

› Study on Transitions in Employment,
Ability and Motivation (STREAM)

Methodologisch rapport (2010-2017)



› Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)

Methodologisch rapport (2010-2017)

Datum	7 november 2018
Auteurs	Swenneke van den Heuvel Goedele Geuskens Stef Bouwhuis Irene Niks
Projectnummer	060.31515/01.04
Rapportnummer	TNO 2018 R11122
Contact TNO	Swenneke van den Heuvel
Telefoon	088 86 65 295
E-mail	swenneke.vandenheuvel@tno.nl

Healthy Living
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl
T+31 88 866 90 00
infodesk@tno.nl

Alle rechten voorbehouden.

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

Indien dit document in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van onderliggend document aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

© 2018 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Waarom STREAM?	1
1.2	Doel van STREAM.....	1
1.3	Onderzoeksmodel.....	1
1.4	Mogelijkheden en beperkingen van STREAM.....	2
1.5	Medisch ethische toetsing	3
2	Studiepopulatie	4
2.1	Studiepopulatie T1 2010	4
2.2	Nieuwe onderzoeksgroep in 2015	5
2.3	Studiepopulatie vervolgmetingen	6
3	Vragenlijst en veranderingen	10
3.1	Werkstatus voorgaande meting in de routing van de vragenlijst	10
3.2	Veranderingen in de vragenlijsten	10
3.3	Onderwerpen in de vragenlijsten	15
3.4	Schalen in STREAM.....	29
4	Resultaten	36
	Referenties	37
	Bijlage 1. Brief Medisch Ethische Toetsingscommissie.....	40
	Bijlage 2. Resultaten STREAM 2017	42
	Bijlage 3 Transitie in werkstatus (T1 → follow-up).....	44

1 Inleiding

1.1 Waarom STREAM?

Met de vergrijzing en de ontgroening van de Nederlandse beroepsbevolking neemt het belang van arbeidsparticipatie van ouderen (45+) toe (1, 2). Ondanks toename van de gemiddelde pensioenleeftijd de afgelopen jaren, verlaat nog steeds een groot deel van de werknemers ruim voor de pensioengerechtigde leeftijd het arbeidsproces. Daarnaast participeert een deel van de 45-plussers überhaupt niet in betaalde arbeid. Veel potentieel arbeidsaanbod wordt dus niet benut.

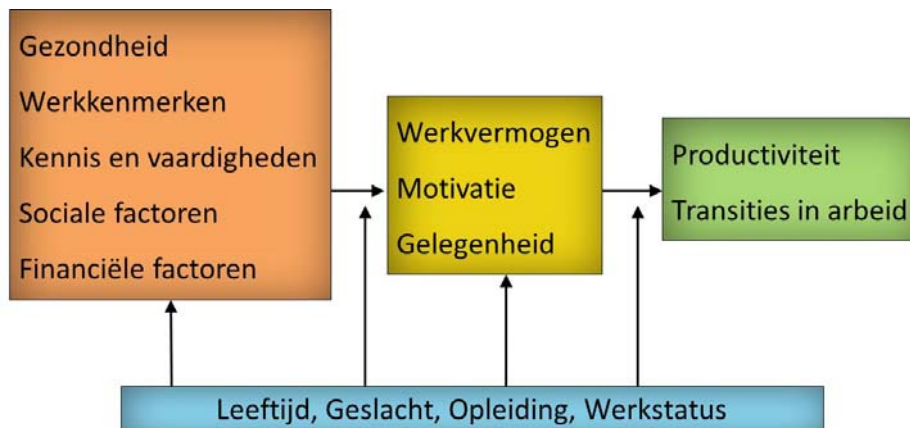
Er bestaan belangrijke kennisleemten ten aanzien van de duurzame arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Een belangrijke oorzaak hiervoor is het ontbreken van grootschalig longitudinaal onderzoek waarin een breed scala aan mogelijke determinanten onderzocht wordt (3). TNO wil met de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) bijdragen aan het vullen van de bestaande kennisleemten en inzicht geven in de factoren die de transitie in en uit werk van 45-plussers beïnvloeden.

1.2 Doel van STREAM

Het doel van STREAM is het identificeren van omstandigheden waaronder personen van 45 jaar en ouder (langer) in betaald werk participeren, met een goede productiviteit en in goede gezondheid. Inzicht in deze omstandigheden zal resulteren in handvatten voor interventies ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van ouderen.

