

> TNO rapport voor
Gebruikers van de DIX

Duurzame InzetbaarheidsideX (DIX)

Versie 2022

› Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX)

Versie 2022

Rapport voor	Gebruikers van de DIX
Datum	17 februari 2022
Auteurs	L. Koopmans C. Brouwer E.M.M. de Vroome
Projectnummer	060.35747
Rapportnummer	R10305
Contact TNO	Linda Koopmans
Telefoon	06 15 24 26 51
E-mail	linda.koopmans@tno.nl

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

T 088 866 61 00
infodesk@tno.nl

© 2022 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

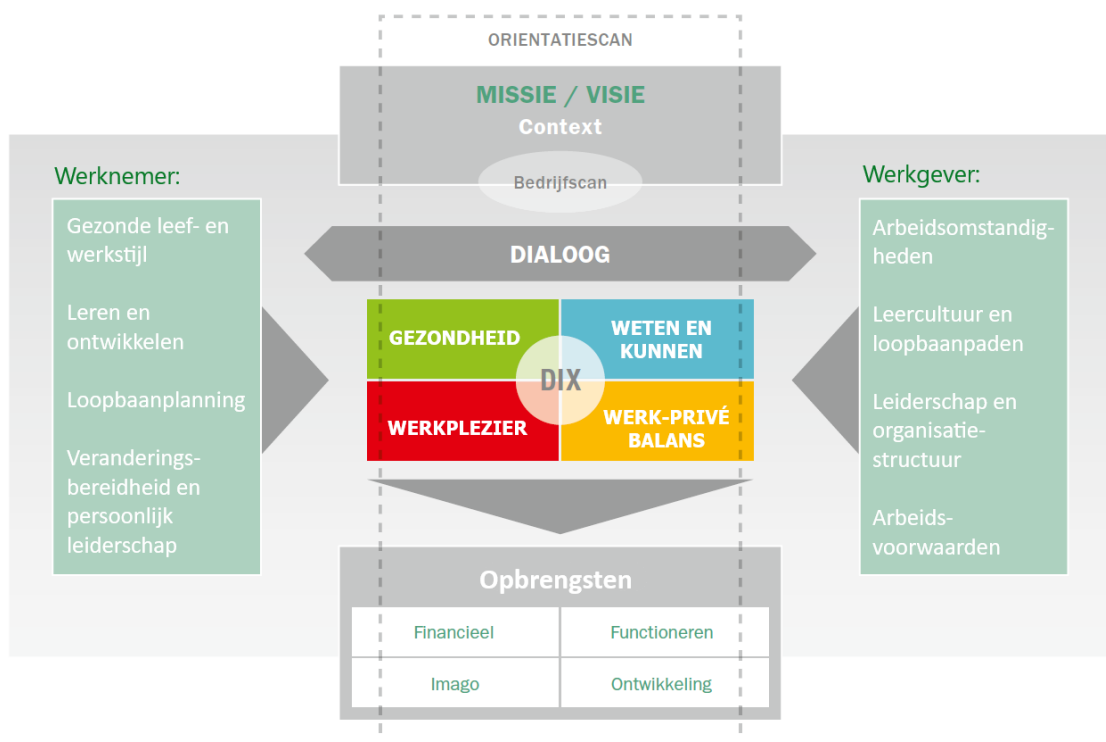
1	Achtergrond van de DIX.....	2
2	De DIX vragenlijst - versie 2022.....	4
2.1	Veranderingen ten opzichte van 2021 en eerder.....	4
2.1.1	Begrijpelijker taalniveau in de DIX 2022	4
2.1.2	Nieuwe vragen in de DIX 2022	5
3	De inhoud van de DIX 2022	6
3.1	Gezondheid	6
3.2	Weten en kunnen	7
3.3	Werkplezier	8
3.4	Werk-privé balans	9
3.5	Jouw presteren nu.....	10
3.6	Jouw presteren in de toekomst	11
3.7	Persoonlijk leiderschap	12
3.8	Belemmerende factoren.....	14
4	Betrouwbaarheid van de DIX schalen.....	15
5	Scores op de DIX en benchmark 2019/2020/2021	16
	Literatuur	24
	Bijlage DIX vragenlijst 2022	28

1 Achtergrond van de DIX

Duurzame inzetbaarheid draait om de continue aansluiting tussen wat een werknemer kan en wil en wat het werk vraagt en biedt (Dorenbosch et al., 2012). Om duurzame inzetbaarheid van werkenden te behouden en bevorderen is het belangrijk om inzicht te krijgen in (voorspellers van) duurzame inzetbaarheid.

De **D**uurzame **I**nzetbaarheidsinde**X** (DIX) is een instrument ontwikkeld om inzicht te krijgen in de (ontwikkeling in de) duurzame inzetbaarheid van werkenden. Enerzijds kan de DIX worden ingezet om individuele medewerkers inzicht te geven in hun eigen duurzame inzetbaarheid, en anderzijds kan de DIX worden ingezet om op groepsniveau inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid van een team, afdeling of organisatie als geheel. Door de DIX meerdere malen in te zetten kan ook inzicht worden verkregen in de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid over de tijd.

De basis voor de DIX is gelegen in onderzoek dat TNO de afgelopen 15 jaar heeft gedaan naar diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid. Zo heeft TNO onderzoek gedaan naar mentale gezondheid, fysieke belasting, en scholing en mobiliteit (Blatter et al., 2014). Daarnaast brengen we duurzame inzetbaarheid en diens voorspellers in kaart via representatieve [monitors](#) onder de Nederlandse beroepsbevolking, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Hooftman et al., 2020), de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Kraan et al., 2020) en het cohortonderzoek Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM; Van den Heuvel et al., 2018). Uit al dit onderzoek is destijds in samenwerking met het Nationaal Inzetbaarheidsplan (NIPlan) - tegenwoordig het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) - onderstaand model voor duurzame inzetbaarheid binnen organisaties ontstaan (zie Figuur 1). Dit model wordt uitgebreid beschreven in het rapport Duurzame Inzetbaarheid in Perspectief (Blatter et al., 2014).



Figuur 1 Model voor duurzame inzetbaarheid binnen organisaties (aangepast uit Blatter et al., 2014)

Het model is in het leven geroepen om kennis over duurzame inzetbaarheid (DI) beter toepasbaar te maken in de organisatiepraktijk. Uitgangspunt hierbij is dat zowel werkgever als werknemer de inzetbaarheid beïnvloeden en hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid in hebben. De werkende heeft de verantwoordelijkheid om eigen regie te nemen over de eigen ontwikkeling, en de werkgever heeft de verantwoordelijkheid hierbij te faciliteren en stimuleren. De dialoog tussen werkgever en werknemer staat hierbij centraal. Om deze dialoog te faciliteren zijn onder andere de Bedrijfsscan voor werkgevers en de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX) voor werknemers ontwikkeld. Deze praktische meetinstrumenten geven richting aan interventiebeslissingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en biedt de mogelijkheid DI-aanpakken te monitoren.

Deze thema's in de DIX zijn gebaseerd op bestaande literatuur (onder andere Allen et al., 2000; Dorenbosch et al., 2012). Voor elk thema is gezocht naar geschikte items om deze in de DIX te meten. Door de tijd heen is de DIX doorontwikkeld op basis van nieuwe wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen (zie o.a. Vos et al., 2011; Vos en de Jong, 2014; Koopmans en Van der Klauw, 2018). De DIX versie 2022 heeft een grote update gehad, welke in dit rapport beschreven wordt.

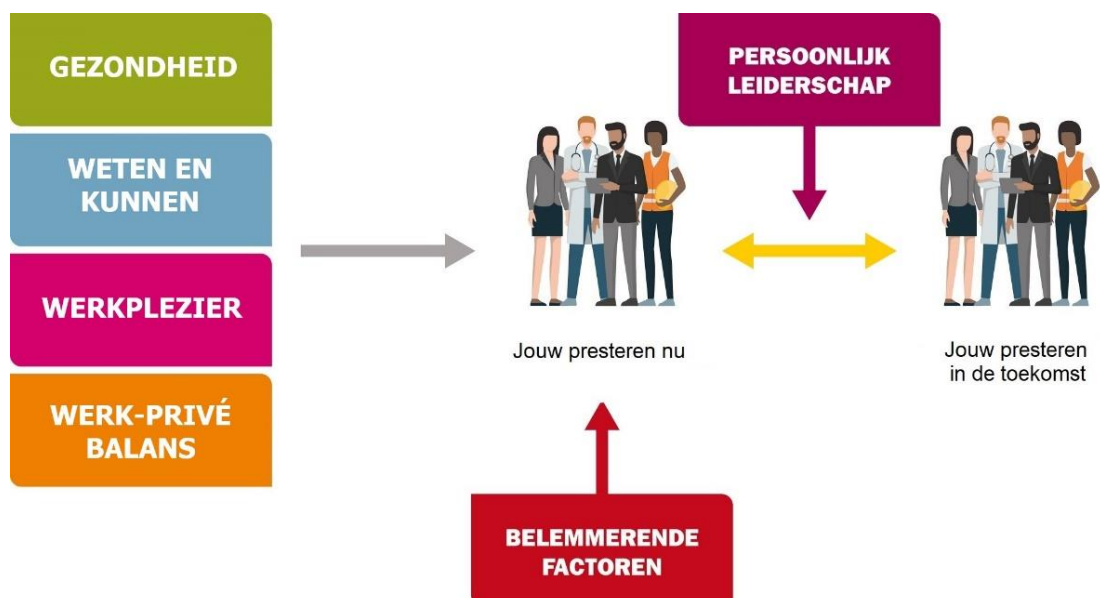
In het DIX model bestaat duurzame inzetbaarheid van werkenden uit vier kernblokken:

1. gezondheid;
2. weten en kunnen;
3. werkplezier; en
4. werk-privé balans.

Naast de vier kernblokken heeft de DIX vier aanvullende blokken:

5. jouw presteren nu;
6. jouw presteren in de toekomst;
7. persoonlijk leiderschap; en
8. belemmerende factoren.

In totaal bestaat de DIX dus uit 8 blokken (zie Figuur 2). In hoofdstuk 2 beschrijven we deze 8 blokken inclusief subthema's. In de bijlage staat de volledige DIX vragenlijst (versie 2022).



Figuur 2 Het onderliggende model van de DIX vragenlijst

2 De DIX vragenlijst - versie 2022

2.1 Veranderingen ten opzichte van 2021 en eerder

Na ruim 10 jaar is het tijd om te kijken naar vernieuwing van de DIX. De DIX versie 2022 heeft daarom een grote update gehad, op basis van nieuwe wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen met de DIX. De belangrijkste aanpassingen liggen op twee vlakken: het taalniveau en de inhoud. De aanpassingen worden hieronder verder beschreven.

