van de belangrijkste informatie uit het veldwerkverslag van BPact, volledige verslag is terug te vinden in Bijlage 2



Figuur 5: Timing en aantal verzuurde uitnodigingen voor deelname aan werknemersbevraging
Bron: veldwerkverslag van BPact – zie Bijlage 2



Figuur 6: Spreiding van deelnames over de veldwerkperiode, opgedeeld naar volledige deelname, gedeeltelijke deelname en afgekeurde respondenten
Bron: veldwerkverslag van BPact – zie Bijlage 2

4.3.4 Ethische goedkeuring werknemersbevraging en zelfstandigen bevraging

Zie deel werknemers.

4.3.5 Bevragingsmethode

De bevraging voor de zelfstandigen werd door BPact geprogrammeerd in hun online bevragingstool. Alle respondenten werden via mail (Bijlage 13) uitgenodigd tot deelname. De bevraging kon ingevuld worden via computer, iPad of smartphone. Bijlage 6 bevat enkele screenshots van hoe de bevraging eruit ziet in de tool van BPact.

Respondenten worden vanuit de uitnodigingsmail naar een welkomstschermb geleid. Daar krijgen ze nog een korte toelichting over het onderzoek. Vervolgens wordt hun akkoord gevraagd voor deelname en het akkoord met het privacy statement (Bijlage 7).

Daarna volgen de vragen van de bevraging voor zelfstandigen.

Na afloop van de bevraging, krijgen respondenten nog enkele vragen voorgelegd voor de kwaliteitscontrole:

- Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen? Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel moeilijk te begrijpen" was en 10 betekent dat de vragenlijst "heel makkelijk te begrijpen" was.
- Hoe beoordeel je deze vragenlijst in zijn geheel? Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel slecht" en 10 betekent dat de vragenlijst "uitstekend" was.
- Heb je nog andere bemerkingen over deze vragenlijst? (open vraag)

Tot slot worden respondenten bedankt voor hun deelname en krijgen ze nog bijkomende informatie vanuit BPact (over hun puntenaantal etc.).

4.4 Evaluatie van de bevraging bij zelfstandigen

4.4.1 Veldwerkmethode in samenwerking met panelbureau

De samenwerking met een panelbureau zorgde voor een vlot verloop van de dataverzameling. Op de relatief korte tijd van 2,5 maanden kon de nodige respons behaald worden. Deze veldwerktijd was bovendien langer dan voorzien omwille van de zomervakantie. Zie werknemers voor een evaluatie over de keuze voor een samenwerking met een panelbureau.

4.4.2 Representativiteit van de respondenten

Door het ruime panel van het panelbureau en de gerichte rekruteringsstrategie die gehanteerd werd, kon vrij snel een divers sample van zelfstandigen bevraagd worden. De tabel hieronder geeft de verdeling van het aantal respondenten weer en vergelijkt deze met beschikbare gegevens over de volledige populatie van zelfstandige ondernemers in het Vlaamse gewest in 2024 en/of het aantal respondenten in de Werkbaarheidsmonitor bij Zelfstandigen in 2023 (SERV, 2024), afhankelijk van welke gegevens beschikbaar waren. In totaal waren er

1010 zelfstandigen die deelname aan de bevraging, enkele meer dan het beoogde aantal van 1000 respondenten, omdat bijkomende respons werd verzameld om de representativiteit te verhogen.

De bevraging vertoont een lichte oververtegenwoordiging van vrouwelijke zelfstandigen t.o.v. de algemene werkende populatie. Dit is echter wel in lijn met de werkbaarheidsmonitor, waar we een gelijkaardige oververtegenwoordiging zien. Daarnaast zien we vooral een oververtegenwoordiging van 50-plussers. Daarnaast bleek het moeilijker om zelfstandigen uit de landbouwsector en industrie te bereiken met de bevraging. Verder heeft ook deze bevraging een sterkte oververtegenwoordiging van hooggeschoolden, iets wat frequent voorkomt met online bevestigingen. Maar ook in de werkbaarheidsmonitor zien we een relatief hoog percentage hoogopgeleide respondenten. Algemeen kunnen we besluiten dat deze bevraging onderhevig was aan de gekende hogere deelname van oudere, hooggeschoolde en vrouwelijke respondenten in websurveys.

Kenmerk	Aantal	%	Verdeling (%) in populatie	Verdeling in WBM 2023
Geslacht				
Man	597	59,1%	64,1%	60,6%
Vrouw	413	40,9%	35,9%	39,4%
Ander	0	0%	Geen info	Geen info
Leeftijd				
<=34 jaar	143	14,2%	22,1%	<=30 jaar: 13,7%
35-49 jaar	241	23,9%	35,3%	30-49 jaar: 45,9%
50-64 jaar	460	45,5%	32,2%	50+ jaar: 45,7%
65+ jaar	166	16,4%	10,5%	
Sector				
Landbouw	37	3,7%	8,6%	6,1%
Industrie	178	17,6%	26,3%	16,5%
Dienstensector	622	61,6%	Handel + diensten + vrije beroepen + diverse: 73,7%	76,5%
Overheid en social profit	173	17,1%		
Opleidingsniveau				
Geen, lager of lager secundair onderwijs	39	4%		7,2%
Hoger secundair onderwijs	196	19%		25,3%
Hoger onderwijs K (korte type)	256	25%		26,6%
Hoger onderwijs L (lange type)	519	51%		40,9%

Tabel 34: Vergelijking respondenten met populatie zelfstandigen in Vlaamse gewest

Bron: Eigen berekeningen in dataset (N=1010) en o.b.v. data van Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers²¹ en SERV (2024).

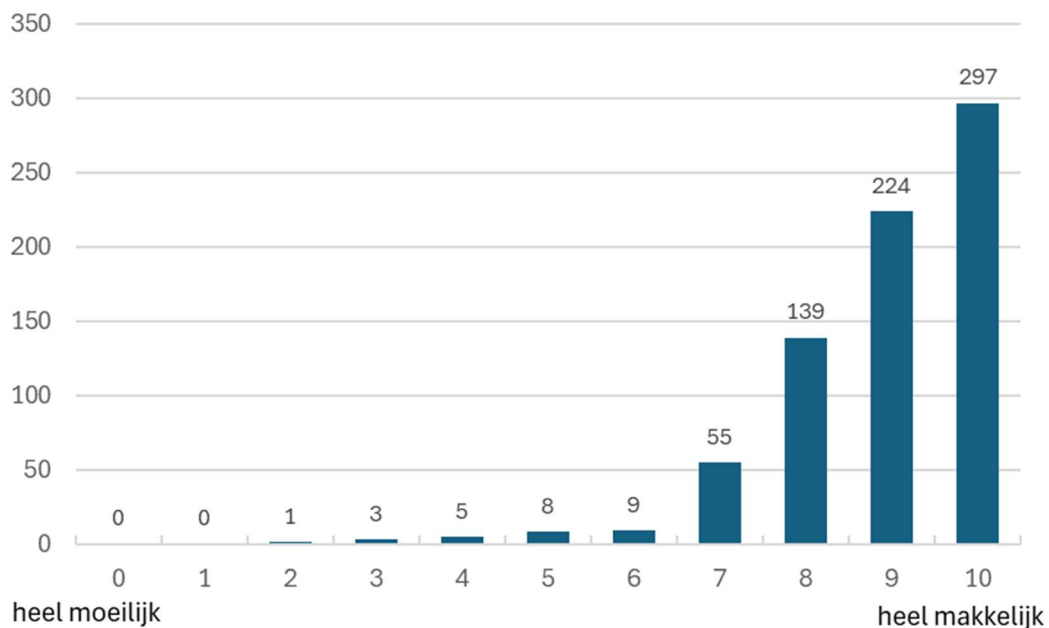
4.4.3 Algemene evaluatie van de bevraging door de respondenten

Het panelbureau stelt standaard (maar vrijblijvend) enkele evaluatievragen op het einde van elke vragenlijst. Dit wordt niet enkel gedaan tijdens de pilootstudie, maar meegenomen in elke

²¹ Eigen berekeningen o.b.v. data van de Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers <https://websta.rsvz-inasti.fgov.be/nl/statistical/insured>

vragenlijst. Daarom rapporteren we hier de evaluatie van de bevraging, door alle respondenten (N=1010).

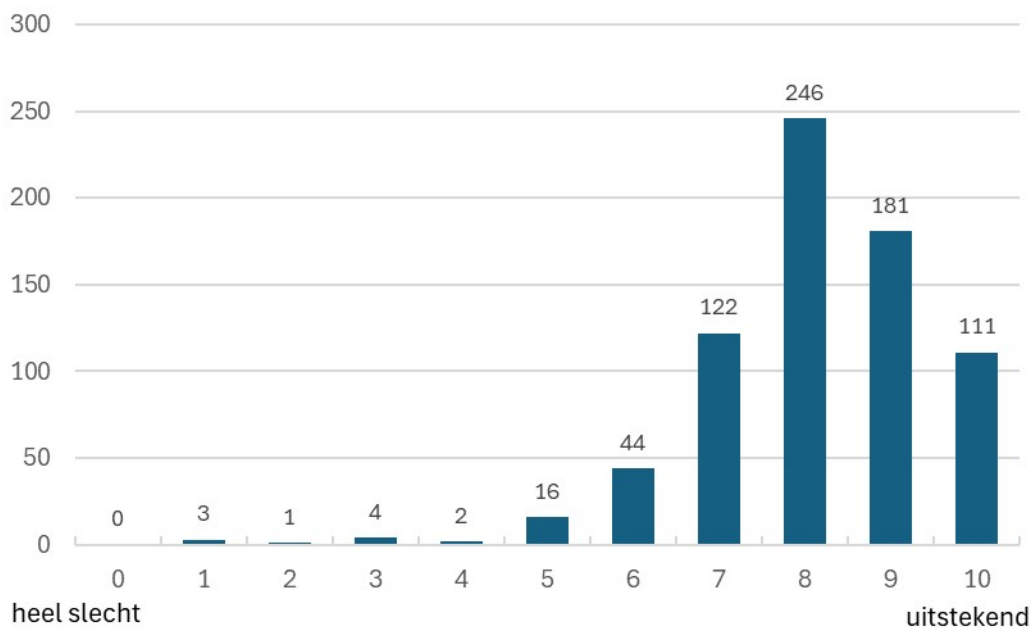
Eerst wordt gevraagd om de begrijpbaarheid van de bevraging te evalueren op een schaal van 0 (heel moeilijk) tot 10 (heel makkelijk)²². Deze vraag werd beantwoord door 741 respondenten. Gemiddeld gaven zij de bevraging een score van 8,92 (SD=1,24). Hieruit kunnen we concluderen dat de respondenten de bevraging over het algemeen gemakkelijk vonden om te beantwoorden. Er waren geen significante verschillen hierin afhankelijk van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau of de sector waarin men actief is. De figuur hieronder geeft ook de spreiding van de antwoorden weer. Daaruit blijkt ook dat slechts een kleine minderheid een score minder dan 7 geeft.



Figuur 7: Evaluatie van de begrijpbaarheid van de bevraging, van heel moeilijk (0) tot heel makkelijk (10), frequenties (N=741).

Daarnaast werden respondenten ook gevraagd om de vragenlijst in zijn geheel te beoordelen, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst 'heel slecht' was, en 10 dat de vragenlijst 'uitstekend' was. Deze vraag werd beantwoord door 730 respondenten. Gemiddeld gaven zij de vragenlijst een score van 8,12 op 10 (SD 1,37). Ook dit is een mooie score. Opnieuw waren er geen significante verschillen in deze evaluatie op basis van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau of sector. De figuur hieronder schetst de verdeling van deze scores. Slechts 10% van de respondenten gaf een score minder dan 7 op 10.

²² 'Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen? Je kan antwoorden met een score van _ tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst heel moeilijk te begrijpen was, en 10 dat de vragenlijst heel makkelijk te begrijpen was.



Figuur 8: Algemene beoordeling van de vragenlijst, van heel slecht (0) tot uitstekend (10), frequenties (N=730).

De vragenlijst werd afgesloten met een open vraag waarin de respondent andere bemerkingen over de vragenlijst kon meegeven. Deze vraag werd ingevuld door 99 respondenten (9,8%). Uit een snelle analyse van deze antwoorden kwamen volgende opmerkingen naar voren:

Met betrekking tot de inhoud van de vragenlijst en de specifieke vragen:

- 19 respondenten signaleerde een **probleem met het beantwoorden van een specifieke vraag**. Deze input wordt uiteraard verderop meegenomen bij de evaluatie van de items.
- 15 respondenten gaven aan **welke thema's er voor hen misten in de bevraging**. Thema's die hierbij werden gesuggereerd zijn:
 - Externe werkbelasting door overheden, stress veroorzaakt hierdoor (o.a. regelgeving en rapporteringsverplichtingen)
 - Kosten gerelateerd aan personeel, sociale bijdragen en bijkomende belastingen
 - Onbegrip vanuit mensen die geen zelfstandige zijn
 - Onbetaalde werkuren
 - Hoe is de werkdruk verspreid over een jaar (piekbelastingen etc.)
 - Onderscheid tussen de eigenlijke zelfstandige activiteit en alle taken die erbij komen (publiciteit, administratie, etc.)
 - Vragen over pensioen (grote bezorgdheid)
 - Sociale beperkingen gerelateerd aan zelfstandige statuut
 - Rol van de overheid
 - Motivatie om te starten als zelfstandige
 - Weinig toekomstgerichte vragen
- 10 respondenten vulde **bijkomende informatie** in om hun specifieke context te schetsen, omdat ze vonden dat dit onvoldoende duidelijk kon worden aangegeven in

de vragenlijst, maar mogelijks van belang is voor het begrijpen van hun persoonlijke situatie en aldus hun antwoorden. Hierbij ging het bijvoorbeeld over:

- Een aantal respondenten geven aan dat er een groot verschil is tussen hoe ze hun zelfstandige activiteit ervaren voor en na hun pensionering, waarbij ze zelf de werklast sindsdien aanzienlijk verminderd hebben.
- Enkele geven ook aan dat de combinatie van familielevens en de zelfstandige activiteit moeilijk is, omwille van bepaalde zorgnoden in het familielevens.
- Respondenten gaven aan dat *bepaalde vragen moeilijk in te vullen waren omwille van hun specifieke situatie*. Ook deze informatie werd bekeken en meegenomen bij de evaluatie van de items hieronder. Waar mogelijk worden suggesties geformuleerd om tegemoet te komen aan dit probleem. Het is in een survey echter nooit mogelijk om alle mogelijke situaties voor 100% af te dekken.
 - Situatie van vrije beroepen, die als zelfstandige in een groepspraktijk actief zijn
 - Zelfstandigen die zowel in klein als groothandel actief zijn, maar waar soms ook grote verschillen zitten tussen die 2 activiteiten
 - Situatie met gepensioneerde meewerkende partner

Over de vragenlijst in het algemeen:

- 12 respondenten gaven aan dat ze de vragenlijst te lang vonden
- 10 respondenten gaven aan dat ze graag meer informatie hadden gekregen over de context, het doel, het project waarbinnen de bevraging werd uitgevoerd
- respondenten melden dat ze het een fijne of interessante vragenlijst vonden
- respondenten vroegen om de resultaten van het onderzoek te kunnen zien.
- 3 respondenten uitten hun twijfels of een websurvey de gepaste methode was om dit thema te bevragen
- Daarnaast formuleerden nog 18 respondenten een algemene opmerking, vaak over hun persoonlijke situatie en frustraties en de zorgen die ze hebben gerelateerd aan hun zelfstandige activiteit.

Algemeen kunnen we concluderen dat de respondenten positief zijn over de vragenlijst. Deze wordt meestal niet als te moeilijk of te lang ervaren, en krijgt ook een mooie score. Uit de open vraag kwamen enkele concrete problemen met vragen naar voren, die we hieronder proberen aan te pakken. Daarnaast leert deze open vraag ons opnieuw hoe divers zelfstandigen zijn, en hoe moeilijk het is en blijft om de breedheid en veelheid van situaties te vatten in een vragenlijst. Hieruit nemen we enerzijds mee dat het steeds nuttig is om dergelijke open vraag op te nemen op het einde van een vragenlijst, zodat deze informatie ook de onderzoekers kan bereiken. Anderzijds leren we hieruit ook dat het belangrijk is steeds goed na te denken of een antwoordoptie 'andere (met open veld)', of 'niet van toepassing' opgenomen moet worden bij bepaalde vragen zodat de vragenlijst voor iedereen invulbaar is. Verder nemen we ook mee dat in toekomstige samenwerkingen met een panelbureau goed afgestemd moet worden over de uitnodigingsmail en/of introductietekst die bij de bevraging hoort. Dit is de uitgelezen plaats om wat informatie te voorzien over het doel en de context van de bevraging. Bovendien geeft dit ook de mogelijkheid om respondenten bijvoorbeeld door te verwijzen naar een webpagina van het onderzoek, waarop deze informatie voorzien wordt, en waar in een latere

fase ook de resultaten van het onderzoek kunnen worden geplaatst. Op die manier kunnen respondenten ook later de resultaten terugvinden, zonder dat er e-mailadressen via de bevraging gevraagd moet worden (waardoor de anonimiteit van de respondenten onder druk komt te staan).

4.4.4 Item-selectie en kwaliteit van concepten

In wat volgt wordt een evaluatie gemaakt van de opgenomen vragen en concepten in de bevraging. In de vragenlijst in bijlage 12 duiden we ook aan welke specifieke items in een toekomstige bevraging best nog opnieuw bekeken worden of weggelaten zouden kunnen worden. Daarnaast verwijzen we ook graag naar de thematische hoofdstukken, waarin steeds kort wordt toegelicht hoe precies gewerkt is met de items en waar details over schaalconstructie worden weergegeven. We nemen dit niet hier op, omdat er niet altijd 1 algemene en beste manier is om met de items te werken, en dit afgestemd kan worden op de specifieke onderzoeksvragen.

4.4.4.1 Selectievragen

Deze selectievragen zijn belangrijk om te zorgen dat enkel de doelgroep bevroegd wordt, en andere mensen niet onnodig tijd investeren in het invullen van de bevraging. Door de samenwerking met een panelbureau kon er al heel gericht uitnodigen uitgestuurd worden op basis van het beschikbare profiel van de leden van het panel. Daarnaast kregen de deelnemers deze selectiekenmerken nog opnieuw te zien (vooraf ingevuld) ter controle. Dit is een goede strategie, aangezien dit ervoor zorgt dat ook recente wijzigingen, bijvoorbeeld in de werksituatie, in acht genomen worden. Om dit mogelijk te maken, werd er weliswaar soms gekozen om te werken met een uitgebreidere vraag, die door het panelbureau reeds gebruikt wordt, met meer antwoordmogelijkheden dan initieel voorzien in de bevraging. Dit lijkt niet echt een probleem, aangezien deze vragen vooraf ingevuld zijn door de respondent. Onderzoekers moeten nadien wel zorgen dat ze de nodige hercategorisering van deze antwoordmogelijkheden doen, op maat van de onderzoeksvragen en het opzet van de huidige studie.

4.4.4.2 Basismeting essentiële werkkenmerken

Zoals eerder toegelicht werd er gekozen om de typische werkkenmerken met slecht **1 item** te meten, analoog aan de werknemersbevraging, omdat de nadruk in deze bevraging ligt op het exploreren van nieuwe concepten.

