

Duurzame inzetbaarheid van zelfstandigen zonder personeel

Een kwantitatief onderzoek onder de deelnemers van SharePeople

**Opleiding**

Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden
TPH48A Proeve van bekwaamheid

Opdrachtgever

SharePeople Crowdability

Student

Daniëlle Emily Kok
s1118578

Begeleiders

Inhoudelijk begeleider: Hanny Hanssen
Beoordelaar PUM: Floor Luijkx
Examinator: Nathalie van Hulzen
Begeleider vanuit SharePeople: Marloes Meulenbeld

Datum

28 juni 2023

Voorwoord

In 2013 ben ik gestart met een Mbo-opleiding Sport en Bewegen. In deze jaren heb ik veel geleerd over het begeleiden van verschillende doelgroepen en het stimuleren van gezondere keuzes. Het is mijn passie om mensen in beweging te krijgen. Om meer te leren over de beweegredenen van mensen, ben ik begonnen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden. In de afgelopen vier jaar heb ik me verdiept in het menselijk gedrag, specifiek in het beoordelen en beïnvloeden van gedrag. Deze studie heeft mijn verlangen aangewakkerd om bij te dragen aan een gezond werkklimaat voor werkende mensen. Dit afstudeeronderzoek is voortgekomen uit die interesse.

Dit onderzoeksrapport is het resultaat van mijn afstudeeronderzoek voor de bachelor Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden en de premaster Psychologie aan de Universiteit Leiden. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van SharePeople en richt zich op de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers.

Ik heb de afgelopen maanden met veel plezier aan dit onderzoek gewerkt, maar ik stond er niet alleen voor. Ik wil graag het SharePeople-team bedanken voor de kans die ze me hebben gegeven om dit onderzoek uit te voeren. Zonder de samenwerking met het hele team zou het nooit mogelijk zijn geweest om deze resultaten neer te zetten. Het was een uitdaging om de vragenlijst in het nieuwe platform te verwerken, maar dankzij de inzet van iedereen is het gelukt om iets moois te creëren. In het bijzonder wil ik Marloes bedanken, mijn begeleidster vanuit SharePeople. Zij heeft me keer op keer geholpen, vanaf de brainstormfase in het begin tot aan de data-analyses aan het einde van het onderzoek. Mede dankzij Marloes kon ik mijn opdracht uitvoeren op een plek waar ik me gehoord en gewaardeerd voelde.

Verder wil ik Hanny Hanssen, Jesse Roest en mijn medestudenten bedanken voor de wekelijkse intervisiemomenten op de hogeschool. Dankzij hun inbreng heb ik het onderzoeksproces succesvol kunnen doorlopen. Deze mensen hebben me gestimuleerd om met een andere blik te kijken en te zoeken naar wat wél mogelijk is.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van dit onderzoek.

Daniëlle Kok

Amsterdam, 28 juni 2023

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van SharePeople, een crowdsurance-platform dat een alternatief biedt voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Het idee achter crowdsurance is dat gezonde deelnemers de kosten delen om zieke deelnemers te ondersteunen, zonder tussenkomst van een externe partij, waardoor de kosten lager kunnen zijn dan bij de meeste verzekeringen. SharePeople wil arbeidsongeschiktheid onder zelfstandigen verminderen door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van de deelnemers van SharePeople (zelfstandigen), zodat er in de toekomst tools ontwikkeld kunnen worden ter bevordering van hun duurzame inzetbaarheid.

Er is kwantitatief onderzoek gedaan onder 101 zelfstandigen. Voor de dataverzameling is gebruikgemaakt van de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX), een vragenlijst ontwikkeld door de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO). De DIX is samengesteld op basis van 15 jaar onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en omvat acht thema's: gezondheid, kennis en vaardigheden, werkplezier, werk-privé balans, huidige prestaties, toekomstige prestaties, persoonlijk leiderschap en belemmerende factoren. Binnen deze thema's worden zes schalen gemeten: lichamelijke klachten, actief leren, prestaties, eigen regie, veerkracht en verandering.

Dit onderzoek richt zich op twee hoofdvragen. Ten eerste is de betrouwbaarheid van een vragenlijst specifiek voor zelfstandigen onderzocht. De interne consistentie is met Cronbach's Alpha gemeten en er is onderzocht hoe de individuele vragen bijdragen aan de betrouwbaarheid van de zes schalen door correlaties tussen de vragen binnen elke schaal te berekenen. De tweede hoofdvraag onderzoekt hoe de deelnemers van SharePeople scoren op de acht thema's van duurzame inzetbaarheid. Gemiddelde scores van de deelnemers op zowel de acht thema's als de zes schalen van duurzame inzetbaarheid zijn geanalyseerd. Daarnaast is een one-sample t-toets uitgevoerd om de gemiddelde scores van eerder onderzoek onder werknemers te vergelijken met het huidige onderzoek onder zelfstandigen. Tot slot is een multivariate ANOVA uitgevoerd om verschillen tussen bedrijfstakken te onderzoeken.

Uit de resultaten blijkt dat de schaal eigen regie niet voldoende betrouwbaar is. De meeste items binnen deze schaal correleren zwak tot niet met elkaar. Door twee items uit de schaal te verwijderen verbeterd de betrouwbaarheid. Verder blijkt dat zelfstandigen op bijna alle items uit de DIX hoger scoren dan werknemers met uitzondering op items: werk-privébalans, fysiek werkvermogen, mogelijkheid om ander werk te vinden buiten de branche, inzetbaarheid op dit moment en het hebben van een gezonde levensstijl. Tot slot blijkt dat de bedrijfstakken landbouw, nijverheid en niet-commerciële dienstverlening verschillen van de commerciële dienstverlening op duurzame inzetbaarheid, maar dat deze verschillen niet toegekend kunnen worden aan een specifiek item.

Op basis van de resultaten wordt aanbevolen om de betrouwbaarheid van de schaal eigen regie te verbeteren door in contact te gaan met zelfstandigen. Daarnaast is het belangrijk om zelfstandigen te ondersteunen bij het vinden van een goede balans tussen werk en privé, hen bewust te maken van het belang van brede inzetbaarheid, en hen te informeren over het voorkomen van fysieke klachten en het bevorderen van een gezonde levensstijl. Hierbij is het van belang in te spelen op de verschillende bedrijfstakken.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inhoudsopgave	4
1. Inleiding.....	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Onderzoeksvragen.....	7
2 Theoretisch kader.....	8
2.1 Duurzame inzetbaarheid	8
2.2 Theoretische onderbouwing van de DIX.....	10
2.3 Deelvragen.....	14
3 Methodologie	15
3.1 Meetinstrument.....	15
3.2 Dataverzameling	15
3.3 De respondenten.....	17
3.4 Data-analyse	18
4 Resultaten	20
4.1 Constructvaliditeit DIX	20
4.2 Samengang van de items in de schalen.....	20
4.3 Scores op duurzame inzetbaarheid	21
4.4 Vergelijking: zelfstandigen ten opzichte van werknemers	22
4.5 Vergelijking van bedrijfstakken	24
5 Conclusie en discussie.....	25
5.1 Conclusie	25
5.2 Discussie en aanbeveling.....	26
5.3 Aanbeveling voor SharePeople Crowdability	30
6 Literatuurlijst	32
Bijlage 1: Vooraankondiging	36
Bijlage 2: Deelname mail.....	37
Bijlage 3: Deelname mail nieuwsbrief.....	38
Bijlage 4: Indeling van de zes schalen van de DIX	39
Bijlage 5: DIX-vragenlijst voor zelfstandigen.....	40

1. Inleiding

In dit hoofdstuk leest u over de aanleiding van dit onderzoek. Hierbij wordt de link tussen arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid gemaakt, er worden uitdagingen met betrekking tot dit onderwerp besproken, en er wordt uitgelegd welke belangen er spelen. Het hoofdstuk sluit af met een beschrijving van de twee hoofdvragen van dit onderzoek.

1.1 Aanleiding

Van Duurzame inzetbaarheid naar arbeidsongeschiktheid

Duurzame inzetbaarheid speelt een cruciale rol in het waarborgen van een gezonde en productieve werkkraacht (SER, 2009). Duurzame inzetbaarheid omvat zowel de motivatie als de vaardigheden om te blijven werken, rekening houdend met gezondheid en capaciteiten, nu en in de toekomst (Van Dam et al., 2016; Dorenbosch et al., 2012). De drie belangrijke pijlers van duurzame inzetbaarheid zijn werkvermogen, vitaliteit en employability (SER, 2009). Werkvermogen verwijst naar de mate waarin iemand in staat is om te werken en aan de eisen van het werk te voldoen (Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005). Vitaliteit omvat energie, mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Het heeft betrekking op het gevoel van energiek zijn, doelen stellen en bereiken, en het vermogen om met problemen om te gaan (Van Vuuren, 2011). Employability gaat over het vermogen van mensen om werk te vinden en te behouden, waarbij het belangrijk is om voortdurend te leren en relevante kwalificaties te behalen die aansluiten bij de veranderende arbeidsmarkt (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Duurzame inzetbaarheid is bij zzp'ers van groot belang, aangezien zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen gezondheid, productiviteit, positie in de arbeidsmarkt en financiële stabiliteit bij ziekte. Wanneer zelfstandigen niet duurzaam inzetbaar zijn is de kans op ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid groter (SER, 2009). Een bestaande tool om duurzame inzetbaarheid inzichtelijk te maken, is de Duurzame Inzetbaarheidsindex, ook wel bekend als de DIX (Koopmans et al., 2022). De DIX is een vragenlijst met acht thema's die gezamenlijk de duurzame inzetbaarheid weergeven. Deze vragenlijst is oorspronkelijk ontworpen voor werknemers en lijkt nog niet op grote schaal te zijn toegepast onder zzp'ers.

Hoewel werknemers terug kunnen vallen op uitkeringen van hun werkgever of de overheid, ontbreekt er een vaste regeling voor arbeidsongeschikte zzp'ers. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering is voor hen niet verplicht. Dit gebrek aan een collectieve regeling maakt het moeilijk om het aantal arbeidsongeschikte zzp'ers in Nederland, de duur van hun arbeidsongeschiktheid en het herstelproces in kaart te brengen (Stichting van de Arbeid, 2020). Ondanks dat een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers niet verplicht is, zijn er verschillende mogelijkheden om inkomenszekerheid te verkrijgen bij arbeidsongeschiktheid. Deze omvatten verzekeringen via het UWV, schenkkringen, crowdsurance en het gebruik van eigen vermogen (Van der Torre et al., 2021). Het idee achter crowdsurance is dat gezonde deelnemers de kosten delen om zieke deelnemers te ondersteunen, zonder tussenkomst van een externe partij, waardoor de kosten lager kunnen zijn dan bij de meeste verzekeringen. Hoewel de keuzevrijheid zzp'ers enige flexibiliteit biedt, bestaat het risico dat velen ervoor kiezen om zich niet te verzekeren. In feite blijkt dat 36,1% van de zzp'ers helemaal geen voorziening heeft getroffen voor arbeidsongeschiktheid (Van der Torre et al., 2021). Van de zzp'ers die ervoor kiezen om geen arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten, geeft 46% aan dat de voordelen van de verzekering niet opwegen tegen de kosten, terwijl 32,9% aangeeft dat ze de premie simpelweg niet kunnen betalen (Van der Torre et al., 2021).

Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering

Er zijn veranderingen op komst met betrekking tot de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zelfstandigen. Het coalitieakkoord 2021-2025 omvat de invoering van een dergelijke verplichting (VVD et al., 2021). Dit voorstel is gebaseerd op het onderzoek 'Keuze voor zekerheid' van de Stichting van de Arbeid (2020), waarin een gedetailleerd voorstel wordt gedaan voor de vormgeving van de verzekering. Het voorstel pleit onder andere voor een standaard eigenrisicoperiode van 6 maanden, 1 jaar of 1,5 jaar, en een uitkering ter hoogte van maximaal het wettelijk minimumloon, met een premie van ongeveer 8% (Stichting van de Arbeid, 2020). Hoewel de exacte details en de ingangsdatum van deze verzekeringsplicht nog moeten worden vastgesteld, is het waarschijnlijk dat de implementatie pas plaatsvindt in 2027 of 2029, gezien de complexiteit van de regeling. In de tussentijd kunnen bestaande initiatieven zich richten op hun ontwikkeling om in aanmerking te komen als aanbieder van de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Deze ontwikkeling met betrekking tot de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering dwingt zelfstandigen die zich nog niet hebben verzekerd om zich de komende jaren te verdiepen in de verschillende opties. Bestaande alternatieven kunnen inspelen op deze veranderingen. Een van deze alternatieven is SharePeople, een crowdsurance-initiatief dat zich richt op ziektepreventie en begeleiding, met als hoofddoel een financieel vangnet te bieden voor zzp'ers bij arbeidsongeschiktheid (SharePeople, 2023). Het is bij crowdsurance belangrijk om het ziektepercentage laag te houden. Om ervoor te zorgen dat het betaalbaar blijft voor zzp'ers om zich te beschermen tegen arbeidsongeschiktheid.

Uitdaging voor crowdsurance

SharePeople staat voor de uitdaging om het ziektepercentage actief laag te houden. Op dit moment bedraagt het ziektepercentage onder de deelnemers van SharePeople ongeveer 2,3% (SharePeople, 2023). Door dit te vergelijken met de cijfers van voorgaande jaren (1,1% in 2020, 1,6% in 2021 en 2% in 2022), blijkt dat er relatief meer deelnemers ziek worden, wat resulteert in een stijging van het percentage zieken. Bovendien hebben deelnemers aangegeven dat de maandelijkse bijdragen aanzienlijk zijn gestegen in vergelijking met de beginjaren van SharePeople (SharePeople, 2023). Waar de kosten aanvankelijk rond de €35,- lagen, bedragen ze nu ongeveer €75,- (SharePeople, 2023). Een mogelijke oorzaak van deze stijging is de sterke groei van SharePeople en het feit dat het nog een relatief jong initiatief is. Bij aanmelding worden relatief gezonde deelnemers geselecteerd, maar naarmate deelnemers langer aangesloten blijven, neemt de kans op ziekte toe. Met het groeiende aantal deelnemers is het onvermijdelijk dat er na verloop van tijd meer zieken zullen zijn, wat ook de financiële bijdrage beïnvloed. De deelnemers van SharePeople hebben daarom zelf op financieel maar ook op gezondheidsniveau belang bij onderzoek naar duurzame inzetbaarheid.

Belang van onderzoek

Dit onderzoek stelt SharePeople in staat om hun dienstverlening beter af te stemmen op de specifieke behoeften van zzp'ers. Daarnaast biedt onderzoek naar duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid om risicofactoren in kaart te brengen die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers, zoals gezondheidsproblemen en gebrek aan sociale ondersteuning. Door deze risicofactoren te begrijpen, kan SharePeople gerichte preventiestrategieën ontwikkelen en implementeren om de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers te verhogen en zo het aantal gevallen van arbeidsongeschiktheid te verminderen. Dit heeft op lange termijn niet alleen voordelen voor individuen maar ook voor de maatschappij als geheel, door het verminderen van de economische lasten en sociale gevolgen van arbeidsongeschiktheid (SER, 2009).

Bovendien draagt onderzoek bij aan het vergroten van bewustzijn en kennisdeling binnen de zzp-gemeenschap. Door de resultaten en bevindingen te delen, wordt bijgedragen aan

het verspreiden van kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid onder zzp'ers. Het begrijpen van duurzame inzetbaarheid bij zzp'ers is van belang om ervoor te zorgen dat zij op lange termijn succesvol blijven binnen deze veranderende arbeidsmarkt (ILO, 2019). Door onderzoek te doen naar dit onderwerp kunnen we inzicht krijgen in de factoren die bijdragen aan een gezonde en productieve werkkraft. Dit leidt tot betere arbeidsprestaties en hogere productiviteit (SER, 2009).