2.1.1 Begrijpelijk taalniveau in de DIX 2022

In de DIX vragenlijst 2022 is extra aandacht besteedt aan een simpeler taalniveau van de vragen. De reden hiervoor was dat we graag willen dat zo veel mogelijk mensen de vragen in de DIX goed begrijpen. Het doel is dat de vragen op B1 taalniveau zijn. Het B1 taalniveau is voor 95% van de Nederlandse bevolking goed te lezen en te begrijpen. Daarnaast is besloten in de DIX versie 2022 te tutoyeren: in alle vragen en terugkoppeltteksten wordt “je” gebruikt in plaats van “u”. Dit maakt de vragenlijst laagdrempeliger en persoonlijker.

Om de vragen in de DIX op B1 taalniveau te krijgen, is:

- 1) gesproken met twee TNO experts op het gebied van inclusiviteit en laaggeletterdheid,
- 2) input opgehaald bij dienstverleners die veel werken met de DIX. Wat zijn hun ervaringen met de DIX bij een laaggeletterde doelgroep? Tegen welke vragen in de DIX lopen mensen met een laag taalniveau aan?

Op basis van deze input zijn de vragen in de DIX aangepast. Enkele voorbeelden:

	 DIX 2021	 DIX 2022
WETEN EN KUNNEN	Ik heb de juiste kennis en vaardigheden voor het uitoefenen van mijn functie	Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen
WERKPLEZIER	In hoeverre bent u alles bij elkaar genomen tevreden met uw werk?	Hoe tevreden ben je met je werk?
WERK-PRIVÉ BALANS	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privé- of familieomstandigheden	Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren
JOUW PRESTEREN NU	Ik kan gemakkelijk voldoen aan de lichamelijke (fysieke) eisen van mijn werk	Ik kan het werk lichamelijk gemakkelijk aan

2.1.2 Nieuwe vragen in de DIX 2022

In de DIX 2022 zijn enkele nieuwe, innovatieve thema's toegevoegd. Daarnaast zijn sommige bestaande vragen inhoudelijk veranderd. Ook is gekeken welke vragen uit de DIX mogelijk geschrapt kunnen worden, om de lengte van de vragenlijst behapbaar te houden.

Voor het toevoegen van nieuwe vragen en het schrappen van nieuwe vragen is:

- 1) input opgehaald bij een brede groep van TNO experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid,
- 2) gebruik gemaakt van inhoudelijke expertise van de auteurs en hun ervaringen met de DIX, en
- 3) in de DIX data gekeken welke vragen verwijderd kunnen worden binnen een schaal (met behulp van *item-total statistics*).

Op basis van deze input zijn enkele thema's in de DIX aangepast en toegevoegd, namelijk:

	 NIEUW TOEGEVOEGD	 GESCHRAPT
GEZONDHEID	- 1 vraag over bewegen - 2 vragen over pauze nemen	- 3 vragen over algemene gezondheid - 3 vragen over mentale vermoeidheid
WETEN EN KUNNEN	Alleen veranderingen taalniveau	
WERKPLEZIER	- 5 vragen over belang van werk - 3 vragen over werkklimaat	- 2 vragen over werkplezier - 3 vragen over betrokkenheid
WERK-PRIVÉ BALANS	Alleen veranderingen taalniveau	
JOUW PRESTEREN NU	Alleen veranderingen taalniveau	
JOUW PRESTEREN IN DE TOEKOMST	- 1 vraag over doorwerken	- 2 vragen over doorwerken
PERSOONLIJK LEIDERSCHAP	- 3 vragen over omgaan met veranderingen in het werk en in de organisatie	- 2 vragen over bereidheid om te veranderen van functie of werkgever
BELEMMERENDE FACTOREN	- Zorgvraag opgesplitst in 2 vragen - Vraag toegevoegd afleiding - Vraag toegevoegd thuiswerkplek - Vraag toegevoegd overgang	

3 De inhoud van de DIX 2022

In de volgende paragrafen leest u, per blok, een verantwoording van de inhoud van de DIX blokken. In de DIX spreken we van schalen, subschalen en items (de individuele vragen).

3.1 Gezondheid

Gezondheid wordt door de World Health Organization (WHO, 1948) gedefinieerd als: *“een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn en niet slechts de afwezigheid van ziekte of andere lichamelijke gebreken”*. De definitie van het WHO gaat ervan uit dat de gezondheid van een individu wordt bepaald door drie onderling sterk gerelateerde ‘processen’: de fysieke, psychische en ‘maatschappelijke’ fitheid. Gezondheid wordt dus niet zozeer geassocieerd met gebrek, maar met een algeheel welzijn. Een belangrijke gevolgtrekking van deze benadering is dat ook medewerkers die geen klachten ervaren, kunnen werken aan hun gezondheid en vitaliteit (en dus hun inzetbaarheid kunnen optimaliseren). Een iets andere benadering is de definitie van gezondheid van Machteld Huber (2011): *“Het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven”*. Deze definitie gaat niet uit van de aan- of afwezigheid van aandoeningen of ziekte, maar van de weerbaarheid of eigen kracht waar men over beschikt, om gegeven bepaalde tegenslag, problematiek, of draaglast, toch kwaliteit van leven of welbevinden te ervaren.

Lichamelijke en mentale gezondheid spelen een belangrijke rol bij duurzame inzetbaarheid (Niks et al., 2018). Uit onderzoek is gebleken dat werknemers die gezondheidsklachten ervaren minder effectief functioneren. Op een gemiddelde werkdag kan dit leiden tot productiviteitsverlies van enkele uren (Lötters et al., 2005). Gezonde werknemers zijn gemiddeld 18% productiever dan ongezonde werknemers en verzuimen gemiddeld 27% minder dan hun ongezonde collega's. Daarnaast nemen ongezonde werknemers 80% van de medische kosten voor hun rekening (World Economic Forum, 2008). In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Hooftman et al., 2020) is een duidelijk verband gevonden tussen de ervaren gezondheid en het ‘kunnen doorwerken’, voortijdige uitval en langdurig verzuim. In de [Arbobalans 2020](#) (Venema & Hooftman, 2020) is meer informatie te lezen over gezondheid, burn-outklachten, doorwerken en verzuim.

Naast het ervaren van klachten (zoals stressklachten) is het belangrijk te kijken naar herstel mogelijkheden. Elke dag genoeg bewegen is niet alleen een buffer tegen lichamelijke klachten maar ook tegen mentale klachten. Volgens de [Beweegrichtlijnen](#) van de Gezondheidsraad (2017) zouden volwassenen wekelijks ten minste twee en een half uur matig intensief moeten bewegen. Doordat steeds meer medewerkers helemaal of deels thuiswerken ligt teveel stilzitten en overmatig schermgebruik op de loer. Uit [cijfers van de NEA](#) (Hooftman et al., 2020) blijkt dat vooral thuiswerkers veel zitten, namelijk gemiddeld 7,1 uur per werkdag. Vandaar dat in de DIX 2022 ook een vraag is toegevoegd over bewegen. Naast bewegen helpt het nemen van pauzes ook tegen stress en tegen stilzitten. Ook hierover zijn twee vragen toegevoegd.

In de DIX wordt Gezondheid gemeten op de volgende variabelen:

- › **Algemene gezondheid.** De vraag over algemene gezondheid is een bewerkte vraag uit de SF-36 gezondheidstoestand vragenlijst (Van der Zee & Sanderman, 2012). Specifiek komt de vraag uit de vitaliteitsschaal van de SF-36. In de DIX 2022 is gekozen om het schaalte van 4 items in te korten tot 1 item, omdat die uit de data een goede weergave van het construct blijkt te geven;
- › **Bewegen.** Dagelijkse beweging bevordert niet alleen de fysieke gezondheid maar is ook een buffer tegen stress. De vraag over bewegen is gebaseerd op een vraag uit NEA-COVID-19

(Hooftman et al, 2021). Deze vraag komt oorspronkelijk uit STREAM (Van den Heuvel e.a., 2016). We volgen hier de Beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad (2017);

- › **Lichamelijke klachten.** De zes vragen naar lichamelijke klachten geven inzicht in het voorkomen van RSI-gerelateerde gezondheidsklachten. Deze vragen zijn ontleend aan de NEA (Hooftman et al., 2020) en zijn oorspronkelijk afkomstig uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) en gebaseerd op werk van Blatter (2000);
- › **BMI (Body Mass Index).** De BMI geeft de verhouding weer tussen iemands gewicht en lengte, en is één van de indicatoren van gezondheid. In de DIX wordt gevraagd naar lengte (cm) en gewicht (kg), waarmee automatisch de BMI wordt berekend;
- › **Pauzes.** In de DIX 2022 zijn twee vragen toegevoegd over het nemen van pauzes tijdens de werkdag (lunchpauze en korte andere pauzes). Het nemen van pauzes is belangrijk om te herstellen en stress te verminderen. Daarnaast kunnen de uitkomsten op deze vragen ook informatie verschaffen over de mate van werkdruk. De twee vragen zijn afgeleid uit de NEA-COVID-19 vragenlijst (Hooftman et al, 2021);
- › **Mentale vermoeidheid door het werk** (oftewel burn-outklachten). De vraag over mentale vermoeidheid is ontleend aan de NEA (Hooftman et al., 2020) en is oorspronkelijk afkomstig uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). De vragen uit POLS zijn een bewerking van items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (de UBOS van Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De vraag die hier wordt gebruikt is statistisch gezien de beste representant uit de oorspronkelijke set van vier van de NEA (Hooftman et al., 2020).

3.2 Weten en kunnen

Om optimaal gezond, veilig en productief aan het werk te zijn moet een werknemer beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Gedurende de loopbaan verandert de fit tussen wat een werknemer kan/wil en een organisatie vraagt/biedt (Kristof, 1996). Er zal dus tussentijds gewerkt moeten worden aan het behoud van de juiste kennis en vaardigheden om werknemers rendabel in te kunnen blijven zetten en de versterking van de rentabiliteit van de onderneming (Human capital theorie; Becker, 1993). Dit kan enerzijds door het benutten van bestaande kennis en vaardigheden, anderzijds door het aanbieden en benutten van voldoende nieuwe kennis en vaardigheden. Bij een goede 'person-job fit' sluit de fit tussen wat het werk vraagt en biedt en wat de werknemer kan en wil goed aan (Kristof, 1996).