Dit impliceert tevens dat in de analyses die gedaan worden op basis van deze bevraging, de focus nooit expliciet ligt op deze typische werkkenmerken. Ze worden eigenlijk enkel bevroegd en meegenomen in de analyses als controlevariabelen of bijkomende kenmerken, om te onderzoeken in welke mate de nieuwe concepten eveneens, meer of minder een invloed hebben op het welzijn van zelfstandigen, of dat de impact van deze nieuwe concepten bijvoorbeeld via deze typische werkkenmerken loopt.

Om te evalueren of deze 1-item metingen ook een bruikbare meting opleveren van de werkkenmerken, bekijken we de relatie van deze werkkenmerken met enkele welzijnsuitkomsten, aan de hand van correlaties. Wanneer we deze correlaties vergelijken met

relaties die in eerder onderzoek met meer uitgebreide meetschalen gevonden worden tussen deze werkeisen en welzijnsuitkomsten, laat ons dit toe om te evalueren in welke mate deze 1-item metingen bruikbaar zijn. Aangezien deze werkkenmerken als controlevariabelen zullen functioneren in analyses, is vooral de aanwezigheid van deze relatie erg belangrijk.

De tabel hieronder ondersteunt onze hypothese dat ook 1-item metingen gebruikt kunnen worden om deze job resources (taakautonomie, taakvariatie, vaardigheidsbenutting, inspraak en sociale steun) en job demands (werkdruk, rolconflict, emotionele belasting en fysieke belasting) op een beknopte en toch voldoende wijze te meten om deze als controlevariabelen te gebruiken. De correlaties van deze 1-item metingen met welzijnsuitkomsten zijn zeker voor bevlogenheid en burn-outklachten meestal (sterk) significant en hebben de verwachte positieve of negatieve relatie (Mazzetti et al., 2023; Demerouti et al., 2001) zoals ook kan verwacht worden, bijvoorbeeld op basis van de job demands-resources theorie.

Of deze 1-item meting van duidelijk onderscheidbare concepten verder gecombineerd worden tot samengestelde schalen, bijvoorbeeld van hulpbronnen of werkeisen, is een overweging die per onderzoeksopzet afgewogen moet worden. Hierbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor conceptuele/theoretische (zinvolheid van samengestelde schaal, samenvoegen van concepten met gelijkaardige impact zodat de samengestelde schaal geen relaties of effecten maskeert) argumenten en statistische argumenten (controle via Cronbachs alfa, factoranalyse, etc.).

	Gezondheid	Bevlogenheid	Stress	Burn-out klachten	Tevredenheid	Autonome motivatie
Taakautonomie	0,07*	0,32***	-0,13***	-0,22***	0,19	0,32***
Taakvariatie	Ns	0,37***	Ns	-0,21***	0,19	0,44***
Vaardigheidsbenutting	0,07*	0,26***	Ns	Ns	0,11	0,32***
Inspraak	0,06*	0,25***	Ns	-0,16***	0,16	0,28***
Sociale steun°	0,21***	0,30***	-0,18***	-0,19***	0,26	0,26***
Werkdruk	-0,06*	0,07*	0,41***	0,23***	-0,16***	0,079*
Rolconflict	-0,12***	-0,13***	0,21***	0,39***	-0,19***	-0,19***
Emotionele belasting	-0,13***	0,07*	0,28***	0,22***	-0,08*	0,09**
Fysieke belasting	-0,09**	Ns	0,17***	0,18***	-0,13***	-0,08*

Tabel 35: Correlaties tussen 1-item metingen van werkkenmerken en enkele welzijnsuitkomsten.

° Hier werd de 1-item meting van sociale steun gebruikt.

Ns = niet significant, * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fysieke belasting werd, in tegenstelling tot de andere items voor de essentiële werkkenmerken, gemeten op een schaal van 1 (helemaal niet fysiek zwaar) tot 6 (fysiek heel zwaar). Hoewel dit geen onoverkoombaar probleem oplevert in de latere analyses, bemerken we toch dat een toekomstige vragenlijst best overweegt om ook voor dit werkkenmerk een 1 tot 5 antwoordschaal te voorzien. Dit zorgt voor meer uniformiteit tussen de concepten.

Daarnaast werd ook een **meting van sociale steun op basis van 4 items** opgenomen in de bevraging, overgenomen van Alshibani & Volery (2021). Met een Cronbachs Alfa van 0,71

levert dit een goede meting van sociale steun, bijvoorbeeld als een antecedent, mediator of moderator in bepaalde onderzoeksvragen.

4.4.4.3 Aspecten van werkbeleving en welzijn

Voor de meting van werkbeleving en welzijn werd gewerkt met enkele bestaande meetschalen voor **bevlogenheid** ($\alpha=0,73$), **burn-outklachten** ($\alpha=0,75$) en **autonome motivatie** ($\alpha=0,85$). Deze leverde goede metingen op in de huidige bevraging, zoals weerspiegelt in hun Cronbachs alfa. Daarnaast laat de vragenbatterij voor burn-outklachten ook toe om een opdeling te maken tussen laag (groen) en hoog (rood) risico, op basis van een gevalideerde cutoff waarde (Schaufeli, De Witte en Desart, 2020²³). Verder werden geen problemen ervaren in het werken met de 1-item metingen voor **stress**, **gezondheid**, **amotivatie**, **volhardend ondernemerschap** en **algemene tevredenheid**. Tijdens de analyses bleek dat er weinig noodzaak ervaren werd om te werken met het concept **amotivatie**. Bijgevolg zouden we kunnen aanraden om dit niet meer mee te nemen in toekomstige bevragingen. Ondanks het feit dat de vraag rond **algemene tevredenheid** bruikbaar was voor analyses, werd deze weinig gebruikt omdat veel andere welzijnsuitkomsten een helderdere en specifiekere inhoud hebben. Wanneer er interesse is in tevredenheid, kan deze vraag dus zeker behouden worden in de toekomst, maar wanneer de vragenlijst ingekort moet worden, is dit zeker geen essentiële welzijnsuitkomst om te behouden.

De bevraging van **absenteïsme** en **presenteïsme** bleek minder bruikbaar voor verdere analyses. Vooral de antwoordopties waren moeilijk te interpreteren. Deze antwoordopties dienen herbekeken te worden in toekomstige bevragingen, wanneer deze behouden willen worden. Daarnaast is het belangrijk om goed na te denken of deze welzijnsuitkomsten relevant zijn voor de bestudeerde thema's, en deze vragen enkel op te nemen als hierover relevante onderzoeksvragen geformuleerd kunnen worden.

4.4.4.4 Achtergrondkenmerken

De bevraging van **migratieachtergrond** werd opgenomen als een testmodule in samenwerking met StIA. Omwille van de timing van het project en de ontwikkeling van de variabelen o.b.v. deze items door StIA was er uiteindelijk niet echt de mogelijkheid om grondig aan de slag te gaan met deze variabele in de huidige analyses. Bijgevolg is het ook niet mogelijk om echt uitspraken hierover te doen. Wel kwamen er enkele opmerkingen vanuit de respondenten over deze items (zie ook deel werknemers). Bijvoorbeeld: Welke optie moet geselecteerd worden wanneer het geboorteland pas toegetreden is tot de EU na de geboorte van de respondent. Er werd gekozen om dezelfde definitie en categorisering te gebruiken als StIA, gebaseerd op de Vlaamse definiëring van herkomst. Het verder beoordelen van deze testmodule laten we over aan StIA.

Algemeen merken we dat, ondanks de intentie om ons te beperken in het aantal achtergrondkenmerken, nog heel wat achtergrondkenmerken werden opgenomen, waarmee we tijdens de analyses uiteindelijk niet echt aan de slag gingen, omdat ze minder relevant leken op dat moment. Dit gaat bijvoorbeeld over de **chronische beperking** en gezinssituatie.

²³ Zie handleiding van de Burnout Assessment Tool en mondelinge communicatie door de auteurs van de schaal, namelijk Hans De Witte.

De vragen die werden opgenomen omtrent **gezinssituatie** waren ook niet erg eenduidig om vervolgens mee aan de slag te gaan. Hier lijkt het ons dan ook aangewezen om deze in een toekomstige bevraging opnieuw grondig te bekijken, en goed helder te krijgen wat in kaart gebracht moet worden omtrent de gezinssituatie in het kader van de onderzoeksvragen. Dit zou bepalend moeten zijn voor wat en hoe dit concept uiteindelijk bevraagd wordt. Ook vanuit de respondenten kwam er heel wat feedback over deze vragen. Zo werd er gevraagd naar het aantal inwonende en uitwonende kinderen, maar kon men vervolgens enkel de leeftijd van het jongste inwonende kind opgeven, wat vreemd overkwam wanneer men geen inwonende kinderen meer heeft. Deze vraag werd zo geformuleerd vanuit bepaalde hypothesen die logisch zijn voor de onderzoekers. In een toekomstige bevraging moet gekeken worden hoe dit goed geprogrammeerd kan worden, zodat respondenten geen vragen voorgelegd krijgen die ze eigenlijk niet echt kunnen beantwoorden.

Ondanks het feit dat er met slechts 4 categorieën voor **opleidingsniveau** wordt gewerkt in de analyses, lijkt het ons relevant om de gebruikte uitgebreide antwoordcategorieën aan te bieden in een bevraging, en deze voor de analyses te groeperen. Deze uitgebreide antwoordcategorieën maken het voor de respondent eenvoudiger om het meest passende antwoord te selecteren.

Tot slot werden ook **veerkracht** (2 items, $\alpha=0,62$) en **zelf-effectiviteit** (1 item) gemeten in de bevraging. Deze concepten waren interessant om mee aan de slag te gaan in het kader van de onderzoeksvragen. Helaas is de Cronbachs alfa voor veerkracht eerder beperkt. In een toekomstige bevraging zou gekeken moeten worden naar een betere meting hiervan. Wanneer men meer aandacht wil besteden aan deze persoonskenmerken die gestimuleerd kunnen worden, lijkt het ons bovendien aangewezen om in een toekomstige bevraging een grondigere bevraging (3 items per concept) van deze persoonskenmerken op te nemen. Uit de inhoudelijke analyses zien we namelijk dat zelf-effectiviteit en veerkracht vaak een belangrijke voorspellende, mediërende of modererende rol kunnen spelen voor het welzijn van zelfstandigen. Uiteraard is het enkel relevant om deze persoonskenmerken op te nemen in een bevraging als er ook concrete onderzoeksvragen hieromtrent geformuleerd worden.

4.4.4.5 Achtergrondkenmerken gerelateerd aan de zelfstandige activiteit

De meting van **sector** bleek erg uitgebreid te zijn, vooral omdat er uiteindelijk omwille van het aantal respondenten herleid moest worden naar de vier algemene sectoren (landbouw, industrie, diensten en overheid). Een eenvoudigere meting had hier dus voldoende geweest. Bovendien waren er – ondanks het gebruik van de reeds veelvuldig geteste antwoordcategorieën van de werkbaarheidsmonitor – toch een aantal respondenten die aangaven dat ze zichzelf niet konden situeren in deze antwoordmogelijkheden. Bijkomend kunnen we hierbij opmerken dat het steeds uitdagend is om sector te bevragen. Er bestaat niet 1 uniforme methode die bruikbaar is voor elke beleidscontext (categorieën van StIA, NACE-classificatie, paritaire comités, etc.). Bijgevolg is het aan te raden om steeds naar de context te kijken, en de vraag over sector zo goed mogelijk af te stemmen op de beleidscontext waarin de data gebruikt zullen worden en rekening houdend met de grootte van de steekproef.

De opgenomen vraag omtrent het **type van zelfstandige activiteit**, overgenomen uit de EWCS, bleek niet bruikbaar voor verdere analyses. Het was erg moeilijk om heldere onderzoeksvragen

of argumentaties te formuleren op basis van deze categorieën. Bovendien was het niet duidelijk hoe omgegaan moest worden met de mogelijkheid om meerdere antwoorden te selecteren. We zouden bijgevolg adviseren om deze vraag niet op te nemen in een toekomstige bevraging.

De vraag over het **type zelfstandige** dat men is (solo, in familieverband, met derden) bleek wel bruikbaar en interessant voor verscheidene analyses. Deze vraag zouden we dus zeker behouden, eventueel met het grondig herbekijken van de antwoordmogelijkheden (bijvoorbeeld: wat met iemand die samenwerkt met derden en familieleden? Hoe omgaan met solozelfstandigen in een groepspraktijk, etc.). Uit de inhoudelijke analyses bleek echter wel dat er aanzienlijke verschillen zijn in de situatie van deze groepen van zelfstandigen. Een vraag opnemen die toelaat om hierin onderscheid te maken, lijkt ons dus zeker aangewezen.

De vragen omtrent **anciënniteit als zelfstandige** en het **aantal werknemers** dat men heeft bleken bruikbaar en ook relevant in de inhoudelijke analyses, en zouden we zeker behouden. Hierbij kan eventueel overwogen worden om beide concepten te bevragen met een open vraag, want meer mogelijkheden biedt om zelf categorieën te maken op maat van de concrete onderzoeksvragen en meer detail toelaat (250 werknemers of 2000 werknemers is nog een aanzienlijk verschil bijvoorbeeld.)

Tot slot werd ook gevraagd of men **meerdere jobs** combineert. In verder analyses was het niet altijd eenvoudig om te bepalen hoe hiermee om te gaan. Uiteindelijk werd vaak gekozen voor het dichotome onderscheid of men wel of niet meerdere jobs combineert. We denken echter dat het toch goed is om deze vraag te stellen met de huidige antwoordcategorieën (inclusief de optie voor een open antwoord), omdat een dichotome vraag te veel onduidelijkheid zou creëren voor de respondent.

4.4.4.6 Financieel welzijn

Er werd voornamelijk gewerkt met 1-item metingen om dit thema in kaart te brengen. Deze items samenvoegen tot een samengestelde schaal zou de verschillen en nuances maskeren. Dit was het geval voor **financiële zekerheid** (gemeten aan de hand van 2 aparte items) en **financiële kwetsbaarheid** (gemeten aan de hand van 4 aparte items). Daarnaast werd ook de **bronnen van sociale steun** in kaart gebracht, aan de hand van 6 aparte items overgenomen van Lamberts en Neyens (2018). Deze vragen zijn descriptief zeker interessant en geven een inzicht in het netwerk en de ondersteuning van zelfstandigen. Het is zeker mogelijk om aan de slag te gaan met de individuele items voor de analyses en werkt dit goed. Het bleek echter moeilijk om vervolgens aan de slag te gaan met deze items voor diepgaandere analyses (zeker in de rol van mediator of moderator). Wanneer dit beoogd zou worden in toekomstig onderzoek, moet verder nagedacht worden hoe dit beter in kaart gebracht zou kunnen worden en samengevoegd kunnen worden tot een samengestelde schaal. **Financiële zorgen** werden gemeten met 4 items en deze schaal had een goede Cronbachs alfa ($\alpha=.85$) en werkte eveneens goed in de analyses.

4.4.4.7 Entrepreneurial job demands

De entrepreneurial job demands **bereikbaarheidsdruk** ($\alpha=.90$) en **onzekerheid over het functioneren** ($\alpha=.83$) konden goed in kaart gebracht worden aan de hand van de opgenomen

items. Voor **verantwoordelijkheidsdruk** bleek dat 1 item (namelijk 'Hoe vaak voelt het falen van je bedrijf aan als een persoonlijk falen?') slecht scoorde in de Cronbachs alfa. Voor de analyses werd uiteindelijk gekozen om met de 2 andere items verder te werken ($\alpha=.73$). De meting van **beroepsonzekerheid omwille van technologische verandering en automatisering** ($\alpha=.69$) is niet super. Dit komt omdat deze items 3 aparte dimensies van het concept meten. Men kan bijgevolg ook goed aan de slag met de individuele items, voor elk van de 3 items. Desondanks bleek het ook mogelijks om, in beperkte mate, aan de slag te gaan met de samengestelde schaal voor de analyses.

Er werd een open vraag opgenomen omtrent **administratieve en fiscale taken**. Ook hier bleek het moeilijk om nadien aan de slag te gaan met deze vraag in diepgaandere analyses. Vanuit een descriptief standpunt, of verkennend voor de ontwikkeling van een vraag in de toekomst, kan deze vraag interessant zijn, maar uiteindelijk werden er geen analyses met deze vraag gedaan.

De **stressoren** die in kaart werden gebracht, geïnspireerd op en deels overgenomen van Lamberts en Neyens (2018) waren interessant vanuit een descriptief standpunt. In de opmerkingen bij de bevraging merkte we echter dat veel respondenten alsnog benoemden dat er veel belangrijke stressoren of uitdagingen voor zelfstandigen niet bevroegd werden in de vragenlijst. Dit geeft ons het gevoel dat deze vragenset verder uitgewerkt en verfijnd moet worden, en er gezocht moet worden naar een betere manier om dit in kaart te brengen. In de huidige analyses werden deze stressoren vooral vanuit een descriptief perspectief bekeken. De manier van vraagstelling maakt het niet evident om deze concepten mee te nemen vanuit een mediatie of moderatie perspectief. Wanneer men dit thema verder wil verdiepen, is het dus aangeraden om hier grondig te bekijken hoe deze vragen verder verfijnd en gespecificeerd kunnen worden.

Daarnaast werden ook **bronnen van steun** in kaart gebracht, overgenomen van Lamberts en Neyens (2018). Deze vragen zijn descriptief zeker interessant en geven een inzicht in het netwerk en de ondersteuning van zelfstandigen. Het bleek echter moeilijk om vervolgens aan de slag te gaan met deze items voor diepgaandere analyses (zeker in de rol van mediator of moderator). Wanneer dit beoogd zou worden in toekomstig onderzoek, moet verder nagedacht worden hoe dit beter in kaart gebracht zou kunnen worden.

4.4.4.8 Werk-privé conflicten

Aangezien er slechts descriptieve analyses gedaan werden met de vragen omtrent **werk-privé conflicten**, is het moeilijk om deze items grondig te evalueren. Er werden geen problemen met deze items gerapporteerd door de respondenten. De Cronbachs alfa zijn 0,67 voor de werk op privé conflicten, en 0,76 voor de privé op werk conflicten. Deze items dienen dus de nodige aandacht te krijgen alvorens ze op te nemen in een toekomstige bevraging. Er lijkt hier immers nog ruimte om deze concepten met betere precisie in kaart te brengen.

De vraag omtrent **deconnectie** werd ook slechts descriptief gebruikt. Slecht 4,75% (N=48) of de respondenten gaf aan zich niet te laten storen door werkgerelateerde zaken buiten de werkuren, voor 26% is dit enkel in uitzonderlijke situaties, en 69% gaf aan zich wel te laten storen. In verder onderzoek moet bijgevolg bekeken worden of de eerste twee groepen

eventueel samengenomen moeten worden voor verdere analyses. Desondanks lijkt ons het onderscheid tussen 'nee' en 'in uitzonderlijke situaties' wel relevant om ook in een toekomstige bevraging te behouden, aangezien al deze antwoordopties gebruikt werden door de respondenten en toelaten om heldere groepen van elkaar te onderscheiden. Ook over deze vraag werden geen problemen gesignaleerd door de respondenten.