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers. Dit omvat de onderwerpen werkvermogen, vitaliteit en employability van zzp'ers. Bovendien heeft het onderzoek als doel inzicht te krijgen in de ondersteuningsmogelijkheden voor zzp'ers op deze onderwerpen. Als dit inzichtelijk is kunnen er aanbevelingen worden gedaan voor SharePeople zodat zij kunnen werken aan het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers.

Voor het onderzoek zijn twee hoofdvragen opgesteld. Hoofdvraag 1 gaat over de betrouwbaarheid van de DIX bij zzp'ers. De DIX is een valide instrument als het wordt toegepast bij werknemers. Echter omdat de DIX in dit onderzoek wordt toegepast bij zelfstandigen, is onderzocht of de schalen nog steeds betrouwbaar zijn bij deze nieuwe doelgroep.

Hoofdvraag 1. Zijn de zes schalen van de Duurzame Inzetbaarheidsindex betrouwbaar voor zelfstandigen zonder personeel?

Hoofdvraag 2 gaat over de betekenis van de vragenlijst. In de aanleiding is beschreven dat het percentage arbeidsongeschikten bij de deelnemers van SharePeople stijgt. De verwachting is dat wanneer mensen hoger scoren op de thema's van duurzame inzetbaarheid, ze minder kans hebben op arbeidsongeschiktheid (Koopmans et al., 2022). Hoofdvraag 2 heeft als doel om inzichten te geven in hoe de deelnemers van SharePeople scoren op de thema's van duurzame inzetbaarheid.

Hoofdvraag 2. Hoe scoren zelfstandigen zonder personeel op duurzame inzetbaarheid?

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk leest u eerst wat duurzame inzetbaarheid is en waarom dit een belangrijk thema is. Hierna volgt de achterliggende theorie van de gebruikte tool in dit onderzoek: de Duurzame Inzetbaarheidsindex. Het hoofdstuk sluit af met een overzicht van de deelvragen van dit onderzoek.

2.1 Duurzame inzetbaarheid

De betekenis van duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat erover dat werkenden in staat zijn om nu en in de toekomst hun werk kunnen blijven doen, zonder dat hun gezondheid en welzijn eronder lijdt (Van der Klink et al., 2010). Als werkenden duurzaam inzetbaar zijn, betekent dit dat ze zowel de motivatie als de vaardigheden hebben om te blijven werken, rekening houdend met hun gezondheid en capaciteiten (Van Dam et al., 2016; Dorenbosch et al., 2012). Er zijn drie belangrijke pijlers voor duurzame inzetbaarheid: werkvermogen, vitaliteit en employability (SER, 2009). Deze pijlers geven samen aan hoe duurzaam inzetbaar werkenden zijn, zowel nu als in de toekomst.

Werkvermogen gaat over hoe goed iemand in staat is om te werken, zowel lichamelijk, geestelijk als sociaal (Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005). Het gaat erom of iemand kan voldoen aan de eisen van het werk. Het heeft te maken met de balans tussen wat iemand kan (gezondheid, vaardigheden, motivatie) en wat er vanuit het werk van hem gevraagd wordt (werkeisen, kansen om te groeien, ondersteuning van leidinggevenden) (Ilmarinen et al., 2005; Osagie, Wielenga-Meijer, Dettelle & De Lange, 2019).

Vitaliteit heeft een bredere betekenis dan alleen gezondheid; het omvat energie, mentale veerkracht en doorzettingsvermogen (Van Vuuren, 2011). Het houdt ook verband met levenskracht en passie (SER, 2009). Vitaliteit heeft te maken met je energiek voelen, doelen stellen en bereiken, en het vermogen om met problemen en tegenslagen om te gaan. Als je vitaal bent kan je gezond, productief en energiek werken en heb je plezier in wat je doet (Van Vuuren, 2011).

Employability gaat over hoe goed mensen in staat zijn om werk te vinden en te behouden. Het betekent dat mensen constant werk hebben en hun vaardigheden goed benutten (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Het is belangrijk dat mensen voortdurend leren en kwalificaties behalen die relevant zijn op de arbeidsmarkt gedurende hun hele loopbaan (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). Employability heeft ook te maken met hoe goed mensen kunnen omgaan met de veranderende arbeidsmarkt, nu en in de toekomst.

Zelfstandigen ten opzichte van werknemers

De meeste onderzoeken over duurzame inzetbaarheid richten zich op werknemers in loondienst (Blatter, 2014; Koopmans et al., 2022). Dit onderzoek daarentegen richt zich specifiek op zzp'ers. Als zzp'er werkt iemand voor verschillende opdrachtgevers zonder een vast dienstverband (Van der Torre et al., 2021). Werken als zzp'er biedt veel vrijheid, omdat zzp'ers zelf kunnen kiezen welke opdrachten ze aannemen en welke niet. Deze vrijheid brengt echter ook risico's met zich mee. Zo zijn zzp'ers zelf verantwoordelijk voor het opbouwen van een pensioen en een inkomen bij arbeidsongeschiktheid (Van der Torre et al., 2021).

Vanwege de sterke groei van zzp'ers de afgelopen jaren krijgt duurzame inzetbaarheid onder deze groep steeds meer aandacht. In een artikel in het tijdschrift voor arbeidsvraagstukken werd een secundaire analyse gepresenteerd waarin de resultaten van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) met elkaar werden vergeleken (Van der Torre & Dirven, 2016). Uit dit artikel blijkt duidelijk dat werknemers in loondienst en zzp'ers van elkaar verschillen op demografisch

en sociaaleconomisch gebied. Zo is de gemiddelde leeftijd van zzp'ers hoger (47 jaar) dan die van werknemers (40 jaar). Ongeveer 42% van de zzp'ers is hoogopgeleid, tegenover 34% van de werknemers. Daarnaast zijn er meer mannen onder zzp'ers dan onder werknemers (Van der Torre & Dirven, 2016). Naast deze 'praktische' verschillen blijken er ook daadwerkelijke verschillen te zijn tussen deze groepen wat betreft duurzame inzetbaarheid. Zzp'ers scoren vaak hoger op vragen over dit onderwerp. Zo denken zelfstandigen dat ze tot op hogere leeftijd kunnen blijven werken (Van der Torre & Dirven, 2016). Bovendien geven ze duidelijk aan minder behoefte te hebben aan opleidingen en trainingen dan werknemers.

Ze ervaren ook minder werkdruk en tonen meer bevlogenheid in hun werk (Van der Torre & Dirven, 2016). In ander onderzoek naar werkstress geeft 89% van de zzp'ers aan een hoge mate van autonomie te ervaren, vergeleken met 59% van de werknemers (Van der Torre et al., 2021). Daarnaast ervaren zzp'ers 6% minder hoge taakeisen dan werknemers. Deze verschillen lijken verband te houden met het lagere aantal burn-outklachten bij zzp'ers in vergelijking met werknemers. Slechts 9% van de zzp'ers ervaart burn-outklachten, terwijl dit percentage onder werknemers op 16% ligt (Van der Torre et al., 2021). Vaak wordt gezegd dat het voor zzp'ers moeilijk is om werk en privé gescheiden te houden, en cijfers bevestigen dit. Zo blijkt uit het vergelijkend onderzoek van Van der Torre & Diven (2016) dat zelfstandigen met een score van 1.47 significant slechter scoren op werk-privé balans dan werknemers met een score van 1.31 (1 = nooit een verstoorde werk-privé balans, 4 = zeer vaak een verstoorde werk-privé balans).

Verschillen tussen bedrijfstakken

Als er onderzoek wordt gedaan naar duurzame inzetbaarheid lijkt het zinvol om te kijken naar verschillen tussen bedrijfstakken. Onderzoek laat zien dat elke bedrijfstak zijn eigen uitdagingen heeft (Van der Torre et al., 2021).

Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers in de commerciële dienstverlening gemiddeld het meest tevreden zijn over hun gezondheid en ook het minst vaak ziekteverzuim melden. Zelfstandigen in deze bedrijfstak geven echter het vaakst aan dat ze een disbalans ervaren tussen werk en privé en zijn iets onzekerder over hun toekomstige loopbaan dan zelfstandigen in de landbouw of nijverheid.

In de zorg en het onderwijs zijn mentale gezondheidsproblemen onder andere een uitdaging (Van der Torre et al., 2021). Werknemers in de niet-commerciële dienstverlening ervaren het vaakst burn-outklachten en geven het vaakst aan emotioneel uitgeput te zijn door het werk. Tegelijkertijd geven ze ook aan zeer tevreden te zijn en veel mogelijkheden te hebben om te leren. Zelfstandigen in deze bedrijfstak geven vaker aan onzeker te zijn over de vraag naar hun producten/diensten in de toekomst. Ze ervaren onzekerheid over de stabiliteit van hun inkomen en hun toekomstige loopbaan. Deze groep heeft ook het vaakst behoefte aan bijscholing en cursussen (Van der Torre et al., 2021).

Zelfstandigen in de nijverheid geven het vaakst aan dat ze zwaar werk verrichten (Van der Torre et al., 2021). Ze voelen zich ook vaker leeg aan het einde van de dag dan zelfstandigen in andere bedrijfstakken. Deze groep meldt zich dan ook het vaakst ziek en heeft het vaakst last van gehoorproblemen. Zzp'ers in deze bedrijfstak ervaren regelmatig dat ze niet kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk.

Zelfstandigen in de landbouw voelen zich daarentegen het vaakst fit en sterk tijdens het werk, maar hebben ook het meest last van (heup)klachten. Ze geven ook aan minder goed te presteren in hun werk en vinden het werk iets minder interessant dan zzp'ers in de andere bedrijfstakken. Deze groep mensen noemt het voldoen aan, en op de hoogte blijven van wetgeving vaak zeer belastend (Van der Torre et al., 2021).

2.2 Theoretische onderbouwing van de DIX

De Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX) is een vragenlijst die duurzame inzetbaarheid in kaart brengt. Deze DIX is een bestaande vragenlijst ontworpen door TNO (Koopmans et al., 2022) en kan worden ingezet om individuen inzicht te geven in hun eigen duurzame inzetbaarheid en om inzicht te geven op groepsniveau (Koopmans et al., 2022). De DIX is gebaseerd op het onderzoek dat TNO de afgelopen 15 jaar heeft uitgevoerd op verschillende gebieden met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. TNO heeft studies verricht naar de mentale gezondheid, fysieke belasting en scholing en mobiliteit (Blatter et al., 2014). Bovendien worden duurzame inzetbaarheid en de factoren die dit beïnvloeden in kaart gebracht via monitoring van 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).

In tabel 1 ziet u een overzicht van de opbouw van de DIX. De vragenlijst is opgebouwd uit acht thema's. Deze thema's bestaan uit verschillende items die iets te maken hebben met de thema's maar niet persé één overkoepelend begrip meten. De Thema's zijn: gezondheid, weten en kunnen, werkplezier en werk-privé balans, jouw presteren nu, jouw presteren in de toekomst, persoonlijk leiderschap en belemmerende factoren. Binnen deze thema's zijn ook zes schalen verdeeld. Een schaal bestaat uit meerdere items die zijn samengevoegd tot één score. Deze items samen zeggen iets over een specifiek onderwerp. De schalen die in de DIX worden onderscheiden zijn: lichamelijke klachten, actief leren, presteren, eigen regie, veerkracht en veranderen (Koopmans et al., 2022).

Tabel 1

Globale opbouw thema's, schalen en items

Thema	Itemcode	Schalen	Itemcode
Gezondheid	G1.1 - G6.2	Lichamelijke klachten	G3.1- G3.6
Weten en kunnen	V1 - V3.4	Actief leren	V3.1 - V3.4
Werkplezier	M1.1 - M5.3	-	-
Werk-privé balans	W1.1 - W5	-	-
Presteren nu	HF1 - HF6	Presteren	HF3.1 - HF3.3
Presteren in de toekomst	PL1.0 - PL3.2	Eigen regie	PL1.0 - PL1.6
		Veerkracht	PL2.1 - PL2.3
		Veranderen	PL3.1 - PL3.2
Persoonlijk leiderschap	TF1 - TF4.2	-	-
Belemmerende factoren	B1 - B17	-	-

Om ieder thema en schaal te meten in de DIX, zijn geschikte items geselecteerd. De DIX is in de loop der tijd verder ontwikkeld op basis van nieuwe wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen, zoals beschreven in publicatie van Vos en de Jong (2014). Hieronder is per thema beschreven op welke psychologische theorieën of relevante onderzoeken de thema's en schalen van de DIX zijn gebaseerd.

Gezondheid

Gezondheid wordt volgens de World Health Organization (WHO) gedefinieerd als een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn, niet alleen de afwezigheid van ziekte (Huber et al., 2011). De WHO benadrukt dat gezondheid wordt bepaald door fysieke, en psychische fitheid. Ook medewerkers zonder klachten kunnen werken aan hun gezondheid en vitaliteit, en kunnen daarmee hun inzetbaarheid verhogen.

De DIX meet het thema 'gezondheid' aan de hand van verschillende vragen, waaronder algemene gezondheid, beweging, Body Mass Index (BMI), pauzes, mentale vermoeidheid door het werk (burn-outklachten) en lichamelijke klachten. De zes vragen over lichamelijke klachten vormen samen een schaal. Alle vragen uit het thema gezondheid zijn gebaseerd op bestaande vragenlijsten en onderzoeken, zoals de vitaliteitsschaal van de Short Form Health Survey (SF-36), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), beweegrichtlijnen van de Gezondheidsraad en de Utrechtse Burn-out Schaal (Koopmans et al., 2022).

Weten en kunnen

Om optimaal gezond, veilig en productief aan het werk te zijn is het van belang dat een werknemer over de juiste kennis en vaardigheden beschikt. Gedurende de loopbaan verandert de balans tussen wat een werkende kan/wil en een organisatie vraagt/biedt (Kristof, 1996). De person-environment fit theorie gaat over de mate waarin een individu en de eigenschappen van een omgeving met elkaar matchen. Bij het ontwikkelen van de DIX is gekeken naar de principes van de person-job fit. Dit is een onderdeel van de person-environment fit theorie waarbij de relatie tussen een persoon en het werk of werktaken centraal staat (Kristof, 1996). De person-job fit bestaat uit twee onderdelen: demands-abilities en supplies-values.

Bij demands-abilities gaat het over de fit tussen het kunnen van een persoon en de eisen van het werk. Bij duurzame inzetbaarheid blijkt deze relatie van belang. Een goede fit tussen de demands-abilities blijkt uit het onderzoek van Kristof (1996) namelijk sterk gerelateerd te zijn aan een goede gezondheid en prestatie van een werkend persoon. Een goede fit tussen de supplies-values gaat over de balans tussen wat het werk biedt en de wensen van een persoon. De goede fit blijkt gerelateerd te zijn aan een hogere motivatie en attitude ten opzichte van het werk (Kristof, 1996).

De DIX meet de aspecten van het thema 'weten en kunnen' aan de hand van verschillende vragen. Deze vragen omvatten juiste kennis van het werk, het gebruik van talenten en actief leren. De vragen over actief leren vormen samen een schaal. Alle vragen in het thema 'weten en kunnen' zijn gebaseerd op verschillende onderzoeken, zoals het STREAM-onderzoek en het proefschrift van Luc Dorenbosch (Koopmans et al., 2022). De vragen zijn iets aangepast om de begrijpelijkheid te vergroten en beter aan te sluiten bij de doelgroep.

Werkplezier

De zelf-determinatie theorie van Deci en Ryan (1985) beschrijft de factoren die bijdragen aan motivatie. In deze theorie wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke motivatie (van binnenuit) en extrinsieke motivatie (geprikkeld door een factor van buitenaf). Volgens deze theorie hebben mensen drie basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie. Autonomie is een universele drang zelf keuzes te kunnen maken. Verbondenheid staat voor het verlangen naar interactie, verbinding en het zorgen voor anderen. Competentie staat voor het beheersen van kennis en vaardigheden om een gewenst resultaat te behalen. Als aan de drie basisbehoeften wordt voldaan kan een mens volgens de zelf-determinatie theorie optimaal functioneren, zal er plaats zijn voor welbevinden en is er mogelijkheid voor groei (Deci & Ryan, 1985).