1.3 Onderzoeksmodel

Figuur 1.1 toont het onderzoeksmodel van STREAM:



Figuur 1.1: Onderzoeksmodel van STREAM

Volgens het onderzoeksmodel worden transities in arbeid en productiviteit beïnvloed door determinanten op het gebied van gezondheid, werkkenmerken, kennis en vaardigheden, sociale en financiële aspecten. Deze determinanten beïnvloeden transities in arbeid via drie centrale verklarende variabelen in het model: het werkvermogen, de motivatie om te werken en de gelegenheid om te werken van de persoon. Demografische factoren beïnvloeden zowel de determinanten van transities en productiviteit als de centrale verklarende variabelen. Daarnaast kan de invloed van de determinanten en de verklarende variabelen op transities en productiviteit leeftijdsafhankelijk zijn. Ook kunnen er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen, tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden.

Transities in arbeid omvatten: (a) transities van werk naar niet-werken ((vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, scholing, overig inactief); (b) transities van niet-werken naar werk (baan vinden, herintreden); en (c) transities van werk naar werk (baanverandering, functieverandering, transitie van werknemer naar zelfstandige en vice versa).

Productiviteit verwijst naar de hoeveelheid en / of kwaliteit van de output van een individu. In deze studie richten we ons op verschillende aspecten van zelf-gerapporteerde productiviteit, waaronder ziekteverzuim, presenteïsme en productiviteitsverlies op het werk.

1.4 Mogelijkheden en beperkingen van STREAM

STREAM is een grootschalig longitudinaal onderzoek. De kracht van longitudinaal onderzoek is dat we de causaliteit van relaties beter kunnen schatten. Door te onderzoeken hoe de gezondheid en werkkenmerken over de tijd samenhangen met het werkvermogen, de motivatie om te werken en de gelegenheid om te werken en toekomstige transities beïnvloeden, kunnen we oorzaken en gevolgen veel beter uit elkaar trekken dan in cross-sectionele onderzoeken.

Met STREAM hebben we gekozen voor het onderzoeken van verbanden, en niet voor het doen van representatieve uitspraken. Dit betekent dat we op basis van STREAM geen uitspraken doen over bijvoorbeeld het percentage werknemers dat in Nederland met vroegpensioen gaat. De reden hiervoor is dat wij gebruik maken van een internetpanel en niet van een representatieve steekproef. Daarnaast is gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef, waardoor bijvoorbeeld relatief veel werknemers van 60-64 jaar deelnemen. Ten slotte zal een deel van de respondenten niet de gehele follow-up periode aan het onderzoek blijven deelnemen, zoals in ieder longitudinaal onderzoek.

De verbanden die we met STREAM vinden zijn waarschijnlijk wel goed te generaliseren naar de Nederlandse bevolking. De kern van STREAM is om de invloed van verschillende factoren op de arbeidsparticipatie van ouderen te onderzoeken. Daarvoor is heterogeniteit belangrijker dan representativiteit van de steekproef. In de steekproef van STREAM is gestreefd naar een grote heterogeniteit in leeftijd (binnen de categorie 45-plussers), geslacht en opleidingsniveau.

Ten slotte komt er vanuit STREAM geen informatie beschikbaar over de transities die jongeren doormaken en de factoren die deze transities beïnvloeden, omdat alleen personen van 45 jaar en ouder in de steekproef zijn opgenomen. Dit betekent dat bevindingen van de huidige studie met betrekking tot determinanten niet gegeneraliseerd kunnen worden naar jongere personen.

1.5 Medisch ethische toetsing

De Medisch Ethische Toetsingscommissie van het VUmc (Amsterdam) heeft verklaard dat STREAM niet onder de Wet medisch-wetenschappelijk onderzoek met mensen (WMO) valt. De toetsingscommissie heeft geen bezwaar geuit tegen de uitvoering van dit onderzoek. In de begeleidende informatie bij de online vragenlijst is benadrukt dat privacy van deelnemers wordt gegarandeerd, dat alle antwoorden op de vragen vertrouwelijk worden behandeld en dat alle gegevens worden opgeslagen in beveiligde computersystemen. De brief van de Medisch Ethische Toetsingscommissie is te vinden in Bijlage 1.