4.4.4.9 Tewerkstellingskwaliteit

Om **atypische werktijden** in kaart te brengen, werd uiteindelijk enkel gekeken naar de reële en gewenste hoeveelheid werkuren en een maat van 'overwerk' te construeren. De items omtrent het werken op atypische werkuren en de reden voor het werk op deze uren bleken moeilijk bruikbaar in de context van tewerkstellingskwaliteit. **Onderhandelingsmacht** en **ontwikkeling van vaardigheden** werd nu gemeten aan de hand van 1 item. Dit geeft reeds heel wat informatie en werkt goed voor dit thema. De andere dimensies werden reeds gemeten aan de hand van items uit de andere thema's.

4.5 Conclusies en aanbevelingen voor toekomstige bevestigingen

4.5.1 Thematisch

De opgenomen items en concepten lieten toe om aan de slag te gaan met **actuele en relevante onderzoeksvragen** rond de geselecteerde onderzoeksvragen. Voor zelfstandigen werd hierbij gekeken naar enkele thema's die nog niet vaak onderzocht werden in onderzoek rond kwaliteit van het werk van zelfstandigen, zoals financieel welzijn, entrepreneurial job demands en tewerkstellingskwaliteit. Deze thema's lijken echter zeer relevant voor het welzijn van zelfstandigen en kleine ondernemers, en hebben zeker ook hun plaats binnen het brede thema van kwaliteit van het werk. Het verder exploreren van entrepreneurial job demands, bronnen en vormen van ondersteuning, en stressoren is zeker belangrijk in de toekomst.

Daarnaast kwamen uit de bevraging ook nog heel wat nieuwe suggesties van belangrijke thema's voor het welzijn van zelfstandigen, die in verder onderzoek behandeld zouden kunnen worden. Hierbij gaat het over bijvoorbeeld het nader bekijken van **werkbelasting**, met aandacht voor piekbelasting, belasting door administratieve vereisten bv. vanuit overheid, publiciteit, personeelsopvolging, etc.). Ook **bezorgdheden** waarmee zelfstandigen zitten (bv. sociale bijdragen, pensioen, etc.) kunnen een interessant onderzoeksthema vormen in de toekomst.

4.5.2 Veldwerk

Voor toekomstig onderzoek in een gelijkaardige context, lijkt het zeer aangewezen om met een panelbureau te werken. Zelfstandigen en kleine ondernemers zijn een zeer moeilijk te bereiken doelgroep. Door deze samenwerking kon alsnog het vereiste aantal respondenten en relatief representatief sample bereikt worden, binnen een korte tijd. Bovendien was de samenwerking zeer professioneel en constructief, en heeft dit bijgedragen tot de kwaliteit van de vragenlijst.

Een samenwerking met een panelbureau is zeker voor een onderzoeksinstelling vaak goedkoper en efficiënter, omdat er enerzijds geen database aangekocht moet worden, en anderzijds omdat het panelbureau veel van de kwaliteitscontrole en opvolgingstaken op zich neemt en dit op een efficiëntere en betere manier kan doen.

Bij een toekomstige samenwerking met een panelbureau geven we wel graag volgende aandachtspunten mee:

- Kies een panelbureau dat het gewenste aantal respondenten in de specifieke doelgroep kan garanderen. Anders moet er vervolgens met meerdere panels gewerkt worden, waardoor er kans is op dubbele bevraging van bepaalde personen en de representativiteit van de sample in het gedrang kan brengen.
- Voorzie een webpagina waarop de nodige informatie over het onderzoek wordt opgenomen, en waar later ook de globale resultaten op geplaatst zullen worden. Hier kan in een uitnodigingsmail naar verwezen worden. Zo hebben alle respondenten alle relevante informatie over het onderzoek, zonder dat er persoonsgegevens zoals e-mailadressen gevraagd moeten worden.
- Stem goed af met het panelbureau over de inhoud van de uitnodigingsmail, zodat je hierin ook voldoende informatie kan opnemen over het doel en de context van het onderzoek, en kan verwijzen naar de webpagina.
- Vraag al in de offerte dat het panelbureau ook een pilootstudie, kwaliteitscontrole vragen en een veldwerkrapport voorzien. Dit geeft je voldoende inzicht in het verloop en de kwaliteit van de dataverzameling. Mogelijks kan hier zelfs in de offerte al specifieker ingegaan worden op welke informatie zeker opgenomen dient te worden in het veldwerkrapport.

4.5.3 Vragenlijst: itemselectie en concepten

De vragenlijst in bijlage 12 geeft weer welke **items grondig herbekeken** dienen te worden en niet zomaar overgenomen mogen worden in verder onderzoek. De analyses met de **beknopte meting van de essentiële werkkenmerken** tonen dat dit een mogelijke beknoptere meetmethode is, die zeker bruikbaar is wanneer deze concepten enkel als achtergrond- of controlevariabelen meegenomen worden. Daarnaast leert het huidige onderzoek ons dat het steeds nuttig is om te vertrekken vanuit **gerichte en grondig uitgewerkte onderzoeksvragen**. Dit helpt om de concepten en items te selecteren en te reflecteren over de mogelijke antwoordopties in functie van de onderzoeksvragen. Daarnaast helpt dit ook om te focussen op de items die nodig zijn, en zo makkelijker te selecteren welke vragen niet opgenomen hoeven te worden.

5 REFERENTIES

- Allen, T.D., Golden, T.D. & Shockley, K.M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Alshibani, S.M., & Volery, T. (2021). Social support and life satisfaction among entrepreneurs: a latent growth curve modelling approach, *International Journal of Manpower*, 42, 219-239. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2019-0107>
- Amoadu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: a scoping review. *BMC public health*, 23(1), 1344.
- Andrei, D. M., Van den Broeck, A., & Parker, S. K. (2019). Good work, poor work? We need to go far beyond capitalism to answer this question. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(4), 463-468.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca: Cornell University Press.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381-393.
- Barney, J. & Wright, P. (1998). On becoming a strategic partner; Examining the role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management Journal*, 37, 31-46.
- Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Boelhouwer, I. G., Vermeer, W., & van Vuuren, T. (2020). Work ability, burnout complaints, and work engagement among employees with chronic diseases: job resources as targets for intervention? *Frontiers in Psychology*, 11, 1805.
- Boselie, P., Dietz, G. & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67-94.
- Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- Cicei, C. C., Mohorea, L., & Teodoru, A. A. (2013). Investigating two predictors of sickness presenteeism on a Romanian sample. The case of performance-based self-esteem and overcommitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 325-329.

- Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*. 11:590271. doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- De Witte, H. & Schaufeli, W. (2025): Throwing the baby out with the bathwater – while adding the bathtub too: a rejoinder to “Beliefs about burnout” of Bianchi and Schonfeld, *Work & Stress*, DOI: 10.1080/02678373.2025.2468715
- De Witte, H., Vets, C. & Notelaers, G. (2010). *Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? Resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid*. Leuven: Acco.
- Dollard, M. F. (2019). The PSC-4: A short PSC tool. In *Psychosocial Safety Climate* (pp. 385–409). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_16
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 579-599.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eurofound (2023). *Hybrid work in Europe: Concept and its bases*. Publications Office of the European Union
- European Trade Union Institute - ETUI (2023). *The future of remote work*. ETUI Printshop, Brussels.
- Federale Regering van België (2025). *Regeerakkoord 2025-2029*. Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister. https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Regeerakkoord-Bart_De_Wever_nl.pdf
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Gevaert, J., Van Aerden, K., De Moortel, D., & Vanroelen, C. (2021). Employment Quality as a Health Determinant: Empirical Evidence for the Waged and Self-Employed. *Work and Occupations*, 48(2), 146-183. <https://doi.org/10.1177/0730888420946436>
- Godderis, L., Mylle, G. & Schouteden, M. (2015). Differences between sectors in workers' health. *Archives of Public Health*, 73(Suppl 1):P25.

- Grawitch, M. J., Ledford Jr. G. E., Ballard, D. W., & Barber, L. K. (2009). Leading the healthy workforce: The integral role of employee involvement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(2), 122-135.
- Gschwind, L., & Vargas, O. M. (2019). Telework and its effects in Europe. In Edward Elgar Publishing eBooks (pp. 36–75). <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>
- Guest, D., Isaksson, K., & De Witte, H. (2010). Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being. An international study. Oxford, UK: Oxford University Press
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W.B., & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4) – development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *PLoS ONE*, 19(2): e0297843. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>
- Helgesson, M., Gustafsson, K., & Leineweber, C. (2023). Psychosocial and organisational work factors as predictors of sickness absence among professionally active adults with common mental disorders. *BMC Psychiatry*, 23, 543. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05020-3>
- Heylen, J., Szekér, L. & Lenaerts, K. (2025). The impact of telework modalities on psychosocial risks in the digital age: Revealing trends and socio-demographic disparities, Chapter 3 in van Niekerk, A. et al. (Eds) (2025): *Unlocking Sustainable Wellbeing in the Digital Age*, Springer.
- Hoyle, L. P., Ryde, G. C., Coulter, J., & Rollason, J. (2024). Supporting health and wellbeing in health care employees: a documentary review of organizational policies, strategies and frameworks. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6, 1308603.
- Hu, X., Park, Y., Day, A., & Barber, L. K. (2021). Time to disentangle the information and communication technology (ICT) constructs: Developing a taxonomy around ICT use for occupational health research. *Occupational Health Science*, 5(1), 217-245.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Jo, H., & Park, D. H. (2023). AI in the workplace: Examining the effects of ChatGPT on information support and knowledge acquisition. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 1-16.
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Kleefstra, A. (2019). A literature review into leadership styles discussed in the past five years. *Open Journal of Social Sciences*, 7(6), 180–190. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.76015>
- Lai, Y., Saridakis, G. & Blackburn, R. (2015). Job stress in the United Kingdom: Are small and medium-sized enterprises and large enterprises different? *Stress Health*, 31, 222-235.
- Lloyd, N., Smeeton, N., Freethy, I., Jones, J., Wills, W., Dennington-Price, A., Jackson, J. & Brown, K. (2025). Workplace Health and Wellbeing in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs): A Mixed Methods Evaluation of Provision and Support Uptake. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(90).
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Milczarek, M., & Irastorza, X. (Eds.). (2012). Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER): report (Vol. 5). Office for Official Publications of the European Communities.
- Parker, S. K., Andrei, D. M., & Van den Broeck, A. (2019). Poor work design begets poor work design: Capacity and willingness antecedents of individual work design behavior. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 907-928.
- Parker, S. K., Van den Broeck, A., & Holman, D. (2017). Work design influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy of Management Annals*, 11(1), 267-308.
- Pietersen, M. L., & Botha, M. (2021). Impulsivity and entrepreneurial perseverance: Towards an empirical accountant and entrepreneurship-prone profile. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), 1849-1870. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-05-2020-0288>
- Porthe, V., Ahonen, E., Vazquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A. A., Garcia, A. M., Amable, M., Benavides, F. G., & Benach, J. (2010). Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant -Workers in Spain. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), 417-424.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>

- Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443.
- Rosen, L. D., K. Whaling, L. M. Carrier, N. A. Cheever, and J. Rokkum. "The Media and Technology Usage and Attitudes Scale: An Empirical Investigation." *Computers in Human Behavior* 29, no. 6 (November 1, 2013): 2501–11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.06.006>.
- Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Saito, J., Odawara, M., Takahashi, H., Fujimori, M., Yaguchi-Saito, A., Inoue, M., Uchitomi, Y. & Shimazu, T. (2022). Barriers and facilitative factors in the implementation of workplace health promotion activities in small and medium-sized enterprises: a qualitative study. *Implementation Science Communications*, 3(23).
- Schaufeli, W.B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Gebruikshandleiding Burnout Assessment Tool (BAT) - Versie 2.0*. KU Leuven, België, Intern rapport.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3. Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- SERV (2024). *Rapport Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor onderzoek 2023*. Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the brief resilient coping scale. *Assessment*, 11(1), 94-101
- Szekér, L., Gaudiino, M., Van den Broeck, A., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Vanmarcke, S., Vargas Llave, O., Ivaskaitė-Tamosiunė, V., Riso, S. (2023). [Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic](#). Publisher: Publications Office of the European Union; Luxembourg, pp. 1 – 90.
- Tagliaro, C. & Migliore, A. (2021). "Covidworking": what to keep and what to leave? Evidence from an Italian company, *Journal of Corporate Real Estate*, 24(2), 76-92.
- Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., Detilleux, C., De Witte, H., Babic, A., Montagnino, C., Pierrot, M., Tojerow, I., Verdonck, M., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanderleyden, J., & Vanroelen, C.hristophe (2023). *Jobkwaliteit in België in 2021 : Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021*. Publisher: HIVA
- Trionfetti, M.C., Bingen, A., Martinez-Garcia, E., Vanroelen, C., De Moortel, D., Gevaert, J. & Van Aerden, K. (2018). *Dispositifs numériques et flexibilité spatio-temporelle: Analyse*

- qualitative et quantitative des risques professionnels. *Revue Travail- EmploiFormation*, 15, 68-90.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569–598.
- Van den Broeck, A., Andrei, D., & Parker, S. (2019). Werken aan kwaliteitsvol werk: waarom er meer slechte jobs gemaakt worden dan nodig. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(2), 70-76.
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240-27
- Van den Broeck, A., Szekér, L., & Leanerts, K. (2023). Impactevaluatie DRIVE: Van zelfdeterminatie naar werknemerswelzijn. Leuven: KU Leuven, HIVA.
- van der Meulen, N., van Baalen, P., van Heck, E., & Mülder, S. (2019). No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of information technology*, 34(3), 243-262.
- Vandersmissen, G.J.M., Schouteden, M., Verbeek, C., Bulterys, S. & Godderis, L. (2020). Prevalence of high cardiovascular risk by economic sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 133-142.
- Vanroelen, C., Padrosa Sayeras, E., Gevaert, J., Huegaerts, K., Vos, M., & Bosmans, K. (2024). Precarious employment and mental health in the Belgian service voucher system: the role of working conditions and perceived financial strain. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 97(4), 435–450. <https://doi.org/10.1007/s00420-024-02057-z>
- Vanroelen, C., Vanderleyden, J., Van Aerden, K. & Bosmans, K. (2023). Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers. In: Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., et al. (2023). *Jobkwaliteit in België in 2021. Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(T)S) 2021 (Eurofound)*. Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), Leuven.
- Vereycken, Y. & Van Hootegem, G. (2016). Arbeidsorganisatie: een slingerend pad naar betere arbeidsinhoud en -omstandigheden? in: L. Lamberts et al. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)* (pp.139-177). Leuven: KU Leuven, HIVA.
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social patterning and population attributable risk of poor mental health. *International Journal of Health Services*, 41, 625-646.

- Vlaamse Regering (2024). *Vlaams Regeerakkoord 2024-2029: Samen werken aan een warm en welvarend Vlaanderen*. Vlaanderen. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen>
- Vosko, L. F. (2006). *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal. McGill-Queen's University Press.
- Warr, P. (2002). The study of well-being, behaviour and attitudes. In P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (pp. 1–25). Penguin Press.
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology Work and Employment*, 36(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>
- Zhu, L.-L., Wang, H.-J., Xu, Y.-F., & Ma, S.-T., Luo, Y.-Y. (2023). The effect of work engagement and perceived organisational support on turnover intention among nurses: A meta-analysis based on the Price–Mueller model. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>
- Zoonen, W., Sivunen, A. E., & Blomqvist, K. (2024). Out of sight–Out of trust? An analysis of the mediating role of communication frequency and quality in the relationship between workplace isolation and trust. *European Management Journal*, 42(4), 515–526.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: FINALE WERKNEMERSBEVRAGING

We geven bij de items aan wanneer deze herbekeken moeten worden in toekomstige bevragingen (§) en wanneer we deze items niet zouden hergebruiken in toekomstig onderzoek (#). Voor details over deze items en suggesties verwijzen we graag naar de evaluatie van de bevraging hierboven.

1) Privacy statement

Ik heb het [privacy statement](#) gelezen en begrepen, en ik stem toe om deel te nemen.

2) Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep?* (§)

Leerling, student of in beroepsopleiding
Arbeider privésector (profit of non-profit)
Bediende privésector (profit of-non profit)
Ambtenaar in de openbare sector of het onderwijs
Zelfstandige zonder personeel (vrij beroep, handelaar, freelancer, bestuurder ...)
Zelfstandige of zaakvoerder met personeel (ondernemer, bedrijfsleider ...)
Helper – medewerkend familielid zonder vergoeding
Huisvrouw/man (verzorgt het eigen huishouden)
Werkzoekend/werkloos
Op pensioen, vervroegd pensioen of brugpensioen
Permanent of langdurig arbeidsongeschikt (invaliditeit, ziekte, ...)
Andere situatie zonder betrekking

3) Geslacht

man
vrouw
ander

4) Wat is de postcode van je woonplaats?

(open vraag)

5) Wat is je geboortjaar?

(open vraag)

6) Wat is je hoogst behaalde diploma?

Geen diploma
Lager onderwijs
Eerste of tweede graad secundair onderwijs
Hoger secundair onderwijs (derde graad)
Postsecundair onderwijs (bv. 7de jaar)
Hoger beroepsonderwijs
Professionele bachelor (graduaatsdiploma)
Academische bachelor (kandidatuursdiploma)
Master aan een hogeschool (Hogeschoolonderwijs van het lange type - 2 cycli)

Master aan een universiteit (licentiaat, ingenieur, arts)
Doctoraat

7) Was je in de voorbije vier weken effectief aan het werk?

Ja
Nee

8) Waar werk je?

Als je op verschillende plaatsen werkt, antwoord dan voor de vestiging waar je het meeste van je werktijd doorbrengt.

Antwerpen (provincie)
Brussel
Limburg
Oost-Vlaanderen
Vlaams-Brabant
West-Vlaanderen
Wallonië
In het buitenland

9) In welke sector werk je? (§)

openbaar bestuur
politie - defensie
post
openbaar vervoer
onderwijs
ziekenhuizen
rusthuizen
gezins- en bejaardenhulp
sociaal cultureel werk
jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk
kinderopvang, centrum geestelijke gezondheidszorg
maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie
overige overheid en social profit: (open)
groothandel
detailhandel (winkel)
horeca
transport
garages
banken en verzekeringen
telecommunicatie
dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaak in gezinnen)
zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven)
overige diensten: (open)
productie van textiel, confectie

metaalindustrie
 bouw
 productie van voeding
 chemie
 hout en papier
 gas, water, elektriciteit
 drukkerij, uitgeverij
 overige industrie: (open)
 land- en tuinbouw
 bosbouw of visserij

10) Welke categorie sluit het best aan bij jouw huidige job? (§)

Hou alleen rekening met de concrete taken en verantwoordelijkheden die je opneemt in je bedrijf (en niet met je opleidingsniveau).

Ongeschoolde of kortgeschoolde arbeid(st)er (bv. machine operator/operatrice, productie-arbeid(st)er,...)
 Geschoolde arbeid(st)er of ploegbaas/bazin (bv. elektricien, monteur, lasser,...)
 Uitvoerend of administratief bediende (bv. typist(e), secretaresse, telefonist(e), winkelbediende,...)
 Middenniveau bediende of leidinggevende van bedienden (bv. computerprogrammeur, leerkracht, verpleegkundige, vertegenwoordig(st)er,...)
 Hoger bediende, lager kader of middenkader (bv. zaakvoerder, winkelier(ster), verkoopleider, kantoorverantwoordelijke, ingenieur, docent(e),...)
 Hoger kader of directie (bv. afdelingshoofd, senior manager, schoolhoofd,...)"