De DIX meet het thema 'werkplezier' aan de hand van verschillende vragen. Deze vragen omvatten werktevredenheid, werkplezier, het belang van werk, betrokkenheid bij de organisatie en werkklimaat. De vragen in de DIX zijn gebaseerd op verschillende bronnen, zoals de NEA-vragenlijst, de Utrechtse Bevlogenheidschaal en de Affective Commitment Scale (Koopmans et al., 2022).

Werk-privé balans

De toenemende overlap tussen werk en privé heeft gevolgen voor het welzijn van werkenden. Een verstoring in de werk-privé balans kan leiden tot overbelasting, ziekte en

burn-out (Allen et al., 2000). Plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft zowel voordelen als nadelen. Zo is de snellere communicatie een voordeel maar is de last van altijd online zijn een nadeel (Derks et al., 2014). Verder lijkt financiële stress negatieve gevolgen te hebben voor productiviteit en werktevredenheid.

De DIX meet de werk-privé balans aan de hand van vragen die gaan over het vermogen om werk en privéleven succesvol te combineren, het missen of verwaarlozen van werk door familie- of gezinsactiviteiten, het missen of verwaarlozen van de thuissituatie door werkzaamheden, de financiële situatie en de betrokkenheid bij mantelzorg. De vragen zijn gebaseerd op vragen uit de NEA (Koopmans et al., 2022).

Presteren nu

In de DIX wordt ook aandacht besteed aan het huidige presteren van werkenden. Hierbij is als eerste gekeken naar het werkvermogen, wat verwijst naar iemands vermogen om te voldoen aan de fysieke en mentale eisen van het huidige werk (Ilmarinen, 2001). Werkvermogen wordt beïnvloed door zowel individuele kenmerken als externe factoren zoals werkkenmerken, leiderschap en organisatiecultuur. Ten tweede wordt gekeken naar de huidige prestatie, oftewel de kundigheid waarmee werkenden taken uitvoeren. Tot slot worden productiviteitsverlies en verzuim gebruikt als aspecten van huidig functioneren. Productiviteitsverlies verwijst naar verminderde productiviteit ondanks aanwezigheid op het werk (Mattke et al., 2007). Verzuim wordt gemeten aan de hand van zelfgerapporteerd verzuim, wat een valide methode blijkt te zijn, hoewel het vaak lager is dan geregistreerd verzuim.

De DIX meet het 'presteren nu' met vragen over werkvermogen (fysiek en mentaal), productiviteitsverlies, verzuim en prestatie. Drie vragen over prestatie vormen samen de schaal presteren. De vragen over werkvermogen zijn gebaseerd op vragen uit de NEA. De vragen over prestatie zijn geïnspireerd door prestatie-indicatoren van Goodman en Svyantek (1999). De vraag over productiviteitsverlies is opgesteld door TNO, en de vraag over verzuim is afkomstig uit verschillende bronnen, waaronder de NEA, de Arbeidssituatie Survey (TAS) en de Monitor Arboconvenanten (Koopmans et al., 2022).

Presteren in de toekomst

In het thema 'presteren in de toekomst' wordt in de DIX als eerste gevraagd of de mensen denken dat ze over drie jaar nog werken. Hierna zijn vragen gesteld over het toekomstig functioneren, zoals de verwachtingen over lichamelijke en mentale belasting, veroudering van kennis en vaardigheden, verminderd plezier in het huidige werk, veranderingen in het werk en het verdwijnen van de baan (Koopmans et al., 2022). Deze vragen zijn opgesteld door TNO.

Verder wordt er één vraag gesteld over de verwachting of men kan blijven werken tot aan het pensioen. Deze vraag is afgeleid van een vraag die TNO heeft geformuleerd voor de NEA en is gebaseerd op een vraag uit het NEA-cohortonderzoek (Koopmans et al., 2022).

Tot slot zijn er twee vragen over employability, waarbij wordt gevraagd of men denkt gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden bij de huidige werkgever en bij een andere werkgever. Deze vragen zijn afkomstig uit de NEA en zijn in 2010 ontwikkeld voor die enquête (Koopmans et al., 2022).

Persoonlijk leiderschap

Duurzame inzetbaarheid wordt voor een groot deel bepaald door de eigen inzet en houding van een persoon. Wanneer iemand bijvoorbeeld geen intentie heeft zich aan te passen in moeilijke situaties kan dit de duurzame inzetbaarheid van deze persoon negatief beïnvloeden (Koopmans et al., 2022).

De theorie van gepland gedrag gaat ervan uit dat het vertoonde gedrag een gevolg is van de gedragsintenties van een persoon (Ajzen, 1991). Deze intenties worden op zijn tijd

beïnvloed door drie factor: attitudes, subjectieve normen en ervaren controle. De eerste factor, attitude, stelt dat iemand een bepaalde houding heeft tegenover het gedrag. Deze houding kan zowel positief of negatief zijn. De tweede factor is de subjectieve norm en verwijst naar de ervaren sociale druk om het gedrag wel of niet te vertonen. De laatste factor is de ervaren controle, dit refereert naar de ervaren moeilijkheid om het gedrag te vertonen. Deze ervaren moeilijkheid wordt beïnvloed door eerdere ervaringen en de voorspelde obstakels om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991).

Verder vereist het verhogen van duurzame inzetbaarheid een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever/opdrachtgever en werkenden. Werkenden moeten zelf regie nemen. Het eigen regie model benadrukt het belang van het kunnen en willen nemen van eigen regie (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Daarnaast worden in het eigen regie model van Vos et al. (2021) ook de aspecten 'weten', 'durven' en 'mogen' onderscheiden. Volgens dit model spelen de aangeboden faciliteiten en organisatiecultuur een rol bij het kunnen nemen van eigen regie. Verder is, in een veranderende en veeleisende werkcontext, veerkracht essentieel voor duurzame inzetbaarheid. Veerkracht verwijst naar het vermogen om te herstellen na tegenslag en flexibel om te gaan met stress (Luthans, 2002). Tot slot is het bij het verhogen van duurzame inzetbaarheid belangrijk de bereidheid en het vermogen te hebben om mee te bewegen met veranderingen. Veranderingsbereidheid houdt in dat mensen positief staan tegenover veranderingen en bereid is zich ervoor in te zetten (Metselaar & Cozijnsen, 2002).

In de DIX wordt het thema 'Persoonlijk leiderschap' gemeten aan de hand van drie schalen: eigen regie, veerkracht en veranderingsbereidheid. Zes vragen samen vormen de schaal eigen regie. Deze vragen zijn gericht zijn op het bewust omgaan met duurzame inzetbaarheid. Drie vragen vormen samen de schaal veerkracht. Deze vragen gaan over het goed om kunnen gaan met spanning, werkdruk en tegenslagen. Deze twee schalen zijn door TNO specifiek voor de DIX ontwikkeld. Veranderingsbereidheid wordt gemeten met de schaal veranderen welke bestaat uit twee vragen. Deze vragen beoordelen de bereidheid om taken te veranderen en mee te gaan met ontwikkelingen binnen de organisatie/branche. De vragen uit deze schaal zijn gebaseerd op een bestaande schaal van Van der Heijde & Van der Heijden uit 2006.

Belemmerende factoren

De DIX bevat ook vragen over onderwerpen die het uitvoeren van het huidige werk kunnen belemmeren. Deze belemmerende onderwerpen zijn bedoeld om coaches, adviseurs en opdrachtgevers op groepsniveau aanwijzingen te geven voor mogelijke interventies. De meeste vragen over belemmerende factoren zijn oorspronkelijk ontwikkeld voor de NEA in 2010. Vier nieuwe vragen zijn in 2022 specifiek opgesteld voor de DIX. Deze nieuwe vragen gaan over mantelzorg, veel afleiding, een slechte thuiswerkplek en overgangsklachten. Mantelzorg is toegevoegd als een aparte vraag om verwarring met 'zorgtaken voor kinderen' te voorkomen en om extra informatie te verschaffen aan adviseurs en werkgevers. 'Veel afleiding' en 'een slechte thuiswerkplek' zijn toegevoegd vanwege de toename van thuiswerken onder Nederlandse werknemers. Daarnaast zijn 'overgangsklachten' toegevoegd, aangezien deze klachten een grote belemmering kunnen vormen voor vrouwelijke werknemers. Onderzoek van het RIVM heeft aangetoond dat deze klachten soms verward kunnen worden met burn-out klachten. De vraag over overgangsklachten wordt alleen gesteld aan vrouwen van 40 jaar en ouder (Koopmans et al., 2022).

2.3 Deelvragen

Om verdiepend in te gaan op de hoofdvragen zijn drie deelvragen opgesteld. Deze deelvragen vindt u in tabel 2.

Tabel 2

Overzicht van alle hoofd- en deelvragen

Hoofdvragen	Deelvragen
1. Zijn de zes schalen van de Duurzame Inzetbaarheidsindex betrouwbaar voor zelfstandigen zonder personeel?	1.1 In hoeverre dragen de items van de Duurzame Inzetbaarheidsindex bij aan de betrouwbaarheid van de schalen van de Duurzame Inzetbaarheidsindex?
2. Hoe scoren zelfstandigen zonder personeel op duurzame inzetbaarheid?	2.1 Wat zijn de verschillen in gemiddelde scores op de Duurzame Inzetbaarheidsindex tussen werknemers en zelfstandigen? 2.2 Wat zijn de verschillen in de resultaten van de Duurzame Inzetbaarheidsindex tussen bedrijfstakken?

Hoofdvraag 1 gaat in op de betrouwbaarheid van de schalen. Om verdiepend antwoord te geven op deze hoofdvraag is onderzocht in hoeverre de items uit de schalen onderling samenhangen en of ze bijdragen aan de betrouwbaarheid van de schalen van de DIX. Op basis van deze informatie is te zien of er eventueel items toegevoegd, aangepast of verwijderd moeten worden.

Hoofdvraag 2 gaat over de scores van de respondenten op de DIX. Voor de eerste deelvraag van hoofdvraag 2 is gekeken naar de benchmarkgroep (normgroep) van de DIX. Deze normering maakt het mogelijk voor organisaties om hun eigen data te vergelijken met die van de normgroep. Omdat de DIX nog niet eerder is uitgevoerd bij zzp'ers, is onbekend of de scores van zzp'ers verschillen van die van werknemers. De gemiddelde scores op de items van zzp'ers en werknemers zijn met elkaar vergeleken, wat antwoord geeft op deelvraag 2.1.

Daarnaast blijkt uit literatuuronderzoek dat bedrijfstakken op diverse fronten van elkaar verschillen, waarschijnlijk met verschillende uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Om te onderzoeken of deze uitdagingen significant van elkaar verschillen, zijn de bedrijfstakken met elkaar vergeleken. De resultaten van deze vergelijking geven antwoord op deelvraag 2.2.

3 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt eerst het meetinstrument beschreven. Hierna volgt een beschrijving van de wijze van dataverzameling, de respondenten en de data-analyse.

3.1 Meetinstrument

Om een beeld te krijgen van de duurzame inzetbaarheid van deelnemers van SharePeople, is gebruikgemaakt van de Duurzame Inzetbaarheidsindex (DIX). Deze tool is gekozen omdat het een betrouwbaar en gevalideerd instrument is dat jaarlijks op grote schaal wordt gebruikt onder werknemers in Nederland. Aangezien zzp'ers zich onderscheiden in hun werktipe ten opzichte van werknemers, is de DIX voor dit onderzoek op enkele punten aangepast met de hulp van een expert op het gebied van duurzame inzetbaarheid en zzp'ers. In de aangepaste versie van de DIX voor zelfstandigen zijn voornamelijk enkele woorden aangepast om ervoor te zorgen dat de vragen en stellingen beter aansluiten bij zelfstandig ondernemerschap. U kunt de aangepaste DIX voor zelfstandigen vinden in bijlage 5. In deze bijlage vindt u tevens een overzicht van de vragen die zijn aangepast en toegevoegd. Alle vragen zijn zo gesteld of omgezet dat een lage score een lagere duurzame inzetbaarheid weergeeft en een hoge score een hogere duurzame inzetbaarheid.

In de DIX worden 13 bedrijfstakken onderscheiden. Om ervoor te zorgen dat er voldoende deelnemers in de verschillende groepen zitten is er een mogelijkheid gecreëerd om de bedrijfstakken samen te voegen tot vier of twee groepen. Deze samenvoeging is gebaseerd op de groeperingen uit de zelfstandige enquête arbeid van de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek en Centraal Bureau voor de Statistiek (Van der Torre et al., 2021).

Tabel 3

Indeling van bedrijfstakken

Oorspronkelijke bedrijfstakken	Hergroepering A	Hergroepering B
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw	Landbouw,
Industrie	Nijverheid	Nijverheid en
Bouwnijverheid		
Onderwijs		
Gezondheids- en welzijnszorg	Niet commerciële dienstverlening	Niet commerciële dienstverlening
Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening		
Openbaar bestuur		
Groot- en detailhandel		
Vervoer en opslag	Commerciële dienstverlening	Commerciële dienstverlening
Horeca		
Informatica en communicatie		
Financiële instellingen		
Zakelijke dienstverlening		

3.2 Dataverzameling

De DIX is opgeslagen in het programma Johan. Johan is een online platform die de mogelijkheid biedt direct (simpele) feedback te geven aan de invuller van de vragenlijst. Omdat SharePeople voor het eerst met dit platform werkt, moesten de mensen uit de steekproefgroep eerst hun zakelijke mail verifiëren en een account aanmaken in Johan om

vervolgens de vragenlijst in te kunnen vullen. Het aanmaken van een account kost ongeveer 3 minuten en het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 7 minuten. Een overzicht van de communicatiestrategie is te zien in tabel 4.

Tabel 4

Communicatiestrategie voor de DIX

Datum	Soort communicatie	Aantal verstuurd mails
29 maart	Vooraankondiging Instagram + LinkedIn	
20 april	Mail ronde 1	100 (+1000)
21 april	Mail ronde 2	100
24 april	Mail ronde 3	200
25 april	Mail ronde 4	200
28 april	Mail ronde 5	200
1 mei	Mail ronde 6	200
3 mei	Nieuwsbrief mail 7 + LinkedIn	10.000
5 juni	Informatie over het onderzoek	

Respondentuitnodigingen en respons

Voorafgaand aan het verspreiden van de vragenlijst is het onderzoek via een sociaal mediabericht in kalenderweek 13 onder de aandacht gebracht. Dit bericht is te vinden in bijlage 1. De respondenten zijn hierna op twee verschillende manieren benaderd: via een speciale mail en via de nieuwsbrief. De vragenlijst is gefaseerd verspreid zodat er mogelijkheid was in te spelen op het responspercentage of eventuele fouten in het systeem. Hoeveel personen er werden benaderd hing direct af van het responspercentage tijdens het verspreidingsproces van de vragenlijst. Door de lage respons zijn uiteindelijk alle personen uit de populatie uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen.

In kalenderweek 16 en 17 hebben ruim 2000 deelnemers een speciale mail over de DIX ontvangen met daarin informatie over de vragenlijst en een link om de vragenlijst te starten. De opzet van deze mail is te vinden in bijlage 2. In de mail stond informatie over de DIX met een knop waarmee mensen een account konden aanmaken in het online platform Johan. In tabel 5 leest u het proces voor de gebruikers.

