

# HANDLEIDING

## Maastrichts Instrument voor Duurzame Inzetbaarheid



Inge Houkes & Angelique de Rijk

Versie mei 2017

© Vakgroep Sociale Geneeskunde, Universiteit Maastricht

---



## Achtergrond en toelichting voor werkgevers

---

De MAISE (Maastrichts Instrument for Sustainable Employability) is een instrument waarmee op eenvoudige en snelle wijze het werknemersperspectief op duurzame inzetbaarheid in kaart kan worden gebracht. Het instrument meet de duurzame inzetbaarheid van werknemers, de betekenis van duurzame inzetbaarheid volgens werknemers, en de determinanten (achterliggende factoren) van duurzame inzetbaarheid. Het instrument brengt ook in kaart wie volgens de werknemer verantwoordelijk is voor duurzame inzetbaarheid en de determinanten daarvan.

### ***Structuur en doel van de MAISE***

De MAISE bestaat uit 5 onderwerpen, gemeten met 12 korte vragenlijsten en één losse vraag. De onderwerpen zijn:

1. Betekenis van duurzame inzetbaarheid volgens de werknemer (2 vragenlijsten);
2. Mate van duurzame inzetbaarheid van de werknemer (2 vragenlijsten);
3. Factoren die volgens de werknemer bepalend zijn voor zijn of haar duurzame inzetbaarheid (determinanten, 4 vragenlijsten);
4. Verantwoordelijkheid voor de determinanten van duurzame inzetbaarheid (4 vragenlijsten);
5. Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid (1 vraag).

De vragenlijst voor onderwerpen 1, 3, 4 en 5 kunnen worden gebruikt om werknemersopvattingen over duurzame inzetbaarheid en de verantwoordelijkheid daarvoor in kaart te brengen. Deze set instrumenten kan ingezet worden in een needs assessment. De resultaten van deze needs assessment kunnen worden gebruikt om interventies te ontwikkelen die passen bij de werknemersopvattingen over duurzame inzetbaarheid en verantwoordelijkheid. De vragenlijsten voor onderwerp 1 geven een algemene indruk van de betekenissen die de werknemer geeft aan duurzame inzetbaarheid. De vragenlijsten voor onderwerp 2 brengen de mate van duurzame inzetbaarheid van de werknemer in kaart. De vragenlijsten voor onderwerp 3 meten de factoren die volgens de werknemer bijdragen aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid. De vragenlijsten van de onderwerpen 4 en 5 meten de opvattingen van de werknemer over wie verantwoordelijk is voor (determinanten van) duurzame inzetbaarheid.

De vragenlijsten voor onderwerp 2 kunnen worden gebruikt om de effectiviteit van interventies of programma's ter versterking van duurzame inzetbaarheid te evalueren. Deze twee vragenlijsten geven dan een algemene indruk van de mate van duurzame inzetbaarheid van de werknemer en eventuele veranderingen daarin. Het is ook mogelijk om de vragenlijsten voor onderwerp 3 in te zetten in een dergelijke effectevaluatie om wat preciezer na te gaan in welke determinanten van duurzame inzetbaarheid veranderingen zijn opgetreden.

Achteraan in de MAISE hebben wij ook de vragenlijst Vitaliteit (afkomstig uit de UBES, de Utrechtse Bevolgenheidsschaal) opgenomen. U kunt de score van uw medewerkers voor

onderwerp 2 van de MAISE combineren met de score op de vragenlijst voor Vitaliteit en zo een vollediger beeld krijgen van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van uw medewerkers.

Tot slot wordt in de MAISE gevraagd naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Deze gegevens zijn nodig indien u subgroepanalyses wilt laten uitvoeren, en voor het eventueel koppelen van vragenlijsten van verschillende meetmomenten indien u de MAISE wilt gebruiken in een evaluatieproject.

### ***Wijze van afnemen***

Het instrument bestaat uit 12 vragenlijsten en één aparte vraag (item). Het instrument kan schriftelijk of digitaal worden afgenomen en het invullen kost slechts 10-15 minuten. Vrijwel alle vragen worden beantwoord op een 5-punts schaal.