11) Welke situatie beschrijft jouw job het beste?

Onbepaalde duur
 Tijdelijk/bepaalde duur
 Contract bij een uitzendkantoor
 IBO/startbaanovereenkomst
 Een leercontract
 Zelfstandige
 Ander: (open)

Vragen over de algemene beleving van uw werk

12) Hieronder volgen enkele vragen over jouw huidig werk. Hoe vaak is deze uitspraak op je werk van toepassing?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Hoe vaak kan je zelf bepalen hoe je jouw werk uitvoert?					

Hoe vaak kan je zelf de inhoud van je werk bepalen?					
Is je werk gevarieerd?					
Hoe vaak krijg je tegenstrijdige opdrachten?					
Hoe vaak leer je nieuwe dingen op het werk?					
Hoe vaak moet je hard werken (om iets af te krijgen)?					
Hoe vaak word je in je werk met dingen geconfronteerd die jouw persoonlijk raken?					
Hoe vaak kan je op jouw directe leidinggevende(n) rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?					
Hoe vaak kan je op jouw collega's rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?					
Hoe vaak kan je meebeslissen over dingen die met jouw werk te maken hebben?					

13) Heb je in de voorbije 6 maanden een training/opleiding gevolgd, betaald of voorzien door jouw werkgever?*

ja
nee

14) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord , deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

Ik heb de mogelijkheid om door te groeien op mijn huidige werkplek					
De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies					
Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst					
Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen					
Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben					

15) In welke mate is je werk fysiek zwaar? (§)

helemaal niet fysiek zwaar 1 2 3 4 5 6 fysiek heel zwaar

16) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan					
Ik bepaal zelf mijn reactie op wat mij overkomt in mijn leven					

Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan					
--	--	--	--	--	--

Vragen over hybride werken

17) Kan je je werk vanop afstand uitvoeren (thuis of op een andere locatie buiten de werkplek van je werkgever)?

Houd hierbij geen rekening met het feit of je dit in praktijk ook mag of doet.

Ja

Nee, dit kan niet omwille van de aard van mijn werk

18) Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je gebruikelijke werkuren werk je vanop afstand (thuis of op een andere locatie buiten de werkplek van je werkgever)?*

(open vraag)

19) In welke mate heb je controle over je werkschema in verband met het werken vanop afstand?

Ik mag vanop afstand werken, maar alleen in specifieke omstandigheden zoals bij ziekte of een doktersafpraak

Ik mag vanop afstand werken, maar ik moet me houden aan strikte regels van de werkgever over wanneer ik waar mag werken (bv. telewerken mag enkel op één vaste dag per week)

Ik heb de mogelijkheid om zelf te kiezen wanneer ik vanop afstand werk, maar binnen bepaalde richtlijnen van mijn werkgever (bv. telewerken is toegestaan voor maximaal drie dagen per week)

Ik heb volledige vrijheid om zelf te bepalen wanneer en hoe vaak ik vanop afstand werk

20) Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je werkuren werk je op dezelfde fysieke werkplek als je leidinggevende?

(open vraag)

21) Gedurende een gemiddelde werkweek, hoeveel % van je werkuren werk je op dezelfde fysieke werkplek als collega's met wie je vaak samenwerkt?

(open vraag)

Vragen over het gebruik van technologie in je job

22) Hoe vaak komt het voor dat je ... ? (§)

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
problemen ondervindt in je privéleven omdat je thuis aan het werk bent					
problemen ondervindt in je werk doordat je gestoord wordt door zaken uit je privéleven					

23) Kan je aangeven waarom je in praktijk niet vanop afstand werkt?

Mijn werkgever of directe leidinggevende laat dit niet toe

Ik verkies het om op kantoor te werken

24) Hoe vaak gebruik je volgende technologieën?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Hoe vaak gebruik je artificiële intelligentie (bv. ChatGPT, Copilot, ...)?					
Hoe vaak gebruik je ICT voor je werk?					
Hoe vaak maak je gebruik van automatisatie in je werk?					

25) Hoe vaak ervaar je stress in jouw werk door nieuwe technologie?

nooit

zelden

soms

vaak

altijd

geen mening / niet van toepassing

26) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

Ik ben ongerust dat mijn job zal verdwijnen door technologische veranderingen					
Ik verwacht dat mijn job sterk zal veranderen door technologische evoluties					
Ik zal in de toekomst taken moeten uitvoeren in mijn job waar ik op dit ogenblik onvoldoende voor ben opgeleid					

27) Hoeveel uur werk je gemiddeld per week in realiteit? (voor alle betaalde jobs samen)
(open vraag)

28) Ik werk tussen 19u en 22u, 's nachts, op een zaterdag, een zondag of een feestdag.

nooit
zelden
soms
vaak
altijd

29) Wijzigt jouw werkrooster regelmatig buiten je wil om?

Hiermee bedoelen we dat een gepland uurrooster naderhand nog wordt aangepast. Wanneer je bv. steeds een week een vroege shift hebt, afgewisseld door een week een late shift, dan is dat geen wijziging van uurrooster.

ja
nee
geen mening

30) Hoe lang voor de wijziging brengt men jou meestal op de hoogte?

meerdere antwoorden mogelijk

dezelfde dag
een dag op voorhand
een aantal dagen op voorhand
een aantal weken op voorhand

31) Weet je wie de vakbondsafgevaardigde in jouw bedrijf is?

Ja

Nee

Er is geen vakbondsafgevaardigde

ik weet het niet

32) Hoeveel bedraagt je eigen maandelijks netto inkomen uit je belangrijkste betaalde job?

Deze vraag is niet verplicht.

€: _____

Dat zeg ik liever niet

33) Ik heb recht op ...

	Ja	Nee	Ik weet het niet
een werkloosheidvergoeding in geval van ontslag			
betaalde vakantie			
een hospitalisatieverzekering voorzien door mijn werkgever			
minstens 1 van volgende extralegale voordelen: ecocheques, maaltijdcheques			

We stellen nu enkele vragen over jouw directe leidinggevende of manager.

34) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Mijn directe leidinggevende moedigt teamleden aan om zelf te beslissen hoe ze hun werk doen					

Mijn directe leidinggevende vraagt teamleden om ideeën en suggesties wanneer belangrijke werkbeslissingen worden genomen					
Mijn directe leidinggevende past een voorstel of plan aan om rekening te houden met jouw suggesties en bezorgdheden					
Mijn directe leidinggevende stimuleert teamleden om problemen zelf op te lossen wanneer ze een goede oplossing hebben					
Mijn directe leidinggevende maakt teamleden belachelijk					
Mijn directe leidinggevende handelt alleen in het belang van zijn eigen carrière					
Mijn directe leidinggevende negeert input van teamleden waar hij/zij het niet mee eens is					

35) Heeft jouw organisatie een beleid rond deconnectie?

Ja

Nee
Ik weet het niet

36) Wordt er door je leidinggevende of collega's verwacht dat je bereikbaar bent voor werkgerelateerde communicatie of opdrachten buiten de werkuren?

Ja
In uitzonderlijke situaties
Nee

37) Laat je je buiten de werkuren storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten?

Ja
In uitzonderlijke situaties
Nee

38) Hoe vaak komt het voor dat je ... ?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
invloed hebt op de beslissing tijdens welke uren je werkt					
jezelf zorgen maakt over het werk op momenten dat je niet aan het werk bent (§)					
merkt dat jouw job je verhindert om de gewenste tijd aan je gezin, vrienden, huishouden of hobby's te besteden (§)					
het moeilijk vindt om je te concentreren op je job omwille van niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden (§)					
merkt dat je door niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan je job kan besteden (§)					

39) Hoe vaak ervaar je Fout! De hyperlinkverwijzing is ongeldig. op het werk?

nooit
zelden
soms
vaak
altijd

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe je u daarbij voelt.

40) Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput					
Ik kan geen belangstelling en enthousiasme opbrengen voor mijn werk					
Op mijn werk kan ik te sterk emotioneel reageren, terwijl ik dat niet wou					
Als ik aan het werk ben, kan ik me moeilijk concentreren					
Als ik werk, voel ik me fit en sterk					
Ik ben enthousiast over mijn job					
Ik ga helemaal op in mijn werk					

41) Hoe is jouw gezondheid in het algemeen?

- zeer slecht
- slecht
- redelijk
- goed
- zeer goed
- geen antwoord

42) Hoeveel keer bleef je 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

In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken?

43) Ik doe moeite voor mijn werk omdat ...

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
... ik plezier heb in mijn werk.					
... ik dit soort werk heel interessant vind.					
... mijn werk in lijn ligt met mijn andere waarden.					
... ik het zinvol vind om moeite te doen voor dit werk.					
Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk. (#)					

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe je je daarbij voelt.

44) In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik verveel me op mijn werk					
Ik voel me geïsoleerd van					

anderen op het werk					
Ik voel me afgesloten van mijn collega's					
Het lijkt vaak alsof ik met niemand meer een hechte band heb op het werk					

45) Woon je samen met een partner?

ja
nee

46) Heeft jouw partner een job (eventueel als zelfstandige)?

Ja
Nee

47) Heb je kinderen? (§)

Ja, inwonende kinderen
Ja, uitwonende kinderen
Ja, zowel inwonende als uitwonende kinderen
Nee

48) Wat is de leeftijd van jouw jongste (inwonende) kind? (§)

(open vraag)

49) Ervaar je in je dagelijkse bezigheden (thuis, op je werkplek, in je vrije tijd, ...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke of psychische ziekte?

ja, erg
ja, in zekere mate
nee

50) Wat was je nationaliteit bij geboorte? (§)

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

Belg
EU-land
Niet-EU-land
Weet niet

51) Wat is je huidige nationaliteit? (§)

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

- Belg
- EU-land
- Niet-EU-land
- Weet niet

52) Wat was de nationaliteit van jouw vader bij zijn geboorte? (§)

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

- Belg
- EU-land
- Niet-EU-land
- Weet niet

53) Wat is de nationaliteit van jouw moeder bij geboorte? (§)

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

- Belg
- EU-land
- Niet-EU-land
- Weet niet

Dat was de laatste inhoudelijke vraag.

We hadden tot slot ook nog graag geweten wat je van deze vragenlijst zelf vond.

Deze vragen zijn niet verplicht. Kies 'voltooien' om de vragenlijst af te sluiten.

Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel moeilijk te begrijpen" was en 10 betekent dat de vragenlijst "heel makkelijk te begrijpen" was.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

heel moeilijk

Heel makkelijk

Hoe beoordeel je deze vragenlijst in zijn geheel?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel slecht" en 10 betekent dat de vragenlijst "uitstekend" was.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

heel slecht

uitstekend

Heb je nog andere bemerkingen over deze vragenlijst?

(open vraag)

Bedankt!

Je antwoorden zijn geregistreerd!

Hartelijk dank dat je de tijd genomen hebt om deze enquête in te vullen. Jouw antwoorden zijn zeer waardevol voor ons.

BIJLAGE 2: VOLLEDIGE VELDWERKVERSLAG VAN BPACT



BPact Veldwerkverslag

Project KU Leuven Zelfstandigen en werknemers

Contact:
Paul Vanrespaille
paul@bpact.be

BPact BV
Maria Theresiastraat 123 – 3000 Leuven

Periode veldwerk

Het project vond plaats tussen mei en begin augustus 2025. Er waren twee aparte vragenlijsten: een versie voor werknemers en een versie voor zelfstandigen. Beide werden door Bpact geprogrammeerd en ter goedkeuring voorgelegd aan het KU Leuven projectteam.

De versie voor werknemers werd vroeger aangeleverd door het projectteam van de KU Leuven dan de versie voor zelfstandigen.

Het veldwerk startte hierdoor voor de werknemers op 21 mei en voor zelfstandigen pas op 18 juni. Doordat dit al dicht tegen de vakantieperiode aanleunde, diende de veldwerkperiode wat opgerekt te worden. Uiteindelijk kon de versie voor zelfstandigen op 5 augustus opgeleverd worden. De versie voor werknemers werd al eerder opgeleverd, maar het veldwerk werd ook opengehouden tot 5 augustus om nog wat meer jongere werknemers toe te laten om deel te nemen.

Deelnametijd

Bij deelnametijd kijken we steeds naar de mediaanwaarden. Gemiddelde invultijd is niet bruikbaar als metric omdat sommige deelnemers het invullen onderbreken voor andere activiteiten, en later het onderzoek afwerken.

De mediaan invultijd bedroeg bij de werknemers: 11,5 minuten en bij de zelfstandigen: 12,8 minuten.

Technische opzet

Bpact heeft de enquêtes geprogrammeerd in haar Alchemer enquêteplatform. Panelleden werden op basis van hun profile uitgenodigd voor de enquête voor werknemers dan wel voor de versie voor zelfstandigen. De bekende socio-demo's werden meegestuurd naar het openingsscherm van de enquête, met het verzoek om die na te kijken en zo nodig aan te passen.

Hierbij werden mensen die in het panel bekend staan als zelfstandigen en aangaven in loondienst te zijn gestuurd naar de versie voor werknemers. Omgekeerd werden mensen die in het panel bekend staan als werknemers en aangaven intussen zelfstandige te zijn, gestuurd naar de versie voor zelfstandigen. Wie aangaf niet meer beroepsactief te zijn werd in beide enquêtes als zgn. 'screen-out' naar het einde van de enquête geleid en werd niet mee opgenomen in de finale dataset.

De responsgraden verder in dit document kunnen hierdoor licht afwijken van de effectieve, omdat sommige panelleden hebben deelgenomen aan een ander onderzoek dan waarvoor ze werden uitgenodigd.

Verloop van het veldwerk en responsgraad

Werknemers

Elk veldwerk bij Bpact start met een soft launch, waarbij ernaar wordt gestreefd om een 50-tal respondenten te bereiken. Zodra dit het geval is wordt het veldwerk even gepauzeerd om de data na te kijken. Daarbij worden alle filters en skips in de vragenlijst nagekeken in de data en wordt er een check gedaan op invultijd en incidence rate (hoeveel procent van de deelnemers behoren tot de doelgroep).

Elke vragenlijst eindigt met enkele kwaliteitscontrolevragen. Er wordt gekeken of er geen inhoudelijke opmerkingen of probleemmeldingen over de vragenlijst zijn.

Er werd 571 panelleden uitgenodigd voor de soft launch op 21 mei. Daarvan namen er 104 diezelfde dag al deel. Na controle van de data werd op 22 mei overgegaan tot de full launch.

Bij de full launch worden er dagelijks nieuwe panelleden uitgenodigd. Daarbij wordt steeds rekening gehouden met de al bereikte sample, en dat naar leeftijd, geslacht, opleiding, provincie van woonplaats en tewerkstelling (arbeider, bediende, ambtenaar). Eveneens wordt er rekening gehouden met de geneigdheid tot deelname (propensity).

De gehanteerde populatiecijfers zijn afkomstig van Belstat en de CIM Golden standard.

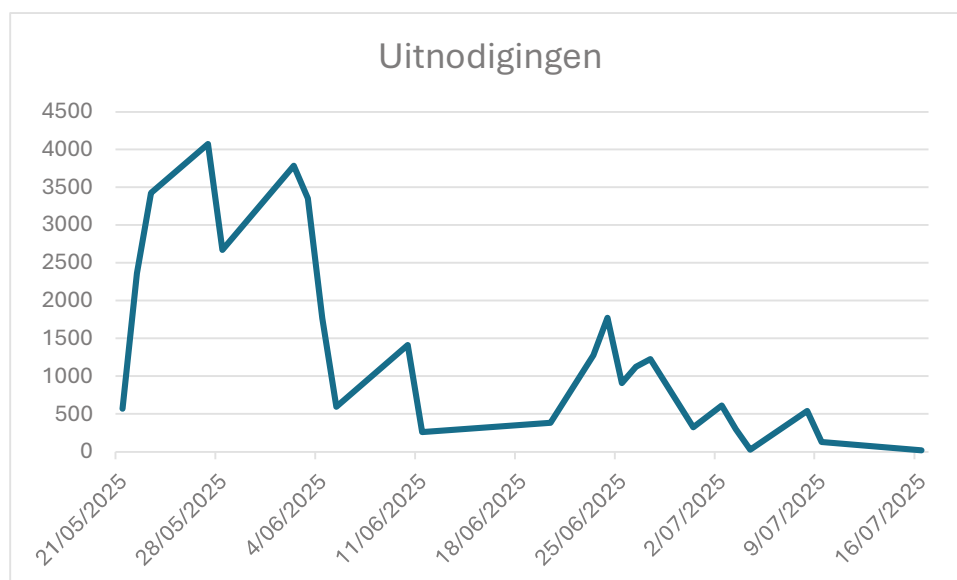
Bpact maakt gebruik van een rappelleringsysteem dat zich meer richt op sociaal-demografische doelgroepen en op de recentheid van de uitnodiging dan op het aansporen van alle panelleden die oorspronkelijk waren uitgenodigd om deel te nemen. Bovendien wordt de herinneringsfunctie alleen geactiveerd wanneer bepaalde sociaal-demografische doelgroepen

moeilijk te bereiken lijken te zijn. Niet iedereen die nog niet heeft deelgenomen, krijgt echter automatisch een herinnering.

Als het beoogde aantal voor een bepaalde subgroep al is bereikt (bijvoorbeeld voldoende mannen van 50+ met een hogere opleiding hebben deelgenomen), worden zij uitgesloten van rappelling, zelfs als deze panelleden nog niet hebben deelgenomen.

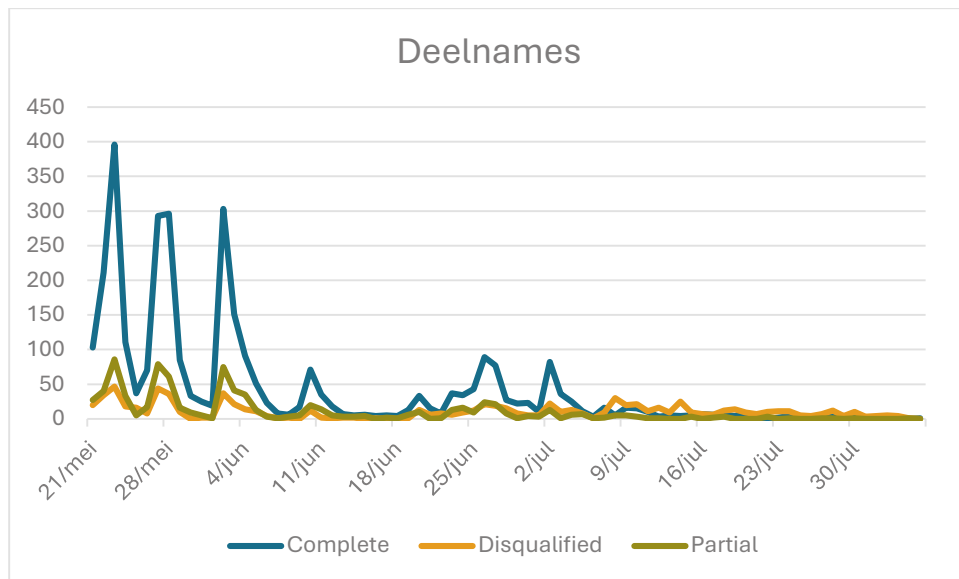
Als er voor een bepaalde sociaal-demografische subgroep panelleden beschikbaar zijn, die nog niet zijn uitgenodigd, komen deze ook in aanmerking. Bij het bepalen wie voor een onderzoek wordt uitgenodigd, wordt ook rekening gehouden met de recentheid van de laatste uitnodiging voor elk panellid binnen een bepaalde subgroep, zodat panelleden die al lang geen uitnodiging ontvingen voorrang krijgen.