Tabel 5

Gebruikersproces speciale brief

Stap	Soort gebruikershandeling	Locatie
1	Speciale DIX-mail openen	Email
2	Op de knop 'vul de vragenlijst in' klikken	Email
3	Zakelijke mail verifiëren met een code in je inbox	Johan
4	Account aanmaken + authenticatie met een code op je telefoon	Johan
5	In de nieuwe digitale Johan omgeving klikken op 'jouw omgeving'	Johan - SP omgeving
6	In 'jouw omgeving' klikken op start de vragenlijst	Johan - SP omgeving

In week 18 hebben nog ruim 10.000 deelnemers van SharePeople een nieuwsbrief ontvangen met een stukje tekst over de DIX. De opzet van deze mail is te vinden in bijlage 3. De deelnemers konden in de mail drukken op de knop: 'stuur mij de vragenlijst'. Als mensen op deze knop drukten stuurde de onderzoeker de speciale mail over de DIX naar de desbetreffende persoon. Via de speciale mail over de DIX hebben 56 respondenten

gereageerd. Dit is een responspercentage van bijna 3%. Via de nieuwsbrief hebben nog 45 respondenten gereageerd. Dit is een responspercentage van <1%.

Tabel 6
Gebruikersproces nieuwsbrief

Stap	Soort gebruikershandeling	Locatie
1	Nieuwsbrief openen	Email
2	Op de knop 'stuur mij de vragenlijst' klikken	Email
3	Speciale DIX-mail openen	Email
4	Op de knop 'vul de vragenlijst in' klikken	Email
5	Zakelijke mail verifiëren met een code in je inbox	Johan
6	Account aanmaken + authenticatie met een code op je telefoon	Johan
7	In de nieuwe digitale Johan omgeving klikken op 'jouw omgeving'	Johan - SP omgeving
8	In 'jouw omgeving' klikken op start de vragenlijst	Johan - SP omgeving

3.3 De respondenten

Alle deelnemers van SharePeople vormen samen de populatie van dit onderzoek. Mensen kunnen deelnemer worden van SharePeople wanneer ze bij de kamer van koophandel (KVK) zijn geregistreerd als zzp'er. Van de ruim 1.2 miljoen zzp'ers die ingeschreven staan bij de KVK waren op het moment van het onderzoek ruim 12.000 zzp'ers lid van SharePeople.

De DIX is ingevuld door 107 personen, waarvan 101 mensen de vragenlijst volledig hebben ingevuld. De antwoorden van deze 101 respondenten zijn meegenomen in dit onderzoek. De leeftijd van deze groep mensen varieert van 25 tot 62 jaar met een gemiddelde van 47 jaar. Het grootste deel van de respondenten werkt in de zakelijke dienstverlening (N = 31), informatica en communicatie (N = 19) of gezondheids- en welzijnszorg (N = 18). De meeste respondenten (63%) geven aan 36 uur of meer actief te zijn als ondernemer. Zo'n 31% van de ondernemers geven aan tussen de 24 en 36 uur te werken en 6% geeft aan minder dan 24 uur per week als zelfstandig ondernemer te werken.

Tabel 7
Overzicht van de respondenten van het onderzoek

Kenmerken	Steekproef (N = 101)	Populatie (N = 12.000)
Gender		
Vrouw	42%	41%
Man	57%	59%
Anders	1%	0%
Leeftijdscategorie		
20 t/m 29	2%	4%
30 t/m 39	20%	25%
40 t/m 49	36%	34%
50 t/m 59	33%	31%
60 t/m 69	9%	6%
Gemiddelde	47 jaar	45 jaar
Uren actief als ondernemer		
Minder dan 24 uur per week	6%	-

Tussen 24 en 36 uur per week		31%	-
Meer dan 36 uur per week		63%	-
Bedrijfstakken	Bedrijfstakken geclusterd		
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw	1%	11%
Industrie	Nijverheid	8%	
Bouwnijverheid		5%	
Onderwijs	Niet commerciële dienstverlening	1%	7%
Gezondheids- en welzijnszorg		18%	16%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening		9%	9%
Openbaar bestuur		3%	<0%
Groot- en detailhandel	Commerciële dienstverlening	1%	3%
Vervoer en opslag		2%	5%
Horeca		2%	1%
Informatica en communicatie		19%	9%
Financiële instellingen		1%	3%
Zakelijke dienstverlening		30%	36%

Noot. De bedrijfstakken zijn ingedeeld op basis van de Zelfstandigen Enquête Arbeid van TNO.

3.4 Data-analyse

Alleen de 101 volledig ingevulde vragenlijsten zijn meegenomen in de analyses. De statistische analyses zijn uitgevoerd met SPSS-versie 28. Om de keuze voor de verschillende analyses te begrijpen is het van belang de opbouw van de DIX goed te kennen.

De vragenlijst is opgebouwd uit acht thema's. De thema's bestaan uit verschillende items die iets te maken hebben met dit thema. Deze items meten niet persé één overkoepelend begrip.

Binnen deze thema's zijn ook zes schalen verdeeld. De schalen bestaan uit meerdere items. Deze items kunnen samengevoegd worden tot één score. Deze items meten dus samen een specifiek onderwerp waar uitspraken over gedaan kunnen worden. Zie tabel 1 voor een overzicht van de indeling van de thema's en schalen.

Cronbach's Alpha

Hoofdvraag één gaat over de betrouwbaarheid van de vragenlijst. De betrouwbaarheidsanalyse is uitgevoerd op de schalen omdat deze echt één begrip behoren te meten. Met deze betrouwbaarheidsanalyse is onderzocht of de zes schalen uit de Duurzame Inzetbaarheidsindex betrouwbaar zijn voor de doelgroep zzp'ers. Om dit te achterhalen is de Cronbach's Alpha voor de schalen berekend.

Correlaties

Om deelvraag 1.1 te beantwoorden is met behulp van een correlatietabel onderzocht welke items minder goed of juist wel goed bij de schaal passen. Ter verduidelijking van de schalen en items kunt u in bijlage 4 een overzicht zien van de zes schalen en bijbehorende items.

Gemiddelden

Hoofdvraag twee gaat over hoe de deelnemers van SharePeople scoren op de acht thema's van duurzame inzetbaarheid. Om deze vraag te beantwoorden is de DIX verspreid onder

de deelnemers van SharePeople en zijn de gemiddelde scores op de acht thema's en de zes schalen berekend. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat de items uit de thema's wel allemaal een bepaald onderwerp dekken, maar dat de thema's samen geen construct meten. Daarom moet er genuanceerd om worden gegaan met de gemiddelden van de thema's.

Ter verdieping van de hoofdvraag zijn twee deelvragen opgesteld.

One-sample t-toets

Deelvraag 2.1 gaat over de verschillen in gemiddelde resultaten op de Duurzame Inzetbaarheidsindex van werknemers in Nederland en van zelfstandigen van SharePeople. Om dit te achterhalen is een one-sample t-toets uitgevoerd. De data van zzp'ers is vergeleken met de gestandaardiseerde gemiddelden voor werknemers zoals beschreven in het TNO-rapport voor gebruikers van de DIX (Koopmans et al., 2022).

MANOVA

Om te onderzoeken of er verschillen in duurzame inzetbaarheid zijn tussen bedrijfstakken (deelvraag 2.2), is een MANOVA uitgevoerd met bedrijfstakken als de onafhankelijke variabele en de schalen als de afhankelijke variabele. De schalen bestaan uit: lichamelijke klachten, actief leren, presteren, eigen regie, veerkracht en veranderen. De bedrijfstakken bestaan oorspronkelijk uit 13 groepen maar omdat deze groepen niet voldoende respondenten bevatte zijn deze samengevoegd:

- > Groep 1: landbouw, nijverheid, niet-commerciële dienstverlening
- > Groep 2: commerciële dienstverlening

4 Resultaten

In dit hoofdstuk leest u de resultaten gepresenteerd per onderzoeksvraag. Allereerst wordt de validiteit van de DIX toegepast op zzp'ers onderzocht met behulp van de Cronbach's Alpha. Deze vraag is verder uitgediept door per schaal te kijken in welke mate de vragen met elkaar samenhangen. Hierna volgt een beschrijving van de verschillen tussen werknemers en zelfstandigen naar aanleiding van een sample t-toets. Tot slot worden verschillende bedrijfstakken met elkaar vergeleken met een univariate ANOVA. Alle vragen zijn zo gesteld of omgezet dat een lage score een lagere duurzame inzetbaarheid weergeeft en een hoge score een hogere duurzame inzetbaarheid.

4.1 Constructvaliditeit DIX

Om de constructvaliditeit van de DIX te onderzoeken is Cronbach's Alpha berekend. Hieruit is af te lezen of de items samen een schaal vormen.

De samenstelling van de schalen kunt u zien in Bijlage 4. Uit de berekening van Cronbach's Alpha blijkt dat samenstelling van de schalen veerkracht (drie items; $\alpha = .933$) en veranderen (twee items $\alpha = .905$) zeer betrouwbaar zijn. De schalen lichamelijke klachten (zes items; $\alpha = .853$), actief leren (vier items; $\alpha = .877$) en presteren (drie items; $\alpha = .899$) zijn betrouwbaar. Tot slot lijkt de schaal eigen regie (zeven items; $\alpha = .699$) een twijfelachtige betrouwbaarheid te hebben.

Uit de statistieken van de Cronbach's Alpha blijkt dat als we een item verwijderen dit iets bijdraagt aan het verbeteren van de schaal. In tabel 8 zien we dat alle items redelijk met de andere items samenhangen (corrected item-total correlation is tussen .30 en .50).

Tabel 8
Statistieken schaal eigen regie

Item	Corrected item-total Correlation	Cronbach's Alpha if item deleted
PL1.0	.416	.669
PL1.1	.373	.683
PL1.2	.450	.663
PL1.3	.376	.674
PL1.4	.452	.655
PL1.5	.476	.650
PL1.6	.422	.666

4.2 Samengang van de items in de schalen

Om dieper in te gaan op de betrouwbaarheid van de schaal eigen regie is met behulp van correlaties gekeken in hoeverre de items uit deze schaal met elkaar samenhangen. De betrouwbaarheid van de schaal eigen regie bleek uit de vorige analyse twijfelachtig (zeven items; $\alpha = .699$).

Een correlatiematrix geeft verdiepend inzicht in welke mate de items met elkaar samenhangen. In tabel 9 ziet u de correlaties (mate van samenhang) tussen de items uit de schaal eigen regie. Als items tot een schaal behoren ga je ervanuit dat deze items met elkaar samenhangen. Bij een correlatie van $< .30$ is er nauwelijks tot geen sprake van samenhang. Bij een correlatie tussen .30 en .50 is sprake van redelijke samenhang. Bij een correlatie van .50 en hoger wordt gesproken een sterke samenhang (Cohen, 1992).

Tabel 9*Correlatietabel schaal eigen regie*

Item	PL 1.0	PL 1.1	PL 1.2	PL 1.3	PL 1.4	PL 1.5	PL 1.6
PL 1.0	-	-	-	-	-	-	-
PL 1.1	.773**	-	-	-	-	-	-
PL 1.2	.116	.125	-	-	-	-	-
PL 1.3	.190	.138	.347**	-	-	-	-
PL 1.4	.057	.024	.392**	.303**	-	-	-
PL 1.5	.124	.046	.338**	.249**	.732**	-	-
PL 1.6	.039	.055	.514**	.296**	.429**	.479**	-

Noot. **Correlatie is significant bij 0.01 (2-tailed).

PL1.0 = Ik vind het de komende jaren belangrijk om mijn inzetbaarheid te verbeteren

PL1.1 = Ik ben nu bezig met het vergroten van mijn inzetbaarheid

PL1.2 = Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid in de toekomst op peil te houden

PL1.3 = Ik denk na over hoe mijn werk de komende vijf jaar kan veranderen

PL1.4 = Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren

PL1.5 = Ik heb de middelen om te werken aan mijn inzetbaarheid

PL1.6 = Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid

Uit de correlatietabel blijkt dat PL1.0 en PL1.1 sterk met elkaar samenhangen. Deze samenhang blijkt significant. Dit betekent dat de kans dat deze score op toeval is berust kleiner is dan 1%. PL1.0 en PL1.1 hangen echter nauwelijks samen met alle andere items. We zien ook dat de correlaties tussen item PL1.0 en PL1.1 en de rest allemaal niet significant zijn. Dit betekent dat de kans dat deze scores op toeval zijn berust meer dan 5% aanwezig is.

Een mogelijke reden voor de sterke samenhang tussen de eerste twee items is omdat deze items beide betrekking hebben op de huidige inspanningen en focus van het individu op het verbeteren van hun inzetbaarheid. Zo gaat PL1.0 over de persoonlijke waardering van het belang van het verbeteren van de inzetbaarheid in de komende jaren, terwijl PL1.1 gaat over of het individu momenteel actief bezig is met het vergroten van hun inzetbaarheid. Het is aan te nemen dat personen die het belang van inzetbaarheid erkennen (PL1.0) ook eerder geneigd zullen zijn om actief bezig te zijn met het vergroten van hun inzetbaarheid (PL1.1). Aan de andere kant richten de andere stellingen zich op verschillende aspecten van inzetbaarheid, zoals toekomstgericht denken, middelen en verantwoordelijkheid. Deze aspecten zijn mogelijk niet direct gerelateerd aan de huidige inspanningen en focus van het individu, en daarom kan er minder samenhang zijn tussen de eerste twee vragen en de rest van de vragen in de test.

Er is nogmaals een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd maar dan zonder de eerste twee items. Uit deze nieuwe analyse blijkt de herziende schaal eigen regie een goede betrouwbaarheid te hebben (vijf items; $\alpha = .764$).

4.3 Scores op duurzame inzetbaarheid

Om te achterhalen hoe zelfstandigen zonder personeel scoren op duurzame inzetbaarheid is de DIX onder deze doelgroep verspreid. Om inzicht te krijgen in de scores van de respondenten zijn gemiddelden berekend op de acht thema's en de zes schalen van duurzame inzetbaarheid. Omdat de items uit de thema's wel over hetzelfde onderwerp gaan maar samen geen construct meten, is het belangrijk genuanceerd om te gaan met de gemiddelden van de thema's.

Uit de gemiddelde op de acht thema's blijkt dat zelfstandigen met een 5.8 duidelijk het slechtst scoren op het thema werk-privé balans. Daaropvolgend scoren ze met een 6.2 iets minder goed op het thema 'presteren in de toekomst' dan de andere thema's. Zelfstandigen scoren op het thema belemmerende factoren het beste met een gemiddelde van 8.4

Tabel 10*Scoren op de acht thema's van duurzame inzetbaarheid*

Thema	Gemiddelde N = 101	Landbouw N = 1	Nijverheid N = 13	Niet com. N = 31	Wel com. N = 56
Gezondheid	7.5 (1.292)	8.7	8.0	7.3	7.5
Weten en kunnen	7.9 (1.192)	9.2	8.3	7.8	7.9
Werkplezier	7.5 (.899)	8.5	7.6	7.4	7.5
Werk-privé balans	5.8 (.895)	5.0	5.8	5.8	5.8
Het presteren nu	7.9 (1.273)	7.8	7.7	7.9	7.9
Persoonlijk leiderschap	7.1 (1.175)	7.9	6.9	7.3	7.1
Presteren in de toekomst	6.2 (1.113)	6.1	6.4	6.3	6.1
Belemmerende factoren	8.4 (1.051)	9.4	8.4	8.4	8.4

Noot. Standaarddeviatie tussen (); Niet com. = niet commerciële dienstverlening, Wel com. = commerciële dienstverlening.

Uit de gemiddelden van de zes schalen blijkt dat zelfstandigen met een score van 6.8 het laagste scores op het thema eigen regie. De overige scores liggen vrij dicht bij elkaar met de hoogste score op het thema presteren ($M = 8.0$).

Tabel 11*Scoren op de zes schalen van duurzame inzetbaarheid*

Schaal	Gemiddelde N = 101	Landbouw N = 1	Nijverheid N = 13	Niet com. N = 31	Wel com. N = 56
Lichamelijke klachten	7.9 (1.704)	9	8.5	7.9	7.9
Actief leren	7.8 (1.381)	10	8.2	7.8	7.9
Presteren	8.0 (1.275)	8.7	7.5	8.0	8.0
Eigen regie	6.8 (1.253)	7.7	6.5	6.8	6.6
Veerkracht	7.4 (1.666)	8.0	7.1	7.4	7.3
Veranderen	7.6 (1.643)	8.5	8.0	7.6	7.3

Noot. Standaarddeviatie tussen (); Niet com. = niet commerciële dienstverlening, Wel com. = commerciële dienstverlening.