Het proces waarbij een 'mismatch' ontstaat tussen de kennis en vaardigheden van een persoon, en de kennis en vaardigheden die een baan vraagt, wordt kwalificatieveroudering genoemd (Dorenbosch et al., 2012). Er zijn verschillende vormen van kwalificatieveroudering:

- › technische kwalificatieveroudering, bijvoorbeeld door het verlies van fysieke of mentale vermogens, of te weinig gebruiken van bepaalde competenties (Neuman & Weiss, 1995);
- › economische kwalificatieveroudering, als gevolg van veranderingen van buitenaf, zoals arbeidsmarktontwikkelingen of technologische ontwikkelingen (Neuman & Weiss, 1995); en
- › perspectivistische kwalificatieveroudering, als gevolg van een veroudering van iemands perspectief en visie op ontwikkelingen in het werk (Thijssen, 2001).

Het benutten van iemands bestaande talenten en capaciteiten is belangrijk om kwalificatieveroudering te voorkomen. Daarnaast is proactief leren belangrijk om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Proactieve medewerkers denken bijvoorbeeld na hoe zij in de toekomst hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen en zorgen ervoor dat zij qua kennis en vaardigheden goed mee kunnen komen met veranderingen in het werk. Nieuwe kennis en vaardigheden opdoen kan zowel door formeel leren (bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding) als door informeel leren (bijvoorbeeld door job-rotatie). Het opdoen van nieuwe kennis

en vaardigheden is van belang om goed in te kunnen spelen op veranderingen van buitenaf. Denk hierbij aan technologische, organisatorische en arbeidsmarktontwikkelingen, waardoor kwalificaties verouderd kunnen raken of om een upgrade vragen om te voorkomen dat mensen hun waarde verliezen. Kluytmans et al. (2001) spreken in dit kader van mobiliteitsvermogen: de mate waarin een medewerker verschillende werkzaamheden en functies kan vervullen.

De DIX meet Weten en kunnen op de volgende variabelen:

- › **Juiste kennis voor het werk.** Deze vraag is afkomstig uit het STREAM onderzoek van TNO (Van den Heuvel et al., 2018). Deze vraag is voor STREAM opgesteld om de fit tussen de huidige kennis/vaardigheden en de baan te bepalen. Ten behoeve van de DIX 2022 is de vraagstelling begrijpelijker gemaakt. Zo is de term “ik heb genoeg kennis en vaardigheden” vervangen door “ik weet en kan genoeg”, omdat vaardigheden niet B1 taalniveau is;
- › **Talenten gebruiken.** Deze vraag is afkomstig uit het proefschrift van Luc Dorenbosch (2009). Ten behoeve van de DIX 2022 is de vraagstelling begrijpelijker gemaakt;
- › **Actief leren.** De vier vragen over actief leren zijn gebaseerd op het STREAM onderzoek (Van den Heuvel et al., 2018) en zijn oorspronkelijk gebaseerd op onderzoek van Van Veldhoven & Dorenbosch (2008). Ten behoeve van de DIX 2022 is de vraagstelling begrijpelijker gemaakt.

3.3 Werkplezier

In de vorige paragraaf werd al gesproken over kwalificatieveroudering als risico voor duurzame inzetbaarheid. Naast het hebben van de juiste vakkennis en vaardigheden, zijn ook iemands **motivatie** in het werk, de **betrokkenheid** (oftewel commitment) bij de organisatie, en de **algehele werktevredenheid** bepalend voor de inzet die mensen leveren.

De Zelf-Determinatie Theorie van Deci en Ryan (1985; 2000) kan goed gebruikt worden om het proces van motivatie te verklaren. Deze theorie maakt onderscheid tussen intrinsieke motivatie (autonoom, gedrag wordt zelf bepaald) en extrinsieke motivatie (het gedrag wordt door externe factoren bepaald). Intrinsieke motivatie heeft een positief verband met de geestelijke en fysieke gezondheid, zorgt voor optimale arbeidsprestaties, en zorgt ervoor dat mensen ook langer door willen werken (Dorenbosch et al., 2012). Bij intrinsiek gemotiveerde mensen sluit het werk dat zij doen goed aan op hun eigen normen en waarden. Zij vinden hun werk bijvoorbeeld zinvol en zijn trots op hun organisatie. Dit maakt dat mensen hun maximale bijdrage willen leveren en ook langer door willen werken. Het ontstaan van ‘motivatieveroudering’ - een misfit tussen wat een werknemer graag wil en wat het werk biedt - heeft een negatieve invloed op duurzame inzetbaarheid (Dorenbosch et al., 2012).

Belang van werk is als nieuw construct toegevoegd. De belangen die mensen hebben om te werken lijken steeds meer te verschillen. Daarnaast zien we dat waarom iemand werkt ook een invloed heeft op het werkplezier en de betrokkenheid bij een organisatie (Conen, 2020). Om dat in kaart te brengen zijn vijf vragen toegevoegd, ontleend uit de NEA 2021. In deze vragen wordt gekeken naar de drijfveren: Geld, status, zichzelf kunnen ontwikkelen, contact met anderen en iets bijdragen aan de maatschappij.

Betrokkenheid van werknemers bij de organisatie heeft een positieve uitwerking op het gedrag van medewerkers en het succes van de organisatie (Bakker & Schaufeli, 2008; Jak & Evers, 2010). Daarnaast blijkt dat algemene werktevredenheid positief samenhangt met arbeidsprestaties (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001). Zowel betrokkenheid bij de organisatie als

algemene werktevredenheid worden geassocieerd met langer door kunnen en willen werken (Brunetto et al., 2012; Güleriyüz et al., 2008; Van Zwieten et al., 2011).

Psychologische veiligheid (werkklimaat) verwijst naar een veilig gevoel van werknemers in de organisatie. Het gaat over een werkklimaat waarin de werknemer zich veilig voelt om risico's te nemen en constructief te discussiëren zonder zich geremd te voelen door angst. Het gebrek aan psychologische veiligheid op de werkvloer is in verband gebracht met burn-out (Sherf, Parke & Isaakyan, 2021) en verzuim (Moore, 2017). Een hoge mate van psychologische veiligheid is in verband gebracht met een hogere bevologenheid (Yuanqin, 2020).

De DIX meet Werkplezier met de volgende variabelen:

- › **Werktevredenheid.** Het gaat hierbij om een totaaloordeel over alle aspecten van het werk. Deze vraag is afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2020) en destijds door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA;
- › **Werkplezier.** De vraag over enthousiasme over het werk is een aangepaste versie van een vraag uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2003). Specifiek komt de vraag uit de toewijdingschaal van de UBES. In de DIX 2022 is gekozen om het schaalte van 3 items in te korten tot 1 item, omdat die uit de data een goede weergave van het construct blijkt te geven;
- › **Belang van werk.** In deze schaal wordt gevraagd naar de belangen die mensen hebben om te werken. Er worden vijf belangen uitgevraagd: Geld verdienen, status, mijzelf kunnen ontwikkelen, contact met anderen en iets bijdragen aan de maatschappij. De vragen zijn afkomstig uit de NEA vragenlijst 2021 (Hooftman et al., 2021);
- › **Betrokkenheid bij de organisatie.** De vraag over betrokkenheid bij de organisatie is een aangepaste versie van een vraag uit de Affective Commitment Scale (Jak & Evers, 2010). In de DIX 2022 is gekozen om het schaalte van 4 items in te korten tot 1 item, omdat die uit de data een goede weergave van het construct blijkt te geven;
- › **Werkklimaat.** De drie vragen over werkklimaat gaan over psychologische veiligheid op het werk, en zijn een aangepaste versie van de vragenlijst over psychologische veiligheid van Edmonson (1999) die bestond uit 7 vragen.

3.4 Werk-privé balans

De werk- en privésituatie zijn tegenwoordig steeds meer met elkaar verbonden. Een disbalans in de combinatie van werk- en privétaken kan leiden tot overbelasting, en deze disbalans is een goede voorspeller voor ziekte en burn-out met langdurige uitval (Allen et al., 2001). De vervagende grenzen tussen werk en privé verminderen de tijd voor rust en herstel, en zijn een uitdaging voor een gezonde werk-privé balans (Peeters et al., 2013). Het innemen van meerdere rollen (zoals die van werknemer en zorgdrager) kan tot *inter-role conflict* leiden, waarbij de verplichtingen van de rol op werk en thuis onverenigbaar zijn en elkaar bemoeilijken (*work-family conflict*; Greenhaus & Beutell, 1985). Maar er kan ook verrijking optreden door het innemen van meerdere rollen, waarbij ervaringen in de ene rol de kwaliteit van leven verbeteren in de andere rol (*work-family enrichment*; Greenhaus & Powell, 2006). Enerzijds kan het plaats- en tijdsafhankelijk werken voordelen hebben voor de werkende (zoals betere afstemming van de werktijden met thuis), anderzijds kan het plaats- en tijdsafhankelijk werken ook nadelen hebben (zoals het gevoel 24/7 bereikbaar te moeten zijn, oftewel 'technostress') (Koopmans & De Korte, 2015; Van Dam et al., 2018).

Bekend is dat de **financiële situatie** van werknemers zwaar kan drukken op de inzetbaarheid op het werk. Kim en Garman (2004), maar ook Kim et al. (2006) en Bailey et al., (1998) concludeerden, dat mensen met meer financiële stress minder productief zijn, vaker verzuimen, en

een lagere werktevredenheid hebben. Het is opvallend dat een goede financiële situatie van het huishouden samenhangt met tot hogere leeftijd kunnen doorwerken, terwijl een slechte financiële situatie van het huishouden juist samenhangt met minder lang willen doorwerken (Van den Heuvel et al., 2018). Om deze reden is er aan de DIX een vraag waarbij ingegaan wordt op de financiële situatie van werknemers.

Ten slotte zien we door de vergrijzing een toename in de behoefte aan **mantelzorg**. Eén op de vijf werkenden combineert werk met langdurige zorg voor een chronisch zieke partner, een gehandicapt kind, een hulpbehoevende ouder, vriend of buur, en de verwachting is dat dit aantal in de toekomst nog verder gaat stijgen (Werk&Mantelzorg, 2020). Het combineren van mantelzorg met werk en een gezinsleven is vaak belastend voor de mantelzorger. Dit kan leiden tot verminderde inzetbaarheid, hoger verzuim, en eerder stoppen met werken (SER, 2016; Werk&Mantelzorg, 2020).