In totaal werden er 32.760 e-mails verstuurd, waarvan 18.768 eerste uitnodigingen, 3.206 eerste herinneringen en 825 tweede herinneringen. Hieronder ziet u de spreiding van de uitnodigingen over de veldwerkperiode.



In totaal namen er 3.211 panelleden geldig deel aan het werknemersonderzoek ("complete"). De responsgraad bedroeg derhalve 17,1% ($3.211 / 18.768$). Er waren 825 deelnemers die niet meer de werkstatus hadden waarmee ze in het Bpact panel bekend staan en 784 panelleden begonnen aan de vragenlijst, maar haakten vervroegd af ("partial").

Hieronder ziet u de spreiding van de deelnames over de veldwerkperiode.



Oplevering

Uit de 3.211 deelnemers werden er 3.037 geselecteerd en opgeleverd en gewogen naar de werkende bevolking. Er werden een aantal deelnames niet weerhouden op basis van kwaliteitscriteria: daarbij werd gekeken naar speeding en onzinnige open antwoorden. Er werd minder streng opgetreden tegenover jongere werknemers, omdat die al minder vertegenwoordigd waren in de dataset.

Weegfactoren:

De dataset werd herwogen naar de populatiecijfers van de werkende bevolking met onderstaande verdeling.

Leeftijd	Populatie
18-34	29,1%
35-49	37,1%
50+	33,8%

Geslacht	Populatie
Mannen	52,0%
Vrouwen	47,8%
Andere	0,2%

Provincie	Populatie
Antwerpen	29,5%
Vlaams-Brabant	14,5%
West-Vlaanderen	18,0%
Oost-Vlaanderen	24,0%
Limburg	14,0%

Diploma3	Populatie
Hoogstens lager middelbaar	9,9%
Hoger middelbaar	43,6%
Hoger onderwijs	46,5%

Zelfstandigen

Elk veldwerk bij Bpact start met een soft launch, waarbij ernaar wordt gestreefd om een 50-tal respondenten te bereiken. Zodra dit het geval is wordt het veldwerk even gepauzeerd om de data na te kijken. Daarbij worden alle filters en skips in de vragenlijst nagekeken in de data en wordt er een check gedaan op invultijd en incidence rate (hoeveel procent van de deelnemers behoren tot de doelgroep).

Elke vragenlijst eindigt met enkele kwaliteitscontrolevragen. Er wordt gekeken of er geen inhoudelijke opmerkingen of probleemmeldingen over de vragenlijst zijn.

Er werd 500 panelleden uitgenodigd voor de soft launch op 18 juni. Daarvan hadden er 48 deelgenomen op 19 juni 's middags. Na controle van de data werd op 19 juni om 16u overgegaan tot de full launch.

Bij de full launch worden er dagelijks nieuwe panelleden uitgenodigd. Daarbij wordt steeds rekening gehouden met de al bereikte sample, en dat naar leeftijd, geslacht, opleiding en provincie van woonplaats. Eveneens wordt er rekening gehouden met de geneigdheid tot deelname (propensity).

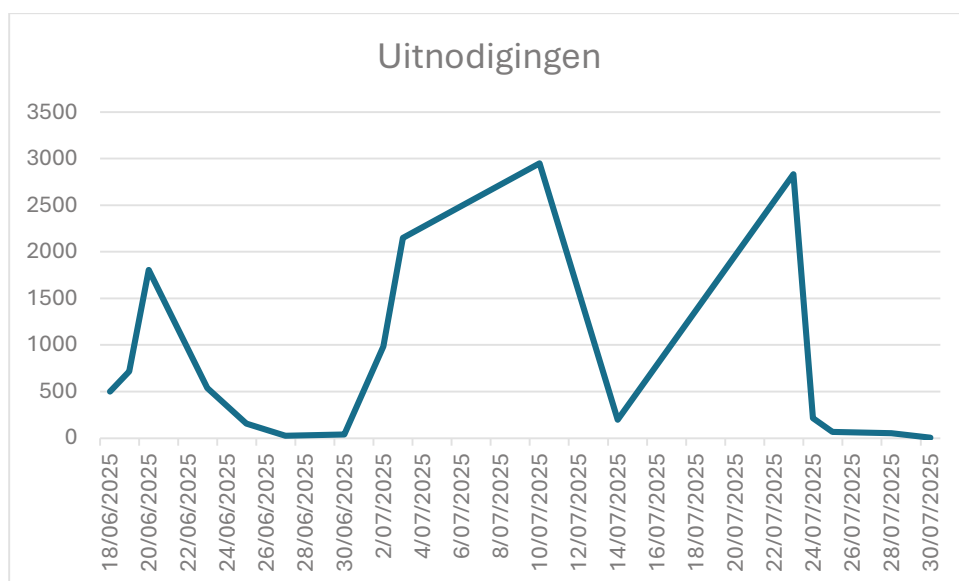
De gehanteerde populatiecijfers zijn afkomstig van Belstat en de CIM Golden standard.

Bpact maakt gebruik van een rappelleringsysteem dat zich meer richt op sociaal-demografische doelgroepen en op de recentheid van de uitnodiging dan op het aansporen van alle panelleden die oorspronkelijk waren uitgenodigd om deel te nemen. Bovendien wordt de herinneringsfunctie alleen geactiveerd wanneer bepaalde sociaal-demografische doelgroepen moeilijk te bereiken lijken te zijn. Niet iedereen die nog niet heeft deelgenomen, krijgt echter automatisch een herinnering.

Als het beoogde aantal voor een bepaalde subgroep al is bereikt (bijvoorbeeld voldoende mannen van 50+ met een hogere opleiding hebben deelgenomen), worden zij uitgesloten van rappelling, zelfs als deze panelleden nog niet hebben deelgenomen.

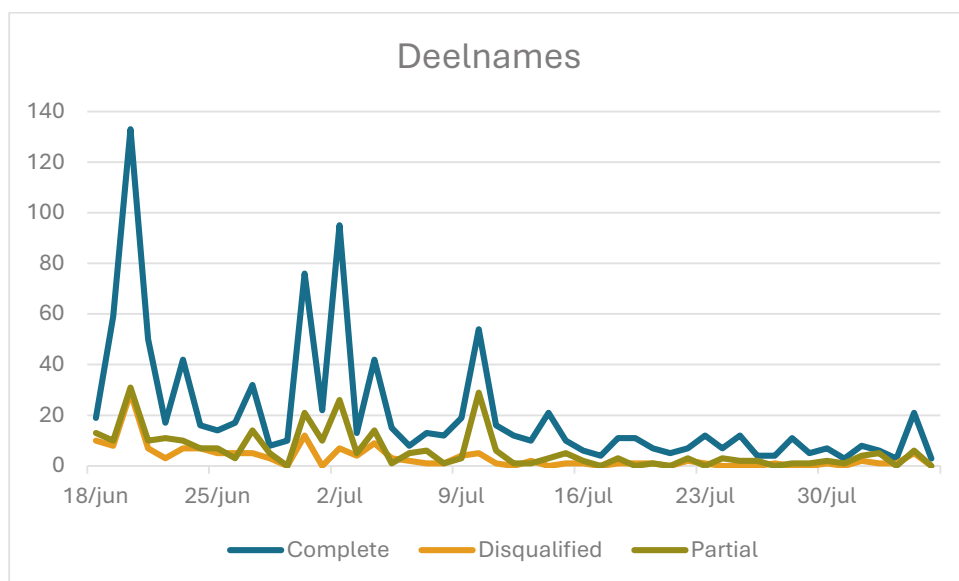
Als er voor een bepaalde sociaal-demografische subgroep panelleden beschikbaar zijn, die nog niet zijn uitgenodigd, komen deze ook in aanmerking. Bij het bepalen wie voor een onderzoek wordt uitgenodigd, wordt ook rekening gehouden met de recentheid van de laatste uitnodiging voor elk panellid binnen een bepaalde subgroep, zodat panelleden die al lang geen uitnodiging ontvingen voorrang krijgen.

In totaal werden er 13.259 e-mails verstuurd, waarvan 3.955 eerste uitnodigingen, 3365 eerste herinneringen, 3011 tweede herinneringen en 2928 laatste herinneringen. Hieronder ziet u de spreiding van de uitnodigingen over de veldwerkperiode.



In totaal namen er 1.011 panelleden geldig deel aan het zelfstandigenonderzoek (“complete”). De responsgraad bedroeg derhalve 25,6% (1.011 / 3.955). Er waren 159 deelnemers die niet meer de zelfstandige hadden waarmee ze in het Bpact panel bekend staan en 293 panelleden begonnen aan de vragenlijst, maar haakten vervroegd af (“partial”).

Hieronder ziet u de spreiding van de deelnames over de veldwerkperiode.



Oplevering

Alle 1.011 deelnemers opgeleverd.

BIJLAGE 3: PRET & SMEC GOEDKEURING **WERKNEMERSBEVRAGING & BEVRAGING** **ZELFSTANDIGEN (KU LEUVEN)**

Goedgekeurd PRET-SMEC dossier: G-2025-9686 (pp. 164-171)

BIJLAGE 4: DATA MANAGEMENT PLAN

Plan Overview

A Data Management Plan created using DMPonline.be

Title: VIONA Kwaliteit van Werk ('Quality of Work')

Creators: Ezra Dessers

Affiliation: KU Leuven (KUL)

Template: KU Leuven BOF-IOF

Project abstract:

Quality of work is an important challenge that is gaining urgency and extends beyond the debate on sustainable work. From a medical perspective, attention is drawn to the significant impact of work-related factors on the growing issue of health complaints such as stress, burnout and musculoskeletal disorders, as well as their consequences for labour participation. From an economic perspective, the importance of quality jobs is emphasised for boosting productivity; an economy based on creativity and innovation requires employees who feel well and are fully engaged. Elements such as intrinsic (or autonomous) work motivation, task autonomy and learning opportunities are essential in this context.

The focus on 'sustainable work' stems from the debate on population ageing and the increase in the retirement age, whereby employees should be enabled to work longer through 'social sustainability'. The objectives of the research project are:

- (1) to identify new trends and challenges related to quality of work in Flanders, for employees and the self-employed, and at the organisational level, through literature review;
- (2) to develop surveys for employees, the self-employed and organisations (linked to employees);
- (3) to collect data from 3,000 employees and 1,000 self-employed individuals, representative sample, Flanders;
- (4) to analyse the collected data, with the aim of establishing a baseline measurement of work quality for employees and the self-employed, with a specific focus on innovative themes and vulnerable groups. These findings are reported in thematic chapters;
- (5) to conduct a methodological evaluation of the developed surveys;
- (6) to formulate recommendations for researchers and policymakers, both on methodological aspects (how to measure work quality) and on the substantive themes.

ID: 217725

Start date: 01-12-2022

End date: 30-11-2025

Last modified: 03-12-2025

Grant number / URL: <https://research.kuleuven.be/portal/nl/project/3H230014>

VIONA Kwaliteit van Werk ('Quality of Work')

Research Data Summary

List and describe all datasets or research materials that you plan to generate/collect or reuse during your research project. For each dataset or data type (observational, experimental etc.), provide a short name & description (sufficient for yourself to know what data it is about), indicate whether the data are newly generated/collected or reused, digital or physical, also indicate the type of the data (the kind of content), its technical format (file extension), and an estimate of the upper limit of the volume of the data.

Dataset name / ID	Description	New or reuse Indicate: <i>N</i> (ew data) or <i>E</i> (xisting data)	Digital or Physical data Indicate: <i>D</i> (igital) or <i>P</i> (hysical)	Data Type	File format	Data volume Indicate:	Physical volume
				Indicate:			
				Audiovisual		<1GB	
				Images		<100GB	
				Sound		<1TB	
				Numerical		<5TB	
				Textual		>5TB	
				Model		NA	
				Software			

Bibliographic references	Bibliographic references for literature review	New	Digital	Other (specify) NA	PDF, MS Word	<1GB	NA
Informed consents	Informed consents participants	New	Digital	NA	SPSS, STATA, MS Excel	<1GB	NA
Survey data 1	Data collected via large scale survey among employees and self-employed	New	Digital	Observational	SPSS, STATA, MS Excel	<1GB	NA
Survey data 2	Multi-level data collected at employee and organisation level within pilot project	New	Digital	Observational	SPSS, STATA, MS Excel	<1GB	NA

If you reuse existing data, please specify the source, preferably by using a persistent identifier (e.g. DOI, Handle, URL etc.) per dataset or data type:

Not applicable

Are there any ethical issues concerning the creation and/or use of the data (e.g. experiments on humans or animals, dual use)? If so, refer to specific datasets or data types when appropriate and provide the relevant ethical approval number.

Yes, human subject data (Provide SMEC or EC approval number below)

SMEC G-2025-9686 (KU Leuven)

ECHW_611.02-Pilotproject (VUB)

Will you process personal data? If so, please refer to specific datasets or data types when appropriate and provide the KU Leuven or UZ Leuven privacy register number (G or S number).

Yes (Provide PRET G-number or EC S-number below)

PRET G-2025-9686 (KU Leuven)

ECHW_611.02-Pilotproject (VUB)

Does your work have potential for commercial valorization (e.g. tech transfer, for example spin-offs, commercial exploitation, ...)? If so, please comment per dataset or data type where appropriate.

No

Do existing 3rd party agreements restrict exploitation or dissemination of the data you (re)use (e.g. Material or Data transfer agreements, Research collaboration agreements)? If so, please explain in the comment section to what data they relate and what restrictions are in place.

Yes

Survey data: This research is part of a collaboration for which a research collaboration agreement was signed by project partners KU Leuven, VUB, UGENT and IDEWE.

Are there any other legal issues, such as intellectual property rights and ownership, to be managed related to the data you (re)use? If so, please explain in the comment section to what data they relate and which restrictions will be asserted.

No

Documentation and Metadata

Clearly describe what approach will be followed to capture the accompanying information necessary to keep data understandable and usable, for yourself and others, now and in the future (e.g. in terms of

documentation levels and types required, procedures used, Electronic Lab Notebooks, README.txt files, codebook.tsv etc. where this information is recorded).

Bibliographic references are documented and listed in the literature review report.

Informed consents and survey data: fieldwork report describing the methodology used to collect the data, analytical and procedural information. Codebook documenting definitions of variables, units of measurement, etc.

Will a metadata standard be used to make it easier to find and reuse the data?

If so, please specify which metadata standard will be used.

If not, please specify which metadata will be created to make the data easier to find and reuse.

No

Data Storage & Back-up during the Research Project

Where will the data be stored?

Shared network drive (J-drive)

VUB: Pixiu server

How will the data be backed up?

Standard back-up provided by KU Leuven ICTS for my storage solution

VUB: standard back-up provided by Pixiu <https://hpc.vub.be/docs/pixiu/faq/>

Is there currently sufficient storage & backup capacity during the project?

If no or insufficient storage or backup capacities are available, explain how this will be taken care of.

Yes

How will you ensure that the data are securely stored and not accessed or modified by unauthorized persons?

Standard security measures

VUB: standard security measures by Pixiu <https://hpc.vub.be/docs/pixiu/faq/>

What are the expected costs for data storage and backup during the research project? How will these costs be covered?

No specific costs needed

Data Preservation after the end of the Research Project

Which data will be retained for 10 years (or longer, in agreement with other retention policies that are applicable) after the end of the project?

In case some data cannot be preserved, clearly state the reasons for this (e.g. legal or contractual restrictions, storage/budget issues, institutional policies...).

All data will be preserved for 10 years according to KU Leuven RDM policy

All data will be preserved for 10 years according to standard VUB policy

Where will these data be archived (stored and curated for the long-term)?

Other (specify below)

Shared network drive (J-drive)

Data will be made available via the Open Data platform of the Flemish Government

(<https://www.vlaanderen.be/datavindplaats>)

VUB: Pixiu <https://hpc.vub.be/docs/pixiu/faq/>

What are the expected costs for data preservation during the expected retention period? How will these costs be covered?

No specific costs

No specific costs for storage in the Open Data platform of the Flemish Government

Data Sharing and Reuse

Will the data (or part of the data) be made available for reuse after/during the project?

Please explain per dataset or data type which data will be made available.

Yes, as restricted data (upon approval, or institutional access only)

Yes, as embargoed data (temporary restriction)

No (closed access)

"Bibliographic references" will be part of the literature review report that will be made available via Lirias

"Informed Consents" will not be made available for reuse.

"Survey data 1" will be made available for reuse via the Open Data platform of the Flemish Government

<https://www.vlaanderen.be/datavindplaats>

"Survey data 2" will not be made available for reuse.

If access is restricted, please specify who will be able to access the data and under what conditions.

All data will be embargoed until six months after the final approval of the final project report by the funder. End of embargo estimated for October 2026)

"Bibliographic references" will be part of the literature review report that will be made available via Lirias after embargo

"Survey data 1" will be made available for reuse via the Open Data platform of the Flemish Government, after embargo, with restricted access. The survey data are available free of charge for scientific research, upon request via the open data platform of the Flemish government and subject to the signing of an agreement.

Are there any factors that restrict or prevent the sharing of (some of) the data (e.g. as defined in an agreement with a 3rd party, legal restrictions)?

Please explain per dataset or data type where appropriate.

- Yes, privacy aspects
- Yes, other

Since the data are pseudonymised, the dataset can only be made available under 'restricted access', meaning that interested parties must first submit a request and sign an agreement before being granted access. However, the research consortium has no access to the file linking individual identifiers (name) to responses. Only the subcontractor (BPACT) who organised the survey has this file, but will delete the file six months after the end of the data collection (so by February 2026).

"Survey data 2" will not be made available for reuse, as it concerns data collected during a pilot project involving a limited number (11) of companies. In addition to privacy concerns, the data was primarily gathered to test the methodology and is not useful for other purposes in terms of content.

Where will the data be made available?

If already known, please provide a repository per dataset or data type.

- Other data repository (specify below)

"Bibliographic references" will be made available via Lirias.

"Survey data 1" will be made available for reuse via the Open Data platform of the Flemish Government <https://www.vlaanderen.be/datavindplaats>

When will the data be made available?

- Specific date (specify below)

Six months after the final approval of the final project report by the funder.

Which data usage licenses are you going to provide?

If none, please explain why.

- Data Transfer Agreement (restricted data)

Do you intend to add a persistent identifier (PID) to your dataset(s), e.g. a DOI or accession number? If already available, please provide it here.

- Yes, a PID will be added upon deposit in a data repository

Only if possible within the Open Data Platform of the Flemish Government

What are the expected costs for data sharing? How will these costs be covered?

Covered by the Flemish Government Administration

Responsibilities

Who will manage data documentation and metadata during the research project?

Lise Szekér, senior researcher

Who will manage data storage and backup during the research project?

Lise Szekér, senior researcher

Who will manage data preservation and sharing?

Lise Szekér, senior researcher (KU Leuven - data preservation)

X, WEWIS / Vlaamse Overheid (data preservation and sharing)

Who will update and implement this DMP?

Ezra Dessers, project coordinator

BIJLAGE 5: UITNODIGINGSMAIL DEELNAME BEVRAGING WERKNEMERS VANUIT BPACT



Dag Paul,

Je bent geselecteerd voor een nieuw onderzoek voor werknemers! We zijn erg benieuwd naar je mening!

Ik begin eraan!

Huidig puntensaldo:	1455
Duur van de enquête:	10 - 12 minuten
Beloning voor deze enquête:	70 punten

Tot binnenkort,

Siebe van Bpact

Hoe kan ik mijn gegevens aanpassen?

Je kan je gegevens, alsook je deelname aan het Bpact-panel of aan het Burgerpanel van jouw stad of gemeente, op elk moment bekijken en wijzigen via je [profielpagina](#).

Wil je je volledig uitschrijven?

Wil je geen uitnodigingen meer ontvangen voor onderzoek van Bpact, maar ook niet voor je stad of gemeente? Dan kan je je volledig uitschrijven, maar je verliest dan ook alle Bpact-punten. We kunnen dit niet herstellen. Meld je af uit ons panel [via deze link](#).

Punten?

Bij elke deelname aan één van onze onderzoeken ontvang je punten. Je kan je puntensaldo steeds raadplegen via je [profielpagina](#). Meer info over het puntensysteem vind je [hier](#).

Bpact?

Je ontvangt deze mail omdat je lid bent van [Bpact](#) en/of het burgerpanel in jouw gemeente. Neem zeker invites@mg.bpact.be in je contacten op, zo belanden we niet bij je spam.

Bpact BV, Maria-Theresiastraat 123, 3000 Leuven. T: +32 472 53 09 41

BIJLAGE 6: SCREENSHOTS UIT DE BEVRAGINGSTOOL VAN BPACT

**PA
CT**

2. Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep?

-- Kies --

3. Geslacht

-- Kies -- ▾

4. Wat is de postcode van je woonplaats?

Gebruikte tekens: 0 van 4.

5. Wat is je geboortjaar?

Gebruikte tekens: 0 van 4.

6. Wat is je hoogst behaalde diploma?

-- Kies -- ▾

Vorige Volgende

2%

14. Hieronder volgen enkele vragen over jouw huidig werk. Hoe vaak is deze uitspraak op je werk van toepassing?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Hoe vaak kan je zelf bepalen hoe je jouw werk uitvoert?	☐	☐	☐	☐	☐
Is je werk gevarieerd?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak leer je nieuwe dingen op het werk?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak moet je hard werken (om iets af te krijgen)?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak krijg je tegenstrijdige opdrachten?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak kan je meebeslissen over dingen die met jouw werk te maken hebben?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak kan je zelf de inhoud van je werk bepalen?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak word je in je werk met dingen geconfronteerd die jouw persoonlijk raken?	☐	☐	☐	☐	☐

Vorige

Volgende

20%

17. In welke mate is je werk fysiek zwaar?

	1	2	3	4	5	6	
helemaal niet fysiek zwaar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	fysiek heel zwaar

Vorige

Volgende

26%

Dat was de laatste inhoudelijke vraag.

We hadden tot slot ook nog graag geweten wat je van deze vragenlijst zelf vond.

Deze vragen zijn niet verplicht. Kies 'voltooien' om de vragenlijst af te sluiten.

Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel moeilijk te begrijpen" was en 10 betekent dat de vragenlijst "heel makkelijk te begrijpen" was.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
heel moeilijk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	heel makkelijk

Hoe beoordeel je deze vragenlijst in zijn geheel?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel slecht" en 10 betekent dat de vragenlijst "uitstekend" was.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
heel slecht	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	uitstekend

Heb je nog andere bemerkingen over deze vragenlijst?

Vorige

Volgende

**BIJLAGE 7: PRIVACY STATEMENT VAN BPACT – GEBRUIKT
VOOR DE WERKNEMERSBEVRAGING EN BEVRAGING
ZELFSTANDIGEN**

BIJLAGE 8: FINALE BEVRAGING BIJ ORGANISATIES

Introductietekst

Beste deelnemer,

Uw organisatie (of een onderdeel ervan) neemt deel aan het onderzoek naar de kwaliteit van werk op de arbeidsmarkt in Vlaanderen. In dat kader vragen we u als manager om deel te nemen aan deze enquête. Uw deelname is geheel vrijwillig.

Het onderzoek

Dit onderzoek wordt gefinancierd door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) en wordt gezamenlijk uitgevoerd door VUB, KU Leuven, UGent en IDEWE.

Het doel van deze vragenlijst is om een aantal belangrijke organisatiekenmerken in kaart te brengen. Deze kenmerken kunnen vervolgens in verband gebracht worden met de antwoorden op de vragenlijst die de werknemers uit uw organisatie invullen. Op die manier kunnen we een beter zicht krijgen op mogelijke relaties tussen werkkenmerken en de gezondheid en het welzijn van werknemers enerzijds en organisatiekenmerken anderzijds.

Uw bijdrage

Het invullen van deze online enquête duurt ongeveer 15 minuten. U kan een vraag onbeantwoord laten als u dat wenst. Aangezien het om een pilootonderzoek gaat, wordt u na elk onderdeel gevraagd feedback te geven over moeilijkheden bij het invullen van de vragenlijst. U kunt uw deelname aan deze enquête ook op elk moment stopzetten.

Meer informatie

Meer informatie over het onderzoeksproject vindt u op de website van het Departement WEWIS (hyperlink: <https://www.vlaanderen.be/departement-wewis-werk-sociale-economie/strategisch-arbeidsmarktonderzoek/actuele-viona-projecten>) Details over dit onderzoek en de verwerking van de gegevens vindt u in het informatieformulier (hyperlink: informatieformulier als PDF). Gelieve dit informatieformulier te downloaden zodat u het later nog kan raadplegen. Als u nog vragen hebt, neem dan zeker contact op met het onderzoeksteam via Kim.Bosmans@vub.be.

Toestemming

Door op de knop "Ik geef toestemming" te klikken, bevestigt u dat u alle informatie op deze pagina en in het informatieformulier hebt gelezen en begrepen en dat u akkoord gaat met deelname aan dit onderzoek.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw deelname!

Het onderzoeksteam

- Ik geef toestemming
- Ik geef geen toestemming

Deel 1: Algemene informatie over de organisatie en de respondent

We starten met enkele algemene vragen over de vestiging/organisatie waarvoor u werkt.

De organisatie of vestiging waarvoor u werkt en waarvan de werknemers de werknemersbevraging in dit project invullen is

De term 'organisatie' verwijst naar de volledige organisatie waar u voor werkt. Een organisatie kan bestaan uit meerdere vestigingen.

De term 'vestiging' verwijst naar een lokale eenheid, fabriek, site of afdeling, ongeacht het type activiteit dat er plaatsvindt. Dit kan gaan van een productiesite, hoofdkantoor, administratie- of verkoopkantoor, winkel, magazijn, distributiecentrum enz.

- Een afzonderlijke organisatie
- Een vestiging behorend tot een Belgische organisatie
- Een vestiging behorend tot een internationale organisatie

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de 2 laatste antwoordcategorieën van de vorige vraag:

Hoeveel werknemers werken er in deze vestiging?

Reken alle werknemers van de vestiging mee, ongeacht het type contract en of ze fysiek aanwezig zijn of hun werk uitvoeren buiten de gebouwen van de vestiging. Elke werknemer telt als één persoon, ongeacht of deze persoon voltijds of deeltijds werkt. Werknemers met een contract buiten de vestiging (vb. uitzendbureau, onderaanneming) dienen niet meegeteld te worden. Uw beste schatting is voldoende.

- Tussen 10 en 50
- Tussen 51 en 100
- Tussen 101 en 250
- Tussen 251 en 500
- Meer dan 500

Hoeveel werknemers werken er in deze organisatie?

Reken alle werknemers van de organisatie mee, ongeacht het type contract en of ze fysiek aanwezig zijn of hun werk uitvoeren buiten de gebouwen van de organisatie. Elke werknemer telt als één persoon, ongeacht of deze persoon voltijds of deeltijds werkt. Werknemers met een contract buiten de organisatie (vb. uitzendbureau, onderaanneming) dienen niet meegeteld te worden. Indien u voor een internationale organisatie werkt, mag u het aantal werknemers wereldwijd invullen. Uw beste schatting is voldoende.

- Tussen 10 en 50
- Tussen 51 en 100
- Tussen 101 en 250
- Tussen 251 en 500
- Meer dan 500

De onderzoekers bespraken met u vooraf voor welk niveau (organisatie, vestiging, of eventueel afdeling) u de organisatievragenlijst zou invullen. **GELIEVE DIT NIVEAU IN HET ACHTERHOOFD TE HOUDEN VOOR ALLE VRAGEN DIE NOG VOLGEN IN DEZE VRAGENLIJST.**

Tot welke sector behoort deze vestiging/organisatie?

..... (open veld)

Welke functie heeft u in deze vestiging/organisatie?

- Bedrijfsleider/ondernemingshoofd/CEO/algemeen directeur
- Vestigings- of filiaalmanager
- HR-manager/personeelsdirecteur
- Andere --> Specificeer: (open veld)

Nu wensen we informatie te vernemen over hoe u het invullen van deze vragenlijst evalueert. We herhalen onderstaande vragen na elk thema uit de vragenlijst.

Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?

..... (open veld)

Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?

..... (open veld)

Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

..... (open veld)

Deel 2: Welzijnsbeleid

De volgende vragen gaan over het ziekteverzuim (afwezigheid wegens ziekte), het personeelsverloop en de aanwervingen in uw vestiging/organisatie.

Hoeveel procent bedraagt het kort ziekteverzuim (minder dan één maand aaneensluitend) in uw vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis?

Het staat u vrij hiervoor de precieze cijfers op te zoeken, maar indien dat niet mogelijk is, is uw beste inschatting voldoende.

U kunt het gemiddeld ziekteverzuim op jaarbasis inschatten als een percentage van uw totaal aantal werknemers (vb. Zijn er 100 werknemers en zijn er gemiddeld 3 ziek, dan is het percentage afwezigheid wegens ziekte 3%).

Verloven zoals moederschapsrust en vormen van tijdskrediet worden niet als ziekteverzuim gedefinieerd.

... % (slider)

Hoeveel procent bedraagt het ziekteverzuim van langer dan één maand aaneensluitend in uw vestiging/organisatie gemiddeld op jaarbasis?

Het staat u vrij hiervoor de precieze cijfers op te zoeken, maar indien dat niet mogelijk is, is uw beste inschatting voldoende.

U kunt het gemiddeld ziekteverzuim op jaarbasis inschatten als een percentage van uw totaal aantal werknemers (vb. Zijn er 100 werknemers en zijn er gemiddeld 3 ziek, dan is het percentage afwezigheid wegens ziekte 3%).

Verloven zoals moederschapsrust en vormen van tijdskrediet worden niet als ziekteverzuim gedefinieerd.

... % (slider)

Bestaat er een procedure om werknemers te ondersteunen bij de terugkeer naar hun werk na een lange afwezigheid wegens ziekte?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Ik weet het niet

Hoeveel werknemers hebben in het voorbije jaar de vestiging/organisatie verlaten (alle mogelijke redenen tellen mee: bijvoorbeeld ontslag, pensioen, overplaatsing naar andere vestiging)?

Het staat u vrij hiervoor de precieze cijfers op te zoeken, maar indien dat niet mogelijk is, is uw beste inschatting voldoende.

(aantal) werknemers

Hoeveel werknemers werden er het voorbije jaar aangeworven in uw vestiging/organisatie (bijvoorbeeld nieuwe werknemers, overplaatsingen naar deze vestiging)?

Het staat u vrij hiervoor de precieze cijfers op te zoeken, maar indien dat niet mogelijk is, is uw beste inschatting voldoende.

(aantal) werknemers

De volgende vragen gaan over psychosociale risico's die tot uiting komen in bijvoorbeeld werkgerelateerde stress, pesterijen, intimidatie, ongewenst seksueel gedrag en geweld.

Met 'psychosociale risico's' bedoelen we professionele risico's die de werknemers psychische en eventueel ook lichamelijke schade kunnen berokkenen. Ze kunnen ook een impact hebben op de veiligheid op de werkvloer en het goed functioneren van organisaties.

Geef aan in welke mate volgende uitspraken van toepassing zijn op uw vestiging/organisatie.

De term 'management' verwijst naar de personen die de organisatie of een onderdeel ervan leiden. Managers hebben medewerkers die aan hen rapporteren en zijn verantwoordelijk voor loonsverhogingen, bonussen of promotie van deze werknemers.

- A. Het management ondersteunt de preventie van psychosociale risico's door hun betrokkenheid en toewijding
- B. Het management beschouwt de mentale gezondheid van werknemers als even belangrijk als de productiviteit van de vestiging/organisatie

- C. Er is goede communicatie over psychosociale risico's waar werknemers in onze vestiging/organisatie mee geconfronteerd worden
- D. In onze vestiging/organisatie zijn alle niveaus van de vestiging/organisatie betrokken bij het preventiebeleid rond psychosociale risico's
 - Helemaal oneens
 - Eerder oneens
 - Noch eens, noch oneens
 - Eerder eens
 - Helemaal eens
 - Niet van toepassing

Geef aan in welke mate uw vestiging/organisatie in de afgelopen 3 jaar (of sinds zijn bestaan voor nieuwe vestigingen/organisaties) geïnvesteerd heeft in de volgende maatregelen om psychosociale risico's te voorkomen.

We bedoelen zowel financiële investeringen als acties die ondernomen werden.

- A. Reorganisatie van het werk om de eisen van het werk en de werkdruk te verminderen
- B. Werknemers toestaan meer beslissingen te nemen over hoe ze hun job doen
- C. Raadplegen van werknemers over stressvolle aspecten van het werk
- D. Opmaak van een globaal preventieplan en/of jaaractieplan met preventiemaatregelen en actiepunten om psychosociale risico's in de organisatie te beperken
- E. Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van interpersoonlijke risico's (vb. interpersoonlijke conflicten, grensoverschrijdend gedrag)
- F. Informatie, bewustmaking en opleiding rond het voorkomen en aanpakken van andere psychosociale risico's (vb. omgaan met werkdruk of stress)
- G. Bewustmaking omtrent het beroep dat gedaan kan worden op preventieadviseurs en/of vertrouwenspersonen
- H. Toegang tot hulpverlening of psychische ondersteuning voor de werknemers
- I. Interventies of maatregelen wanneer specifieke psychosociale risico's werden vastgesteld
 - Veel geïnvesteerd
 - Matig geïnvesteerd
 - Weinig geïnvesteerd
 - Niet geïnvesteerd
 - Niet van toepassing

De volgende vragen gaan over de rol van werknemers en hun vertegenwoordigers in het beleid rond veiligheid en gezondheid (fysieke gezondheid, mentale gezondheid, psychosociale risico's).

Geef aan of volgende vormen van personeelsvertegenwoordiging in deze vestiging/organisatie aanwezig zijn.

- A. Ondernemingsraad
- B. Comité voor preventie en bescherming op het werk
- C. Vakbondsafvaardiging
- D. Een georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven
 - Ja

- Nee

Hoe vaak worden veiligheids- en gezondheidskwesties (fysieke gezondheid, mentale gezondheid, psychosociale risico's) besproken tussen de personeelsvertegenwoordigers en de directie?

- Regelmatig
- Af en toe
- Vrijwel nooit
- Niet van toepassing

Hoe vaak worden veiligheids- en gezondheidskwesties (fysieke gezondheid, mentale gezondheid, psychosociale risico's) besproken in personeels- of teamvergaderingen?

- Regelmatig
- Af en toe
- Vrijwel nooit
- Niet van toepassing

Wanneer werd er in uw vestiging/organisatie voor het laatst een vragenlijst psychosociale risico's of een andere werknemersbevraging georganiseerd die peilt naar de tevredenheid en de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Gelieve hierbij de werknemersbevraging die in het kader van het huidige onderzoek wordt gedaan, niet in rekening te brengen.

- Minder dan 1 jaar geleden
- xxx (nummer) jaar geleden
- Er werd nooit een werknemersbevraging georganiseerd
- Ik weet het niet

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de 2 eerste antwoordcategorieën van de vorige vraag:

Werden er maatregelen genomen naar aanleiding van de resultaten van deze werknemersbevraging?

- Ja, de directie heeft maatregelen genomen in samenspraak met de werknemers
- Ja, de directie heeft maatregelen genomen zonder inspraak van de werknemers
- Nee, maar de directie is nog van plan maatregelen te nemen
- Nee, er werden geen maatregelen genomen

Nu wensen we opnieuw informatie te vernemen over hoe u het invullen van deze vragenlijst evalueert.

Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?

..... (open veld)

Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?

..... (open veld)

Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

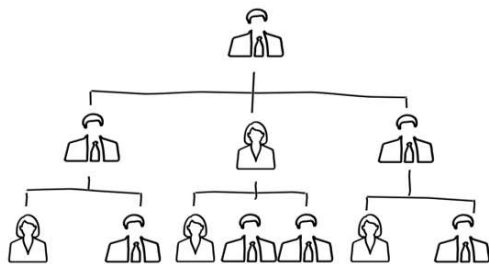
..... (open veld)

Deel 3: Arbeidsorganisatiemodel

De volgende vragen gaan over hoe het werk binnen uw vestiging/organisatie georganiseerd wordt.

Hoeveel hiërarchische niveaus onderscheidt men in deze vestiging/organisatie?

Voorbeeld: De onderstaande figuur telt 3 niveaus.



(nummer)

Hoeveel werknemers rapporteren er gemiddeld aan een leidinggevende?

xxx (nummer)

In welke mate zijn de volgende organisatiestructuren van toepassing op uw vestiging/organisatie?

- A. Afdelingsstructuur met afdelingen waar gelijksoortige bewerkingen of functies gegroepeerd zijn
- B. Afdelingsstructuur waarbij er 'in lijn' geproduceerd wordt (volgens een gestandaardiseerd proces met vergaande taaksplitsing)
- C. Afdelingsstructuur met afdelingen waar voor een bepaalde groep klanten/orders gewerkt wordt
- D. Projectstructuur waarbij werknemers tijdelijk gegroepeerd worden rond een bepaald project
 - In grote mate
 - In zekere mate
 - In beperkte mate
 - Komt niet voor

In welke mate worden werknemers over alle hiërarchische niveaus heen in deze vestiging/organisatie betrokken bij wijzigingen in de werkorganisatie?

Met 'werkorganisatie' bedoelen we de manier waarop taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de vestiging/organisatie verdeeld worden.

- Altijd
- Vaak
- Zelden
- Nooit
- Niet van toepassing

Welke van de volgende organisatorische maatregelen past de vestiging/organisatie toe ten aanzien van haar werknemers?

- A. **Taakroulatie/jobrotatie:** werknemers wisselen onderling regelmatig van job/takenpakket
- B. **Sterrollen:** werknemers nemen in hun team/afdeling boven op hun taak een ondersteunende en/of bestuurlijke rol op
- C. **Suggestiesysteem:** procedure die werknemers toelaat om suggesties te doen ter verbetering van het productieproces, het werk of de werkomgeving
- D. **Werkgroepen** die zich buigen over een bepaald aspect van het ondernemingsbeleid (bijvoorbeeld kwaliteit, duurzaamheid, werkbaarheid)
- E. **Werken in monodisciplinaire teams:** Teams die bestaan uit leden met dezelfde expertise of discipline, bijvoorbeeld allemaal ingenieurs, allemaal marketeers, etc. Ze werken samen binnen één specifiek vakgebied.