Op de pagina's 7-17 van deze handleiding vindt u de complete MAISE vragenlijst, inclusief een toelichting en invulinstructie voor uw werknemers. Deze is zo vormgegeven dat u deze lijst ten behoeve van de afname in uw organisatie zelf kunt kopiëren.

### ***Scores berekenen***

In verband met de vertrouwelijkheid van de gegevens en een zinvolle vergelijking met normscores moeten minimaal 10 werknemers de MAISE hebben ingevuld. Anders kunt u beter niet overgaan tot het trekken van conclusies uit de berekende scores. Wel kunt u bij kleinere aantallen de vragenlijsten gebruiken om inzicht te krijgen in welke onderwerpen uw werknemers belangrijker vinden dan andere onderwerpen, door te kijken naar de vragen met de hoogste scores.

Items met **R** erachter moeten eerst worden omgescoord (1 => 5; 2 => 4; 3 => 3; 4 => 2; 5 => 1). Dit kunt u bijvoorbeeld doen door met een rode pen de omgescoorde waarde te omcirkelen (ervan uitgaande dat de werknemer een blauwe of zwarte pen heeft gebruikt). Indien u dat duidelijker vindt kunt u alle overige scores die de werknemer heeft ingevuld ook met rood accentueren.

Vervolgens kunt u voor elke werknemer per vragenlijst het gemiddelde berekenen door de scores van alle items in de vragenlijst op te tellen en te delen door het aantal items in de desbetreffende vragenlijst. U kunt beter geen gemiddelde berekenen als een werknemer niet alle vragen uit een vragenlijst heeft beantwoord. De gemiddelde scores per werknemer per vragenlijst schrijft u op de lijst van elke werknemer, en neemt u vervolgens over in de verzameltabel (tabel 1). Met de verzameltabel kunt u de gemiddelde scores per MAISE vragenlijst voor de gehele groep berekenen. Deze berekeningen kunt u handmatig uitvoeren, maar u kunt de verzameltabel en de uit te voeren berekeningen ook overnemen in Excel.

**Tabel 1. Verzameltabel MAISE scores**

<b>VRAGENLIJST →</b>	<b>1A</b>	<b>1B</b>	<b>2A</b>	<b>2B</b>	<b>3A</b>	<b>3B</b>	<b>3C</b>	<b>3D</b>	<b>Vitaliteit</b>	<b>4A</b>	<b>4B</b>	<b>4C</b>	<b>4D</b>	<b>5</b>
<b>Werknemer ↓</b>														
Werknemer 1														
Werknemer 2														
Werknemer 3														
Werknemer 4														
Werknemer 5														
Werknemer 6														
Werknemer 7														
Werknemer 8														
Werknemer 9														
Werknemer 10														
Werknemer ...														
<b>Gemiddelde groepsscore*</b>														
<b>Betekenis groepsscore**</b>														

\* De gemiddelde groepsscore berekent u door de scores van alle werknemers op te tellen en te delen door het aantal werknemers.

\*\* Voor de vragenlijsten 1a tot en met 3d en vitaliteit geeft u hier aan of uw werknemers gunstig, neutraal of ongunstig scoren. Voor de vragenlijsten 4a tot en met 5 geeft u aan wie het meest verantwoordelijk is: werkgever, gezamenlijk, of de werknemer.




## ***Betekenis van de scores***

### Onderwerpen 1 tot en met 3

Een hogere score op een vragenlijst betekent dat er van het betreffende onderwerp meer aanwezig is (in de meeste gevallen is dit dus gunstiger, alleen bij de vragenlijst gezondheidsproblemen is een hogere score ongunstiger). Bij de vragenlijsten voor onderwerp 3 betekent een hoge score dat deze factor volgens de werknemer veel bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid.