De DIX meet werk-privé balans op de volgende variabelen:

- › **Combineren werk-privé.** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen of men werk en privéleven goed met elkaar kan combineren. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Werk-thuis interferentie (privé missen of verwaarlozen).** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen in hoeverre het werk interfereert met familie- of gezinsactiviteiten. De vraag is ontleend aan de TAS, maar is oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). Deze vraag wordt ook in de NEA gesteld;
- › **Thuis-werk interferentie (werk missen of verwaarlozen).** Deze vraag is bedoeld om te achterhalen in hoeverre de thuissituatie interfereert met werkzaamheden op het werk. De vraag is ontleend aan de TAS, maar is oorspronkelijk opgesteld door Fox en Dwyer (1999). Deze vraag wordt ook in de NEA gesteld;
- › **Financiële situatie.** Deze vraag is afkomstig uit de NEA (Hoofman et al., 2014) en destijds door TNO opgesteld ten behoeve van de NEA. Deze vraag is van 2010 t/m 2013 in de NEA gesteld;
- › **Mantelzorg.** De vraag over het verlenen van mantelzorg is in 2018 aan de DIX toegevoegd. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO. We hebben gebruik gemaakt van de definitie van intensieve mantelzorg die het Sociaal Cultureel Planbureau publiceerde in 2019 voor het formuleren van de antwoordopties.

3.5 Jouw presteren nu

In de DIX nemen we de aspecten mee die de opbrengst van duurzame inzetbaarheid representeren in de vorm van jouw presteren nu. In dit onderdeel van de DIX kijken we als eerste naar **werkvermogen**: de mate waarin iemand in staat is om aan de lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk te voldoen. Iemands huidige werkvermogen heeft een positieve relatie met toekomstige inzetbaarheid (Ilmarinen, 2001). Daarnaast wordt iemands werkvermogen niet alleen beïnvloed door individuele kenmerken zoals gezondheid, vakkennis en vaardigheden en motivatie, maar ook door externe factoren zoals de werkkenmerken (fysiek of mentaal zwaar werk), leiderschap binnen de organisatie, en organisatiecultuur (Ilmarinen, 2001).

Als tweede kijken we naar de huidige **prestatie** op het werk. Prestatie kan worden gedefinieerd als “gedragingen of acties van een werknemer die relevant zijn voor de doelstelling van de organisatie” (Campbell, 1990). In de DIX kijken we specifiek naar taakprestatie (ook wel ‘*in-role performance*’ genoemd). Taakprestatie gaat over de kundigheid waarmee individuen centrale werktaken uitvoeren (Campbell, 1990; Koopmans, 2011).

Tot slot worden **productiviteitsverlies** en **verzuim** gebruikt als aspecten van huidig functioneren. Productiviteitsverlies, ook wel eens presenteïsme genoemd, definiëren we als “*verminderde productiviteit doordat men wel op het werk aanwezig is, maar niet optimaal productief is*” (Mattke et al., 2007). Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat presenteïsme aanzienlijke kosten voor de werkgever met zich meebrengt, omdat men verminderd productief is en er dus salaris verloren gaat. Er wordt zelfs verondersteld dat presenteïsme hogere kosten met zich meebrengt dan verzuim (Lohaus & Habermann, 2019). Verzuim meten we met behulp van een inschatting van het aantal werkdagen dat men het afgelopen jaar heeft verzuimd. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat zelfgerapporteerd verzuim een valide methode is om verzuim te meten, en redelijk goed samenhangt met organisatiecijfers van verzuim, alhoewel zelfgerapporteerd verzuim vaak lager ligt dan geregistreerd verzuim (Johns & Miraglia, 2015).

De DIX meet huidig functioneren op de volgende variabelen:

- › **Werkvermogen (fysiek en mentaal).** De twee vragen over werkvermogen zijn bedoeld om te achterhalen in hoeverre iemand kan voldoen aan de lichamelijke (fysieke) en geestelijke (mentale) eisen van het huidige werk. Deze vragen zijn gebaseerd op de in 2010 door TNO ontwikkelde vragen voor de NEA (Hooftman et al., 2020);
- › **Presteren.** Met drie vragen wordt vastgesteld hoe iemand zijn of haar prestatie ten aanzien de eigen functie beoordeelt (taakprestatie of ‘*in-role performance*’). Dit betreft vragen naar het behalen van werkdoelen, het goed kunnen uitvoeren van werktaken, en het goed presteren in het werk. Deze drie vragen zijn in 2007 nieuw ontwikkeld voor de NEA (Hooftman et al., 2020). De prestatie-indicatoren genoemd door Goodman en Svyantek (1999) waren een inspiratiebron voor deze vragen;
- › **Productiviteitsverlies.** De vraag over productiviteitsverlies is bedoeld om te achterhalen in hoeverre iemand wel op het werk is, maar verminderd productief is. De vraag is voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Verzuim.** De vraag over verzuim is afkomstig uit de NEA (Hooftman et al., 2020) en is een bewerking van vragen uit de TNO Arbeidssituatie Survey (TAS) en de Monitor Arboconvenanten.

3.6 Jouw presteren in de toekomst

In deze schaal wordt gevraagd naar de verwachte inzetbaarheid voor de komende 3 jaar. Als eerste wordt mensen gevraagd of zij over 3 jaar nog werken, en zo ja, om een inschatting te maken van hun **toekomstige functioneren** (over 3 jaar). Bijvoorbeeld of dat zij verwachten in de toekomst meer moeite zullen hebben met de lichamelijke of mentale zwaarte van het werk. Ook worden er hier 2 vragen gesteld over mogelijke baanverandering; of het werk op korte termijn zal veranderen of zelfs zal verdwijnen. Daarnaast wordt aan mensen gevraagd of zij denken door te kunnen werken tot hun pensioen.

Tot slot wordt naar iemands **employability** gevraagd: de mogelijkheid om in een andere functie bij de huidige werkgever of bij een andere werkgever aan het werk te kunnen. Het verwijst naar de mate waarin personen verschillende werkzaamheden en functies adequaat kunnen blijven vervullen (‘loopbaan self-efficacy’). Dit sluit aan bij wetenschappelijk onderzoek waarbij employability wordt gedefinieerd als “*de kans op werk op de interne of externe arbeidsmarkt*” (Forrier & Sels, 2003). Dit sluit ook aan bij de definitie van de Sociaal Economische Raad (SER) die employability definieert als het vermogen om productief en belonend werk te vinden (SER, 2009). Hier staat het arbeidsmarktperspectief centraal.

Het gaat hierbij om de volgende vragen:

› **Toekomstig functioneren.** Over 3 jaar denk ik dat...

- ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden
- ik mijn werk mentaal te zwaar zal vinden
- mijn kennis en wat ik kan verouderd zijn
- ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe
- mijn werk erg veranderd zal zijn
- mijn baan niet meer bestaat

Deze vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO. In dit construct zijn in de versie 2022 drie vragen verwijderd. De vragen bleken moeilijk in te vullen door gebruikers en de resultaten veroorzaakten soms verwarring. Er is ook één vraag toegevoegd, de vraag over werk te zwaar vinden in de toekomst is opgesplitst in een vraag over fysieke zwaarte en een vraag over mentaal zwaarte;

› **Doorwerken.** Met één vraag wordt gevraagd of men denkt te kunnen doorwerken tot het pensioen. Deze vraag is afgeleid uit de door TNO geformuleerde vraag voor de NEA en afgeleid van een vraag uit het NEA-cohortonderzoek (Koppes et al., 2011);

› **Employability.** Met twee vragen wordt gevraagd of men denkt gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen krijgen bij de huidige werkgever en bij een andere werkgever. Deze vragen zijn afkomstig uit de NEA (Hoofman et al., 2020) en in 2010 ontwikkeld voor de NEA.

3.7 Persoonlijk leiderschap

Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en medewerkers. Van medewerkers vraagt het **eigen regie**. Om als persoon zelfsturend te kunnen zijn zijn bepaalde competenties, vaardigheden en attitudes noodzakelijk (Lagerveld et al., 2012). Dit komt ook naar voren in het eigen regie model zoals gepresenteerd in Van Vuuren en Marcelissen (2017): mensen moeten eigen regie 'kunnen' (competenties en vaardigheden hebben) en 'willen' (attitude/houding) nemen. In het eigen regie model van Vos et al. (2021) worden daarnaast 'weten', 'durven' en 'mogen' onderscheiden. Bij het willen, kunnen, durven en mogen nemen van eigen regie zijn deels faciliteiten vanuit de organisatie (zoals het krijgen van voldoende mogelijkheden) en cultuur ('wat vinden anderen ervan?') belangrijk.

Als achterliggende theorie past hier ook goed de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991). In deze theorie is intentie de directe determinant van gedrag en wordt intentie bepaald door drie factoren: attitude, subjectieve norm en de controle die een persoon over het gedrag ervaart ('*perceived behavioral control*'). Attitude verwijst naar de mate waarin een persoon het betreffende gedrag positief of negatief evalueert (Ajzen, 1991). Een attitude komt tot stand door de combinatie van de verwachting dat gedrag het gewenste resultaat oplevert ('*expectancy*') en de subjectieve waarde ('*value*') van dit resultaat (Feather, 1992). Een attitude is dus een multidimensionaal concept. De subjectieve norm verwijst naar of anderen in de omgeving het betreffende gedrag positief of negatief evalueren. Tot slot verwijst de controle die een persoon over het gedrag ervaart ('*perceived behavioral control*') naar de perceptie van een persoon of hij of zij het betreffende gedrag gemakkelijk of moeilijk uit kan voeren (Ajzen, 1991).

In een continu veranderende en veeleisende werkcontext is het beschikken over **veerkracht op werk** een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Veerkracht is onderdeel van het psychologisch kapitaal van mensen en verwijst naar het vermogen van mensen om terug te veren na het ervaren van tegenslag, conflict of falen (Luthans, 2002). Veerkrachtige mensen kunnen beter omgaan met stress, zijn flexibel en vertonen meer emotionele stabiliteit (Tugade & Fredrickson, 2004). Veerkracht hangt ook positief samen met werkprestatie, werktevredenheid en

organisatiebetrokkenheid (Luthans et al., 2007; Youssef & Luthans, 2007). Tot slot blijkt dat mensen met meer veerkracht een jaar later een hogere mate van duurzame inzetbaarheid hebben (Koopmans et al., 2020). Uit onderzoek blijkt dat veerkracht geen 'gefixeerde' eigenschap is, maar beïnvloedbaar en ontwikkelbaar gedurende het gehele leven (Youssef & Luthans, 2005).

We gaan er vanuit dat duurzame inzetbaarheid vraagt om willen en kunnen meebewegen met veranderingen. Werk(taken) en organisatiesamenstellingen veranderen voortdurend. Als je niet wilt veranderen, dan zal je uiteindelijk de aansluiting gaan missen met het werk en het bedrijf. Veranderen slaat op de wil om mee te werken aan aanpassingen en veranderingen binnen bijvoorbeeld de structuur, cultuur of werkwijze van een organisatie of team (Metselaar & Cozijnsen, 2002). Het wordt toegeschreven aan personen die zich positief opstellen ten opzichte van (aankomende) veranderingen en die zich willen inspannen om deze veranderingen te ondersteunen of te versnellen. Medewerkers die bereid zijn om te veranderen, geloven in de positieve uitkomsten van de voorgestelde verandering en staan er ook voor open. Ook hier kan de Theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991) worden gebruikt om factoren te identificeren die van invloed zijn op veranderingsbereidheid. De intentie tot verandering komt hierbij voort uit de attitude ten opzichte van de verandering ('is de verandering positief of negatief'), de subjectieve norm ('wat vinden anderen ervan') en de gepercipieerde gedragscontrole ('kan ik veranderen').

In de DIX wordt Persoonlijk leiderschap gemeten met:

- › **Eigen regie.** Met behulp van zes vragen wordt eigen regie op duurzame inzetbaarheid gemeten. Deze vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO. Uit de DIX data bleek dat de vragen niet sterk samenhangen en dus andere onderliggende constructen meet. Om de uitkomsten te verduidelijken zijn deze resultaten opgesplitst in 4 'terugkoppelschalen'. Daarnaast is een extra verduidelijking toegevoegd van het woord 'inzetbaarheid'. De vragen zijn onderverdeeld in de schalen Doen, willen, weten en kunnen:
 - De schaal 'Doen' gaat erover of men bewust bezig is met eigen inzetbaarheid.
 - De schaal 'Willen' gaat erover of men het belangrijk vindt om bezig te zijn met eigen inzetbaarheid en of hij vindt dat hij zelf verantwoordelijk is hiervoor.
 - De schaal 'Weten' gaat erover of men weet hoe hij aan de slag moet gaan met inzetbaarheid en hoe zijn baan verandert de komende 5 jaar.
 - De schaal 'Kunnen' gaat erover of men zichzelf in staat acht te kunnen werken aan eigen inzetbaarheid.
- › **Veerkracht.** Met behulp van drie vragen (die samen één schaal vormen) wordt veerkracht gemeten. De vragen richten zich op het goed kunnen omgaan met spanning, werkdruk en tegenslagen. De vragen zijn voor de DIX opgesteld door TNO;
- › **Veranderen.** Met behulp van twee vragen wordt veranderingsbereidheid om van taken te veranderen en om mee te veranderen met ontwikkelingen in de organisatie gemeten. Deze vragen zijn gebaseerd op een bestaande schaal van Van der Heijde & Van der Heijden uit 2006.

3.8 Belemmerende factoren

Tot slot wordt in de DIX vragen gesteld over factoren die de uitvoering van het huidige werk belemmeren. De belemmerende factoren zijn bedoeld om coaches, adviseurs en leidinggevendenden (op groepsniveau) aanknopingspunten te bieden voor interventies. Hierbij worden de volgende 18 mogelijk **belemmerende factoren** bevraagd:

- › spanningen in het privéleven;
- › ongezonde leefstijl;
- › zorgtaken voor kind(eren);
- › het geven van mantelzorg;
- › files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand;
- › geldzorgen;
- › gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen;
- › verminderde gezondheid;
- › beperkte motivatie voor mijn huidige baan;
- › storing in apparatuur en/of systemen;
- › onnodig overleg/vergaderen;
- › onnodig veel administratie;
- › collega die slecht functioneert;
- › leidinggevende die slecht functioneert;
- › veel afleiding;
- › een slechte thuiswerkplek;
- › overgangsklachten (wordt alleen gevraagd aan vrouwen ≤ 40).

De meeste vragen over belemmerende factoren zijn in 2010 ontwikkeld voor de NEA (Hoofman et al., 2020). Vier factoren zijn in 2022 nieuw opgesteld voor de DIX: mantelzorg, veel afleiding, slechte thuiswerkplek en overgangsklachten. Mantelzorg is als extra factor toegevoegd, om verwarring met “zorgtaken voor kinderen” te voorkomen. Deze opsplitsing geeft extra informatie aan adviseurs/werkgevers. “Veel afleiding” en “een slechte thuiswerkplek” zijn toegevoegd met het oog op het vaker thuiswerken van een groot deel van de Nederlandse werknemers. Tot slot zijn “overgangsklachten” toegevoegd omdat overgangsklachten een grote belemmering vormen voor (vrouwelijke) werknemers. Uit onderzoek van het RIVM blijkt dat deze klachten soms ook worden verward met burn-out klachten (Van Oostrom et al., 2020). Deze vraag wordt alleen gesteld aan vrouwen van 40 jaar en ouder.

4 Betrouwbaarheid van de DIX schalen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de betrouwbaarheid van de DIX schalen (zie tabel 1). Een schaal bestaat uit meerdere items die samengevoegd worden tot één score. De DIX bevat zes schalen, met items die samen worden gevoegd tot een schaal. Dit geldt bijvoorbeeld voor de items over lichamelijke klachten, actief leren en presteren. Op basis van de data uit 2019, 2020 en 2021 (n=15.510) zijn op deze schalen betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. In deze analyses kijken we of alle items voldoende onderdeel zijn van het concept dat de schaal beoogd te meten. Als een item binnen een schaal duidelijk afwijkend is van de overige items, dan haalt het de interne consistentie of betrouwbaarheid van de schaal omlaag.

Een vuistregel (Cohen, 1988) is dat een schaal met een betrouwbaarheidscoëfficiënt (Cronbach's alpha) van ten minste 0.80 in het algemeen als 'goed' wordt beschouwd. Ligt de alfa tussen 0.60 en 0.80 dan is de betrouwbaarheid 'redelijk', en ligt de alfa onder 0.60, dan kan de schaal niet als betrouwbaar worden beschouwd.

Tabel 1 Betrouwbaarheid van de DIX subschalen (n=15.510)

Subschaal	Itemcodes	Aantal items	Cronbach's alpha
Gezondheid			
• Lichamelijke klachten	G3.1-3.6	6	0.82
Weten en kunnen			
• Actief leren	WK3.1-3.4	4	0.70
Jouw presteren nu			
• Presteren	PN3.1-3.3	3	0.88
Persoonlijk leiderschap			
• Eigen regie	PL1.1-1.6	6	0.83
• Veerkracht	PL2.1-2.3	3	0.89
• Veranderen	PL3.1-3.2	2	Nog niet bekend (nieuw in 2022)

De betrouwbaarheid van vier van de zes schalen in de DIX is goed (Cronbach's alpha $\geq$ 0.80). De betrouwbaarheid van de schaal 'Actief leren' is redelijk (Cronbach's alpha is 0.70). De betrouwbaarheid van de schaal 'Veranderen' is nog niet bekend, omdat deze vragen nieuw zijn toegevoegd in 2022.

5 Scores op de DIX en benchmark 2019/2020/2021

In dit hoofdstuk presenteren we benchmarkgegevens voor de DIX op basis van de verzamelde data in 2019, 2020 en 2021. De data uit deze jaren zijn samengevoegd, zodat een zo groot en betrouwbaar mogelijk benchmarkbestand ontstaat. De benchmarkgegevens kunnen gebruikt worden om de eigen resultaten te vergelijken met een nationale benchmark van de DIX.

Respondenten

In 2019, 2020 en 2021 is de DIX in totaal ingevuld door 15.510 respondenten. In tabel 2 staan de kenmerken van deze groep weergegeven, in totaal en per jaartal. De kenmerken van de referentiegroep komen overeen met de populatie van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2021), waardoor de DIX benchmarkgroep als representatief kan worden beschouwd.

De kenmerken van de respondenten zijn over de drie jaren heen redelijk vergelijkbaar. We zien dat iets meer mannen dan vrouwen de DIX in hebben gevuld, met name in 2020. De meeste respondenten (72,6%) vallen in de leeftijdscategorie van 25 t/m 54 jaar, en de gemiddelde leeftijd van de invullers is 44,7 jaar. Dit blijft stabiel over de drie jaren. Ook de verdeling in hoogst behaalde opleidingsniveau blijft stabiel over de jaren heen. In 2021 bevat de DIX relatief iets meer mensen met een laag opleidingsniveau (basisonderwijs of VMBO, MBO 1 of AVO onderbouw), en iets minder mensen met een middelbaar- of hoger opleidingsniveau. Qua bedrijfstak komen de meeste invullers uit de industrie (24,9%), gezondheids- en welzijnszorg (13,3%) en de zakelijke dienstverlening en onroerend goed (10,5%). De verdeling over de bedrijfstakken heen is redelijk vergelijkbaar met de NEA. Het enige verschil is dat de industrie iets oververtegenwoordigd is in de DIX benchmarkgroep, en de groot- en detailhandel iets ondervetegenwoordigd is, ten opzichte van de NEA.

Tabel 2 Kenmerken van de respondenten die de DIX in 2019, 2020 en 2021 (samen genomen) hebben ingevuld

	Totaal [100%]	Jaar		
		2019 [42,4%]	2020 [27,7%]	2021 [29,9%]
Gender				
• Vrouw	41,8%	44,9%	37,1%∇	--
• Man	58,2%	55,1%	62,9%Δ	--
Totaal N	10.925 *	6.607	4.318	--
Leeftijd [range 16-69 jaar]				
• Gemiddelde	44,7	44,8	45,0	44,4
• Standaarddeviatie	11,6	11,4	11,7	11,3
Totaal N	15.510	6.580	4.298	4.632
Leeftijdscategorie				
• 16 t/m 24 jaar	4,5%	4,2%	5,5%Δ	3,9%∇
• 25 t/m 54 jaar	72,6%	73,1%	70,9%∇	73,6%Δ
• 55 t/m 64 jaar	22,1%	21,8%	22,9%	21,9%
• 65 t/m 69 jaar	0,7%	0,8%	0,8%	0,6%
Totaal N	15.510	6.580	4.298	4.632
Hoogst behaalde opleidingsniveau				
• Basisonderwijs	1,3%	1,0%	1,1%	1,8%Δ
• VMBO, MBO 1, AVO onderbouw	12,8%	11,7%	11,7%	15,1%Δ
• HAVO, VWO, MBO 2-4	31,3%	30,5%	33,0%Δ	30,7%∇
• HBO-, WO-bachelor	34,6%	35,9%	33,1%∇	34,3%
• HBO-, WO-master, doctor	20,1%	21,0%	21,0%	18,1%∇
Totaal N	14.482 **	5.772	4.155	4.555

	Totaal [100%]	Jaar		
		2019 [42,4%]	2020 [27,7%]	2021 [29,9%]
Bedrijfstak (SBI-13)				
1. Landbouw, bosbouw en visserij	2,8%	2,2%	1,6%	4,6%Δ
2. Industrie	24,9%	19,5%	37,2%▲	21,4%▼
3. Bouwnijverheid	4,9%	4,5%	3,9%	6,2%Δ
4. Groot- en detailhandel	5,7%	2,7%	6,7%Δ	8,9%Δ
5. Vervoer en opslag	4,9%	4,2%	2,2%∇	8,2%▲
6. Horeca	1,5%	0,3%	4,8%▲	0,3%▼
7. Informatie en communicatie	8,9%	11,7%	6,7%∇	6,9%
8. Financiële instellingen	6,5%	4,5%	7,8%Δ	8,2%
9. Zakelijke dienstverlening en onroerend goed	10,5%	9,7%	12,1%Δ	10,1%∇
10. Openbaar bestuur	5,8%	8,8%	6,1%∇	1,4%▼
11. Onderwijs	4,3%	8,0%	1,8%▼	1,4%
12. Gezondheids- en welzijnszorg	13,3%	18,1%	5,5%▼	13,7%▲
13. Cultuur, sport en recreatie / overige dienstverlening	6,1%	5,9%	3,5%∇	8,6%▲
Totaal N	15.106 ***	6.290	4.155	4.661

* Van de respondenten uit 2021 is onbekend wat hun gender is.

** Van 1.028 respondenten is onbekend wat hun hoogst behaalde opleidingsniveau is.

*** Van 404 respondenten is onbekend in welke bedrijfstak zij werken.

$\blacktriangle$ en $\blacktriangledown$: $p < 0,05$, significant hogere (of lagere) percentages dan het andere jaar (tweezijdig), én Cohen's d (effect size) is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Stoplichtwaarden

De antwoorden op de DIX-vragen worden verwerkt en teruggekoppeld naar de respondent via een online persoonlijk dashboard. Voor management of HR is terugkoppeling van groepsscores vanaf 10 personen (bij gemiddelde scores) en vanaf 30 personen (voor scoreverdeling) mogelijk via een online analytics dashboard.

De uitslagen van de DIX worden als 'stoplichtkleuren' weergegeven. Voor elk van de DIX-factoren zijn hiervoor somscores en afkappunten bepaald. Op de meeste DIX-vragen wordt een antwoord gegeven in de vorm van een rapportcijfer. Bij de vragen waarbij dit niet het geval is, is de antwoordcategorie omgerekend naar een waardering op een 10-puntsschaal. Een 10 is, net als op een rapport, altijd het meest positieve cijfer. Als een vraag in andere richting is gesteld (bijvoorbeeld: "Heeft u last van uw nek?" 1 = helemaal niet, 10 is in sterke mate), dan is omgescoord. Op die manier is een rode score altijd een ongunstig antwoord, en een groene score altijd een gunstig antwoord.

De stoplichtaanduiding is daarna doorgaans als volgt (tenzij anders aangegeven):

- › rood: 1.00-5.49;
- › oranje: 5.50-6.99;
- › geel: 7.00-7.99;
- › groen: 8.00-10.00.

Benchmarkgegevens

In tabel 3 presenteren we de benchmarkscores per schaal, subschaal en variabele, op basis van het 2019/2020/2021 databestand.

Tabel 3 Benchmarkscores van de DIX schalen, subschalen en individuele vragen in 2019/2020/2021

Blok 1. Gezondheid						
Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
	7,6	1,1	3,8%	8,2%	29,5%	58,5%
Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten?	Nog geen benchmark					
			Vaak (score 1-3.49)	Soms (score 3.50-5.99)	Niet heel veel (score 6.00-7.99)	Nooit (score 8-10)
Lichamelijke klachten (schaalscore)	7,2	1,9	3,5%	21,0%	33,1%	42,4%
Heb je last van...						
Nek	6,9	2,8	15,1%	18,7%	13,9%	52,3%
Schouders	6,8	2,8	16,0%	19,4%	14,5%	50,1%
Armen of ellebogen	8,2	2,4	6,9%	9,9%	10,5%	72,7%
Polsen of handen	8,0	2,4	7,5%	10,6%	11,8%	70,2%
Rug	6,4	2,6	17,0%	21,4%	19,8%	41,8%
Heupen, benen, knieën of voeten	7,1	2,7	12,9%	16,4%	15,8%	54,9%
Body Mass Index (BMI)	25,6	4,1	Ondergewicht (score 15.00-18.49)	Gezond gewicht (score 18.50-24.99)	Overgewicht (score 25.00-29.99)	Obees (score 30.00-50.00)
			0,9%	49,4%	36,9%	12,9%
Mentale vermoeidheid	8,3	1,9	Erg vermoeid (score 1-5)	Een beetje vermoeid (score 6)	Weinig vermoeid (score 7)	Nooit vermoeid (score 8-10)
			10,4%	6,2%	8,3%	75,1%
Neem je lunchpauze op een werkdag? Neem je andere korte pauzes op een werkdag?	Nog geen benchmark		Het kan beter (score 1)	Het kan iets beter (score 2)	Het gaat heel goed (score 3)	

Blok 2. Weten en kunnen						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Weten en kunnen	8,0	1,4	5,0%	5,9%	19,1%	70,0%
Talenten gebruiken	7,6	1,6	10,0%	8,2%	21,5%	60,2%
Actief leren (schaalscore)	7,7	1,2	3,1%	15,2%	34,4%	47,3%
Subvragen						
In mijn werk probeer ik steeds weer nieuwe dingen te leren	7,7	1,6	7,9%	8,0%	20,7%	63,4%
Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	7,8	1,5	6,0%	6,6%	21,1%	66,3%
In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	7,9	1,5	6,6%	6,3%	20,3%	66,8%
Ik houd mijn kennis en wat ik kan bij	7,5	1,6	10,3%	9,6%	23,2%	56,8%

Blok 3. Werkplezier						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Werktevredenheid	7,5	1,4	6,6%	9,6%	28,0%	55,8%
Werkplezier	7,8	1,6	7,6%	8,1%	19,6%	64,7%
Belang van geld verdienen	Nog geen benchmark idem idem idem idem					
Belang van status						
Belang van mijzelf kunnen ontwikkelen						
Belang van contact met anderen						
Belang van iets bijdragen aan de maatschappij						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Betrokkenheid bij de organisatie	7,5	1,8	12,1%	10,3%	19,1%	58,5%
Werkklimaat	Nog geen benchmark					

Blok 4. Werk-privé balans							
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)	
Werk-privé balans	7,7	1,6	9,2%	8,9%	21,0%	60,9%	
			(Heel) vaak (score 1-5)	Regelmatig (score 6)	Af en toe (score 7)	Nooit (score 8-10)	
Privé missen of verwaarlozen	7,5	2,2	21,9%	7,7%	8,8%	61,6%	
Werk missen of verwaarlozen	8,3	1,8	9,8%	5,4%	7,7%	77,1%	
Financiële situatie huishouden	nvt	nvt	Veel geld tekort	Beetje geld tekort	Komt precies rond	Beetje geld over	Veel geld over
			2,0%	6,6%	16,4%	54,0%	21,1%
			Nee	Ja, minder dan 8 uur per week	Ja, tussen 8 en 12 uur per week	Ja, meer dan 12 uur per week	
Mantelzorg	nvt	nvt	80,1%	17,9%	1,0%	1,0%	

Blok 5. Jouw presteren nu							
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)	
Lichamelijk werkvermogen	8,2	1,6	6,4%	5,4%	14,6%	73,6%	
Mentaal werkvermogen	7,8	1,5	6,6%	7,9%	21,5%	64,0%	
Presteren (schaalscore)	7,9	1,2	3,5%	10,8%	28,7%	57,1%	
Subvragen							
Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	7,7	1,5	8,0%	8,1%	23,4%	60,5%	
De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	8,0	1,3	3,7%	5,1%	20,4%	70,8%	
Ik presteer goed in mijn werk	8,0	1,2	2,9%	4,2%	20,6%	72,3%	
Productiviteitsverlies	7,8	2,2	17,4%	5,7%	7,4%	69,5%	
Verzuimdagen (in afgelopen 12 maanden)	9,0	30,1	0 dagen	1-9 dagen	10-24 dagen	25-99 dagen	100-365 dagen
			43,3%	41,2%	8,5%	4,6%	2,4%

Blok 6. Persoonlijk leiderschap						
	M	SD	Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Eigen regie (schaalscore)	7,3	1,3	7,7%	28,2%	33,5%	30,7%
<i>Subvragen:</i>						
Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid	7,3	1,7	13,5%	10,1%	24,6%	51,8%
Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	7,8	1,4	5,9%	6,2%	22,3%	65,6%
Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	7,2	2,1	18,8%	10,1%	19,7%	51,4%
Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	6,7	1,9	24,7%	14,6%	24,8%	35,9%
Ik ben goed in staat te werken aan mijn inzetbaarheid	7,2	1,7	15,5%	12,4%	26,2%	46,0%
Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	7,4	1,7	12,7%	10,4%	23,2%	53,6%
Veerkracht (schaalscore)	7,2	1,5	11,6%	20,9%	30,7%	36,8%
<i>Subvragen:</i>						
Ik kan goed omgaan met spanning op het werk	7,2	1,7	14,1%	11,8%	26,7%	47,3%
Ik kan goed omgaan met druk op het werk	7,4	1,5	10,2%	9,9%	25,5%	54,4%
Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk	7,0	1,6	16,0%	14,8%	28,8%	40,4%
Veranderen (schaalscore)	Nog geen benchmark					
<i>Subvragen:</i>						
Ik kan me makkelijk aanpassen als de taken in mijn werk veranderen	Nog geen benchmark					
Ik verander mee met ontwikkelingen in mijn organisatie						

Blok 7. Jouw presteren in de toekomst						
Ben je over 3-5 jaar nog aan het werk?			Ja	Nee	Weet niet	
			86,8%	5,4%	7,8%	
	M	SD	Het past niet meer (score 1-5)	Het past niet echt meer (score 6)	Het past nog redelijk (score 7)	Het past nog goed (score 8-10)
Over 3 jaar denk ik dat ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden	7,7	1,9	13,6%	7,3%	17,6%	61,5%
Over 3 jaar denk ik dat ik mijn werk mentaal te zwaar zal vinden *	7,7	1,9	13,6%	7,3%	17,6%	61,5%
Over 3 jaar denk ik dat mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	7,4	2,5	22,7%	10,1%	6,8%	60,4%
Over 3 jaar denk ik dat ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	Nog geen benchmark					
			Nee, mee oneens (werk niet erg veranderd / baan bestaat nog wel)	Weet ik niet	Ja, mee eens (werk erg veranderd / baan bestaat niet meer)	
Over 3 jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn	nvt		19,7%	24,0%	56,3%	
Over 3 jaar denk ik dat mijn baan niet meer bestaat	nvt		76,0%	14,4%	9,6%	
Doorwerken tot het pensioen	Nog geen benchmark		Ja	Nee	Weet niet	
			Het kan beter (score 1-5)	Het kan iets beter (score 6)	Het gaat best goed (score 7)	Het gaat heel goed (score 8-10)
Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan krijgen bij deze werkgever	5,6	2,3	47,3%	14,3%	17,5%	20,8%
Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan krijgen bij een andere werkgever	6,8	2,2	26,3%	10,7%	20,0%	43,0%

* In 2022 gebruiken we dezelfde benchmark voor lichamelijk te zwaar en mentaal te zwaar werk. In 2023 zullen we aparte cijfers hebben.