Een team is een groep mensen die een gedeelde verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering van toegewezen taken. Teamleden kunnen afkomstig zijn uit dezelfde eenheid of uit verschillende eenheden van de vestiging/organisatie.

- F. **Werken in multidisciplinaire teams:** Teams die bestaan uit leden met verschillende expertisegebieden of disciplines. Ze combineren diverse kennis en vaardigheden om complexe problemen vanuit meerdere perspectieven aan te pakken.

Een team is een groep mensen die een gedeelde verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering van toegewezen taken. Teamleden kunnen afkomstig zijn uit dezelfde eenheid of uit verschillende eenheden van de vestiging/organisatie.

- G. **Werkoverleg:** Periodieke groepsbijeenkomsten waar aspecten van het werk en de werkomstandigheden besproken worden (met de directe leidinggevende en collega's)
 - Niet toegepast
 - Als pilootproject toegepast
 - Voor een beperkt aantal werknemers/teams/groepen
 - Vrij algemeen verspreid principe

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de 2 laatste antwoordcategorieën van punt E1 en/of E2 van de vorige vraag:

Denk aan de taken die de teams in deze vestiging/organisatie moeten uitvoeren. Wie beslist doorgaans hoe de taken worden verdeeld binnen het team?

- A. Teamleden verzorgen zelf de onderlinge afstemming van het werk

- B. De taken worden verdeeld door een leidinggevende (vaste groepsleider)
- C. De taken worden verdeeld door een leidinggevende (roulerend teamleiderschap)
 - Altijd
 - Vaak
 - Zelden
 - Nooit

Nu wensen we opnieuw informatie te vernemen over hoe u het invullen van deze vragenlijst evalueert.

Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?

..... (open veld)

Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?

..... (open veld)

Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

..... (open veld)

Deel 4: Thuiswerk- en deconnectiebeleid

De volgende vragen gaan over het thuiswerkbeleid in uw vestiging/organisatie.

Met thuiswerk bedoelen we het werken van thuis of op een andere locatie buiten de werkplek van de werkgever (vb. satellietplek, koffiebar). We doelen niet op werknemers die hun werk sowieso op locaties buiten de werkplek uitvoeren zoals het onderhoud van machines bij klanten.

Los van de feitelijke praktijk rond thuiswerk, maakt de aard van de uit te voeren werktaken het in uw vestiging/organisatie 'in theorie' mogelijk voor werknemers om van thuis uit te werken?

- Ja, thuiswerk is voor (bijna) iedereen theoretisch mogelijk
- Ja, thuiswerk is voor een groot deel van de werknemers theoretisch mogelijk
- Ja, thuiswerk is voor een klein deel van de werknemers theoretisch mogelijk
- Neen, thuiswerk is voor (bijna) niemand theoretisch mogelijk

Hoeveel % van de werknemers in deze vestiging/organisatie doet op wekelijkse basis aan thuiswerken?

- Geen (0%)
- Minder dan 20%
- 20% tot 39%
- 40% tot 59%
- 60% tot 79%

- 80% tot 99%
- Allemaal (100%)
- Ik weet het niet

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de 6 middelste antwoordcategorieën van de vorige vraag:

Hoe zou u het beleid rond thuiswerk in uw vestiging/organisatie omschrijven? Denk hierbij enkel aan de werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om van thuis uit te werken.

- Er is een formeel beleid met strikte regels en afspraken omtrent thuiswerk
- Er bestaan algemene richtlijnen rond thuiswerk, maar de specifieke invulling is flexibel
- Er bestaan enkel informele of ongeschreven afspraken rond thuiswerk
- Er zijn geen regels of afspraken rond thuiswerk
- Andere: (open veld)
- Ik weet het niet

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de 2 eerste antwoordcategorieën van de vorige vraag:

Hoe uniform zijn de regels/richtlijnen rond thuiswerk in deze vestiging/organisatie? Denk hierbij enkel aan de werknemers die theoretisch de mogelijkheid hebben om thuis te werken.

- De regels/richtlijnen rond thuiswerk zijn hetzelfde voor alle werknemers in deze vestiging/organisatie
- De regels/richtlijnen rond thuiswerk verschillen naargelang de (hiërarchische) positie of de functie van werknemers
- De regels/richtlijnen rond thuiswerk worden bepaald op teamniveau
- De regels/richtlijnen rond thuiswerk worden vastgelegd in overleg tussen de werknemer en zijn/haar directe leidinggevende
- Andere: (open veld)
- Ik weet het niet

De volgende vragen gaan over het deconnectiebeleid in uw vestiging/organisatie.

Deconnectie betekent het recht om na de werkuren niet gestoord te worden door het werk.

Heeft uw vestiging/organisatie een beleid rond deconnectie?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

De volgende vraag enkel weergeven bij aanduiden van de eerste antwoordcategorie van de vorige vraag:

In welke mate wordt het deconnectiebeleid globaal genomen gerespecteerd door leidinggevend en in uw vestiging/organisatie?

- ☐ Helemaal gerespecteerd
- ☐ In grote mate gerespecteerd
- ☐ In beperkte mate gerespecteerd
- ☐ Helemaal niet gerespecteerd
- ☐ Ik weet het niet

Nu wensen we opnieuw informatie te vernemen over hoe u het invullen van deze vragenlijst evalueert.

Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?

..... (open veld)

Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?

..... (open veld)

Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

..... (open veld)

Deel 5: Managementcultuur

De volgende vragen gaan over de leidinggevend en de managementcultuur in uw vestiging/organisatie.

De term 'management' in onderstaande vragen verwijst naar de personen die de organisatie of een onderdeel ervan leiden. Managers hebben medewerkers die aan hen rapporteren en zijn verantwoordelijk voor loonsverhogingen, bonussen of promotie van deze werknemers.

Elke vestiging/organisatie heeft een andere aanpak voor het managen van de manier waarop werknemers hun taken uitvoeren. In welke mate hebben leidinggevend en in uw vestiging/organisatie aandacht voor het volgende?

- A. Taken helder structureren
- B. Goede, warme relaties onderhouden met de medewerkers
- C. Een sterke missie en visie overbrengen die betekenis geeft aan het werk
- D. Zich onthouden van kwetsend, neerbuigend of ander toxisch gedrag
 - ☐ Helemaal wel
 - ☐ Eerder wel
 - ☐ Eerder niet
 - ☐ Helemaal niet

In welke mate sluit de volgende beschrijving aan bij het beleid dat er in uw vestiging/organisatie gevoerd wordt?

"In deze organisatie wordt actief naar de mening van werknemers gevraagd. Het management waardeert input van medewerkers in verschillende functies en hiërarchische posities, zodat werkprocessen geëvalueerd en verbeterd kunnen worden. Werknemers krijgen ruimte voor eigen keuzes en krijgen duidelijke uitleg over de taken die hen worden toegewezen. Ze worden aangemoedigd om initiatief te nemen en ondernemend te zijn. Het werk is uitdagend, maar haalbaar, zodat werknemers kunnen leren en groeien. Regelmatige feedback, zowel formeel als informeel, wordt gegeven, en managers staan open voor gedachten, vragen en initiatieven van werknemers."

- ☐ Helemaal wel
- ☐ Eerder wel
- ☐ Eerder niet
- ☐ Helemaal niet

In welke mate gaat u akkoord met volgende stellingen?

- A. Het management erkent de inspanningen die de werknemers voor hun werk leveren
 - B. Het management biedt voldoende middelen zodat werknemers hun werk effectief kunnen uitvoeren
 - C. Het management houdt rekening met de werk-privébalans van de werknemers
 - D. Het management bekommert zich om het welzijn van de werknemers
 - E. Het management steunt de werknemers in het behalen van hun professionele doelen
 - F. Het management biedt mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en groei van werknemers
- ☐ Helemaal oneens
 - ☐ Eerder oneens
 - ☐ Noch eens, noch oneens
 - ☐ Eerder eens
 - ☐ Helemaal eens
 - ☐ Niet van toepassing

Hoe vaak krijgen leidinggevendenden in uw vestiging/organisatie opleiding omtrent leiderschap?

U kan meerdere antwoordcategorieën aanduiden.

- ☐ Minstens 1 keer per jaar
- ☐ Minder dan 1 keer per jaar
- ☐ Bij indiensttreding in een leidinggevende functie
- ☐ Op initiatief van de leidinggevende
- ☐ Nooit

Hoe zou u in het algemeen de werkrelatie beschrijven tussen de werknemers en hun directe leidinggevendenden in deze vestiging/organisatie?

- ☐ Zeer goed
- ☐ Goed
- ☐ Matig

- Slecht
- Zeer slecht

Nu wensen we een laatste keer informatie te vernemen over hoe u het invullen van deze vragenlijst evalueert.

Welke moeilijkheden ondervond u bij het invullen van de bovenstaande vragen (vb. problemen met het niveau (organisatie/vestiging) waarop de vragen beantwoord moeten worden, onduidelijke begrippen, te veel/te weinig uitleg bij de vragen, hulp nodig van andere (HR)manager voor bepaalde vragen)?

..... (open veld)

Welke suggesties hebt u om bovenstaande vragen duidelijker te maken/eenvoudiger te kunnen beantwoorden?

..... (open veld)

Zijn er bepaalde zaken (context, nuances) die u wil meegeven om uw antwoorden op de bovenstaande vragen correct te kunnen interpreteren?

..... (open veld)

Bedankt voor uw deelname aan ons onderzoek!

Uw antwoord werd geregistreerd.

BIJLAGE 9: EXTRA VRAGEN AANGELEVERD DOOR DE ORGANISATIES

Om organisaties te motiveren tot deelname aan de werknemersbevraging, werd de mogelijkheid geboden om een beperkt aantal (ca. vijf) extra vragen toe te voegen aan de standaardvragenlijst die door hun medewerkers werd ingevuld. De extra vragen werden door de organisaties aangeleverd, maar in overleg met de onderzoekers geherformuleerd met het oog op verhoogde helderheid, eenduidigheid en analytische bruikbaarheid.

Deze aanpak bood niet enkel een incentive, maar liet organisaties ook toe om specifieke informatie te verzamelen die voor hen relevant is. Van de elf deelnemende organisaties maakten er negen gebruik van deze mogelijkheid; twee organisaties kozen ervoor geen aanvullende vragen op te nemen.

De resultaten van deze extra vragen worden uitsluitend teruggekoppeld aan de respectieve organisaties en maken geen deel uit van de algemene analyse. Aangezien de aard van de toegevoegde vragen inzicht geeft in de informatiebehoeften van organisaties – wat relevant kan zijn bij een eventuele opschaling van de bevraging – geven we hieronder een overzicht van de types extra vragen die werden ingediend.

De toegevoegde vragen kunnen grofweg in vijf categorieën worden onderverdeeld:

1. Structuurgerichte uitsplitsing:
Een aanzienlijk aantal organisaties vroeg naar de mogelijkheid om resultaten te differentiëren naar locatie, afdeling of team. Zij wensden hiermee beter zicht te krijgen op wat er leeft binnen specifieke delen van hun organisatie. De vragen waren dan ook gericht op het identificeren van de organisatorische eenheid waarin de medewerker werkzaam is.
2. Anciënniteit en functie gebonden kenmerken:
Vragen in deze categorie peilden naar anciënniteit, functie of functieklassse. Vaak werden hiervoor interne functietitels of -categorieën gebruikt die specifiek zijn voor de betrokken organisatie. De bedoeling was om analyses te kunnen uitvoeren volgens deze kenmerken.
3. Organisatieveranderingen en -initiatieven:
Verschillende organisaties gebruikten de extra vragen om feedback te verzamelen over recente interne veranderingen, zoals nieuwe systemen, herstructureringen of beleidswijzigingen. Eén organisatie vroeg bijvoorbeeld om een onderscheid te maken tussen medewerkers die reeds werkten volgens een nieuwe structuur en zij die de overstap nog moesten maken.
4. Toekomstige initiatieven en engagement:
Sommige vragen peilden naar de verwachte meerwaarde van mogelijke toekomstige initiatieven of de bereidheid van medewerkers om aan lopende of geplande projecten mee te werken.
5. Welzijn en kwaliteit van de arbeid:
Hoewel deze thema's reeds aan bod kwamen in de standaardvragenlijst, wensten

sommige organisaties aanvullende of meer toegespitste vragen rond welzijn en werkbeleving toe te voegen.

De vragen uit categorieën 1, 2 en 3 worden hier niet weergegeven omwille van privacyoverwegingen. De vragen bevatten immers organisatie gebonden termen of verwijzingen.

Vragen uit categorie 4 (toekomstige initiatieven en engagement):

Waar zou jij aan willen meewerken om de jobvreugde te verhogen voor jou en je collega's? Je kan meerdere antwoordmogelijkheden aanduiden.

- Welzijn: (hulp aan) 'initiatief X', ...
- Organisatie van de dienst: meedenken rond taakverdeling, structuur, ...
- Instaan voor een aangename werkomgeving: netheid, decoratie, ...
- Feestcomité: (mee)organiseren van activiteiten met de collega's
- Geen van bovenstaande mogelijkheden

Wat zou een meerwaarde zijn binnen de organisatie om jouw takenpakket beter te organiseren? Je kan meerdere antwoordmogelijkheden aanduiden.

- Meer geschikte materialen en hulpmiddelen
- Meer korte, duidelijk uitgeschreven werkinstructies
- Meer of anders georganiseerd overleg
- Aanpassen van de werktijden
- Andere indeling van de ruimtes
- Geen van bovenstaande mogelijkheden

In welke mate zie jij meerwaarde in de functie van een collega die nieuwe medewerkers opleidt en begeleidt?

- Een zeer grote meerwaarde
- Een grote meerwaarde
- Een beperkte meerwaarde
- Geen meerwaarde

Vragen uit categorie 5 (welzijn en kwaliteit van de arbeid):

In welke mate ga je akkoord met de volgende stellingen?

- A. Ik zie mezelf nog bij mijn huidige werkgever werken binnen twee jaar
- B. Ik krijg voldoende feedback van mijn rechtstreekse leidinggevende
- C. De werkvloer laat me toe open en veilig te communiceren
- D. Mijn rechtstreekse leidinggevende staat open voor feedback
- E. Ik word voldoende gecoacht als werknemer
 - Helemaal niet akkoord
 - Eerder niet akkoord
 - Deels akkoord, deels niet akkoord

- Eerder akkoord
- Helemaal akkoord

Werk je in een uurrooster met shiften (leefgroep)?

- Ja
- Nee

In welke mate ben je akkoord met de volgende stellingen over je uurrooster? (vraag enkel weergeven indien antwoord op vorige vraag 'Ja')

- A. Het uurrooster wordt opgemaakt met voldoende inspraak
- B. Het uurrooster wordt 3 maanden op voorhand opgemaakt
- C. Het uurrooster houdt voldoende rekening met recup-mogelijkheden
- D. Het uurrooster houdt voldoende rekening met min- en plusuren
- E. Het uurrooster houdt voldoende rekening met werkgroepen, vormingen, overlegmomenten...
 - Helemaal niet akkoord
 - Eerder niet akkoord
 - Deels akkoord, deels niet akkoord
 - Eerder akkoord
 - Helemaal akkoord

Kun je tijdens je werk voldoende pauzes nemen om te herstellen?

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Zelden
- Nooit

Hoe vaak in je vrije tijd word je opgebeld vanuit het werk met de vraag om te kunnen invallen?

- Nooit
- 1 keer per maand
- 2 à 3 keer per maand
- Meer dan 3 keer per maand

Weet je bij wie je terecht kunt binnen de organisatie als je je mentaal overbelast voelt?

- Ja
- Nee

Voel je dat er voldoende ondersteuning in onze organisatie is voor mentale gezondheid?

- Ja
- Nee

In welke mate ga je akkoord met de volgende stellingen?

- A. Ik krijg open feedback van mijn directe leidinggevende.
- B. Mijn directe leidinggevende is toegankelijk.
- C. De verwachtingen over mijn rol en takenpakket zijn duidelijk.
- D. Ik voel me betrokken bij de besluitvorming in onze organisatie.

E. Ik heb de mogelijkheid om mijn talenten in te zetten tijdens de uitoefening van mijn job.

- Helemaal niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Deels akkoord, deels niet akkoord
- Eerder akkoord
- Helemaal akkoord

In welke mate neem jij zelf verantwoordelijkheid om jouw betrokkenheid met je werk en/of organisatie te verhogen?

- In grote mate
- In zekere mate
- In beperkte mate
- Helemaal niet

Hoe tevreden ben je in het algemeen over de inspanningen binnen onze organisatie om het welzijn van de medewerkers te verbeteren?

- Helemaal niet tevreden
- Eerder niet tevreden
- Deels tevreden, deels ontevreden
- Eerder tevreden
- Helemaal tevreden

Hoe tevreden ben je in het algemeen over de communicatie en informatie-doorstroming binnen onze organisatie?

- Helemaal niet tevreden
- Eerder niet tevreden
- Deels tevreden, deels ontevreden
- Eerder tevreden
- Helemaal tevreden

In welke mate ga je akkoord met de volgende stelling? Indien ik te maken krijg met emotioneel aangrijpende situaties, voel ik mij voldoende gesteund vanuit de organisatie (collega's, leidinggevende, directie...)

- Helemaal niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Deels akkoord, deels niet akkoord
- Eerder akkoord
- Helemaal akkoord

BIJLAGE 10: ETHISCHE GOEDKEURING

ORGANISATIEBEVRAGING MET GEKOPPELDE

WERKNEMERSBEVRAGING (VUB)

Advies Ethische commissie humane wetenschappen (VUB) – referentienummer:
ECHW_611.02-Pilotproject

BIJLAGE 11: TEMPLATE VOOR DE COMMUNICATIE MET WERKNEMERS UIT DE ORGANISATIEBEVRAGING

Beste werknemer (eventueel gepersonaliseerd),

Onze organisatie (of een onderdeel ervan) (naam organisatie of specifieke vestiging gebruiken) neemt deel aan het onderzoek naar de kwaliteit van werk op de arbeidsmarkt in Vlaanderen. In dat kader vragen we u als werknemer om deel te nemen aan deze enquête.

Waarover gaat het onderzoek?

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de kwaliteit van het werk en de gezondheid en het welzijn van Vlaamse werknemers en de samenhang met organisatiekenmerken te onderzoeken.

Er worden een 10-tal organisaties in Vlaanderen gezocht die willen meewerken aan een pilootproject waarbij data van de werknemers van deze organisaties gekoppeld wordt aan informatie op organisatieniveau. Een (HR)manager van de organisatie vult een vragenlijst in over organisatiekenmerken. Zo veel mogelijk werknemers behorende tot de organisaties vullen de werknemersvragenlijst over kwaliteit van werk en gezondheid en welzijn in.

De data bekomen via de twee vragenlijsten in verschillende organisaties worden gekoppeld en er zal onderzocht worden of er een verband is tussen organisatiekenmerken enerzijds, en de kwaliteit van het werk en de gezondheid en het welzijn van werknemers anderzijds. Het rapport dat op basis van deze analyses geschreven wordt, zal vrij beschikbaar zijn op de website van de Vlaamse overheid.

De data van de aparte organisaties worden ook afzonderlijk geanalyseerd. Op basis van deze analyses worden organisatierapportjes gemaakt met scores over de kwaliteit van de arbeid en de gezondheid en het welzijn van de werknemers, die aan het management van de organisaties bezorgd worden.