4.4 Vergelijking: zelfstandigen ten opzichte van werknemers

Om te achterhalen of er verschillen tussen zelfstandigen en werknemers zijn in duurzame inzetbaarheid is een one-sample t-toets uitgevoerd. De data van zzp'ers is vergeleken met de gestandaardiseerde gemiddelden voor werknemers zoals beschreven in het TNO-rapport voor gebruikers van de DIX. Een lage score betekend een lage duurzame inzetbaarheid en een hoge score betekend een hoge inzetbaarheid.

In tabel 12 is te zien dat zelfstandigen en werknemers op een aantal items significant verschillen. In deze verschillen zijn twee punten die opvallen.

Allereerst scoren zelfstandigen op bijna alle items hoger dan werknemers. Een uitzondering hierop zijn alle items over de werk-privé balans. Zelfstandigen scoren op item W1.1 - 'Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren' gemiddeld .482 lager dan werknemers ($p = .003$). Verder scoren zelfstandigen op het item W2.1 - 'Ik mis of verwaarloos sport, hobby of familieactiviteiten door mijn werk' .777 lager dan werknemers ($p = <.001$). Op het item W3.1 - 'Ik mis of verwaarloos mijn werk door sport, hobby of familieactiviteiten' scoren zelfstandigen .557 lager dan werknemers ($p = .001$).

Ten tweede zijn er drie opvallende items doordat het gemiddelde verschil tussen werknemers en zelfstandigen erg groot is (Mean diff. > 1.50). In de score van item PL1.1 'Ik ben nu bezig met het vergroten van mijn inzetbaarheid' scoren werknemers hoger ($M = 7.30$; $SD = 1.70$) ten opzichte van zelfstandigen ($M = 5.41$; $SD = 2.66$). Hier scoren de zelfstandigen 1.89 lager dan werknemers. Verder zijn zelfstandigen ($M = 8.98$; $SD = 1.62$) met een verschil van 1.68 meer tevreden met de mensen waarmee ze samenwerken dan werknemers ($M = 7.30$; $SD = 2.30$). Tot slot scoren zelfstandigen ($M = 7.50$; $SD = 1.94$) 1.90 hoger op vraag TF4.1 'Ik kan als ondernemer makkelijk nieuwe opdrachten vinden binnen mijn branche' dan werknemers ($M = 5.60$; $SD = 2.40$). Hierop aanvullend is het opvallend dat zelfstandigen ($M = 5.75$; $SD = 2.24$) lager scoren op het item TF4.2 'Ik kan makkelijk nieuwe opdrachten vinden buiten mijn branche' dan werknemers ($M = 6.80$; $SD = 2.20$).

Tabel 12

Significante resultaten van de one-sample t-toets

Item	Gemiddelde Zelfstandige	Gemiddelde Werknemer	t	df	p
G3.1 – klachten nek	7.66 (2.33)	6.90 (2.80)	3.300	100	.001
G3.2 – klachten schouders	7.70 (2.30)	6.80 (2.80)	3.945	100	<.001
G3.5 – klachten rug	7.20 (2.32)	6.40 (2.60)	3.458	100	<.001
G3.6 – klachten heupen, benen, knieën, voeten	7.79 (2.27)	7.10 (2.70)	3.060	100	.003
V2 – talenten gebruiken	8.17 (1.49)	7.60 (1.60)	3.832	100	<.001
V3.1 – nieuwe dingen leren	8.16 (1.53)	7.70 (1.60)	3.015	100	<.003
V3.3 – mensen om te leren	7.54 (1.71)	7.90 (1.50)	2.087	100	.039
M2 – werktevredenheid	7.84 (1.55)	7.50 (1.40)	2.209	100	.029
M4 – betrokkenheid	8.32 (1.39)	7.50 (1.80)	5.927	100	<.001
W1.1 – werk-privé balans	7.22 (1.60)	7.70 (1.60)	3.022	100	.003
W2.1 – aandacht voor privé	6.72 (2.19)	7.50 (2.20)	3.564	100	<.001
W3.1 – aandacht voor werk	7.74 (1.67)	8.30 (1.80)	3.364	100	.001
HF1 – fysiek werkvermogen nu	7.66 (1.98)	8.20 (1.60)	2.729	100	.008
PL1.1 – vergroten inzetbaarheid	5.41 (2.67)	7.30 (1.70)	7.142	100	<.001
PL1.6 – verantwoordelijk inzet	8.11 (1.62)	7.40 (1.70)	4.403	100	<.001
TF2.1 – fysiek werkvermogen T	8.83 (1.71)	7.70 (1.90)	6.517	100	<.001
TF2.1A – mentaal werkvermogen T	8.54 (1.98)	7.70 (1.90)	4.215	100	<.001
TF4.1 – werk binnen branche	7.50 (1.94)	5.60 (2.40)	3.648	100	<.001
TF4.2 – werk buiten branche	5.75 (2.24)	6.80 (2.20)	4.695	100	<.001
B1 – Rust in privéleven	7.11 (2.45)	8.00 (1.90)	3.657	100	<.001
B2 – gezonde leefstijl	7.50 (2.11)	8.40 (1.80)	4.253	100	<.001
B5 – geen last van reistijd	8.96 (1.84)	8.20 (2.30)	4.145	100	<.001
B6 – rust over geld	9.18 (1.60)	8.70 (1.80)	2.999	100	.003
B7 – kennis en vaardigheden	9.09 (1.34)	8.10 (1.80)	7.405	100	<.001
B8 – gezondheid	8.79 (1.92)	8.20 (2.00)	3.108	100	.002
B10 – functioneren apparatuur	8.50 (2.26)	7.10 (2.30)	6.201	100	<.001
B11 – effectief overleg	8.28 (2.23)	7.20 (2.20)	4.850	100	<.001
B12 – hoeveelheid aan admin.	8.05 (2.24)	6.90 (2.40)	5.162	100	<.001
B13 – tevreden over collega's	8.98 (1.63)	7.30 (2.30)	10.393	100	<.001

Noot. $N = 101$, *standarddeviatie tussen ()*; Grijs tekst = gemiddelde zelfstandige < gemiddelde werknemer.

4.5 Vergelijking van bedrijfstakken

Om te onderzoeken of er verschillen zijn in bedrijfstakken op de DIX, is een MANOVA uitgevoerd met de bedrijfstakken als onafhankelijke variabelen onderverdeeld in twee groepen. Groep 1 bevat zelfstandigen uit de landbouw, nijverheid en niet commerciële dienstverlening. Groep 2 bestaat uit zelfstandigen uit de commerciële dienstverlening. Als De schalen lichamelijke klachten (G3.1-G3.6), actief leren (V3.1-V3.4), presteren (HF3.1-HF3.3), eigen regie (PL1.0-PL1.6), veerkracht (PL2.1-PL2.3) en veranderen (PL3.1-PL3.2) zijn in deze analyse de afhankelijke variabele.

De multivariate test blijkt significant: Wilks' Lambda $F(25,75) = 2.614$, $P = <.001$. Deze uitkomst geeft aan dat er een verschil is tussen de bedrijfstakken als we alle schalen van duurzame inzetbaarheid samen beschouwen.

Als we bij de univariate resultaten kijken waar de verschillen zitten, zien we dat de beroepsgroepen na de correctie voor meervoudige vergelijkingen (Holm-Bonferroni correctie) niet van elkaar verschillen op de specifieke items van de schalen van duurzame inzetbaarheid.

5 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk leest u eerst de verschillende onderzoeksvragen met de belangrijkste conclusies. Daarna volgt een kritische blik op het onderzoek met aanbevelingen voor vervolgonderzoek en aanbevelingen specifiek voor SharePeople.

5.1 Conclusie

Dit onderzoek had als doel meer inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers. Met behulp van de Duurzame Inzetbaarheidsindex hebben 101 zelfstandigen antwoord gegeven op verschillende vragen die samen de duurzame inzetbaarheid in kaart brengen. In dit onderzoek wordt antwoord gegeven op twee hoofdvragen. Allereerst is onderzocht of de zes schalen van de Duurzame Inzetbaarheidsindex betrouwbaar zijn voor zelfstandigen. Om hierop te verdiepen is onderzocht in hoeverre de items van de Duurzame Inzetbaarheidsindex bijdragen aan de betrouwbaarheid van de schalen. Ten tweede is onderzocht hoe de deelnemers scoren op de Duurzame Inzetbaarheidsindex. Ter verdieping op deze vraag is gekeken naar de verschillen in gemiddelden tussen zelfstandigen en werknemers en naar de verschillen in bedrijfstakken. De belangrijkste resultaten zijn hieronder beschreven.

Op de vraag of de zes schalen van de Duurzame Inzetbaarheidsindex betrouwbaar zijn voor zelfstandigen zonder personeel, is op basis van de betrouwbaarheidsanalyse te concluderen dat de samenstelling van de schalen veerkracht, veranderen, lichamelijke klachten, actief leren en presteren betrouwbaar zijn. Deze schalen laten consistentie zien in de antwoorden van de deelnemers. Echter, de schaal eigen regie vertoont een twijfelachtige betrouwbaarheid. Op dit moment is het belangrijk om voorzichtig te zijn bij het interpreteren van de resultaten met betrekking tot de schaal eigen regie, omdat de metingen mogelijk onvoldoende het begrip eigen regie laat zien. Verdere aanpassingen aan de schaal lijken nodig om de betrouwbaarheid van de schaal eigen regie te verbeteren en een nauwkeuriger beeld te krijgen van dit aspect van inzetbaarheid.

Om dieper in te gaan op de betrouwbaarheid is ook onderzocht in hoeverre de items van de Duurzame Inzetbaarheidsindex bijdragen aan de betrouwbaarheid van de schalen. Om hier antwoord op te geven zijn de correlaties berekend tussen de items van de schaal eigen regie. Deze correlaties geven weer in hoeverre de items met elkaar samenhangen en dus samen het construct meten. Het blijkt dat de eerste twee vragen uit de schaal eigen regie (PL1.0 ik vind het de komende jaren belangrijk om mijn inzetbaarheid te verbeteren; PL1.1 ik ben nu bezig met het vergroten van mijn inzetbaarheid) met elkaar samenhangen, maar niet samenhangen met de rest van de vragen (PL1.2 ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid in de toekomst op peil te houden; PL1.3 ik denk na over hoe mijn werk de komende vijf jaar kan veranderen; PL1.4 ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren; PL1.5 ik heb de middelen om te werken aan mijn inzetbaarheid; PL1.6 ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid). Dit verschijnsel kan worden verklaard doordat de eerste twee items beide gericht lijken te zijn op de huidige inspanningen en focus van het individu op het verbeteren van hun inzetbaarheid. De overige items meten verschillende aspecten van inzetbaarheid die mogelijk minder direct gerelateerd zijn aan de huidige inspanningen. Bij het verwijderen van de eerste twee items, blijkt dat de betrouwbaarheid van de schaal eigen regie verbeterd. Onderzoek van Van der Torre et al. (2021) laat zien dat zelfstandigen en werknemers in loondienst van elkaar verschillen. Literatuur bevestigt hiermee de mogelijkheid dat de betrouwbaarheid van een schaal voor werknemers voldoende kan zijn, maar dat deze voor zelfstandigen op hetzelfde construct onvoldoende kan zijn.

De tweede belangrijke uitkomst van dit onderzoek gaat over de score van zelfstandigen op duurzame inzetbaarheid. Uit de resultaten op de thema's en de schalen van de DIX blijkt

dat zelfstandigen lager scoren op vragen over werk-privé balans. Dit betekent dat zelfstandigen vaker dan werknemers aangeven dat ze moeite hebben met het combineren van werk en privé. Dit resultaat was enigszins te verwachten. Uit eerder onderzoek blijkt namelijk ook dat zelfstandigen relatief laag scoren op het hebben van een goede werk-privé balans (Van der Torre & Diven, 2016). Verder geven zelfstandigen vaker dan werknemers aan dat ze denken dat ze moeilijk werk of opdrachten kunnen vinden buiten hun huidige expertise. Daar tegenover scoren zelfstandigen beter dan werknemers op de vragen in hoeverre verschillende factoren voor belemmering in het werk zorgen. Bij de zes schalen van duurzame inzetbaarheid blijkt dat zelfstandigen het laagst scoren op de schaal eigen regie. Dit betekent dat zelfstandigen vrij weinig denken aan, of bezig zijn met, het verhogen van hun duurzame inzetbaarheid. De overige scores op de schalen liggen relatief dicht bij elkaar, waarbij de schaal presteren de hoogste score behaalt. Deze hoge score betekend dat zelfstandigen vinden dat ze goed presteren in hun werk. Deze score komt overeen met bevindingen uit het onderzoek door Van der Torre en Dirven (2016). Hier komt namelijk naar voren dat zelfstandigen minder interesse tonen in opleidingen en trainingen dan werknemers.

Ter verdieping op de scores is met behulp van een one-sample t-toets gekeken naar de verschillen in gemiddelden op de Duurzame Inzetbaarheidsindex tussen werknemers en zelfstandigen. Het is opvallend dat zelfstandigen op alle items over werk-privé balans slechter scoren dan werknemers. Deze lage score op werk-privé balans kwam eerder ook al naar voren en bevestigt dit resultaat. Verder blijken zelfstandigen veel slechter te scoren op het actief vergroten van hun inzetbaarheid en zijn ze vaker dan werknemers tevreden met de mensen waarmee ze samenwerken. Tot slot blijkt dat zelfstandigen over het algemeen beter scoren dan werknemers in het vinden van opdrachten binnen hun branche, maar dat ze lager scoren op het vinden van werk buiten hun branche. Deze resultaten zijn niet verrassend, maar geven wel nieuwe informatie op bestaande literatuur.

Tot slot zijn de verschillen in bedrijfstakken op de schalen van duurzame inzetbaarheid onderzocht. Er is een MANOVA uitgevoerd met twee groepen bedrijfstakken (groep 1: landbouw, nijverheid, niet-commerciële dienstverlening en groep 2: commerciële dienstverlening) en de zes schalen van duurzame inzetbaarheid (lichamelijke klachten, actief leren, presteren, eigen regie, veerkracht, veranderen). Uit de resultaten kunnen we concluderen dat er tussen de twee groepen bedrijfstakken verschillen zijn op de schalen van duurzame inzetbaarheid wanneer deze schalen gezamenlijk worden beschouwd. Echter, als we deze groepen gaan vergelijken op de individuele items uit de schalen van duurzame inzetbaarheid, blijkt dat er na de correctie voor meervoudige vergelijkingen geen significante verschillen zijn tussen de groepen. Deze resultaten geven de indruk dat de verschillen in duurzame inzetbaarheid tussen de bedrijfstakken niet kunnen worden toegeschreven aan specifieke variabelen uit de schalen. Dit is onverwacht en komt niet overeen met wat er al bekend is over de verschillen tussen beroepsgroepen uit het onderzoek van Van der Torre et al. (2021).

Samengevat blijkt uit het huidige onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van zelfstandigen dat de schaal eigen regie net niet voldoende betrouwbaar is en deze verbeterd dient te worden. Daarnaast kan het beste worden geïnvesteerd in de werk-privé balans, de eigen regie en de inzetbaarheid buiten de eigen branche van zelfstandigen.