2 Studiepopulatie

STREAM is een longitudinaal onderzoek onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkende personen met een leeftijd van 45 tot 64 jaar tijdens de eerste meting (T1). De onderzoeksgroep is gestratificeerd naar leeftijd en werkstatus (in loondienst, als zelfstandige, niet-werkend). De eerste meting vond plaats in 2010. Vervolgmetingen zijn uitgevoerd in 2011, 2012, 2013, 2015, 2016 en 2017.

STREAM-participanten maakten onderdeel uit van het Intomart GfK Online Panel. Dit panel bestond in 2010 uit ongeveer 110.000 personen, waarvan ongeveer 35.000 45 tot 64 jaar oud waren. De panelleden zijn door Intomart GfK op verschillende manieren geworven: uit de pool van deelnemers aan nationaal representatief onderzoek uitgevoerd door Intomart GfK (33%), via contacten van personen die al in het panel waren opgenomen (23%), via nieuwsbrieven (26%) of banners (2%). Ook meldden personen zichzelf aan voor het panel (16%). Panelleden ontvingen een financiële beloning voor het invullen van een online vragenlijst. Voor elke jaarlijks ingevulde STREAM-vragenlijst werd het spaarsaldo van de deelnemer verhoogd met ongeveer 3,00 euro, waarbij het exacte bedrag afhankelijk was van de tijd die besteed werd aan het invullen van de vragenlijst. Deze spaarsaldo's konden uitbetaald worden als geschenkbonnen of als een gift aan het Rode Kruis. Bij de meting van 2015 is de vergoeding voor het invullen van de vragenlijst na ongeveer 5 weken verhoogd tot 6 euro om de respons te vergroten. In 2016 en 2017 is de vergoeding verhoogd naar 5 euro. Op 5 december (22 november voor het nieuwe panel, zie hieronder), werd de vergoeding verder verhoogd naar 10 euro om de respons te vergroten. In STREAM was respons door een proxy (dat wil zeggen iemand anders in het huishouden) niet toegestaan.

Omdat de deelnemers bij de vijfde meting 5 jaar ouder waren dan bij aanvang, is in de meting van 2015 een nieuwe onderzoeksgroep opgenomen in STREAM om de categorie 45-49 jaar opnieuw te vullen. Ook zijn er nieuwe deelnemers toegevoegd uit de leeftijdsgroepen 50-54, 55-59 en 60-64, om een voldoende aantal werknemers en zelfstandigen in deze leeftijdsgroepen te verzekeren. De nieuwe onderzoeksgroep is op dezelfde manier geworven als de oorspronkelijke onderzoeksgroep en is ook gestratificeerd naar leeftijd en werkstatus.

2.1 Studiepopulatie T1 2010

De eerste meting van STREAM vond plaats tussen 22 oktober 2010 en 28 november 2010. In totaal heeft Intomart GfK gefaseerd 26.601 personen uitgenodigd om deel te nemen aan STREAM. Personen ontvingen maximaal twee reminders. Van de 26.601 personen hebben 4.168 personen niet gereageerd en hebben 2.180 personen de vragenlijst niet afgemaakt. Bij 5.065 personen is de vragenlijst na enkele selectievragen afgebroken omdat de betreffende cel in het design reeds voldoende was gevuld. In totaal zijn er 15.887 vragenlijsten volledig ingevuld, een responspercentage van 71,45%. Hiervan zijn er 15.118 aan TNO geleverd. De resterende 699 vragenlijsten zijn niet geleverd omdat was overeengekomen gegevens van minimaal 15.000 personen te leveren. Deze 699 personen zijn random geselecteerd onder de personen die geen toestemming hadden gegeven voor koppeling van hun gegevens aan registraties bij CBS (zie paragraaf 2.1.2). De gerealiseerde aantallen respondenten op de eerste meting zijn weergegeven in tabel 2.1

Tabel 2.1: De gerealiseerde aantallen respondenten op de eerste meting van STREAM

	Werknemer	Zelfstandige	Niet-werkende	Totaal
45-49 jaar	3.001	254	482	3.737
50-54 jaar	3.001	250	520	3.771
55-59 jaar	3.495	252	526	4.273
60-64 jaar	2.558	273	506	3.337
Totaal	12.055	1.029	2.034	15.118

2.1.1 *Maatregelen Intomart ter verhoging van de respons*

Het internetpanel van Intomart GfK bevatte onvoldoende werknemers van 60 tot 64 jaar om de betreffende cel van het design volledig gevuld te krijgen. Daarom heeft Intomart GfK aanvullende wervingsacties ondernomen. Ten eerste zijn er extra oudere werknemers geworven via andere deelnemers aan het internetpanel (sneeuwbalmethode) en is er een advertentie geplaatst in het tijdschrift Plus. Deze acties leverden netto 53 extra werknemers van 60 tot 64 jaar op. Ten tweede is gebruik gemaakt van een panel van een GfK-partner van Intomart, wat netto 360 extra werknemers van 60 tot 64 jaar opleverde. Helaas leidden deze acties niet tot volledige vulling van de betreffende cel. Er is daarom besloten om aanvullend 55 tot 59-jarige werknemers te benaderen.

2.1.2 *Koppeling aan registraties*

In de baselinevragenlijst zijn deelnemers gevraagd toestemming te geven om hun antwoorden te koppelen aan registratiegegevens van het Centrum voor Beleidsstatistiek (CBS). Een dergelijke koppeling maakt het mogelijk de onderzoeksgegevens van STREAM in de toekomst te verrijken met bijvoorbeeld financiële informatie (inkomen, vermogen) en dat deelnemers – ook na afloop van het onderzoek – blijvend gevolgd kunnen worden, bijvoorbeeld om te voorspellen op welke leeftijd ze stoppen met werken. In toekomstige koppelingen aan registratiegegevens kunnen bovendien medische consumptie, ziekenhuisopname en mortaliteit worden onderzocht.

Uiteindelijk zijn er van de 15.118 respondenten 13.416 (88,7%) succesvol gekoppeld. Bij 256 respondenten (1,7%) bleek koppeling niet mogelijk te zijn en 1.446 respondenten (9,6%) hadden geen toestemming gegeven voor de koppeling (zie paragraaf 2.2.2).

2.2 *Nieuwe onderzoeksgroep in 2015*

In 2015 is er een nieuwe onderzoeksgroep opgenomen in STREAM. Intomart heeft 12.109 personen uitgenodigd om deel te nemen aan STREAM. Hiervan hebben 4.604 personen de uitnodiging niet geopend, wat gelijk staat aan een responspercentage van 62%. Nog eens 525 personen vulden de vragenlijst niet in. Bij 228 personen stopte de vragenlijst omdat het stratum al vol was en na het opschonen van de gegevens werden nog eens 13 personen uitgesloten van de analyse. In totaal konden 6.752 personen in de analyse worden opgenomen. Tabel 2.2 toont de uiteindelijke deelnemers per leeftijdsgroep en werkstatus.

Tabel 2.2: Deelnemers nieuwe onderzoeksgroep STREAM in 2015

	Werknemer	Zelfstandige	Niet-werkende	Totaal
45-49 jaar	3702	282	515	4499
50-54 jaar	753	67	19	839
55-59 jaar	630	65	1	696
60-64 jaar	622	60	0	682
65-69 jaar	9	3	0	12
Totaal	5716	477	535	6728

2.2.1 *Maatregelen Intomart ter verhoging van de respons*

Om het responspercentage te verhogen, heeft Intomart een herinnering verstuurd en de financiële beloning verhoogd.

2.2.2 *Koppeling aan registraties*

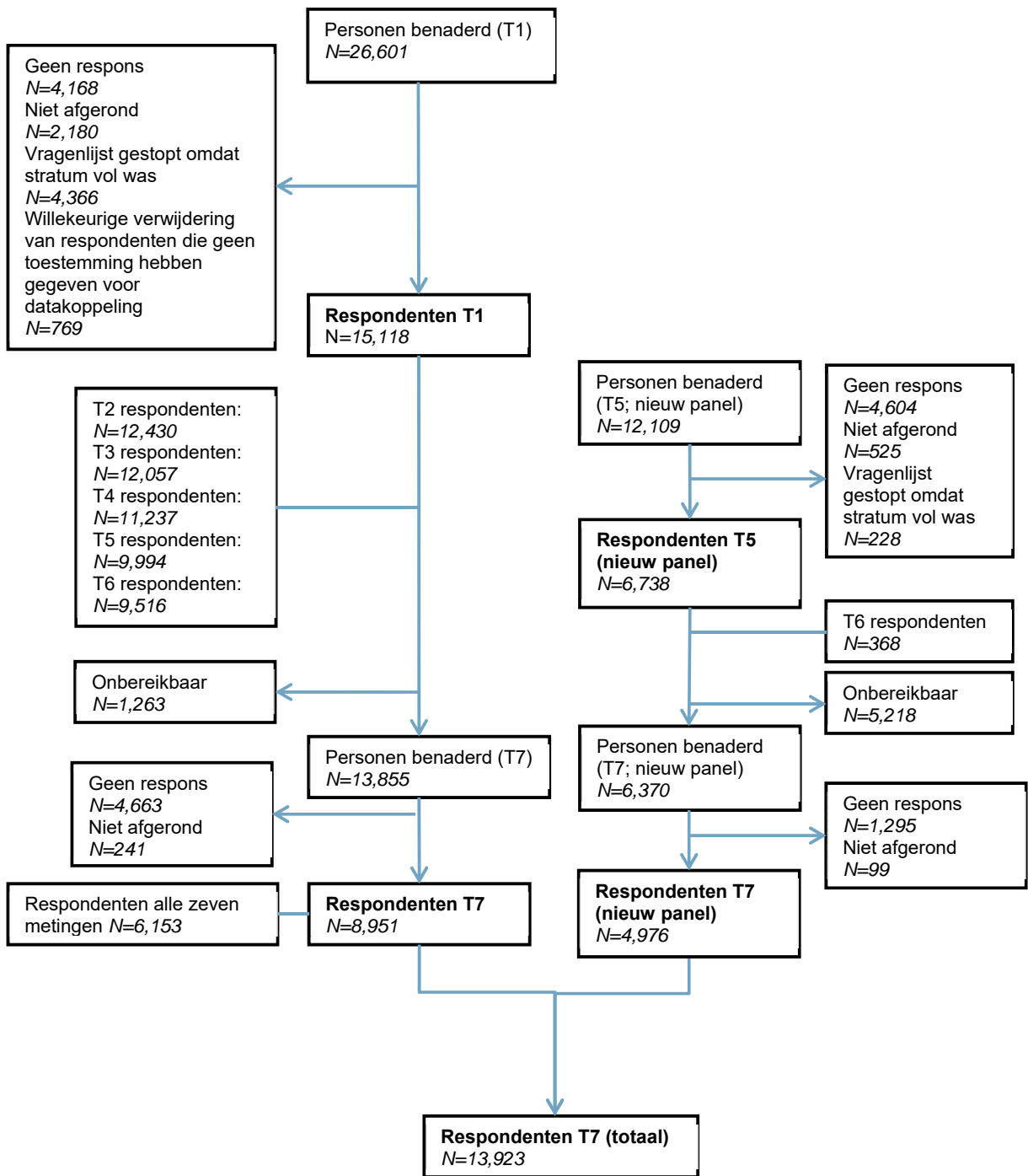
Aan nieuwe deelnemers in 2015 is ook toestemming gevraagd om hun antwoorden te koppelen aan registratiegegevens van het CBS (zie paragraaf 2.1.2). In totaal gaven 5.224 van de 6.739 personen van het nieuwe panel die de vragenlijst hadden ingevuld toestemming om hun antwoorden te koppelen aan registratiegegevens (78%).

2.3 *Studiepopulatie vervolgmetingen*

De vervolgmetingen vonden plaats in de herfst van de jaren volgend op de eerste meting:

T2	24 Oktober 2011	-	27 November 2011
T3	22 Oktober 2012	-	28 November 2012
T4	21 Oktober 2013	-	24 November 2013
T5	23 Oktober 2015	-	7 December 2015
T6	25 Oktober 2016	-	12 December 2016
T7	23 Oktober 2017	-	12 December 2017

Van de 15.118 personen die in 2010 deelnamen, hebben 6.153 personen (41%) alle vragenlijsten ingevuld. Deelname aan alle metingen was lager onder participanten die zelfstandige waren bij de eerste meting (42,2%). Van het nieuwe panel vulden 4.447 personen de vragenlijst ook in 2016 en 2017 in (66%). In dit nieuwe panel zijn geen significante verschillen gevonden tussen werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden met betrekking tot deelname aan alle metingen. Figuur 2.1 toont een stroomschema van de respons op alle metingen in STREAM. 'