



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
Directie van het onderzoek over de verbetering
van de arbeidsomstandigheden

Ernest Blerotstraat 1
1070 BRUSSEL
tel. 02 233 41 11 - fax 02 233 42 56
e-mail hua@werk.belgie.be

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Ervaringsfonds

Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVA)

VOW / QFT 2010-versie
GEBRUIKSAANWIJZING

Jaargang 2014

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Wetenschappelijke validatie.....	4
Dimensies van de vragenlijst	4
Het beheer van de vragenlijst over werkbaarheid	9
De invoer van de vragenlijst over werkbaarheid	9
Algemeenheden over de interpretatie van de dimensies	12
De interpretatie van de vragenlijst over werkbaarheid	13
BIJLAGEN	17
Verklarende woordenlijst	18
Omschrijvingen van de items en codes van de antwoorden	19

Inleiding

Werkbaarheid kan worden omschreven als het evenwicht tussen de karakteristieken, eigen aan de werknemer (gezondheid, kennis en competenties, blijfintentie,...) enerzijds en de karakteristieken eigen aan de werkomgeving anderzijds (veiligheid, functie-eisen, fysieke en psychosociale eisen).

De Directie van het Onderzoek over de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden (DiOVA) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg heeft een reeks onderzoeken gestart om dit begrip te doorgronden en een completere vragenlijst op te stellen, in het Frans en het Nederlands.

Deze vragenlijst over werkbaarheid ("VOW_QFT_vragenlijst 2010.doc") peilt naar hoe de werknemer dit evenwicht tussen zijn eigen kenmerken en de eisen waarmee hij geconfronteerd wordt ervaart.

De bedoeling is de vragenlijst vlot toegankelijk en gebruiksvriendelijk te maken voor personen die professioneel bezig zijn met de gezondheid op het werk, waardoor ze kunnen beschikken over een krachtig wetenschappelijk instrument om hun beroepsuitoefening te ondersteunen.

Wetenschappelijke validatie

De wetenschappelijke validatie van de vragenlijst (psychometrische analyses gebaseerd op factoranalyses en op de berekening van Cronbachs alfa) gebeurde in België op basis van de in 2007 verzamelde antwoorden van 1812 werknemers, zowel mannen als vrouwen en verspreid over de drie Gewesten van het land.

Dimensies van de vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit verschillende modules, met socioprofessionele informatie.

Sinds de 2010-versie van de VOW / QFT, een vraag over job stress werd toegevoegd.

De zes modules zijn:

- module 1: Psychosociale factoren
- module 2: Fysieke arbeidsomstandigheden
- module 3: Veiligheid
- module 4: Gezondheid
- module 5: Werkcapaciteit
- module 6: Blijftententie

Sommige modules zijn onderverdeeld in verschillende dimensies, meestal gemeten aan de hand van meerdere items. Hieronder wordt elke dimensie van de zes modules toegelicht.

MODULE 1: PSYCHOSOCIALE FACTOREN

Module 1 "Psychosociale factoren" bestaat uit acht dimensies, die het mogelijk maken de werkeisen evenals de psychosociale capaciteiten van de werknemer te meten.

Werktempo en hoeveelheid werk

De dimensie "Werktempo en hoeveelheid werk" bestaat uit drie items: de bevraging over de frequentie (of het aantal keren) dat extra inspanningen moeten worden geleverd om het werk af te krijgen, dat onder tijdsdruk wordt gewerkt en dat men zich moet haasten.

Gebruik van de kennis en leermogelijkheden

De dimensie “Gebruik van de kennis en leermogelijkheden” bestaat uit drie items die vragen hoe vaak het werk voldoende beroep doet op de vaardigheden en capaciteiten van de werknemer, hoe vaak de werknemer nieuwe dingen bijleert en hoe vaak het werk het gevoel geeft iets te kunnen verwezenlijken.

Sociale steun

De dimensie “Sociale steun” bestaat uit vier items die de mogelijkheden om hulp te vragen bij collega’s en de directe leiding bevragen, evenals de mate waarin de werknemer zich gewaardeerd voelt door collega’s en directe leiding.

Inspraakmogelijkheid

De dimensie “Inspraakmogelijkheid” bestaat uit drie items die de mogelijkheden voor de werknemer om iets te zeggen te hebben over wat zich op de werkplek afspeelt bevragen, evenals de mogelijkheid om mee te beslissen over dingen betreffende zijn werk en om met de directe leiding te overleggen over zijn werk.

Problemen in verband met veranderingen van de taken

De dimensie “Problemen in verband met veranderingen van de taken” bestaat uit drie items die vragen hoe vaak de werknemer het moeilijk heeft om zich aan te passen aan wijzigingen in zijn taken, of die veranderingen problemen veroorzaken en of ze negatieve gevolgen hebben voor de werknemer.

Jobonzekerheid

De dimensie “Jobonzekerheid” bestaat uit vier items (waarvan één met een omgekeerde formulering). Ze vragen hoe vaak de werknemer wordt geconfronteerd met het verlies of de mogelijkheid om zijn job te verliezen op korte termijn en met de onzekerheid over de toekomst van zijn job.

Plezier in het werk

De dimensie “Plezier in het werk” bestaat uit 5 items (waarvan twee met een omgekeerde formulering) die het plezier om aan het werk te gaan, en het plezier in het werk bevragen, evenals het feit of de werknemer zijn werk elke dag boeiend vindt.