5.2 Discussie en aanbeveling

Ten eerste blijkt uit de data dat de samenstelling van de respondenten qua gemiddelde leeftijd, man/vrouw verhouding en beroepsuitoefening lijkt op de samenstelling van de populatie. In dit opzicht is de steekproef representatief. Echter als we in dit onderzoek een foutenmarge van 5% en een betrouwbaarheidsniveau van 95% hanteren, betekent dit dat volgens diverse sample size calculators (zoals SurveyMonkey en Qualtrics) de vragenlijst

door minstens 373 respondenten moest worden ingevuld om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de populatie ($N = 12.000$). Dit aantal respondenten is in dit onderzoek niet behaald ($N = 101$). Doordat de populatie niet voldoende wordt vertegenwoordigd is de representativiteit van het onderzoek niet toereikend genoeg om harde conclusies te trekken. Ondanks deze bevinding zijn de resultaten uit het onderzoek toch zeer bruikbaar voor de opdrachtgever. Zo heeft opdrachtgever dankzij dit onderzoek een beeld gekregen van wat er speelt bij de deelnemers van SharePeople.

Respons

Als we kijken naar de lage respons ($<1\%$) in dit onderzoek lijkt het erop dat het proces voor het invullen van de vragenlijst een rol heeft gespeeld. Om de vragenlijst in te vullen moesten deelnemers eerst een account aanmaken in een online platform. Het aanmaken van dit account kost gemiddeld 3 minuten en vereist de gebruiker om zich tweemaal te authenticeren. Vermoedelijk is dit een grote factor geweest wat ervoor heeft gezorgd dat het responspercentage laag is gebleven. De grootste reden waarom dit platform toch is ingezet is omdat de deelnemers na het invullen van de vragenlijst direct digitale feedback krijgen op hun scores. Deze feedback kan in de toekomst ook aan tips, tools en andere interventies worden gekoppeld. Hierdoor kunnen de deelnemers zelf direct aan de slag met hun duurzame inzetbaarheid.

Voor vervolgonderzoek is het van belang om te achterhalen wat de werkelijke reden is van de lage respons. Het vermoeden is dat het aanmeldingsproces en de duur van de vragenlijst de respondenten heeft afgeschrikt. Verder is het mogelijk dat de doelgroep het nut van de vragenlijst niet heeft ingezien. Als het onderzoek nogmaals wordt uitgevoerd is het belangrijk te achterhalen of deze vermoedens kloppen. Als dit het geval is zijn er verschillende mogelijkheden om hierop in te spelen. Zo kan het aanmeldingsproces vereenvoudigd worden. Vermijd hierbij lange registratieformulieren en maak het aanmeldproces intuïtief en gebruikersvriendelijk. Verder kan de huidige vragenlijst worden geanalyseerd om te kijken naar de mogelijkheden om de lengte ervan te verminderen. Verwijder niet-essentiële vragen en zorg ervoor dat de vragen relevant en begrijpelijk zijn voor de doelgroep. Een kortere en meer gerichte vragenlijst kan de bereidheid van respondenten vergroten om deel te nemen aan **het** onderzoek. Tot slot moet het belang van de vragenlijst beter worden gecommuniceerd. Het is cruciaal om de doelgroep bewust te maken van het nut en de waarde van het onderzoek. Betrek de doelgroep bij het ontwikkelen van de vragenlijst en achterhaal waarom ze wel of niet zouden meewerken aan een onderzoek. Organiseer focusgroepen of interviews met vertegenwoordigers uit de doelgroep om inzicht te krijgen in hun perspectieven en behoeften. Door de doelgroep actief te betrekken bij het ontwikkelen van de vragenlijst, kan de relevantie en acceptatie ervan worden vergroot.

Gemiddelde scores op de thema's

Om inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van zelfstandigen, zijn allereerst gemiddelden berekend van de scores op de thema's en schalen. Hierna is ingezoomd op de individuele scores van de items. Het is belangrijk om te beseffen dat de items uit de thema's allemaal wel over een bepaald onderwerp gaan, maar dat ze geen overkoepelend construct meten. Hierdoor lijkt het berekenen van de gemiddelden van de thema's wellicht niet betrouwbaar. Echter, voor alle items geldt: een hoge score is goed en een lage score is minder goed. De gemiddelden op de thema's kunnen dus wel eerste inzichten geven over de scores op een bepaald onderwerp. Bij het interpreteren van de resultaten is het dus belangrijk om kritisch te zijn en te beseffen dat er beperkingen zijn aan de berekening van de gemiddelden van de thema's.

T-toetsen

In dit onderzoek zijn 55 t-toetsen uitgevoerd zonder toepassing van correcties voor meervoudige vergelijkingen. Het ontbreken van deze correcties heeft mogelijk gevolgen

voor de betrouwbaarheid en interpretatie van de resultaten. Bij het uitvoeren van meerdere toetsen neemt het risico van het ten onrechte vinden van significante resultaten (type I-fout) namelijk toe, zelfs als er in werkelijkheid geen werkelijk effect aanwezig is. Dit houdt in dat er een mogelijkheid bestaat om een verschil te ontdekken dat puur gebaseerd is op toeval.

Door geen correcties toe te passen, is het risico genomen om valse positieven te ontdekken. Dit betekent dat er mogelijk significante resultaten zijn gevonden die in werkelijkheid niet significant zijn, maar die per toeval als significant zijn bestempeld. Het is van belang om dit risico te erkennen en de beperkingen van de resultaten te benadrukken. Er moet voorzichtig worden omgegaan bij het trekken van conclusies op basis van deze t-toetsen.

Cronbach's Alpha en correlaties

Oorspronkelijk was het idee een confirmatieve factoranalyse (CFA) uit te voeren in het statistische programma R om te onderzoeken of de vragen uit de DIX ook geldig waren voor zelfstandigen. Er is geconstateerd dat de beschikbare data (N = 101) niet geschikt was voor het uitvoeren van deze analyse met 6 factoren (De Heus, 2022). Tijdens het bedenken van de CFA-stappen werd echter duidelijk dat de correlatiematrix uit de CFA en Cronbach's Alpha uit SPSS ook waardevol waren voor het onderzoek. Hierdoor was het alsnog mogelijk om te onderzoeken of de schalen uit de DIX betrouwbaar waren en in hoeverre de items van de Duurzame Inzetbaarheidsindex bijdragen aan de betrouwbaarheid van de schalen.

Uit de resultaten kwam naar voren dat schaal 'eigen regie' opnieuw tegen het licht moet worden gehouden. Deze schaal blijkt uit het onderzoek niet voldoende betrouwbaar te zijn. Een mogelijke reden waarom de schaal 'eigen regie' bij deelnemers van SharePeople niet betrouwbaar is, terwijl deze bij respondenten van de DIX van TNO wel betrouwbaar is, kan te maken hebben met verschillende factoren. Allereerst kunnen de verschillen tussen de zelfstandigen en werknemers invloed hebben op hoe zij de vragen in de schaal 'eigen regie' interpreteren en beantwoorden. Daarnaast spelen contextuele factoren een rol. Zelfstandigen werken vaak in een andere context dan werknemers, met een hogere mate van autonomie en verantwoordelijkheid. Deze contextuele verschillen kunnen van invloed zijn op hoe zelfstandigen de vragen in de schaal 'eigen regie' ervaren en beoordelen. Verder kunnen subtiele verschillen in de formulering van de vragen en zinsstructuur tussen de DIX van TNO en de vragenlijst van SharePeople van invloed zijn. Deze verschillen kunnen leiden tot verschillende interpretaties en begripsniveaus bij zelfstandigen, wat op zijn beurt de betrouwbaarheid van de schaal 'eigen regie' kan verminderen. Tot slot zou het kunnen zijn dat de schaal in het geval van een grotere steekproef wel een goede betrouwbaarheid heeft. De betrouwbaarheid is op dit moment op basis van 101 respondenten net niet betrouwbaar.

Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om de schaal te herzien en aan te passen. Dit kan bijvoorbeeld door het herformuleren van de vragen, het verduidelijken van de zinsconstructies en het zorgvuldig selecteren van de specifieke aspecten van 'eigen regie' die relevant zijn voor zelfstandigen. Om deze aanpassingen te maken, zou het nuttig zijn om feedback te verkrijgen van deelnemers en experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid en zelfstandig ondernemerschap. Het uitvoeren van kwalitatieve interviews met zelfstandigen kan inzicht geven in hoe zij de term 'eigen regie' interpreteren en welke aspecten voor hen relevant zijn.

Representativiteit van de bedrijfstakken

Na de dataverzameling bleek dat de analyse met de vooraf gedefinieerde bedrijfstakken als aparte groepen niet haalbaar was vanwege het beperkte aantal respondenten in elke groep. Om de bedrijfstakken toch te kunnen analyseren, zijn de groepen samengevoegd. In het huidige onderzoek zijn de bedrijfstakken geclusterd tot twee groepen. Zelfstandigen

uit de landbouw, nijverheid en niet-commerciële dienstverlening vallen in groep 1, en zelfstandigen uit de commerciële dienstverlening vallen onder groep 2. Deze samenvoeging heeft als gevolg dat de kennis over de verschillen tussen bedrijfstakken momenteel beperkt is en dat de resultaten mogelijk een vertekend beeld geven. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat zelfstandigen uit de landbouw, nijverheid, commerciële dienstverlening en niet-commerciële dienstverlening van elkaar verschillen op verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid (Van der Torre et al., 2021). Door de samenvoegingen van groepen zijn de resultaten minder representatief voor de betreffende beroepsgroepen. Dit is mogelijk een oorzaak van het feit dat er geen verschillen zijn gevonden tussen de bedrijfstakken op de verschillende vragen over duurzame inzetbaarheid.

Uit de analyse blijkt dat de multivariate resultaten significant zijn, maar de univariate resultaten niet. Dit kan komen door de onderlinge correlatie tussen de variabelen in de dataset. In een MANOVA worden alle variabelen tegelijkertijd beschouwd en wordt gekeken naar de combinatie van variabelen om te bepalen of er een significant verschil is tussen de groepen. Dit betekent dat de multivariate analyse gevoelig is voor patronen en verschillen die zich voordoen wanneer meerdere variabelen samen worden genomen.

Aan de andere kant richt de univariate analyse zich op individuele variabelen, en bekijkt deze de verschillen tussen groepen op elke variabele afzonderlijk. Als er geen significante verschillen worden gevonden op de individuele variabelen, kan het zijn dat de variabiliteit tussen de groepen niet voldoende is om als significant te worden beschouwd op het niveau van elke afzonderlijke variabele.

Dit betekent dat hoewel de combinatie van variabelen in de multivariate analyse een significant verschil aantoont, de individuele variabelen mogelijk niet voldoende variabiliteit vertonen om op zichzelf als significant te worden beschouwd. Het kan zijn dat de verschillen tussen de groepen alleen duidelijk worden wanneer rekening wordt gehouden met de onderlinge samenhang en combinatie van variabelen, en niet wanneer elke variabele afzonderlijk wordt bekeken. Om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen de groepen is het mogelijk een aanvullende analyse uit te voeren, zoals een descriptieve discriminant analyse. Omdat de data twee groepen onderscheidt en 25 variabelen telt, zal er slechts één discriminantfunctie zijn. Vanwege het grote aantal variabelen is de interpretatie van de discriminantfunctie echter erg complex.

Het gebrek aan informatie over de verschillen tussen beroepsgroepen op duurzame inzetbaarheid kan worden aangepakt door het onderzoek aan te vullen met respondentinterviews. Deze kunnen bijdragen aan het verkrijgen van inzichten in de ervaringen en perspectieven van werknemers binnen verschillende bedrijfstakken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Verder kan SharePeople in vervolgonderzoek de steekproefomvang vergrootten en erop toezien dat er betekenisvolle groepen worden opgesteld waarvan de verwachting is dat ze ongeveer even veel mensen bevatten.

Hierbij is allereerst effectieve communicatie essentieel. Zo kan SharePeople de deelnemers benaderen op een persoonlijke en specifieke manier voor hun specifieke bedrijfstak. Door de communicatie af te stemmen op de kenmerken en behoeften van elke bedrijfstak, kunnen potentiële deelnemers zich meer betrokken voelen en eerder geneigd zijn om deel te nemen aan onderzoek.

Verder is een eenvoudig en gestroomlijnd aanmeldingsproces cruciaal om drempels voor deelname te verlagen. SharePeople moet ervoor zorgen dat het aanmeldingsproces snel en gemakkelijk is, met minimale inspanning voor de deelnemers. Het vereenvoudigen van formulieren en het minimaliseren van de tijd die nodig is om deel te nemen, kan de deelnamebereidheid vergroten.

Tot slot kan samenwerking met brancheorganisaties en andere belangrijke spelers deelnamebereidheid vergroten. Door partnerships aan te gaan met organisaties die nauw

verbonden zijn met de bedrijfstakken waarin potentiële deelnemers actief zijn, kan SharePeople de geloofwaardigheid en het vertrouwen versterken. Dit kan resulteren in een grotere acceptatie en deelname vanuit die specifieke bedrijfstakken.

5.3 Aanbeveling voor SharePeople Crowdability

Zelfstandigen lijken op enkele onderwerpen minder goed te scoren dan werknemers. Het advies voor SharePeople Crowdability is om hierop in te spelen bij het ontwikkelen van interventietools.

Aandacht naar werk-privé balans

Een van de onderwerpen waar zelfstandigen duidelijk minder goed op lijken te scoren is werk-privé balans. SharePeople kan verschillende maatregelen nemen om zelfstandigen te ondersteunen bij het verbeteren van hun werk-privé balans.

Ten eerste is het belangrijk om bewustwording te creëren over dit onderwerp. Dit kan met behulp van informatieve artikelen, nieuwsbrieven of workshops waarin de voordelen van een gezonde balans worden belicht en praktische tips worden gedeeld. Een andere mogelijkheid is het aanbieden van training en coaching aan zelfstandigen dóór zelfstandigen. SharePeople kan workshops, online cursussen of individuele coaching sessies organiseren waarin zelfstandigen concrete tools en strategieën krijgen aangereikt om hun werk-privé balans te verbeteren. Hierbij kan worden ingegaan op timemanagement, stressmanagement en het stellen van realistische doelen.

Verder is het advies door te gaan met het ontwikkelen van een netwerk en community waar zelfstandigen met elkaar in contact kunnen komen. Hier kunnen ze ervaringen delen en inspiratie vinden om een gezonde werk-privé balans te creëren. Het ontwikkelen van een community kan zelfstandigen het gevoel geven dat ze niet alleen staan in hun zoektocht naar balans. Het verder ontwikkelen van het platform Johan kan hier wellicht van toegevoegde waarde zijn. Dit platform kan interventies, webinars en expertblogs bevatten.

Verhelderen en stimuleren van duurzame inzetbaarheid

Het lijkt waardevol om 'inzetbaarheid' onder de aandacht te brengen bij zelfstandigen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat zelfstandigen zich wel verantwoordelijk voelen voor hun inzetbaarheid, maar zich momenteel niet actief bezighouden met het vergroten ervan. Dit komt ook naar voren in hun focus op het vinden van nieuwe opdrachten binnen hun eigen branche, terwijl ze niet verwachten aan het werk te kunnen in andere branches.

Een methode om zelfstandigen te begeleiden bij hun duurzame inzetbaarheid is door middel van een mentorprogramma. Hierbij worden ervaren zelfstandigen gekoppeld aan startende zelfstandigen, zodat de mentoren hun kennis en ervaring kunnen delen. Dit biedt startende zelfstandigen de mogelijkheid om te leren van anderen, waardevolle inzichten en advies te ontvangen, en zo hun inzetbaarheid te vergroten.

Verder kan loopbaancoaching worden ingezet om zelfstandigen te begeleiden hun inzetbaarheid te verhogen. Door middel van individuele gesprekken en begeleiding kan een loopbaancoach zelfstandigen helpen bij het identificeren van hun sterke punten, interesses en ambities, en ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van een loopbaanstrategie. Deze vorm van coaching stelt zelfstandigen in staat om hun loopbaan-pad te verkennen, nieuwe mogelijkheden te ontdekken en concrete stappen te zetten om hun inzetbaarheid te vergroten.