U kunt de scores van uw werknemers vergelijken met zogenaamde normscores. U krijgt dan een indruk van hoe uw werknemers scoren in vergelijking met een zogenaamde normgroep. Deze normscores zijn verzameld in een profitorganisatie waarin de werknemers een gemiddeld opleidingsniveau hebben (MBO en MBO+). De normscores van de vitaliteitsschaal zijn afkomstig uit de handleiding van de UBES en verzameld in diverse beroepsgroepen.

U kunt de gemiddelde groepsscore van uw werknemers vergelijken met de gemiddelde groepsscore van de normgroep en/of met de zogenaamde percentielscores in de normgroep (zie tabel 2).

-  Als uw werknemers lager scoren dan de 25<sup>e</sup> percentielscore betekent dit dat zij in vergelijking met de normgroep **ongunstig** scoren, en dat het verstandig is om actie te ondernemen rondom duurzame inzetbaarheid.
-  Als uw werknemers scoren in de range tussen de 25<sup>e</sup> en 75<sup>e</sup> percentielscore van de normgroep betekent dit dat uw werknemers min of meer gelijk scoren aan de werknemers in de normgroep (neutraal). Dat is **prima**, u kunt zich dan richten op het handhaven van het niveau van dit onderwerp.
-  Als uw werknemers hoger scoren dan de 75<sup>e</sup> percentielscore van de normgroep, betekent dit dat uw werknemers **gunstiger** scoren dan de werknemers uit de normgroep. Uw beleid rondom duurzame inzetbaarheid behoeft dan waarschijnlijk geen directe aandacht of aanpassing.

### Onderwerpen 4 en 5




Bij de vragenlijsten voor de onderwerpen 4 en 5 betekent een hogere score dat de verantwoordelijkheid meer bij de werknemer dan bij de werkgever ligt. Voor beide vragenlijsten zijn de antwoordcategorieën: (1) Alleen bij de werkgever; (2) Vooral bij de werkgever; (3) Zowel bij de werkgever als bij de werknemer; (4) Vooral bij de werknemer; (5) Alleen bij de werknemer. In tabel 2 vindt u hoe de normgroep scoorde op deze vragenlijsten. Als de gemiddelde score op de vragenlijsten voor onderwerp 4 en de score op de vraag bij onderwerp 5 kleiner of gelijk aan 2.5 zijn, zou u als werkgever verantwoordelijkheid moeten nemen volgens uw werknemers. Indien de score hoger is dan 3.5 vinden uw werknemers dat zij zelf vooral verantwoordelijk zijn. Indien de score tussen de 2.5 en 3.5 ligt achten medewerkers duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit kunt u ook zien in tabel 2.

U kunt de scores op de vragenlijsten bij onderwerp 4 en 5 naast de scores op de vragenlijsten bij de onderwerpen 1 tot en met 3 leggen. U krijgt dan een goed beeld van de

aspecten waarop uw werknemers gunstig en minder gunstig scoren en van de aspecten waarvoor men vindt dat u als werkgever verantwoordelijk bent. Met name op deze aspecten zou uw duurzame inzetbaarheidsbeleid moeten aangrijpen.

In de verzameltabel (tabel 1) kunt u in de onderste rij aangeven of de gemiddelde groepsscore van uw werknemers gunstig/neutral/ongunstig is (voor de vragenlijsten 1 tot en met 3d en vitaliteit) en wie volgens uw werknemers de meeste verantwoordelijk draagt voor duurzame inzetbaarheid en de determinanten daarvan.

**Tabel 2. Normscores MAISE: Gemiddelden, standaarddeviaties en percentielscores**

<i>Subscale (range 1-5)</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\leq 25^e$ <i>percentiel</i> 	$> 25^e - \leq 75^e$ <i>percentiel</i> 	$> 75^e$ <i>percentiel</i> 
<b>1. Betekenis van DI</b>					
1a. Nuttig en gezond werk	4.21	.45	< 4.00	4.00 - 4.40	> 4.40
1b. Werk behouden tot aan pensioen	4.19	.53	< 4.00	4.00 - 4.75	> 4.75
<b>2. Mate van DI</b>					
2a. Productiviteit	3.98	.45	< 3.67	3.67 - 4.17	> 4.17
2b. Gezondheidsproblemen*	2.11	.61	< 1.67	1.67 - 2.33	> 2.33
<b>3. Determinanten van DI</b>					
3a. Organisatie van het werk	2.78	.88	< 2.00	2.00 - 3.38	> 3.38
3b. Leefstijl	3.18	.90	< 2.67	2.67 - 4.00	> 4.00
3c. Balans werk-privé	2.81	.98	< 2.33	2.33 - 3.33	> 3.33
3d. Aanpassingen in het werk	2.84	.86	< 2.00	2.00 - 3.50	> 3.50
<b>Vitaliteit</b>	3.99	1.11	< 3.26	3.26 - 4.80	> 4.80
<b>4. Verantwoordelijkheid voor determinanten van DI</b>			<b>Vooraf werkgever</b>	<b>Gezamenlijk</b>	<b>Vooraf werknemer</b>
4a. Organisatie van het werk	2.66	.47	< 2.50	2.50 - 3.50	> 3.50
4b. Leefstijl	4.21	.60	< 2.50	2.50 - 3.50	> 3.50
4c. Balans werk-privé	3.12	.71	< 2.50	2.50 - 3.50	> 3.50
4d. Aanpassingen in het werk	2.68	.52	< 2.50	2.50 - 3.50	> 3.50
<b>5. Verantwoordelijkheid voor DI</b>					
Wie is verantwoordelijk voor DI van de werknemer?	3.01	.27	< 2.50	2.50 - 3.50	> 3.50

\* Voor deze vragenlijst moet u de interpretatie omkeren: een score lager dan het 25<sup>e</sup> percentiel van de normgroep is gunstig, en een score hoger dan het 75<sup>e</sup> percentiel is ongunstig.

***Meer informatie, ondersteuning bij het analyseren en advies***

Informatie over de psychometrische kwaliteit van de vragenlijsten (constructvaliditeit en betrouwbaarheid) en subgroepanalyses kunnen worden opgevraagd bij de auteurs van de MAISE. Hier kan eventueel ook een Engelse vertaling van de MAISE worden verkregen.

Tegen een geringe onkostenvergoeding kunt u de Universiteit Maastricht vragen om de resultaten voor u te analyseren. Indien gewenst kunnen ook subgroepen onderling vergeleken worden (jong/oud; man/vrouw; hoog opgeleid/laag opgeleid). Ook is het mogelijk om advies in te winnen over de interpretatie van de resultaten, mogelijke interventies, en het inzetten van de MAISE in een evaluatiestudie. Bij voldoende interesse is het mogelijk voor u om te participeren in een workshop met meerdere werkgevers. In deze workshop krijgt u tips en advies over het inzetten van de MAISE en het aanpassen of ontwikkelen van beleid rondom duurzame inzetbaarheid in uw organisatie. Deze workshop zal worden georganiseerd in samenwerking met de Service Science Factory van de Universiteit Maastricht.

Voor al het bovenstaande of overige vragen over of naar aanleiding van deze handleiding kunt u contact opnemen met:

---

---

Dr. Inge Houkes  
Vakgroep Sociale Geneeskunde, Universiteit Maastricht  
Postbus 616, 6200 MD Maastricht  
@ Inge.Houkes@maastrichtuniversity.nl  
T 043 – 3882878 / 043 – 3882223 (secre.)

---

---



# VRAGENLIJST

## Maastrichts Instrument voor Duurzame Inzetbaarheid





## Toelichting en invulinstructie voor werknemers

---

### Geachte heer, mevrouw,

Voor u ligt het Maastrichts Instrument voor Duurzame Inzetbaarheid, de MAISE (Maastricht Instrument for Sustainable Employability).

Uw werkgever wil graag meer inzicht krijgen in uw ideeën over duurzame inzetbaarheid, welke factoren daarop van invloed zijn en wie volgens u precies verantwoordelijk is voor deze factoren.

De resultaten van deze vragenlijst kunnen gebruikt worden om het beleid rondom duurzame inzetbaarheid beter af te stemmen op uw ideeën en inzichten. Deze lijst kan ook gebruikt worden om dit beleid te evalueren. Het is dan ook mogelijk dat deze lijst op een later moment nogmaals aan u wordt voorgelegd. Deze vragenlijst bestaat uit de vragen van de MAISE en een aantal extra vragen aan het eind. Deze vragen worden gebruikt om inzicht te krijgen in eventuele verschillen tussen groepen en voor het koppelen van de vragenlijsten van verschillende meetmomenten. Het invullen van deze vragenlijst zal maximaal 10 minuten van uw tijd kosten. Aan u wordt telkens gevraagd het best passende antwoord te omcirkelen, zoals in onderstaand voorbeeld. De regels die beginnen met "Totaal score vragenlijst ..." hoeft u niet in te vullen.

	Als ik duurzaam inzetbaar ben dan betekent dat voor mij dat ik:	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Beetje oneens/ beetje eens	Mee eens	Helemaal mee eens
1	Mijn werk kan doen zonder al te veel stress	1	2	3	4	5

### Anonieme verwerking van uw gegevens

De lijsten worden uitsluitend anoniem en op groepsniveau verwerkt, onder advies van de Universiteit Maastricht. Als het aantal deelnemers kleiner is dan 10 zullen de lijsten niet worden verwerkt.

### Stoppen met deelname

Het invullen van deze vragenlijst vindt plaats op vrijwillige basis. Voor het onderzoek is het wel belangrijk dat u de gehele vragenlijst invult en eventuele volgende vragenlijsten ook invult. U kunt echter te allen tijde aangeven dat u wilt stoppen met deelnemen (zonder opgaaf van redenen). U zult dan niet meer benaderd worden over het onderzoek.

Indien u vragen of opmerkingen heeft kunt u contact opnemen met uw werkgever of leidinggevende, of Dr. Inge Houkes (Universiteit Maastricht) via 043 – 3882878 of [Inge.Houkes@maastrichtuniversity.nl](mailto:Inge.Houkes@maastrichtuniversity.nl).

**Bij voorbaat hartelijke dank voor uw medewerking!**



## Vragenlijst MAISE

### 1. De betekenis van duurzame inzetbaarheid voor u, als werknemer

Onderstaande uitspraken hebben betrekking op hoe u als werknemer denkt over duurzame inzetbaarheid. Wilt u aangeven in hoeverre u het eens bent met deze uitspraken door steeds het best passende antwoord te omcirkelen.

<b>1</b>	<i>Als ik duurzaam inzetbaar ben dan betekent dat voor mij dat ik:</i>	<b>Helemaal niet mee eens</b>	<b>Niet mee eens</b>	<b>Beetje mee oneens/ beetje mee eens</b>	<b>Mee eens</b>	<b>Helemaal mee eens</b>
<b>1a</b>	<b>Nuttig en gezond werk</b>					
1	Mijn werk kan doen zonder al te veel stress	1	2	3	4	5
2	De juiste kennis heb om mijn werk goed te kunnen doen	1	2	3	4	5
3	Plezier heb in mijn werk	1	2	3	4	5
4	Het vermogen heb om mijn werk efficiënt te doen	1	2	3	4	5
5	Het gevoel heb nuttige werkzaamheden te doen	1	2	3	4	5
Totaal score vragenlijst 1a		Somscore items 1-5:			/5=	
<b>1b</b>	<b>Werk behouden tot aan pensioen</b>					
6	Mijn werk kan blijven doen tot aan mijn pensioen	1	2	3	4	5
7	Probeer mijn ziekteverzuim beperkt te houden	1	2	3	4	5
8	Geld kan verdienen	1	2	3	4	5
9	Productief ben tijdens mijn werk	1	2	3	4	5
Totaal score vragenlijst 1b		Somscore items 6-9:			/4=	

## 2. Uw eigen duurzame inzetbaarheid

Onderstaande vragen gaan over de mate waarin u zelf duurzaam inzetbaar bent. Wilt u aangeven in hoeverre onderstaande uitspraken op u van toepassing zijn?

2	In hoeverre zijn de volgende uitspraken op u van toepassing:	<i>Helemaal niet mee eens</i>	<i>Niet mee eens</i>	<i>Beetje mee oneens/beetje mee eens</i>	<i>Mee eens</i>	<i>Helemaal mee eens</i>
<b>2a</b>	<b>Productiviteit</b>					
1	Ik heb de kennis om mijn werk goed te kunnen doen	1	2	3	4	5
2	Ik heb plezier in mijn werk	1	2	3	4	5
3	Ik ben efficiënt in het doen van mijn werk	1	2	3	4	5
4	Ik heb het gevoel dat ik nuttige werkzaamheden doe	1	2	3	4	5
5	Ik heb het gevoel mijn werk te kunnen blijven doen tot aan mijn pensioen	1	2	3	4	5
6	Ik ben productief tijdens mijn werk	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 2a	Somscore items 1-6:			/6=	
<b>2b</b>	<b>Gezondheidsproblemen</b>					
7	Mijn werk is stressvol	1	2	3	4	5
8	Ik heb werkgerelateerde fysieke gezondheidsproblemen	1	2	3	4	5
9	Mijn ziekteverzuim is beperkt <b>R</b>	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 2b	Somscore items 7-9:			/3=	

### 3. Factoren die bijdragen aan uw duurzame inzetbaarheid, als werknemer

Geef aan in hoe verre u denkt dat de volgende veranderingen zouden kunnen bijdragen aan UW duurzame inzetbaarheid. Wilt u het best passende antwoord omcirkelen?

3	Geef aan in hoe verre u denkt dat de volgende veranderingen zouden kunnen bijdragen aan UW duurzame inzetbaarheid:	Niets	Weinig	Niet veel/niet weinig	Veel	Zeer veel
<b>3a</b>	<b>Organisatie van het werk</b>					
1	Verbetering van de werksfeer binnen mijn afdeling/ploeg	1	2	3	4	5
2	Verbetering van de werkomstandigheden	1	2	3	4	5
3	Uitbreiding van de mogelijkheid tot scholing/ontwikkeling	1	2	3	4	5
4	Afwisselendere werkzaamheden	1	2	3	4	5
5	Uitdagendere werkzaamheden	1	2	3	4	5
6	Meer waardering krijgen voor het werk dat ik doe	1	2	3	4	5
7	Kans tot beter benutten van mijn kennis/vaardigheden binnen mijn baan	1	2	3	4	5
8	Meer eigen verantwoordelijkheid krijgen binnen mijn baan	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 3a	Somscore items 1-8:			/8=	
<b>3b</b>	<b>Leefstijl</b>					
9	Meer gaan bewegen	1	2	3	4	5
10	Een gezonder gewicht bereiken	1	2	3	4	5
11	Gezonder gaan eten	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 3b	Somscore items 9-11:			/3=	
<b>3c</b>	<b>Balans werk en privé</b>					
12	Een betere balans vinden tussen mijn werk en privéleven	1	2	3	4	5
13	Beter leren omgaan met stress	1	2	3	4	5
14	Vermindering van de werkdruk	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 3c	Somscore items 12-14:			/3=	
<b>3d</b>	<b>Werk aanpassen aan mijn mogelijkheden</b>					
15	Meer flexibiliteit brengen in mijn werkuren	1	2	3	4	5
16	Meer aandacht hebben voor loopbaanpaden	1	2	3	4	5
17	Minder uren werken per week kunnen werken	1	2	3	4	5
18	Verandering van mijn taken/functie/werkzaamheden	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 3d	Somscore items 15-18:			/4=	

#### 4. *Verantwoordelijkheid voor factoren die bijdragen aan uw duurzame inzetbaarheid*

Geef aan bij wie u denkt dat de verantwoordelijkheid zou moeten liggen met betrekking tot de volgende veranderingen die als doel hebben het verhogen van UW duurzame inzetbaarheid. Wilt u het best passende antwoord omcirkelen?

4		<i>Alleen bij de werkgever</i>	<i>Vooral bij de werkgever</i>	<i>Zowel bij de werkgever als de werknemer</i>	<i>Vooral bij de werknemer</i>	<i>Alleen bij de werknemer</i>
<b>4a</b>	<b>Organisatie van het werk</b>					
1	Verbetering van de werksfeer binnen mijn afdeling/ploeg	1	2	3	4	5
2	Verbetering van de werkomstandigheden	1	2	3	4	5
3	Uitbreiding van de mogelijkheid tot scholing/ontwikkeling	1	2	3	4	5
4	Afwisselendere werkzaamheden	1	2	3	4	5
5	Uitdagendere werkzaamheden	1	2	3	4	5
6	Meer waardering krijgen voor het werk dat ik doe	1	2	3	4	5
7	Kans tot beter benutten van mijn kennis/vaardigheden binnen mijn baan	1	2	3	4	5
8	Meer eigen verantwoordelijkheid krijgen binnen mijn baan	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 4a	Somscore items 1-8:			/8=	
<b>4b</b>	<b>Leefstijl</b>					
9	Meer gaan bewegen	1	2	3	4	5
10	Een gezonder gewicht bereiken	1	2	3	4	5
11	Gezonder gaan eten	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 4b	Somscore items 9-11:			/3=	
<b>4c</b>	<b>Balans werk en privé</b>					
12	Een betere balans vinden tussen mijn werk en privéleven	1	2	3	4	5
13	Beter leren omgaan met stress	1	2	3	4	5
14	Vermindering van de werkdruk	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 4c	Somscore items 12-14:			/3=	
<b>4d</b>	<b>Werk aanpassen aan mijn mogelijkheden</b>					
15	Meer flexibiliteit brengen in mijn werkuren	1	2	3	4	5
16	Meer aandacht hebben voor loopbaanpaden	1	2	3	4	5
17	Minder uren werken per week kunnen werken	1	2	3	4	5
18	Verandering van mijn taken/functie/werkzaamheden	1	2	3	4	5
	Totaalscore vragenlijst 4d	Somscore items 15-18:			/4=	



## 5. Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid

Bij wie ligt volgens u de verantwoordelijkheid als het gaat om het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers?

- (1) Alleen bij de werkgever
- (2) Vooral bij de werkgever
- (3) Zowel bij de werkgever als bij de werknemer
- (4) Vooral bij de werknemer
- (5) Alleen bij de werknemer

## Tot slot nog enkele vragen over uzelf en uw vitaliteit.

---

Wat is uw geboortedatum (dd/mm/jjjj)?

□□/□□/□□□□

Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw

Wat is uw hoogst genoten opleidingsniveau?

- Lagere school / Geen opleiding afgemaakt
  - IVMBO / LBO / VMBO / MAVO / MULO
  - HAVO / HBS / VWO
  - MBO 1-2
  - MBO 3-4
  - HBO
  - WO / Academisch
  - Andere opleiding, namelijk
- .....

### Vitaliteit

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord te omcirkelen.

		<i>Nooit</i>	<i>Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)</i>	<i>Af en toe (eens per maand of minder)</i>	<i>Regelmatig (een paar keer per maand)</i>	<i>Dikwijls (eens per week)</i>	<i>Zeer dikwijls (een paar keer per week)</i>	<i>Altijd (dagelijks)</i>
1	Op mijn werk bruis ik van energie.	1	2	3	4	5	6	7
2	Als ik werk voel ik me fit en sterk.	1	2	3	4	5	6	7
3	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	1	2	3	4	5	6	7
4	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan.	1	2	3	4	5	6	7
5	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht.	1	2	3	4	5	6	7
Somscore items 1-5:							/5=	

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor het invullen. Als nog opmerkingen heeft of een toelichting wilt geven kan dat hieronder.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