Blok 8. Belemmerende factoren				
	M	SD	Wel belemmerend (score 1-4)	Niet belemmerend (score 5-10)
Spanningen in mijn privéleven	8,0	1,9	7,6%	92,4%
Ongezonde leefstijl	8,4	1,8	4,7%	95,3%
Zorgtaken voor kind(eren)	8,0	2,2	10,0%	90,0%
Mantelzorg	Nog geen benchmark			
Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werk afstand	8,2	2,3	10,9%	89,1%
Geldzorgen	8,7	1,8	4,6%	95,4%
Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk dat ik moet doen	8,1	1,8	5,3%	94,7%
Verminderde gezondheid	8,2	2,0	7,1%	92,9%
Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	8,0	2,0	8,8%	91,2%
Storingen in apparatuur of systemen	7,1	2,3	17,0%	83,0%
Onnodig veel overleg/vergaderen	7,2	2,2	14,1%	85,9%
Onnodig veel administratie	6,9	2,4	20,2%	79,8%
Collega die slecht functioneert	7,3	2,3	14,4%	85,6%
Leidinggevende die slecht functioneert	7,9	2,2	10,4%	89,6%
Veel afleiding	Nog geen benchmark			
Een slechte thuiswerkplek	Nog geen benchmark			
Overgangsklachten (alleen vrouwen ≥ 40 jaar)	Nog geen benchmark			

Literatuur

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2001). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Baily, W.C., Woodiel, D.K., Turner, M.J., & Young, J. (1998). The relationship of financial stress to overall stress and satisfaction. *Personal Finances and Worker Productivity*, 2(2), 198-206.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Becker, G.S. (1993). Nobel lecture: the economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101, 385-409.
- Blatter, B.M., Bongers, P.M., Kraan, K.O., & S. Dhondt (2000). *RSI-klachten in de werkende populatie. De mate van vóórkomen en de relatie met beeldschermwerk, muisgebruik en andere ICT gerelateerde factoren*. Hoofddorp: TNO.
- Blatter, B., Dorenbosch, L., & Keijzer, L. (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief: inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Leiden, TNO.
- Brunetto, Y., Teo, S.T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol.1* (2nd ed.) (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Conen, W. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. WRR Working Paper 38: Den Haag.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Dorenbosch, L.W. (2009). *Management by vitality*. Proefschrift. Ridderkerk: Ridderprint.
- Dorenbosch, L.W., Sanders, J. & Blonk, R. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief*. In: Werkzame arbeidsrelaties voor een werkende arbeidsmarkt (Congresbundel SZW Jaarcongres), pp. 23-50.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Feather, N. (1992). Values, Valences, Expectations, and Actions. *Journal of Social Issues*, 48(2), 109-124.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fox, M.L. & D.J. Dwyer (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.

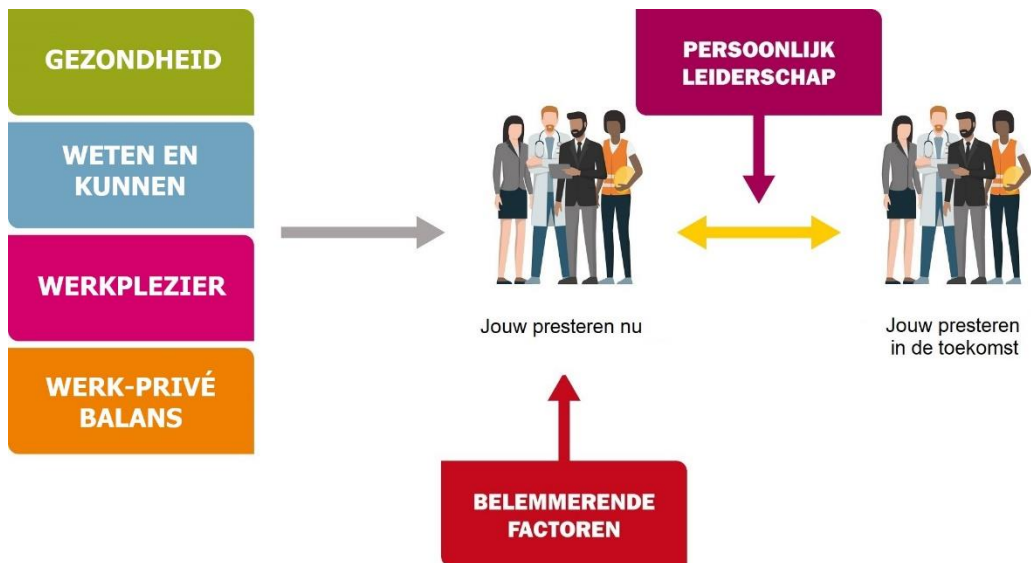
- Goodman, S.A., & Svyantek, D.J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, E.M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625-1635.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., & van den Bossche, S.N.J. (2014). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 - Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Knops, J.C.M., van Dam, L.M.C., de Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M, Pleijers, A.J.S.F., & van den Bossche, S.N.J. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019 - Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Huber, M., Knottnerus, J.A., Green, L., et al. (2011). How should we define health? *BMJ* 2011;343 (4163):235-7.
- Iaffaldano, M.T., & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 546-552.
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23(2), 158-171.
- Johns, G., Mariglia, M. (2015). The reliability, validity, and accuracy of self-reported absenteeism from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1):1-14
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kim, J., & Garman, E.T. (2004). Financial Stress, Pay Satisfaction and Workplace Performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69-76.
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E.T. (2006). Relationship between financial stress and workplace absenteeism of credit counseling clients. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 458-478.
- Kluytmans, F. (2001). *Leerboek personeelsmanagement*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W., Van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance - A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L., & De Korte, E. (2015). Beter presteren op je werk door Het Nieuwe Werken? Dossier Werkprestatie. *Tijdschrift Voor Human Factors*, 40(4), 15-18.
- Koopmans, L., Niks, I., & De Vroome, E.M.M. (2020). Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. *Tijdschrift voor Human Resource Management*, 1, 27-52.
- Koppes, L.L.J., de Vroome E.M.M., & van den Bossche S.N.J. (2011). *NEA cohortonderzoek 2007 - 2009; Methoden en eerste resultaten* (Netherlands Working Conditions Cohort Study (NWCCS)). Hoofddorp: TNO.
- Kraan, K.O., de Vroome, E.M.M., van der Zee, F.A., & Teeuwen, P.J. (2020). *Werkgevers Enquête Arbeid 2019 – Methodologie, resultaten en verantwoording*. Leiden: TNO.

- Kristof, A.L. (1996): Person-organisation fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lagerveld, S.E., Blonk, R.W.B., Brenninkmeijer, V., Wijngaards-de Meij, L., & Schaufeli, W.B. (2012). Work-Focused Treatment of Common Mental Disorders and Return to Work: A Comparative Outcome Study. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 220-234.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Lötters, F., Meerding, W. J., & Burdorf, A. (2005). Reduced productivity after sickness absence due to musculoskeletal disorders and its relation to health outcomes. *Scandinavian Journal of work, environment and Health*, 31(5), 367-374.
- Luthans, F. (2002). The need and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Matte, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S.J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.
- Metselaar, E.E., & Cozijnsen, A.J. (2002). *Van weerstand naar veranderingsbereidheid*. Heemstede: Holland Business Publications.
- Neuman, S. & Weiss, A. (1995). On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence. *European Economic Review*, 39, 943-955.
- Niks, I., Sanders, J.J.F.M., Heuvel, S.G. van den & Venema, A. (2018). *Duurzame inzetbaarheid in Nederland*. Leiden: TNO.
- Peeters, M.C., De Jonge, J., & Taris, T.W. (Eds.). (2013). *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., & van Dierendonck, D. (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Sociaal Economische Raad (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sociaal Economische Raad (2016). *Een werkende combinatie, Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst. Advies 16/08, Deel I Samenvatting & Visie*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Thijssen, J.G.L. (2001). *To be employable. Inzetbaarheid in de tweede loopbaanhelft*. Paper OSA-congres, november 2001. Tilburg: OSA.
- Tugade, M.M., & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Van Dam, L. M. C., van den Eerenbeemt, J., Hermans, L. M., van Egmond, M. P., & van der Zwaan, G. L. (2018). Stress by technology: What employees see is only the tip of the iceberg: Abstract. *Proceedings of the 13th European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP), Adapting to Rapid Changes in today's Workplace 5-7 September 2018 in Lisbon, Portugal*. Lisbon, Portugal.
- Van den Heuvel, S., Geuskens, G., Bouwhuis, S., & Niks, I. (2018). *Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) - Methodologisch rapport (2010-2017)*. Leiden: TNO.
- Van der Heijde, C.M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional organization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.

- Van der Zee, K.I., & Sanderman, R. (2012). *Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de Rand-36, een handleiding*. Groningen: Research Institute SHARE, UMCG/Rijksuniversiteit Groningen.
- Van Oostrom, S.H., Stoop, A., Proper, K.I. (2020). *Literatuurverkenning naar overgangsklachten en werk*. RIVM: Bilthoven.
- Van Veldhoven M, & Dorenbosch, L.W. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131.
- Van Vuuren, T., & Marcelissen, F. (2017). Sturen op eigen regie voor duurzame inzetbaarheid. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers én werknemers. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 25(8), 364-367.
- Van Zwieten, M., Ybema, J.F., & Geuskens, G. (2011). Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 412-429.
- Venema, A., & Hooftman, W. (2020). *Arbobalans 2020, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Leiden: TNO.
- Vos, F.S.M., & de Jong, T. (2014). *DIX Verantwoordingsrapport*. TNO: Hoofddorp.
- Vos, M., Roelse, V., Koopmans, L., van der Horst, A., van der Torre, W., Xavier, M., van Nispen, I., & Sanders, J. (2021). Stimuleren van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 61-80.
- Werk&Mantelzorg (2020). *Werk&Mantelzorg: Op weg naar een mantelzorgvriendelijk arbeidsklimaat*. [Wat is mantelzorg? | Werk&Mantelzorg \(werkenmantelzorg.nl\)](https://werkenmantelzorg.nl)
- World Economic Forum (2008). *Working Towards Wellness: The Business Rationale*. Geneva: World Economic Forum. Publication REF: 150108.
- World Health Organization (1948). Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948. In Grad, Frank P. (2002). "The Preamble of the Constitution of the World Health Organization". *Bulletin of the World Health Organization*, 80(12), 982.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

Bijlage DIX vragenlijst 2022

Uitgangsmodel



Achtergrondvragen

1. Ik ben...
 - ☐ Vrouw
 - ☐ Man
 - ☐ Non-binair
2. Wat is je leeftijd?
 - ☐ 15 t/m 19 jaar
 - ☐ 20 t/m 24 jaar
 - ☐ 25 t/m 29 jaar
 - ☐ 30 t/m 34 jaar
 - ☐ 35 t/m 39 jaar
 - ☐ 40 t/m 44 jaar
 - ☐ 45 t/m 49 jaar
 - ☐ 50 t/m 54 jaar
 - ☐ 55 t/m 59 jaar
 - ☐ 60 t/m 64 jaar
 - ☐ 65 jaar of ouder

Module 1. Gezondheid

Vul een aantal vragen in over jouw gezondheid. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

G1. Algemene gezondheid

	Heel slecht							Heel goed		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G1.1 Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G2. Beweging

	Aantal dagen						
	1	2	3	4	5	6	7
G2.1 Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten? <i>Bewegen moet minstens zo inspannend zijn als stevig doorlopen.</i>	0	0	0	0	0	0	0

G3. Lichamelijke klachten

Heb je last (pijn, ongemak) van jouw...

	Nooit							Meerdere keren, langdurig		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G3.1 nek?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.2 schouders?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.3 armen of ellebogen?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.4 polsen of handen?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.5 rug?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3.6 heupen, benen, knieën of voeten?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

G4. BMI

G4.1 Wat is jouw lengte? _____ cm

G4.2 Wat is jouw gewicht? _____ kg

G5. Pauzes

	Nee	Ja, soms	Ja, regelmatig
G5.1 Neem je lunchpauze op een werkdag?	0	0	0
G5.2 Neem je ook andere korte pauzes op een werkdag?	0	0	0

G6. Mentale vermoeidheid

De volgende vraag gaat over hoe vermoeid je je voelt, en of je aan het eind van een werkdag nog energie over hebt, bijvoorbeeld voor hobby's of andere leuke activiteiten.

Hoe vaak is de volgende vraag op jou van toepassing?

	Nooit							Elke dag		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G6.1 Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Bijvoorbeeld: na het werk geen energie meer hebben om leuke dingen te doen, je soms al moe voelen als je begint aan je werkdag, je niet meer helemaal opladen tijdens het weekend</i>										

Module 2. Weten en kunnen

Vul een aantal vragen in over jouw kennis en wat je kan op het werk. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

WK1. Weten en kunnen

In welke mate ben je het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK1. Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WK2. Talenten gebruiken

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK2. Mijn talenten worden goed gebruikt in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WK3. Actief leren

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WK3.1 In mijn werk probeer ik steeds weer nieuwe dingen te leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WK3.2 Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WK3.3 In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WK3.4 Ik houd mijn kennis en wat ik kan bij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Module 3. Werkplezier

Vul een aantal vragen in over jouw tevredenheid met je werk. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

WP1. Werktevredenheid

	Heel ontevreden						Heel tevreden			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP1.1 Hoe tevreden ben je met je werk?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WP2. Werkplezier

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP2.1 Ik ben enthousiast over mijn baan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WP3. Belang van werk

Hoe belangrijk of onbelangrijk vind je onderstaande onderdelen in jouw werk?

	Heel onbelangrijk						Heel belangrijk			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP3.1 Geld verdienen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP 3.2 Status	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP 3.3 Mijzelf kunnen ontwikkelen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP 3.4 Contact met anderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP 3.5 Iets bijdragen aan de maatschappij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WP4. Betrokkenheid bij de organisatie

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP 4.1 Ik voel me betrokken bij deze organisatie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

WP5. Werkklimaat

	Helemaal mee oneens					Helemaal mee eens				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WP5.1 Ik voel me veilig om fouten te maken op mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP5.2 Ik vind het makkelijk om collega's om hulp te vragen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WP5.3 Ik voel me op mijn gemak om over problemen op het werk te praten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Module 4. Werk-privé balans

Vul een aantal vragen in over het evenwicht tussen jouw werk-privéleven. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

B1. Werk-privé balans

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraak.

	Helemaal mee oneens										Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
B1.1 Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

B2. Privé missen of verwaarlozen

	Nooit										Heel vaak
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
B2.1 Mis of verwaarloos je familie- of gezinsactiviteiten door jouw werk?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

B3. Werk missen of verwaarlozen

	Nooit										Heel vaak
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
B3.1 Mis of verwaarloos je werkzaamheden door familie- of gezinsactiviteiten?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

W4. Financiële situatie

W4. Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden?	☐ Komt veel geld te kort ☐ Komt een beetje geld tekort ☐ Komt precies rond ☐ Houdt een beetje geld over ☐ Houdt veel geld over
--	--

B5. Mantelzorg

B5. Geef je mantelzorg? <i>Mantelzorg is de zorg die je geeft aan een bekende uit jouw omgeving die voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is, zoals een partner, kind, ouders, buren of vrienden. Deze zorg kan bestaan uit het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer, geldzaken regelen, enzovoorts.</i>	☐ Nee ☐ Ja, minder dan 8 uur per week ☐ Ja, tussen 8 en 12 uur per week ☐ Ja, 12 uur per week of meer
--	--

Module 5. Jouw presteren nu

Vul een aantal vragen in over hoe je nu presteert op je werk. Hiermee bedoelen we hoe jij op dit moment je werk doet. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

PN1. Lichamelijk werkvermogen

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens										Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PN1.1 Ik kan het werk lichamelijk gemakkelijk aan <i>Zoals heel zwaar werk, veel herhalende bewegingen of juist veel stilzitten of staan</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN2. Mentaal werkvermogen

	Helemaal mee oneens										Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PN2.1 Ik kan het werk mentaal gemakkelijk aan <i>Zoals emotionele reacties van klanten/cliënten, veel verantwoordelijkheid, erg ingewikkeld werk of een hoge werkdruk</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN3. Presteren

	Helemaal mee oneens										Helemaal mee eens
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PN3.1 Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN3.2 De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN3.3 Ik presteer goed in mijn werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN4. Productiviteitsverlies

Hoe vaak komt de volgende situatie voor?

	Nooit										Elke dag
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PN4. Ik ben wel op mijn werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) kan ik mijn werk minder goed doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PN5. Verzuim

PN5. Hoeveel werkdagen heb je je, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting ziekgemeld?	_____ dagen
<i>Tel alleen de dagen waarop je normaal gesproken zou werken. Dus ook gedeeltelijk ziekgemeld zijn en therapeutisch werken tellen als ziekmelding.</i>	

Module 6. Persoonlijk leiderschap

Vul een aantal vragen in over de invloed die je zelf hebt over je werk en je loopbaan.

PL1. Eigen regie

We stellen eerst een paar vragen over inzetbaarheid. Met inzetbaarheid bedoelen we dat je goed je werk uit kan voeren.

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.1 Ik ben bewust bezig met mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.2 Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid op peil te houden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.3 Ik denk na over hoe mijn werk de komende 5 jaar gaat veranderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.4 Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.5 Ik kan goed werken aan mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL1.6 Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PL2. Veerkracht

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL2.1 Ik kan goed omgaan met spanning op het werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL2.2 Ik kan goed omgaan met werkdruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL2.3 Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PL3. Veranderen

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL3.1 Ik kan me makkelijk aanpassen als de taken in mijn werk veranderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PL3.2 Ik verander mee met ontwikkelingen in mijn organisatie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Module 7. Jouw presteren in de toekomst

Vul een aantal vragen in over de toekomst. Klik het antwoord aan dat het beste bij jou past.

PT1. Ben je over 3 jaar nog aan het werk?

- ☐ Ja
- ☐ Nee (→ ga verder naar PT3)
- ☐ Weet niet

PT2. Over 3 jaar denk ik dat ...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ... ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. ... ik mijn werk mentaal te zwaar zal vinden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. ... mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. ... ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				Ja, mee eens		Nee, mee oneens		Weet ik niet		
5. ... mijn werk erg veranderd zal zijn				0		0		0		
6. mijn baan niet meer bestaat				0		0		0		

PT3. Doorwerken

	Ja	Nee	Weet ik niet
Kan je doorwerken tot je pensioen?	0	0	0

PT4.1 Nieuwe baan bij mijn werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen <u>bij deze werkgever</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PT4.2 Nieuwe baan bij een andere werkgever

Geef een cijfer voor de mate waarin je het eens bent met de volgende uitspraken...

	Helemaal mee oneens							Helemaal mee eens		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik kan makkelijk een nieuwe baan krijgen <u>bij een andere werkgever</u>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Module 8. Belemmerende factoren

Geef aan hoe vaak de volgende situaties ervoor zorgen dat jij je werk minder goed kunt doen.

		Nooit						Elke dag			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B1.	Spanningen in mijn privéleven	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2.	Een ongezonde leefstijl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3.	Zorgtaken voor kind(eren)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4.	Mantelzorg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5.	Files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6.	Geldzorgen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B7.	Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8.	Verminderde gezondheid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B9.	Beperkte motivatie voor mijn huidige baan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B10.	Storing in apparatuur of systemen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11.	Onnodig overleg/vergaderen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12.	Onnodig veel administratie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13.	Collega die slecht presteert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B14.	Leidinggevende die slecht presteert	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B15.	Veel afleiding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B16.	Een slechte thuiswerkplek (geen instelbare stoel, los beeldscherm of verhoging beeldscherm, los toetsenbord/muis)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B17.	Overgangsklachten (<i>alleen voor vrouwen > 40</i>)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Achtergrondvragen

A3. In welke bedrijfstak werk je?

1. Landbouw, bosbouw en visserij
2. Industrie
3. Bouwnijverheid
4. Groot- en detailhandel
5. Vervoer en opslag
6. Horeca
7. Informatie en communicatie
8. Financiële instellingen
9. Zakelijke dienstverlening en onroerend goed
10. Openbaar bestuur
11. Onderwijs
12. Gezondheids- en welzijnszorg
13. Cultuur, sport en recreatie / overige dienstverlening

A4. Wat is je hoogst behaalde opleidingsniveau?

- o Basisonderwijs
- o VMBO, MBO 1, AVO onderbouw
- o HAVO, VWO, MBO 2-4
- o HBO-, WO-bachelor
- o HBO-, WO-master, doctor