Door wie wordt het onderzoek uitgevoerd?

Dit onderzoek wordt gefinancierd door het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) en wordt gezamenlijk uitgevoerd door VUB, KU Leuven, UGent en IDEWE.

Waarom doen wij mee als organisatie?

Aan te vullen

Wat vragen we van u?

Het invullen van deze online vragenlijst (duurtijd: +- 20 minuten).

Wie krijgt mijn ingevulde antwoorden te zien?

Uw individuele antwoorden komen rechtstreeks bij de onderzoekers terecht. Niemand van binnen uw organisatie krijgt uw ingevulde antwoorden te zien.

Meer info?

Klik op de link naar de vragenlijst hieronder. Vanop deze pagina kan het volledige informatieformulier gedownload worden.

5.1.1.1 Vul de vragenlijst in via deze link:

Link naar vragenlijst

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw deelname!

De directie/het management/specifieke namen

BIJLAGE 12: FINALE BEVRAGING BIJ ZELFSTANDIGEN

We geven bij de items aan wanneer deze herbekeken moeten worden in toekomstige bevragingen (§) en wanneer we deze items niet zouden hergebruiken in toekomstig onderzoek (#). Voor details over deze items en suggesties verwijzen we graag naar de evaluatie van de bevraging hierboven.

1) Privacy statement.

Ik heb het [privacy statement](#) gelezen en begrepen, en ik stem toe om deel te nemen.

2) Hoe omschrijf jij je dagelijkse activiteit of hoofdberoep?

Leerling, student of in beroepsopleiding
Arbeider privésector (profit of non-profit)
Bediende privésector (profit of-non profit)
Ambtenaar in de openbare sector of het onderwijs
Zelfstandige in hoofdberoep, zonder personeel (vrij beroep, handelaar, freelancer, bestuurder ...)
Zelfstandige in hoofdberoep of zaakvoerder **met personeel** (ondernemer, bedrijfsleider ...)
Helper – medewerkend familielid zonder vergoeding
Huisvrouw/man (verzorgt het eigen huishouden)
Werkzoekend/werkloos
Op pensioen, vervroegd pensioen of brugpensioen
Permanent of langdurig arbeidsongeschikt (invaliditeit, ziekte, ...)
Andere situatie zonder betrekking

3) Geslacht

man
vrouw
ander

4) Wat is de postcode van je woonplaats?

(open vraag)

5) Wat is je geboortejaar?

(open vraag)

6) Wat is je hoogst behaalde diploma?

Geen diploma
Lager onderwijs
Eerste of tweede graad secundair onderwijs
Hoger secundair onderwijs (derde graad)
Postsecundair onderwijs (bv. 7de jaar)
Hoger beroepsonderwijs
Professionele bachelor (graduaatsdiploma)

Academische bachelor (kandidatuursdiploma)
Master aan een hogeschool (Hogeschoolonderwijs van het lange type - 2 cycli)
Master aan een universiteit (licentiaat, ingenieur, arts)
Doctoraat

7) Was je in de voorbije vier weken effectief als zelfstandige aan het werk?

Ja

Nee → Einde vragenlijst & display: "Sorry, maar we zoeken voor deze studie personen met een ander profiel. Geen nood, we doen wel meer onderzoek! Dus binnenkort zit er terug één in je mailbox. Bedankt en vele groeten. Bpact"

Vanaf nu verwijzen alle vragen naar jouw belangrijkste zelfstandige activiteit

8) In welke sector werk je? (§)

openbaar bestuur
politie - defensie
post
openbaar vervoer
onderwijs
ziekenhuizen
rusthuizen
gezins- en bejaardenhulp
sociaal cultureel werk
jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk
kinderopvang, centrum geestelijke gezondheidszorg
maatwerkbedrijf (beschutte of sociale werkplaats) en lokale diensteneconomie
overige overheid en social profit: *
groothandel
detailhandel (winkel)
horeca
transport
garages
banken en verzekeringen
telecommunicatie
dienstenchequebedrijven (strijken, schoonmaak in gezinnen)
zakelijke diensten (consultancy, vastgoed, schoonmaak in bedrijven)
overige diensten: *
productie van textiel, confectie
metaalindustrie
bouw
productie van voeding
chemie
hout en papier
gas, water, elektriciteit

drukkerij, uitgeverij
overige industrie: *
land- en tuinbouw
bosbouw of visserij

9) Welk van volgende omschrijvingen is van toepassing op jouw belangrijkste betaalde activiteit? meerdere antwoorden mogelijk (#)

Ik ben enige directeur/eigenaar van een bedrijf
Ik ben partner binnen een bedrijf of beroepspraktijk
Ik werk voor mezelf
Ik werk als onderaannemer
Ik doe freelancewerk
Ik ontvang een loon van een gespecialiseerd kantoor of agentschap
Andere, licht toe: *
Ik weet het niet of geen antwoord

10) Zijn er meerdere zelfstandigen betrokken bij het dagelijks beheer van je zelfstandige activiteit?

Het gaat niet om werk dat je eventueel uitbesteedt aan derden, zoals sociaal kantoor, boekhouder

Nee
Ja maar enkel familieleden
Ja, ook derden (niet familieleden)

11) Hoeveel personeelsleden stel je tewerk? (§)

geen
1 tot 4
5 tot 9
10 of meer

12) Hoe lang ben je reeds actief als zelfstandig ondernemer? (In je huidige onderneming of een andere) (§)

minder dan 3 jaar
3-5 jaar
6-10 jaar
meer dan 10 jaar

13) Heb je naast jouw belangrijkste zelfstandige activiteit nog andere betaalde jobs (als zelfstandige of werknemer)? (§)

Nee, geen andere betaalde activiteit
Ja, als zelfstandige
Ja als werknemer
Ja, als flexijobber
Andere:: *
Ik weet het niet of geen antwoord

Vragen over de algemene beleving van uw werk

14) Hieronder volgen enkele vragen over jouw huidig werk. Hoe vaak is deze uitspraak op je werk van toepassing?*

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
Hoe vaak kan je zelf bepalen hoe je jouw werk uitvoert?					
Hoe vaak kan je zelf de inhoud van je werk bepalen?					
Is je werk gevarieerd?					
Hoe vaak krijg je tegenstrijdige opdrachten?					
Hoe vaak leer je nieuwe dingen op het werk?					
Hoe vaak moet je hard werken (om iets af te krijgen)?					
Hoe vaak word je in je werk met dingen geconfronteerd die jouw persoonlijk raken?					
Hoe vaak kan je (mee)beslissen over dingen die met jouw werk te maken hebben?					

15) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Er is altijd iemand die me kan opvrolijken als ik neerslachtig ben					

Als ik hulp nodig heb, weet ik meestal iemand te vinden die me kan helpen					
Ik heb vaak hulp nodig van anderen, maar ik krijg die hulp niet					
Ik voel me vaak erg eenzaam					

16) Heb je in de voorbije 6 maanden een training/opleiding gevolgd?

ja

nee

17) In welke mate is je werk fysiek zwaar? (§)

helemaal niet fysiek zwaar 1 2 3 4 5 6 fysiek heel zwaar

18) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen? (§)

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik geloof dat ik op een positieve manier kan groeien door met moeilijke situaties om te gaan					
Ik bepaal zelf mijn reactie op wat mij overkomt in mijn leven					
Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik vind gewoonlijk wel een manier om ermee om te gaan					

Financiële kwetsbaarheid

19) In welke mate is je gezin afhankelijk van het inkomen uit jouw zelfstandige activiteit?

- Helemaal niet
- In beperkte mate
- In belangrijk mate
- Volledig
- Geen antwoord / Weet niet

20) In welke mate kan je als gezin financieel rondkomen, wanneer je alle bronnen van inkomsten samentelt?

- Zeer gemakkelijk
- Gemakkelijk
- Eerder gemakkelijk
- Met enige moeite
- Met veel moeite
- Ik weet het niet / geen antwoord

21) Kan je op voorhand inschatten hoeveel je in de komende 3 maanden zal verdienen?

- Ja, zeer nauwkeurig
- Ja, bij benadering
- Nee
- Ik weet het niet / geen antwoord

22) In de voorbije 2 weken, hoe vaak ...

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
... voelde je je bezorgd over je financiële situatie?					
... voelde je je tevreden over je financiële situatie?					
... voelde je je overweldigd door financiële verplichtingen?					
... had je niet voldoende geld?					

23) In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels	Eerder akkoord	Helemaal akkoord

			niet akkoord		
Als ik langdurig ziek zou worden, zou ik financieel in moeilijkheden komen					
Het is voor mij gemakkelijk om nieuwe klanten te vinden					

24) Welk deel van je inkomsten ontvang je van jouw belangrijkste klant?*

Minder dan 50%

50% tem 75 %

Meer dan 75%

Geen antwoord

25) In welke mate ga je akkoord met volgende stellingen?

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
Ik ben ongerust dat mijn job zal verdwijnen door technologische veranderingen					
Ik verwacht dat mijn job sterk zal veranderen door technologische evoluties					
Ik zal in de toekomst taken moeten uitvoeren in mijn job waar ik op dit ogenblik					

onvoldoende voor ben opgeleid					
De kans bestaat dat ik binnenkort failliet ga					
Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn bedrijf					
Ik denk dat ik mijn bedrijf zal verliezen in de nabije toekomst					

26) In welke mate vormen deze aspecten van jouw werk doorgaans de belangrijkste bronnen van stress? (§)

	(bijna) nooit	eerder zelden	soms	regelmatig	(bijna) altijd
Administratieve belasting					
Wanbetalers					
Personeelsproblemen					
Werkdruk					
Nieuwe technologieën					
Eenzaamheid					
Onzekerheid over de toekomst					
Problemen met werk-privé combinatie					

27) Een fiscale of administratieve procedure die mij stress geeft is ... (#)
(open vraag)

28) Hoe vaak ...

	(bijna) nooit	eerder zelden	soms	regelmatig	(bijna) altijd

... voel je jezelf 100% verantwoordelijk voor het functioneren van je bedrijf?					
... voel je jezelf 100% verantwoordelijk voor de tevredenheid van je klanten?					
... voelt het falen van je bedrijf aan als een persoonlijk falen? (#)					

29) In welke mate voel je je in je werk als zelfstandige ondersteund door ... (§)

	Helemaal niet	in beperkte mate	In belangrijke mate	Volledig	Niet van toepassing	Geen antwoord / Weet niet
... je gezin of partner?						
... andere familieleden of vrienden?						
... een professionele partner of medezaakvoerder?						
... mensen uit je professionele netwerk?						
... een beroepsorganisatie of federatie?						
... de overheid?						

30) Hoe vaak ...

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
... voelt het alsof je 24u per dag beschikbaar moet zijn voor jouw bedrijf of zelfstandige activiteit?					
... lijkt het alsof je 24u per dag denkt aan jouw bedrijf of zelfstandige activiteit?					
... lijkt het alsof je 24u per dag bezig bent met jouw bedrijf of zelfstandige activiteit?					

31) Laat je je buiten de werkuren storen door werkgerelateerde communicatie of opdrachten?

Ja

In uitzonderlijke situaties

Nee

32) Hoe vaak komt het voor dat je ... ?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd
jezelf zorgen maakt over het werk op momenten dat je niet aan het werk bent (§)					
merkt dat jouw job je verhindert om de gewenste tijd aan je gezin, vrienden, huishouden of hobby's te besteden (§)					
het moeilijk vindt om je te concentreren op je job omwille van niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden					
merkt dat je door niet-werkgerelateerde verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan je job kan besteden					

33) Hoeveel uur werk je gemiddeld per week in realiteit? (In al je betaalde activiteiten samen)

(open vraag)

34) Hoeveel uren per week zou je willen werken?

(open vraag)

35) Ik werk tussen 19u en 22u, 's nachts, op een zaterdag, een zondag of een feestdag. (#)

Nooit

Zelden

Soms

Vaak

Altijd

36) Wanneer ik op deze momenten werk is dat... (#)

meerdere antwoorden mogelijk

omdat de aard van het werk erom vraagt

omdat ik te veel werk heb en het anders niet klaar geraakt (overwerk)

omdat ik er zelf voor kies om op deze momenten te werken (i.p.v. op typische werktijden)

om andere reden(en):

37) Ik ben lid van een beroepsvereniging of ander professioneel netwerk

Ja

Nee

Ik weet het niet/ Geen antwoord

38) Om welke reden koos u voor een zelfstandige activiteit? (#)

meerdere antwoorden mogelijk

persoonlijke voorkeur

ik kan dit werk enkel uitvoeren als zelfstandige

er was geen ander werk

andere reden(en): (open vraag)

39) Hoe vaak ervaar je stress? De hyperlinkverwijzing is ongeldig. door het werk?

nooit

zelden

soms

vaak

altijd

40) De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe je je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is?

	nooit	zelden	soms	vaak	altijd

Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput					
Ik kan geen belangstelling en enthousiasme opbrengen voor mijn werk					
Op mijn werk kan ik te sterk emotioneel reageren, terwijl ik dat niet wou					
Als ik aan het werk ben, kan ik me moeilijk concentreren					
Als ik werk voel ik me fit en sterk					
Ik ben enthousiast over mijn job					
Ik ga helemaal op in mijn werk					

41) Hoeveel keer bleef je 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

42) Hoe is jouw gezondheid in het algemeen?

- Zeer slecht
- Slecht
- Redelijk
- Goed
- Zeer goed
- Geen antwoord

43) Hoe vaak is het in de afgelopen 12 maanden gebeurd dat je naar jouw werk bent gegaan ondanks het gevoel dat je echt had moeten stoppen met werken vanwege jouw gezondheidstoestand? (§)

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

44) In welke mate ga je akkoord met volgende uitspraken? Ik doe moeite voor mijn werk omdat ...

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
ik plezier heb in mijn werk					
ik dit soort werk heel interessant vind					
mijn werk in lijn ligt met mijn andere waarden					
ik het zinvol vind om moeite te doen voor dit werk					
Ik doe geen moeite voor mijn werk, het is zinloos werk (#)					

45) Hoe tevreden ben je met je job als zelfstandige?

- Kan niet slechter
- Ontevreden
- Gemengd
- Tevreden
- Kan niet beter

46) Hoe waarschijnlijk is het dat je de komende 12 maanden jouw job als zelfstandige zult blijven uitoefenen, ondanks obstakels en nieuwe kansen?

- zeer onwaarschijnlijk
- onwaarschijnlijk
- ik weet het niet
- waarschijnlijk
- zeer waarschijnlijk

47) Woon je samen met een partner? (§)

- ja

nee

5.1.1.2 48) Heeft jouw partner een job (eventueel als zelfstandige)? (§)

Ja, als werknemer

Ja, als zelfstandige in hoofdberoep

Nee

49) Heb je kinderen? (§)

Ja, inwonende kinderen

Ja, uitwonende kinderen

Ja, zowel inwonende als uitwonende kinderen

Nee

50) Wat is de leeftijd van jouw jongste (inwonende) kind? (§)

(open vraag)

51) Ervaar je in je dagelijkse bezigheden (thuis, op je werkplek, in je vrije tijd, ...) hinder door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke of psychische ziekte?

ja, erg

ja, in zekere mate

nee

52) Wat was je nationaliteit bij geboorte?

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

Belg

EU-land

Niet-EU land

weet niet

53) Wat is je huidige nationaliteit?

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

Belg

EU-land

Niet-EU land

weet niet

54) Wat was de nationaliteit van jouw vader bij zijn geboorte?

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

Belg

EU-land

Niet-EU land

weet niet

55) Wat is de nationaliteit van jouw moeder bij geboorte?

Bij een dubbele nationaliteit kan je maximum twee antwoorden aanduiden

- Belg
- EU-land
- Niet-EU land
- weet niet

Dat was de laatste inhoudelijke vraag. We hadden tot slot ook nog graag geweten wat je van deze vragenlijst zelf vond. Deze vragen zijn niet verplicht. Kies 'voltooien' om de vragenlijst af te sluiten.

Hoe gemakkelijk of moeilijk vond je het om de vragen te begrijpen?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel moeilijk te begrijpen" was en 10 betekent dat de vragenlijst "heel makkelijk te begrijpen" was.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
heel moeilijk												heel makkelijk

Hoe beoordeel je deze vragenlijst in zijn geheel?

Je kan antwoorden met een score van 0 tot 10, waarbij 0 betekent dat de vragenlijst "heel slecht" en 10 betekent dat de vragenlijst "uitstekend" was.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
heel slecht												uitstekend

Heb je nog andere bemerkingen over deze vragenlijst?

Open vraag

Bedankt!

Je antwoorden zijn geregistreerd!

Hartelijk dank dat je de tijd genomen hebt om deze enquête in te vullen. Jouw antwoorden zijn zeer waardevol voor ons.

BIJLAGE 13: UITNODIGINGSMAIL DEELNAME BEVRAGING ZELFSTANDIGEN VANUIT BPACT



Dag Paul,

Je bent geselecteerd voor een nieuw onderzoek voor zelfstandigen en zaakvoerders!
We zijn erg benieuwd naar je mening!

Ik begin eraan!

Huidig puntensaldo:	1685
Duur van de enquête:	12 - 14 minuten
Beloning voor deze enquête:	90 punten

Tot binnenkort,

Siebe van Bpact

Hoe kan ik mijn gegevens aanpassen?

Je kan je gegevens, alsook je deelname aan het Bpact-panel of aan het Burgerpanel van jouw stad of gemeente, op elk moment bekijken en wijzigen via je [profielpagina](#).

Wil je je volledig uitschrijven?

Wil je geen uitnodigingen meer ontvangen voor onderzoek van Bpact, maar ook niet voor je stad of gemeente? Dan kan je je volledig uitschrijven, maar je verliest dan ook alle Bpact-punten. We kunnen dit niet herstellen. Meld je af uit ons panel [via deze link](#).

Punten?

Bij elke deelname aan één van onze onderzoeken ontvang je punten. Je kan je puntensaldo steeds raadplegen via je [profielpagina](#). Meer info over het puntensysteem vind je [hier](#).

Bpact?

Je ontvangt deze mail omdat je lid bent van [Bpact](#) en/of het burgerpanel in jouw gemeente. Neem zeker invites@mf.bpact.be in je contacten op, zo belanden we niet bij je spam.

Bpact BV, Maria-Theresiastraat 123, 3000 Leuven. T: +32 472 53 09 41

Colofon

Auteurs

Szekér, L., Lenaerts, K., Dessers, E., Van Herreweghe, D.; Bal, M., Vangeel, N., Habraken, M., Vanmarcke, S., Bosmans, K., Van Aerden, K., Doms, J., Vos, M., Oelbrandt, E., Vanroelen, C., Van den Broeck, A., Van Dooren, A., Hirtreiter, L., Verhulst, L., Verbruggen, M., Verlinden, A., Jacobs, M., De Witte, H., Clays, E., Delvaux, E., Godderis, L., Vandenbroeck, S., Scheurs, B., & Van Hootegem, G.

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie

Koning Albert II-laan 15 bus 380

1012 BRUSSEL

02 553 42 56

info.wewis@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wewis

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens

Secretaris-generaal

Overname is alleen toegestaan met bronvermelding. Het Departement WEWIS aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de in dit rapport opgenomen informatie

Uitgave

November 2025

depotnummer D/2025/3241/449