Tot slot kan er worden onderzocht of deelnemers via Johan of het SharePeople portaal met elkaar kunnen communiceren om informatie met elkaar uit te wisselen. Op deze manier kunnen zelfstandigen van elkaar leren, nieuwe inzichten opdoen en hun professionele netwerk uitbreiden, wat bijdraagt aan hun inzetbaarheid.

Informeren over het voorkomen van fysieke klachten

Zelfstandigen blijken gemiddeld slechter dan werknemers te scoren op het hebben van fysieke klachten, het gevoel het werk lichamelijk makkelijk aan te kunnen en het hebben van een gezonde leefstijl. SharePeople zou hiermee aan de slag kunnen door in te zetten op bewustwording en het aanbieden van gericht interventies.

Allereerst is educatie en bewustwording iets waarmee SharePeople de grootste invloed kan uitoefenen. SharePeople kan educatieve materialen, nieuwsbrieven of seminars aanbieden aan deelnemers om hen bewust te maken van de voordelen van een gezonde werkomgeving en levensstijl. Door informatie te verstrekken over gezonde gewoonten, ergonomie, stressmanagement en het belang van regelmatige pauzes, kan SharePeople deelnemers aanmoedigen om gezondere keuzes te maken. SharePeople kan deelnemers voorzien van toegang tot gezondheid gerelateerde bronnen, tools en online platforms die hen ondersteunen bij het verbeteren van hun gezondheid op het werk.

Daarnaast kan SharePeople richtlijnen en aanbevelingen verzamelen of opstellen met betrekking tot ergonomie op de werkplek, gespecificeerd voor verschillende beroepen en sectoren. Hierbij kan het gaan om het verstrekken van informatie over juiste zithouding, het vermijden van repetitieve bewegingen en het bevorderen van een gezonde werkhouding. Deze richtlijnen kunnen worden gedeeld via online platforms, nieuwsbrieven of bijeenkomsten.

Tot slot zou SharePeople workshops kunnen organiseren voor zelfstandigen om hen bewust te maken van gezondheids- en veiligheidskwesties op de werkplek. Deze workshops kunnen onderwerpen bevatten zoals het tillen van zware voorwerpen, het voorkomen van letsels door herhaalde bewegingen en het omgaan met gevaarlijke stoffen. Het verstrekken van praktische tips en technieken kan zelfstandigen helpen om hun werk fysiek beter aan te kunnen. Hierbij zou de focus moeten liggen op nieuwe innovatieve oplossingen. Denk bijvoorbeeld aan een spraakbesturingssysteem zodat mensen die vaak achter de computer werken, hun computer ook op afstand kunnen hanteren.

6 Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.
- Blatter, B. (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief: inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Geraadpleegd op 20 april 2023, van <http://resolver.tudelft.nl/uuid:07cec091-2e5b-438a-ab27-285c47c9688e>.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current directions in psychological science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US eBooks. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>.
- Derks, D., Van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>.
- De heus, P. (2022). *Psychometrics workbook 2022 – 2023*. Universiteit Leiden. [Reader Minor].
- Dorenbosch, L. W., Sanders, J., & Blonk, R. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: een dynamisch perspectief*. Geraadpleegd op 24 mei 2023, van <http://resolver.tudelft.nl/uuid:d77be18a-2ae3-4e8c-b2f3-2354a944454a>.
- 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>.

- 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*. TNO/CBS. Geraadpleegd op 15 april 2023, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2020/>.
- Huber, M. E., Knottnerus, J. A., Green, L. E., Van Der Horst, H., Jadad, A. R., Kromhout, D., Leonard, B. R., Lorig, K., Loureiro, M. I., Van Der Meer, J., Schnabel, P. A., Smith, R. J. E., Van Weel, C., & Smid, H. (2011). *How should we define health?* BMJ, 343(4163). <https://doi.org/10.1136/bmj.d4163>.
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546. <https://doi.org/10.1136/oem.58.8.546>.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3–7. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.060>.
- Koopmans, L., Brouwer, C., & De Vroome, E. M. M. (2022). *Duurzame InzetbaarheidsindeX (DIX)*. Geraadpleegd op 2 april 2023, van <http://resolver.tudelft.nl/uuid:3846d419-2e8e-4559-9e85-2f7419522d77>.
- 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-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>.
- Luthans, F. (2002). The need and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S. J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *The American journal of managed care*, 13(4), 211–217.
- Metselaar, E.E., & Cozijnsen, A.J. (2002). *Van weerstand naar veranderingsbereidheid*. Heemstede: Holland Business Publications.

- Myers, N. D., Ahn, S., & Jin, Y. (2011). Sample size and power estimates for a confirmatory factor analytic model in exercise and sport: A Monte Carlo approach. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(3), 412-423. <https://doi.org/10.1080/02701367.2011.10599773>.
- Osagie, E. R., Wielenga-Meijer, E. G., Dettalle, S., & De Lange, A. H. (2019). Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties. *Tijdschrift voor HRM*, 22(1), 42-73. <https://doi.org/10.5117/thrm2019.1.osag>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17(2). <https://doi.org/10.5117/2004.017.002.002>.
- SER. (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties* (Publicatienr. 09/02). Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SharePeople. (2023). *Homepage*. Geraadpleegd op 10 april 2023, van <https://www.sharepeople.nl>.
- Stichting van de Arbeid. (2020). *Keuze voor zekerheid. Geraadpleegd op 5 april 2023, van <https://www.stvda.nl/nl/publicaties/aov-zelfstandigen-voorstel>*
- Ter Berg, J., & Schothorst, Y. (2019). *ZZP'ers en hun gedrag ten aanzien van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen* (Nr. H6775). Kantar Handelsregister Amsterdam. Geraadpleegd op 24 april 2023, van <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=9acc78ed-621d-42e0-8978-53ddf0227c1f&title=ZZP%E2%80%99ers%20en%20hun%20gedrag%20ten%20aanzien%20van%20arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.%20Kwalitatief%20onderzoek%20ten%20behoefte%20van%20het%20ministerie%20van%20Sociale%20Zaken%20Werkgelegenheid.pdf>
- Thijssen, J., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183
- Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2016). *De duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: Een overzicht*. *Gedrag & Organisatie*, 29(1), 3-27.

- Van den Heuvel, S., G, G., Bouwhuis, S., & Niks, I. (2018). *Study on transitions in employment, ability and motivation (STREAM): methodologisch rapport* (2010-2017). <http://resolver.tudelft.nl/uuid:b6e12117-8712-49c5-9ffb-413740758329>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van der Klink, J.J.L., Brouwer, S., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Van der Wilt, G.J. & Zijlstra, F.R.H. (2010). *Duurzaam inzetbaar: werk als waarde*. 's-Gravenhage: ZonMw.
- Van der Torre, W., & Dirven, H. J. (2016). Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32(3). <https://doi.org/10.5117/2016.032.003.002>.
- Van der Torre, W., Lautenbach, H., Van de Ven, H. A., Janssen, B. J. M., De Vroome, E. M. M., Janssen, B., Ramaekers, M. M. M. J., & Hooftman, W. E. (2021). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021*. TNO en Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 11 maart 2023, van <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/07/ZEA-2021-Methodologie-en-globale-resultaten.pdf>.
- Van Vuuren, T., Caniels, M. C., & Semeijn, J. H. (2011). *Sustainable employability and lifelong learning*. *Gedrag en Organisatie*, 24(4), 357-374.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s12498-017-0138-9>.
- Vos, F.S.M., & de Jong, T. (2014). *DIX Verantwoordingsrapport*. TNO.
- VVD, D66, CDA, & ChristenUnie. (2021, 15 december). *Coalitieakkoord 2021 – 2025: Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst*. Geraadpleegd op 15 mei 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/01/10/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>.

Bijlage 1: Vooraankondiging



48 views

sharepeople_crowdsurance 🤗 Gezondheid staat bij mij op één! Bij jou toch ook? Maar hoe combineer jij dat met jouw business.

Tijdens mijn afstudeerstage doe ik onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers. Wat bevordert of belemmert jou om gezond te (blijven) ondernemen?
Oftewel waar krijg je stress van en hoe laad je op?

👉 Deze en nog een aantal vragen ontvang je binnenkort als deelnemer van SharePeople. En zullen een belangrijke bijdrage leveren aan de preventie van ziekte én begeleiding bij arbeidsongeschikte zzp'ers door SharePeople Crowdability - *meer dan een arbodienst*.

Help jij @daniellekokk - en dus ook jezelf 😊

#stage #afstuderen #student #aov #zzp
#ondernemen #toegepastepsychologie #studie
#onderzoek

Bijlage 2: Deelname mail



Beste <<First Name>>

Goed voor jezelf zorgen is belangrijk, zeker als ondernemer
Maar, hoe dat je dat? Hoe laad jij jezelf op en wat geeft je stress?

Ontdek hoe het staat met jouw duurzame inzetbaarheid

We nodigen je graag uit om de Duurzame Inzetbaarheidsindex voor Zelfstandig Ondernemers (DIX-ZO) in te vullen. Dit is een vragenlijst speciaal ontwikkeld voor ondernemers om inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid, nu en in de toekomst. **Doe je mee?**

Dit levert het je op:

- Waardevolle inzichten over jouw inzetbaarheid.
- Verbeterpunten waar je direct mee aan de slag kunt.
- **Een gratis en vrijblijvend adviesgesprek** met één van onze adviseurs werkvermogen. Een luisterend oor of advies om met nieuwe energie aan de slag te gaan!

Vul de vragenlijst in

SharePeople Crowdability

Met SharePeople Crowdability ondersteunen we onze deelnemers op het gebied van ziektebegeleiding, maar we helpen ook met gezond ondernemen. Wij gebruiken de resultaten van dit onderzoek voor de ontwikkeling van de juiste tools en begeleiding om de SharePeople community te ondersteunen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en werkvermogen. Gegevens worden uiteraard anoniem verwerkt.

Hoe werkt het?

De vragenlijst bieden we aan via het online platform Johan.nl. Je kunt hier in 3 stappen een account aanmaken of inloggen met een bestaand account. Kom je er niet uit? Lees [hier](#) hoe je een Johan account aanmaakt.

Let Op! Alleen SharePeople deelnemers hebben toegang tot het portaal. Vul daarom het e-mailadres in dat bekend is bij SharePeople.

Samen werken we aan duurzame inzetbaarheid. Doe ook mee!

Heb je nog vragen? Stuur mij een [e-mail](#).



Daniëlle Kok

Bijlage 3: Deelname mail nieuwsbrief



Beste Daniëlle,

Wil jij mee profiteren van onze snelle groei? Dan is dit het moment!

Je bent al deelnemer van SharePeople. Maar, wist je dat je ook lid kunt worden van de SharePeople Coöperatie u.a.? Als coöperatielid praat je mee over onze plannen en deel je mee in de winst.

Word Coöperatielid

Waarom lid worden van de SharePeople Coöperatie?

👉 **AOV wordt wellicht verplicht** 80% procent van de zzp'ers heeft nog niets geregeld. Dat biedt een enorme kans.

👉 SharePeople heeft de beste AOV oplossing

Hoe de uitwerking van de verplichte AOV plannen ook zal zijn, SharePeople heeft de kans om het beter en/of goedkoper te doen dan de traditionele verzekeraars en/of het UWV.

👉 SharePeople is winstgevend

In 2022 hebben we voor het eerst (een kleine) winst gemaakt. En onze groei zet onverminderd door. Die winst of waardebijdrage laten we ten goede komen aan de SharePeople Coöperatielieden. 🍷🍷

Wees er snel bij, want op = op 🕒

Momenteel kan iedere SharePeople deelnemer lid (oftewel mede-eigenaar) van de SharePeople Coöperatie u.a. worden. Dit doe je door lidmaatschapsrechten te kopen op het sharefunding-platform Eyevestor. Op mijn.sharepeople.nl vraag je een Eyevestor-account aan.

Word Coöperatielid

Heb je vragen of opmerkingen? [Laat het ons weten. We helpen je graag!](#)

Fijne dag!



Cosmas Blaauw

p.s. Heb je de DIX-ZO al gedaan? Zie hieronder 📌

Daniëlle, wat wordt jouw volgende stap als ondernemer?

Of je nu je onderneming flink wilt uitbreiden of het juist rustiger aan wilt doen: er is altijd een volgende stap. Maar waar begin je? En wat past nou écht bij jou?

Om je hierbij te helpen ontwikkelden wij een vragenlijst speciaal voor zzp'ers: de DIX-ZO. Interesse?

Stuur mij de vragenlijst

Bijlage 4: Indeling van de zes schalen van de DIX

Schaal	Item code	Item naam
Lichamelijke klachten	G3.1	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw nek?
	G3.2	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw schouders?
	G3.3	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw armen of ellebogen?
	G3.4	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw polsen of handen?
	G3.5	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw rug?
	G3.6	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw heupen, benen, knieën of voeten?
Actief leren	V3.1	In mijn werk probeer ik steeds weer nieuwe dingen te leren
	V3.2	Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen
	V3.3	In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren
	V3.4	Ik houd mijn kennis en wat ik kan up-to-date
Presteren	HF3.1	Het halen van deadlines (werkopdrachten) gaat mij makkelijk af
	HF3.2	De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af
	HF3.3	Ik presteer goed in mijn werk
Eigen regie	PL1.0	Ik vind het voor mijn werk de komende jaren belangrijk om mijn inzetbaarheid te verbeteren
		<i>(Inzetbaarheid is de mate waarin je lichamelijk en geestelijk in staat bent om je werkzaamheden uit te voeren)</i>
	PL1.1	Ik ben nu bezig met het vergroten van mijn inzetbaarheid
	PL1.2	Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid in de toekomst op peil te houden
	PL1.3	Ik denk na over hoe mijn werk de komende vijf jaar kan veranderen
	PL1.4	Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren
	PL1.5	Ik heb de middelen om te werken aan mijn inzetbaarheid
		<i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>
	PL1.6	Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid
Veerkracht	PL2.1	Ik kan goed omgaan met spanning op het werk
	PI2.2	Ik kan goed omgaan met werkdruk
	PI2.3	Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk
Veranderen	PL3.1	Ik kan mij makkelijk aanpassen als de taken of verantwoordelijkheden in mijn werk veranderen
	PL3.2	Ik kan makkelijk veranderen als er ontwikkelingen in de markt en/of mijn doelgroep zijn.

Bijlage 5: DIX-vragenlijst voor zelfstandigen

De blauwe tekst in deze bijlage is aangepast ten opzichte van de originele DIX van TNO (Koopmans et al., 2022).



Gefeliciteerd! Jij bent één van de eerste zzp'er die deze Duurzame Inzetbaarheidsindex Zelfstandig Ondernemers (DIX-ZO) invult. Deze tool hebben wij afgelopen tijd ontwikkeld, dit is onze eerste pilot. Jouw input en feedback op deze pilot zijn van grote waarde! Nadat je de DIX-ZO hebt ingevuld kom je op een resultatenpagina. In de toekomst vind je hier verschillende tools en tips die gebaseerd zijn aan jouw resultaten. Je kan dan zelf met jouw duurzame inzetbaarheid aan de slag.

Het invullen van de vragen duurt ongeveer 10 minuten. We raden je aan de DIX-ZO in één keer in te vullen. Mocht je toch onderbroken worden kan je de vragen later hervatten. Na het invullen van de vragen krijg je direct een overzicht van jouw resultaten. Deze kan jij alleen inzien! *

*SharePeople gebruikt de gemiddelde resultaten van alle deelnemers (geanonimiseerd) om SharePeople Crowdability verder te ontwikkelen. In deze ontwikkelingen ligt de nadruk op ziektepreventie en begeleiding bij ziekte.





Welkom bij de Duurzame Inzetbaarheidsindex Zelfstandig Ondernemers

Past jouw werk nu en in de toekomst bij jou?

Werken aan ontwikkeling en inzetbaarheid wordt steeds belangrijker. Maar wat houdt dat eigenlijk in en waar te beginnen? Duurzame inzetbaarheid gaat over de mate waarin het werk nu en in de toekomst bij je past.

Deze vragenlijst is een mooie stap om hier inzicht in te krijgen. Het invullen van de DIX-ZO kost ongeveer 10 minuten. Je kan vragen verwachten die gaan over wie jij bent als ondernemer, jouw gezondheid, je kennis en kunde, werkplezier, werk-privé balans en (persoonlijke) ontwikkeling. En het mooie is: na het invullen van deze scan krijg je direct een overzicht van jouw antwoorden! In de toekomst vind je in dit portaal ook nog eens meer uitleg en tips die jou kunnen helpen om met plezier aan het werk te zijn en blijven.

[Starten](#)

Achtergrondkenmerken

Iedere ondernemer is uniek!

We willen graag een beeld krijgen van ondernemers. Iedere ondernemer is uniek. Om toch meer duidelijkheid te krijgen wie 'de ondernemer' is, starten we met een aantal achtergrondvragen.



[Beantwoord vragen](#)

A1 - Geslacht	Ik ben...	Vrouw Man Anders
A2 - Leeftijd	Mijn leeftijd is...	Open antwoord
A3 - Bedrijfstak	Ik werk het meeste in de volgende bedrijfstak	1. Landbouw, bosbouw en visserij 2. Industrie 3. Bouwnijverheid 4. Groot- en detailhandel 5. Vervoer en opslag 6. Horeca 6. Informatie en communicatie 7. Financiële instellingen 8. Zakelijke dienstverlening en onroerend goed 9. Openbaar bestuur 10. Onderwijs 11. Gezondheids- en welzijnszorg 12. Cultuur, sport en recreatie, overige dienstverlening
A4 - Opleidingsniveau	Mijn hoogst afgeronde opleiding is...	Basisonderwijs VMBO, MBO, AVO onderbouw MBO 2, 3 en 4 HAVO, VWO HBO, WO-bachelor HBO- master, WO-master, postdoctoraal Anders
A5 - Medewerkers	Hoeveel medewerkers heb je in dienst?	Ik heb geen medewerkers in dienst 1-4 medewerkers 5-9 medewerkers 10-19 medewerkers 20-49 medewerkers 50-99 medewerkers 100 medewerkers of meer
A6 - Actief ondernemer (NIEUW)	Hoeveel uren (gemiddeld) per week ben je als ondernemer actief	Minder dan 24 uur Tussen 24 en 36 uur meer dan 36 uur
A7 - Contact opnemen (NIEUW)	Mogen wij naar aanleiding van de DIX-ZO eventueel contact met jou opnemen zodat we SharePeople Crowdability verder kunnen verbeteren?	Ja natuurlijk! Nee, liever niet

Onderdeel 1/8 | Gezondheid

Als je goed in je vel zit kan je beter ondernemen!



Tegenwoordig zie je overal campagnes en advertenties die gaan over gezondheid. Je zou er moe van kunnen worden 😊. Toch wordt er met een reden zo veel aandacht besteed aan dit thema. Want als je goed in je vel zit kan je beter ondernemen! Daarom stellen we je 13 vragen over gezondheid.

Beantwoord vragen

		Heel slecht				Heel goed						
G1.1 Algemene gezondheid	Hoe is het over het algemeen met jouw gezondheid?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G2.1 Bewegen	Hoeveel dagen in de week beweeg je minimaal 30 minuten? <i>Bewegen moet minstens zo inspannend zijn als stevig doorlopen.</i>	1	2	3	4	5	6	7	dagen			
		Nooit				meerdere keren, langdurig						
G3.1 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw nek?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.2 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw schouders?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.3 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw armen of ellebogen?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.4 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw polsen of handen?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.5 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw rug?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G3.6 Lichamelijke klachten	Heb je last (pijn, ongemak) van jouw heupen, benen, knieën of voeten?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G4.1 BMI	Wat is jouw lengte?	Antwoord in cm										
G4.2 BMI	Wat is jouw gewicht?	Antwoord in kg										
		Nooit				Elke dag						
G5.1 Vermoeidheid	Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
G6.1 Pauzes	Ik neem een lunchpauze op een werkdag	Nee Ja, soms Ja, regelmatig										
G6.2 Pauzes	Tijdens mijn werkdag neem ik ook andere korte pauzes	Nee Ja, soms Ja, regelmatig										

Onderdeel 2/8 | Weten en kunnen

Je bent een leven lang aan het leren!

Soms denken we misschien dat we uitgeleerd zijn. Toch komen we er tijdens het ondernemen vaak achter dat we een leven lang leren. De volgende 6 vragen gaan over jouw kennis en wat je kan. Kies het antwoord dat het beste bij jou past



Beantwoord vragen

Weten en kunnen												
		Helemaal mee oneens helemaal mee eens										
V1 Kennis en kunnen	Ik weet en kan genoeg om mijn werk goed te doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
V2 Talenten gebruiken	Ik kan mijn talenten goed gebruiken in mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
V3.1 actief leren	In mijn werk probeer ik steeds weer nieuwe dingen te leren <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
V3.2 actief leren	Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
V3.3 actief leren	In mijn werk zoek ik mensen op waarvan ik iets kan leren <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
V3.4 actief leren	Ik houd mijn kennis en wat ik kan up-to-date <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Onderdeel 3/8 | Werkplezier

Doe je eigenlijk wel waar je gelukkig van wordt?

Hoeveel plezier haal jij uit je onderneming? Als je iets van je werkzaamheden verwacht dat geen werkelijkheid wordt kan er een mismatch ontstaan. Het is daarom belangrijk regelmatig stil te staan bij jouw werkplezier. Doe je eigenlijk wel waar je gelukkig van wordt? De volgende 11 vragen helpen je hierover na te denken.

Je krijgt 5 vragen met betrekking tot de waarde die jij geeft aan aspecten uit je werk. Gevolgd door 6 stellingen waar je mag aangeven in hoeverre je het ermee eens bent.



Beantwoord vragen

		Heel onbelangrijk Heel belangrijk									
M1.1 belang werk	Geld verdienen <i>Hoe belangrijk vind je dit in je werk?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M1.2 belang werk	Status <i>Hoe belangrijk vind je dit in je werk?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M1.3 belang werk	Mijzelf kunnen ontwikkelen <i>Hoe belangrijk vind je dit in je werk?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M1.4 belang werk	Contact met anderen <i>Hoe belangrijk vind je dit in je werk?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M1.5 belang werk	Iets bijdragen aan de maatschappij <i>Hoe belangrijk vind je dit in je werk?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Helemaal oneens Helemaal eens									
M2 Werktevredenheid	Ik ben heel tevreden met mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M3 Werkplezier	Ik ben enthousiast over mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M4 Betrokkenheid bij klanten	Ik voel me betrokken bij mijn opdrachtgevers/klanten <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M5.1 Werkklimaat	Ik voel me veilig om fouten te maken in mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M5.2 Werkklimaat	Ik vind het makkelijk om hulp te vragen in mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
M5.3 Werkklimaat	Ik voel me op mijn gemak problemen tijdens werk te bespreken <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Onderdeel 4/8 | Werk-privé balans

Hoe jongleer jij door het leven?

Hoe balanceer jij tussen je werk en privé? Misschien ben je iemand die graag altijd met werk bezig is. Of zet je het liefste de telefoon om stipt vijf uur uit. Hoe jongleer jij door het leven? De volgende 5 vragen helpen je hierover na te denken.



Beantwoord vragen

		Helemaal oneens Helemaal eens									
W1.1 Werk-privé balans	Ik kan mijn werk en privéleven goed combineren <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W2.1 Privé missen of verwaarlozen	Ik mis of verwaarloos sport, hobby of familieactiviteiten door mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W3.1 Werk missen of verwaarlozen	Ik mis of verwaarloos mijn werk door sport, hobby of familieactiviteiten <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W4.1 Financiële situatie	Wat is op dit moment de financiële situatie van jouw huishouden? Mijn huishouden heeft...	veel geldtekort een beetje geldtekort precies rond een beetje geld over veel geld over									
W4.2 Financiële situatie (NIEUW)	Hoe ervaar jij dit moment de financiële situatie van jouw onderneming?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
W5 Mantelzorg	Geef je mantelzorg? Mantelzorg is de zorg die je geeft aan een bekende uit jouw omgeving die voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is.	Nee Ja, minder dan 8 uur per week Ja, tussen 8 en 12 uur per week Ja, 12 uur per week of meer									

Onderdeel 5/8 | Jouw presteren nu

Je bent altijd in beweging...

Als ondernemer krijg je regelmatig te maken met verassingen. Je bent altijd in beweging en moet ervoor zorgen dat je paraat staat. De volgende 8 vragen gaan over hoe je op dit moment je werk kan uitvoeren.



Beantwoord vragen

		Helemaal oneens Helemaal eens									
HF1 Fysiek werkvermogen	Ik kan het werk lichamelijk makkelijk aan en ervaar geen fysieke klachten <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF2 mentaal werkvermogen	Ik kan het werk mentaal makkelijk aan. Ik kan goed omgaan met bijvoorbeeld emotionele reacties van klanten/cliënten, veel verantwoordelijkheid, erg ingewikkeld werk of een hoge werkdruk. <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF 3.1 presteren	Het halen van deadlines (werkopdrachten) gaat mij makkelijk af <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF3.2 presteren	De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF3.3 presteren	Ik presteer goed in mijn werk <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF4 productiviteitsverlies	Ik ben wel aan het werk maar door omstandigheden (privé of in het werk) kan ik mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HF5 Ziekte	* Hoeveel werkdagen ben je, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting ziek/arbeidsongeschikt geweest? Tel alleen de dagen waarop je normaal gesproken zou werken.	Aantal dagen									
HF6 Arbeidsongeschikt (NIEUW)	Ben je op dit moment (deels) arbeidsongeschikt?	Nee, ik ben volledig aan het werk Ja, ik ben deels arbeidsongeschikt Ja, ik ben volledig arbeidsongeschikt									

Onderdeel 6/8 | Persoonlijk leiderschap

Jij bent een leider..

Hoe zorg je er als ondernemer voor dat je je werk kan blijven uitvoeren? Ook wanneer er veranderingen zijn in de markt, je beroepssector of in je persoonlijke wensen en behoeften. De volgende 12 vragen helpen je hierover na te denken. Kies het antwoord aan dat het beste bij jou past.



Beantwoord vragen

		Helemaal oneens Helemaal eens									
PL1.0 Eigen regie (NIEUW)	Ik vind het voor mijn werk de komende jaren belangrijk om mijn inzetbaarheid te verbeteren (<i>Inzetbaarheid is de mate waarin je lichamelijk en geestelijk in staat bent om je werkzaamheden uit te voeren</i>) In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.1 Eigen regie	Ik ben nu bezig met het vergroten van mijn inzetbaarheid In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.2 Eigen regie	Ik vind het belangrijk om mijn inzetbaarheid in de toekomst op peil te houden In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.3 Eigen regie	Ik denk na over hoe mijn werk de komende vijf jaar kan veranderen In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.4 Eigen regie	Ik weet hoe ik mijn inzetbaarheid kan verbeteren In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.5 Eigen regie	Ik heb de middelen om te werken aan mijn inzetbaarheid In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL1.6 Eigen regie	Ik vind dat ik zelf verantwoordelijk ben voor mijn inzetbaarheid In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL2.1 Veerkracht	Ik kan goed omgaan met spanning op het werk In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL2.2 Veerkracht	Ik kan goed omgaan met werkdruk In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL2.3 Veerkracht	Ik kan goed omgaan met tegenslagen op het werk In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL3.1 Veranderen	Ik kan mij makkelijk aanpassen als de taken of verantwoordelijkheden in mijn werk veranderen In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PL3.2 Veranderen	Ik kan makkelijk veranderen als er ontwikkelingen in de markt en/of mijn doelgroep zijn. In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Onderdeel 7/8 | Jouw presteren in de toekomst

Hoe ziet jouw leven over een paar jaar uit?

Wellicht ben je er nu nog niet mee bezig, maar misschien ziet jouw leven of werk er over een paar jaar heel anders uit. Met de volgende vragen willen we je uitnodigen hier eens over na te denken.



Beantwoord vragen

TF1 Toekomst	Denk je over 3 jaar nog als ondernemer aan het werk te zijn?	Ja nee Weet ik niet									
		Helemaal oneens Helemaal eens									
TF2.1 Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF2.1A Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat ik mijn werk mentaal te zwaar zal vinden <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF2.2 Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat mijn kennis en wat ik kan verouderd zijn <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF2.3 Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat ik het werk wat ik nu doe minder leuk vindt. <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF2.4 Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat mijn werk erg veranderd zal zijn <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF2.5 Toekomstig functioneren	Over drie jaar denk ik dat mijn werk niet meer bestaat <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF3 Doorwerken	Denk je dat je kan doorwerken tot je pensioen?	Ja nee weet ik niet									
		Helemaal oneens Helemaal eens									
TF4.1 Interne employability	Ik kan als ondernemer makkelijk nieuwe opdrachten vinden binnen mijn branche <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TF4.2 Externe employability	Ik kan als ondernemer makkelijk nieuwe opdrachten vinden buiten mijn branche <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Onderdeel 8/8 | Factoren die jouw werk bemoeilijken

Welke factoren kunnen verbeterd worden?

Soms bent je wel in staat je werk te doen, maar zijn er verschillende dingen die het werk belemmeren. Met de volgende vragen willen we je uitnodigen hierover na te denken. In welke mate ben je het met deze vragen eens?



		Nooit					Elke dag				
B1 Belemmerende factoren	Ik ervaar spanningen in mijn privéleven <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2 Belemmerende factoren	Ik heb een ongezonde leefstijl <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B3 Belemmerende factoren	Door de zorgtaken voor mijn kind(eren) ik kan mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B4 Belemmerende factoren	Ik kan door het geven van mantelzorg mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B5 Belemmerende factoren	Mijn werk kan ik minder goed doen door files, vertragingen in het verkeer of lange woon-werkafstand <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B6 Belemmerende factoren	Door geldzorgen kan ik mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B7 Belemmerende factoren	Ik kan mijn werk minder goed doen door gebrek aan kennis en vaardigheden <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B8 Belemmerende factoren	Mijn werk kan ik minder goed doen door een verminderde gezondheid <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B9 Belemmerende factoren	Door beperkte motivatie ik kan mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B10 Belemmerende factoren	Mijn werk kan ik minder goed doen door storingen in apparatuur of systemen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B11 Belemmerende factoren	Ik kan mijn werk minder goed doen door onnodig overleg/vergaderen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B12 Belemmerende factoren	Door onnodig veel administratie kan ik mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B13 Belemmerende factoren	Mijn werk kan ik minder goed doen door één of meerdere collega's die slecht presteren <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B14 Belemmerende factoren	Door een opdrachtgever en/of klant die slecht presteert kan ik mijn werk minder goed doen <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B15 Belemmerende factoren	Ik kan mijn werk minder goed doen door veel afleiding <i>In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B16 Belemmerende factoren	Door de inrichting van mijn (thuis)werkplek kan ik mijn werk minder goed doen <i>Denk hierbij aan bijvoorbeeld een incomplete werkuitrusting. In welke mate ben je het eens met deze uitspraak?</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B17 Belemmerende factoren	Mijn werk kan ik minder goed doen door overgangsklachten	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Jouw persoonlijk overzicht



Hieronder zie je jouw antwoorden op de DIX-ZO. Op elke score kun je doorklikken voor een korte uitleg. Nou zijn wij heel benieuwd: herken je wat je in de antwoorden ziet? En zijn er dingen waar je mee aan de slag zou willen?

Omdat je de test hebt gedaan kan je een gesprek inplannen met een van onze adviseurs werkvermogen. Samen kunnen we kijken hoe we je het beste kunnen helpen. Voor een luisterend oor of advies op maat om met nieuwe energie aan de slag te gaan kan je een mail sturen naar werkvermogen@crowdability.nl.