Behoeftte aan herstel

De dimensie “Behoeftte aan herstel” bestaat uit vier items. Ze bevragen de ervaren uitputting aan het eind van de werkdag, de moeilijkheden om zich aan het eind van de werkdag te ontspannen, of iemand meer dan een uur nodig heeft om volledig te herstellen na het werk en de ondervonden concentratieproblemen tijdens de vrije uren na het werk.

MODULE 2: FYSIEKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Met module 2 “Fysieke arbeidsomstandigheden” kunnen fysieke aspecten van de arbeidsomstandigheden worden geëvalueerd. Vijf soorten fysieke aspecten worden onderscheiden.

Hinder

De hinder wordt gemeten aan de hand van vier items en betreft de frequentie waarmee de werknemer wordt geconfronteerd met trillingen, lawaaihinder, extreme temperaturen en gevaarlijke stoffen.

Gevaar

Het gevaarlijk wordt gemeten aan de hand van één item en betreft de frequentie waarmee de werknemer wordt geconfronteerd met gevaarlijke situaties of het risico op ernstige ongevallen.

Lichamelijke eisen

De lichamelijke eisen worden gemeten aan de hand van twee items en betreffen de frequentie waarmee de werknemer wordt geconfronteerd met lichamelijk zware taken en ongemakkelijke of vermoeiende werkhoudingen.

Terugkerende bewegingen

De terugkerende bewegingen worden gemeten aan de hand van één item en betreffen de frequentie waarmee de werknemer met zijn armen of handen steeds dezelfde bewegingen moet uitvoeren.

Beeldschermwerk

Het beeldschermwerk wordt gemeten aan de hand van één item en betreft de frequentie waarmee op een beeldscherm moet worden gewerkt.

MODULE 3: VEILIGHEID

Module 3 “Veiligheid” bestaat uit twee dimensies die enerzijds arbeidsongevallen en anderzijds het veiligheidsklimaat behelzen.

Arbeidsongevallen

De dimensie “Arbeidsongevallen” bestaat uit twee items die beoordelen of de werknemer het afgelopen jaar getuige was van of betrokken was bij een arbeidsongeval.

Veiligheidsklimaat

De dimensie “Veiligheidsklimaat” bestaat uit elf items die onderzoeken in welke mate volgens de werknemer aandacht wordt besteed aan preventie inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers.

MODULE 4: GEZONDHEID

De module "Gezondheid" kaart door middel van zes dimensies verschillende aspecten van de gezondheid van de werknemer aan.

Gezondheidsproblemen

De dimensie "Gezondheidsproblemen" bestaat uit vijf items die meten hoe de werknemer denkt over zijn (slechte) gezondheidstoestand: zwakke gezondheid, verslechtering van de gezondheid, negatieve invloed van het werk op de gezondheid, en een gezondheidstoestand die het dagelijkse leven en het werk hindert.

Pijn/kwalen

De dimensie "Pijn/kwalen" bestaat uit tien items die peilen naar of de werknemer de afgelopen twee weken last had van slaapstoornissen, hoofdpijn, pijn aan de ledematen, nek of schouders, maag- of darmklachten en rugpijn.

Gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken

De dimensie "Gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken" bestaat uit één item dat onderzoekt hoe de werknemer zijn algemene gezondheidstoestand beoordeelt.

Aantal keren afwezigheid op het werk

De dimensie "Aantal keren afwezigheid op het werk" bestaat uit één item dat vraagt naar het aantal keer dat de werknemer de afgelopen 12 maanden is thuisgebleven wegens ziekte of ongeval.

Aantal dagen afwezigheid op het werk

De dimensie "Aantal dagen afwezigheid op het werk" bestaat uit één item dat vraagt naar het aantal dagen dat de werknemer de afgelopen 12 maanden is thuisgebleven wegens ziekte of ongeval.

Aantal keren aanwezigheid op het werk

De dimensie "Aantal keren aanwezigheid op het werk" bestaat uit één item dat vraagt naar het aantal keer dat de werknemer de afgelopen 12 maanden is gaan werken hoewel hij om gezondheidsredenen thuis had moeten blijven.

MODULE 5: WERKCAPACITEIT

Met module 5 “Werkcapaciteit” kunnen de ervaren bekwaamheden en de toename van de capaciteiten van de werknemer tijdens de afgelopen vijf jaar worden geëvalueerd.

Ervaren bekwaamheden

De dimensie “Ervaren bekwaamheden” bestaat uit zes items die meten hoe bekwaam de werknemer zichzelf acht om zijn werk uit te voeren.

Toename van de capaciteiten

De dimensie “Toename van de capaciteiten” bestaat uit zeven items waarmee kan worden beoordeeld in welke mate de verschillende capaciteiten van de werknemer zijn toegenomen, zoals zijn snelheid van werken, zijn ambities, zijn hoeveelheid werk, ...

MODULE 6: BLIJFINTENTIE

Module 6 “Blijfintentie” is onderverdeeld in twee dimensies: de blijfintentie op korte termijn en de blijfintentie op lange termijn.

Blijfintentie op korte termijn

De dimensie “Blijfintentie op korte termijn” bestaat uit twee items die beoordelen hoe groot de kans is dat de werknemer binnen twee jaar zijn functie nog zal vervullen.

Blijfintentie op lange termijn

De dimensie “Blijfintentie op lange termijn” bestaat uit vijf items die beoordelen hoe groot de kans is dat de werknemer zal blijven werken tot zijn wettelijke pensioenleeftijd.

Het beheer van de vragenlijst over werkbaarheid

De Vragenlijst Over Werkbaarheid (“VOW_QFT_vragenlijst 2010.doc”) evenals haar Franse equivalent (“VOW_QFT_questionnaire 2010.doc”) kunnen worden gedownload op de website van het Ervaringsfonds : [http : www.ervaringsfonds.be](http://www.ervaringsfonds.be)

Eenmaal gedownload kan de vragenlijst zo vaak worden geprint/gefotokopieerd als nodig is. De instructies voor het invullen van de vragenlijst worden in de lijst zelf gegeven. De vragenlijst moet individueel en in een rustige ruimte worden doorlopen.

De invoer van de vragenlijst over werkbaarheid

Zodra de vragenlijsten door de werknemers zijn ingevuld, kunnen ze worden ingevoerd met behulp van de software Excel. Het vooraf klaargemaakte bestand “VOW_QFT 2012.xls” voor de invoer kan worden gedownload op de website van het Ervaringsfonds.

Het reeds opgemaakte bestand bevat kolommen met de omschrijvingen van alle items uit de vragenlijst die moeten worden ingevoerd:

- ✓ de items met demografische en socioprofessionele gegevens zoals geslacht, leeftijd, bedrijfssector, ...,
- ✓ de items van elke dimensie van de zes modules.

Hoe wordt de door een werknemer ingevulde vragenlijst ingevoerd?

In het vooraf opgemaakte bestand:

- hebben de kolommen betrekking op de beschrijvingen van de items in de vragenlijst (zie ook de bijlagen);
- vertegenwoordigt elke regel een respondent.

De antwoorden van een werknemer (de vakjes die hij heeft afgevinkt) worden omgezet in een cijfercode, die in de overeenkomstige kolom moet worden ingevoerd.

De omschrijving van de vragen evenals de cijfercodes staan vermeld in de bijlage van deze gebruiksaanwijzing.

Voorbeeld:

NUM	SEX	AGE	...	PSY_01	PSY_02	PSY_03	PSY_04	...
1	1	54		4	3	4	2	
2	1	45		3	2	3	4	
3	2	61		3	3	2	4	

Respondent nr. 1 is een man (code = 1); hij is 54 jaar; hij heeft het 4de vakje afgevinkt, te tellen vanaf links, voor item 1 "Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?" (omschrijving = PSY_01); hij heeft het 3de vakje afgevinkt, te tellen vanaf links, voor item 2 "Werkt u onder tijdsdruk?" (omschrijving = PSY_02); enz.

Het vooraf opgemaakte bestand bevat eveneens kolommen met de omschrijvingen van de verschillende dimensies van de zes modules en ook hun automatische berekening.

Elke dimensie kan worden beschouwd als een "cluster" van de informatie die wordt vermeld door elk item waaruit ze bestaat. Die cluster, traditioneel "score" genoemd, wordt verkregen door het gemiddelde van de antwoorden op de items te berekenen (waarbij rekening moet worden gehouden met de eventuele omgekeerde formulering van een of ander item).

Hieronder staan de omschrijvingen van de verschillende dimensies en de formules gebruikt voor de berekening van hun score.

MODULE	DIMENSIE	OMSCHRIJVING	FORMULE
MODULE 1: Psychosociale Factoren	Werktempo en hoeveelheid werk 3 items	QUANTITY	$(PSY_01 + PSY_02 + PSY_03) / 3$
	Gebruik van de kennis en leermogelijkheden 3 items	LEARN	$(PSY_04 + PSY_05 + PSY_06) / 3$
	Sociale steun 4 items	SUPPORT	$(PSY_07 + PSY_08 + PSY_09 + PSY_10) / 4$
	Inspraakmogelijkheid 3 items	PARTICIPATION	$(PSY_11 + PSY_12 + PSY_13) / 3$
	Problemen in verband met veranderingen van de taken 3 items	CHANGE	$(PSY_14 + PSY_15 + PSY_16) / 3$
	Jobonzekerheid 4 items	INSECURITY	$(PSY_17 + PSY_18 + PSY_19 + (5 - PSY_20)) / 4$
	Plezier in het werk 5 items	PLEASURE	$((3 - PSY_21) + PSY_22 + PSY_23 + PSY_24 + (3 - PSY_25)) / 5$
	Behoeftte aan herstel 4 items	RECOVERY	$(PSY_26 + PSY_27 + PSY_28 + PSY_29) / 4$
MODULE 2: Fysieke arbeidsomstandig- heden	Hinder 4 items	NUISANCE	$(PHYS1 + PHYS2 + PHYS3 + PHYS4) / 4$
	Gevaarlijkheid 1 item	DANGER	PHYS5

	Lichamelijke eisen 2 items	EXHAUSTION	(PHYS6 + PHYS7) / 2
	Terugkerende bewegingen 1 item	REPETITIVE	PHYS8
	Beeldschermwerk 1 item	DISPLAY	PHYS9
MODULE 3: Veiligheid	Arbeidsongevallen 2 items	INJURY	(SEC_01 + SEC_02) / 2
	Veiligheidsklimaat 11 items	SAFETY	(SEC_03 + SEC_04 + SEC_05 + SEC_06 + SEC_07 + SEC_08 + SEC_09 + SEC_10 + SEC_11 + SEC_12 + SEC_13) / 11
MODULE 4: Gezondheid	Gezondheidsproblemen 5 items	HEALTH_BAD	(HEA_01 + HEA_02 + HEA_03 + HEA_04 + HEA_05) / 5
	Pijn/kwalen 10 items	PAIN10	(HEA_06 + HEA_07 + HEA_08 + HEA_09 + HEA_10 + HEA_11 + HEA_12 + HEA_13 + HEA_14 + HEA_15) - 10 <i>N.B. : hier wordt degelijk « min 10 » bedoeld</i>
	Gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken 1 item	HEA_2_WEEK	HEA_16
	Aantal keren afwezigheid op het werk 1 item	HEA_HOME	HEA_17
	Aantal dagen afwezigheid op het werk 1 item	HEA_HDAY	HEA_18
	Aantal keren aanwezigheid op het werk 1 item	HEA_WORK	HEA_19
MODULE 5: Werkcapaciteit	Ervaren bekwaamheden 6 items	COMPETENCE	(CAP_01 + CAP_02 + CAP_03 + CAP_04 + CAP_05 + CAP_06) / 6
	Toename van de capaciteiten 7 items	CAP_INCREASE	(CAP_07 + CAP_08 + CAP_09 + CAP_10 + CAP_11 + CAP_12 + CAP_13) / 7
MODULE 6: Blijfintentie	Blijfintentie op korte termijn 2 items	STAY_SHORT	(STAY_1 + STAY_2) / 2
	Blijfintentie op lange termijn 5 items	STAY_LONG	((6 - STAY_3) + (6 - STAY_4) + STAY_5 + (6 - STAY_6) + STAY_7) / 5

Algemeenheden over de interpretatie van de dimensies

De interpretatie van elke dimensie gebeurt op basis van de score die voor die dimensie werd berekend, ten opzichte van de overeenkomstige bestaande normen. De 2014 normen werden verkregen aan de hand van statistische analyses op basis van de gegevens verzameld **gedurende 2007, 2009, 2011 en 2014** (meer dan 5000 respondenten) – zie bestand « VOWQFT NORMEN 2014 NL ».

In dit bestand staan verscheidene overzichten van normen; de keuze van het passende overzicht van normen wordt overgelaten aan het oordeel van de gebruiker. Dit zijn de verschillende overzichten van normen die in dit bestand voorhanden zijn:

- Overzicht van de normen op basis van de volledige steekproef die als referentie werd gebruikt
- Overzicht van de normen die mannen onderscheiden van de vrouwen
- Overzicht van de normen die de werknemers uit de tertiaire sectoren onderscheiden van die uit de secundaire sector
- Overzicht van de normen die de werknemers volgens hun categorie van leeftijd onderscheiden : max 29 jaar, tussen 30 en 39 jaar; tussen 40 en 49 jaar; 50-plussers
- Overzicht van de normen die de werknemers met een activiteit vooral intellectuele, vooral manual of met een manual en intellectuele activiteit onderscheiden.

Dankzij de normen kan voor elke dimensie makkelijk worden ontdekt of de door de werknemer(s) behaalde score moet worden beschouwd als laag, gemiddeld of hoog:

- **een lage score is onder - ½ standaarddeviatie van het gemiddelde;**
- **een gemiddelde score is +/- ½ standaarddeviatie rond het gemiddelde;**
- **een hoge score is boven + ½ standaarddeviatie van het gemiddelde.**

Het lage score komt overeen met 32.95% van de respondenten uit de referentiesteekproef die de laagste score behaalden.

Het gemiddelde score komt overeen met 34.1% van de respondenten uit de referentiesteekproef die een gemiddelde score behaalden.

Het hoge score komt overeen met 32.95% van de respondenten uit de referentiesteekproef die de hoogste score behaalden.

Een lage of hoge score is misschien:

- o gunstig: voorgesteld met **een groene achtergrond en een lachende smiley ☺**
- o ongunstig: voorgesteld met **een rode achtergrond en een ontevreden smiley ☹**.

De interpretatie van de vragenlijst over werkbaarheid

De interpretatie van een lage of hoge score wordt hieronder uiteengezet voor elk van de dimensies van de vragenlijst. In functie van de desbetreffende dimensie is een lage of hoge score mogelijk:

- Gunstig: voorgesteld met een groene achtergrond en een lachende smiley 😊
- Ongunstig: voorgesteld met een rode achtergrond en een ontevreden smiley ☹️.

Job Stress

Lage score, 😊: de werknemer wordt niet geconfronteerd met een hoge stress in zijn werk.

Hoge score, ☹️: de werknemer wordt geconfronteerd met een hoge stress in zijn werk.

Werktempo en hoeveelheid werk

Lage score, 😊: de werknemer wordt niet geconfronteerd met een aanzienlijk werktempo of een aanzienlijke hoeveelheid werk.

Hoge score, ☹️: de werknemer wordt geconfronteerd met een aanzienlijk werktempo en een aanzienlijke hoeveelheid werk.

Gebruik van de kennis en leermogelijkheden

Lage score, ☹️: de werknemer moet zijn kennis weinig gebruiken en heeft weinig mogelijkheden om bij te leren in zijn werk; zijn werk is weinig waardevol.

Hoge score, 😊: de werknemer kan zijn kennis gebruiken en heeft mogelijkheden om bij te leren in zijn werk; zijn werk is waardevol.

Sociale steun

Lage score, ☹️: de werknemer ondervindt weinig sociale steun en erkenning van zijn directe leiding en collega's.

Hoge score, 😊: de werknemer ondervindt sociale steun en erkenning van zijn directe leiding en collega's.

Inspraakmogelijkheid

Lage score, ☹️: de werknemer heeft weinig mogelijkheden om zich uit te drukken wat betreft zijn werk.

Hoge score, 😊: de werknemer heeft de mogelijkheid zich uit te drukken wat betreft zijn werk.

Problemen in verband met veranderingen in de taken

Lage score, 😊: de werknemer ondervindt geen moeilijkheden om zich aan te passen na veranderingen in zijn taken.

Hoge score, ☹: de werknemer ondervindt moeilijkheden om zich aan te passen na veranderingen in zijn taken.

Jobonzekerheid

Lage score, ☺: de werknemer ervaart geen jobonzekerheid.

Hoge score, ☹: de werknemer ervaart jobonzekerheid.

Plezier in het werk

Lage score, ☹: de werknemer heeft geen plezier in het werk.

Hoge score, ☺: de werknemer heeft plezier in het werk.

Behoeftte aan herstel

Lage score, ☺: de werknemer voelt niet de behoefte te moeten herstellen na het werk.

Hoge score, ☹: de werknemer voelt de behoefte te moeten herstellen na het werk.

MODULE 2: FYSIEKE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Hinder

Lage score, ☺: de werknemer vindt dat hij op het werk weinig/niet wordt geconfronteerd met lichamelijke hinder.

Hoge score, ☹: de werknemer vindt dat hij op het werk vaak wordt geconfronteerd met lichamelijke hinder.

Gevaarlijkheid

Lage score, ☺: de werknemer vindt dat hij op het werk weinig/niet wordt geconfronteerd met gevaarlijke situaties of risico's op ernstige ongevallen.

Hoge score, ☹: de werknemer vindt dat hij op het werk vaak wordt geconfronteerd met gevaarlijke situaties of risico's op ernstige ongevallen.

Lichamelijke eisen

Lage score, ☺: de werknemer vindt dat hij op het werk weinig/niet wordt geconfronteerd met lichamelijke eisen.

Hoge score, ☹: de werknemer vindt dat hij op het werk vaak wordt geconfronteerd met lichamelijke eisen.

Terugkerende bewegingen

Lage score, ☺: de werknemer vindt dat hij op het werk weinig/niet wordt geconfronteerd met het moeten uitvoeren van steeds terugkerende bewegingen.

Hoge score, ☹: de werknemer vindt dat hij op het werk vaak wordt geconfronteerd met het moeten uitvoeren van steeds terugkerende bewegingen.

Beeldschermwerk

Lage score, ☺: de werknemer vindt dat hij op het werk weinig/niet wordt geconfronteerd met beeldschermwerk.

Hoge score, ☹: de werknemer vindt dat hij op het werk vaak wordt geconfronteerd met beeldschermwerk.

MODULE 3: VEILIGHEID

Arbeidsongevallen

Lage score, ☺: de werknemer was het afgelopen jaar nooit getuige van of betrokken bij een arbeidsongeval.

Hoge score, ☹: de werknemer was het afgelopen jaar getuige van of betrokken bij een arbeidsongeval.

Veiligheidsklimaat

Lage score, ☹: de werknemer heeft niet het gevoel dat op het werk sprake is van een veiligheidsklimaat.

Hoge score, ☺: de werknemer heeft het gevoel dat op het werk sprake is van een veiligheidsklimaat.

MODULE 4: GEZONDHEID

Gezondheidsproblemen

Lage score, ☺: de werknemer voelt dat hij geen gezondheidsproblemen heeft.

Hoge score, ☹: de werknemer voelt dat hij gezondheidsproblemen heeft.

Pijn/kwalen

Lage score, ☺: de werknemer zegt weinig/geen lichamelijke pijn of kwalen te ondervinden.

Hoge score, ☹: de werknemer zegt veel lichamelijke pijn of kwalen te ondervinden.

Gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken, 1 item

Lage score, ☹: de werknemer denkt niet in goede gezondheid te verkeren.

Hoge score, ☺: de werknemer denkt in zeer goede gezondheid te verkeren.

Aantal keren afwezigheid op het werk

Lage score, ☺: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden weinig/niet te zijn thuisgebleven wegens ziekte/ongeval.

Hoge score, ☹: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden meermaals te zijn thuisgebleven wegens ziekte/ongeval.

Aantal dagen afwezigheid op het werk

Lage score, ☺: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden te zijn thuisgebleven (wegens ziekte/ongeval) gedurende een bepaald aantal dagen dat lager ligt dan het gemiddelde.

Hoge score, ☹: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden te zijn thuisgebleven (wegens ziekte/ongeval) gedurende een bepaald aantal dagen dat hoger ligt dan het gemiddelde.

Aantal keren aanwezigheid op het werk

Lage score, ☺: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden weinig/niet te zijn gaan werken terwijl hij om gezondheidsredenen thuis had moeten blijven.

Hoge score, ☹: de werknemer verklaart de afgelopen 12 maanden meermaals te zijn gaan werken terwijl hij om gezondheidsredenen thuis had moeten blijven.

MODULE 5: WERKCAPACITEIT

Ervaren bekwaamheden

Lage score, ☹: de werknemer vindt zichzelf weinig bekwaam om zijn werk uit te voeren.

Hoge score, ☺: de werknemer vindt zichzelf voldoende bekwaam om zijn werk uit te voeren.

Toename van de capaciteiten

Lage score, ☹: de werknemer ondervindt dat zijn capaciteiten verminderen.

Hoge score, ☺: de werknemer ondervindt dat zijn capaciteiten toenemen.

MODULE 6: BLIJFINTENTIE

Blijfintentie op korte termijn

Lage score, ☹: de werknemer denkt zijn huidige functie binnen twee jaar niet meer te kunnen/willen vervullen.

Hoge score, ☺: de werknemer denkt zijn huidige functie binnen twee jaar nog steeds te vervullen.

Blijfintentie op lange termijn

Lage score, ☹: de werknemer heeft niet de intentie tot aan zijn pensioen te blijven werken.

Hoge score, ☺: de werknemer heeft de intentie tot aan zijn pensioen te blijven werken.

BIJLAGEN

Verklarende woordenlijst

De woorden in deze lijst zijn niet alfabetisch gerangschikt maar in de volgorde waarin ze in deze gebruiksaanwijzing voorkomen.

Module	De vragenlijst bestaat uit zes modules: psychosociale factoren, fysieke arbeidsomstandigheden, veiligheidsklimaat, gezondheid, werkcapaciteiten en blijfintentie.
Dimensie	Elke module omvat verschillende dimensies. Een dimensie kan worden gezien als een cluster van vragen. <i>Ter informatie: de onderlinge samenhang tussen de dimensies werd getest tijdens de validatie van de vragenlijst.</i>
Item	Een item is elke vraag of elke bewering die in de vragenlijst voorkomt.
Omschrijving van een item/dimensie	De omschrijving is de afgekorte benaming voor een item of dimensie; een overzicht van de omschrijvingen van de items is terug te vinden op blz. 10 en 11. De verschillende omschrijvingen staan in het bestand voor de invoer vermeld in kolommen.
Score van een dimensie	De score van een dimensie bestaat meestal uit het gemiddelde van de antwoorden op de items die deze dimensie kenmerken. De specifieke formules gebruikt om de scores voor de verschillende dimensies te berekenen, zijn terug te vinden op blz. 10 en 11.
Code van een antwoord	De code is de omzetting van een afgevinkt vakje (het antwoord voor een item) in een cijfer met het oog op de kwantitatieve analyses. De bijlage bevat een overzicht van de codes van de antwoorden.

**Omschrijvingen van de items en
codes van de antwoorden**
op de vragenlijst over werkbaarheid

ENTERPR
NUM
LANG

ONDERNEMING :

Nr vragenlijst : Taal :

Kader gereserveerd voor de Arbeidsgeneeskunde

SEX Kruis aan wat voor u geldt

- ¹ Man
² Vrouw

AGE Hoe oud bent u ?

jaar

REGION

In welk gewest werkt u ?

- ¹ Vlaamse Gewest
² Brussels Hoofdstedelijk Gewest
³ Waals Gewest

STUDY

Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid ?

- ¹ Lager onderwijs ⁴ hoger onderwijs van het korte type (2-3 j)
² lager secundair onderwijs ⁵ hoger onderwijs van het lange type (4-5 j)
³ hoger secundair onderwijs ⁶ universitair onderwijs

STATUS

Onder welk soort statuut werkt u?

- ¹ Arbeider
² Bediende
³ Zelfstandig / Vrij beroep

JOB

Wat is uw huidig beroep ?

- ¹ Arbeider ⁹ Administratieve bediende
² Werkmeester, meester-gast ¹⁰ Administratief intermediair beroep
³ Handelaar en gelijkgesteld ¹¹ Technisch intermediair beroep
⁴ Leraar en gelijkgesteld ¹² Administratief of commercieel kader
⁵ Gezondheidsberoep, maatschappelijk werk ¹³ Technisch kader/ technisch ingenieur
⁶ Politieagent, militair ¹⁴ Directie/ bedrijfsleider
⁷ Professor, wetenschapsbeoefenaar ¹⁵ Andere
⁸ Vrij beroep

ACTIVITY

Welke beschrijving past het best voor uw beroepsactiviteit?

- ¹ Voornamelijk handactiviteit
² Activiteit met net zoveel handaspecten dan van intellectuele aspecten
³ Voornamelijk intellectuele activiteit

Y_WORK

Hoe lang werkt u in totaal ?

jaar

Y_EMPLOYER

Hoe lang werkt u al bij uw huidige werkgever ?

jaar

LEAD_JOB Bent u verantwoordelijk voor medewerkers?
¹ Nee ² Ja

SERVICES Kruis de sector aan, waarin U werkt
Diensten

<input type="checkbox"/> ¹ Groot – en kleinhandel	<input type="checkbox"/> ⁷ Post en telecommunicatie
<input type="checkbox"/> ² Horeca	<input type="checkbox"/> ⁸ Banken en verzekeringen
<input type="checkbox"/> ³ Garages	<input type="checkbox"/> ⁹ Gezondheids- en welzijnszorg
<input type="checkbox"/> ⁴ Onderwijs	<input type="checkbox"/> ¹⁰ Diensten aan ondernemingen (schoonmaak, consultancy, ...)
<input type="checkbox"/> ⁵ Transport	<input type="checkbox"/> ¹¹ Openbaar bestuur
<input type="checkbox"/> ⁶ Openbare vervoersmaatschappijen	<input type="checkbox"/> ¹² Overige diensten

INDUSTRY Industrie

<input type="checkbox"/> ¹ Productie van textiel confectie	<input type="checkbox"/> ⁶ Hout en papier
<input type="checkbox"/> ² Metaalindustrie	<input type="checkbox"/> ⁷ Gas, water, elektriciteit
<input type="checkbox"/> ³ Bouw	<input type="checkbox"/> ⁸ Drukkerij, uitgeverij
<input type="checkbox"/> ⁴ Productie van voeding	<input type="checkbox"/> ⁹ Overige industrie
<input type="checkbox"/> ⁵ Chemie	

AGRICULTURE Landbouw

<input type="checkbox"/> ¹ Land – en tuinbouw	<input type="checkbox"/> ² Bosbouw of visserij
--	---

CONTRACT Wat voor soort contract hebt u ?

<input type="checkbox"/> ¹ Statutair	<input type="checkbox"/> ⁴ Interim
<input type="checkbox"/> ² Contract van onbepaalde duur	<input type="checkbox"/> ⁵ Zelfstandig
<input type="checkbox"/> ³ Contract van bepaalde duur	<input type="checkbox"/> ⁶ Ander soort contract

TIME Voltijds, halftijds of andere?

<input type="checkbox"/> ¹ Voltijds	<input type="checkbox"/> ³ Halftijds
<input type="checkbox"/> ² Tussen voltijds en halftijds	<input type="checkbox"/> ⁴ Minder dan halftijds

SCHEDULE Welk soort van uurregeling volgt u ?

<input type="checkbox"/> ¹ Dagdienst	<input type="checkbox"/> ⁴ Onregelmatige dienst
<input type="checkbox"/> ² Vaste ploegdienst	<input type="checkbox"/> ⁵ Nachtdienst
<input type="checkbox"/> ³ Wisselende ploegdienst	<input type="checkbox"/> ⁶ Ander soort uurregeling

HOOR_WEEK Hoeveel uren werkt u effectief gemiddeld per week ?
 uren

U ervaart stress in uw werk

¹ nooit ² zelden ³ soms ⁴ meestal ⁵ altijd

Module 1 : Psychosociale Factoren

		nooit	soms	vaak	altijd
PSY_01	1. Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_02	2. Werkt u onder tijdsdruk?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_03	3. Moet u zich haasten in het werk ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_04	4. Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden of capaciteiten?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_05	5. Leert u nieuwe dingen op het werk?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_06	6. Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_07	7. Kunt u, als dat nodig is, uw collega's om hulp vragen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_08	8. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_09	9. Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_10	10. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_11	11. Heeft u veel te zeggen over wat gebeurt op uw werkplek?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_12	12. Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_13	13. Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_14	14. Vindt u het moeilijk zich aan te passen aan verandering in uw taken?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_15	15. Geeft het veranderen van uw taken problemen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_16	16. Heeft het veranderen van uw taken negatieve gevolgen voor u?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_17	17. De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_18	18. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_19	19. Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PSY_20	20. Ik ben er zeker van dat ik mijn job zal kunnen behouden.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴

		nee	ja
PSY_21	21. Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_22	22. Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_23	23. Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_24	24. Ik heb plezier in het werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_25	25. Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_26	26. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen op het einde van de werkdag.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_27	27. Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_28	28. Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²
PSY_29	29. Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²

Module 2 : Fysieke arbeidsomstandigheden

Hoe dikwijls heeft u tijdens uw werk te maken :

		nooit	soms	vaak	altijd
PHYS_1	1. ...met trillingen van werktuigen en machines?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_2	2. ...met lawaaihinder?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_3	3. ...met extreme temperaturen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_4	4. ...met gevaarlijke stoffen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_5	5. ...met gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_6	6. ...met lichamelijk zware taken?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_7	7. ...met ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_8	8. ...met repetitieve (steeds dezelfde) hand/armbewegingen?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴
PHYS_9	9. ...met beeldschermwerk?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴

Module 3: Veiligheid

		nee	ja			
SEC_01	1. Was u het afgelopen jaar getuige van een arbeidsongeval?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
SEC_02	2. Was u het afgelopen jaar betrokken bij een arbeidsongeval?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
	In welke mate bent u het eens met volgende uitspraken ?	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels niet/deels wel	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
SEC_03	3. In onze onderneming of organisatie is de veiligheid en de gezondheid van werknemers voldoende beschermd.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_04	4. Het management is ernstig bezig met de preventie van risico's op het werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_05	5. In ons bedrijf zijn productiviteit en veiligheid even belangrijk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_06	6. Ons bedrijf of organisatie investeert in de preventie van risico's op het werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_07	7. De directe leiding moedigt veilig werken aan.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_08	8. De directe leiding houdt rekening met mijn mening en suggesties over de gezondheid en veiligheid op het werk.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_09	9. Er zijn bij ons mensen die zich bezighouden met de gezondheid en de veiligheid van de werknemers	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_10	10. De mensen die zich bij ons bezighouden met de gezondheid en de veiligheid van de werknemers zijn competent op dit vlak	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_11	11. Er zijn expliciete regels om veilig te werken.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_12	12. Ik heb een goede gezondheids- en veiligheidstraining gekregen.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
SEC_13	13. Ik heb goede persoonlijke beschermingsmiddelen gekregen.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

Module 4 : Gezondheid

In welke mate gaat u akkoord met volgende uitspraken?		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Deels niet / deels wel	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
HEA_01	1. Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
HEA_02	2. Ik verwacht dat mijn gezondheid snel achteruit zal gaan.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
HEA_03	3. Mijn werk heeft een negatieve invloed op mijn gezondheidstoestand.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
HEA_04	4. Mijn dagelijks leven wordt gehinderd door mijn gezondheidstoestand.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
HEA_05	5. Op mijn werk, word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
Had u de afgelopen twee weken last van ...		nee	ja			
HEA_06	6. moeilijk in slaap te kunnen komen ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_07	7. spierpijnen in de ledematen ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_08	8. aanslepende vermoeidheid ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_09	9. nek- of schouderpijnen ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_10	10. maag- of darmklachten ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_11	11. hoofdpijn ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_12	12. pijn in uw borst of hartstreek ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_13	13. rugpijn ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_14	14. tintelingen/verdoofd gevoel in de ledematen ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_15	15. een onrustige of gestoorde slaap ?	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²			
HEA_16	16. Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken? ¹ <input type="checkbox"/> slecht ² <input type="checkbox"/> matig ³ <input type="checkbox"/> goed ⁴ <input type="checkbox"/> heel goed ⁵ <input type="checkbox"/> uitstekend					
HEA_17	17. Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval? <i>Zwangerschapsverlof beschouwen we niet als ziekte</i> ¹ <input type="checkbox"/> geen enkele keer ² <input type="checkbox"/> 1 keer ³ <input type="checkbox"/> 2 keer ⁴ <input type="checkbox"/> 3 of 4 keer ⁵ <input type="checkbox"/> 5 keer of meer					
HEA_18	18. Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval ? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dagen					
HEA_19	19. Hoe vaak bent u in de afgelopen 12 maanden toch gaan werken terwijl u eigenlijk om gezondheidsredenen thuis had moeten blijven ? ¹ <input type="checkbox"/> geen enkele keer ² <input type="checkbox"/> 1 keer ³ <input type="checkbox"/> 2 keer ⁴ <input type="checkbox"/> 3 of 4 keer ⁵ <input type="checkbox"/> 5 keer of meer					

Module 5: Werkcapaciteit

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met onderstaande uitspraken		Helenaal akkoord	Eerder niet akkoord	Deels niet/deels wel	Eerder akkoord	Helenaal akkoord
CAP_01	1. De ervaring die ik geworven heb, heeft me goed voorbereid op de evoluties in mijn werk.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_02	2. Ik haal de doelstellingen die ik mezelf stel in mijn job.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_03	3. Ik ben voldoende gewapend om de eisen van mijn job het hoofd te bieden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_04	4. Wat er ook gebeurt op mijn werk, ik kan het gewoonlijk aan.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_05	5. Wanneer ik geconfronteerd word met een probleem in mijn werk, dan vind ik meestal verschillende oplossingen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_06	6. Ik kan kalm blijven wanneer ik geconfronteerd word met moeilijkheden in mijn baan, omdat ik kan terugvallen op mijn ervaring.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hoe zijn de laatste 5 jaar veranderd...		Sterk verminderd	Verminderd	Gelijk gebleven	Toegenomen	Sterk toegenomen
CAP_07	7. Mijn snelheid van werken.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_08	8. Mijn ambities om iets te bereiken.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_09	9. Mijn motivatie om te gaan werken.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_10	10. De hoeveelheid werk die ik kan verzetten.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_11	11. Mijn mogelijkheden om met veranderingen in het werk om te gaan.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_12	12. Mijn gezondheid.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CAP_13	13. De energie die ik kan opbrengen voor mijn werk	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Module 6 : Blijfintentie

		Helenaal niet zeker	Niet zeker	Deels zeker/deels niet	Zeker	Heel zeker
STAY_1	1. Denkt u dat u uw huidige job binnen twee jaar nog aankan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_2	2. Denkt u dat u uw huidige job binnen twee jaar nog wil doen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_3	3. Benauwt u de idee, dat U tot aan uw wettelijke pensioenleeftijd moet blijven werken?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_4	4. Denkt u er wel eens aan om vroegtijdig op pensioen te gaan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_5	5. Zou u het liefst zo lang mogelijk aan het werk blijven?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_6	6. Bent u van plan om vroegtijdig op pensioen te gaan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
STAY_7	7. Wilt u blijven werken tot aan uw wettelijke pensioenleeftijd?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5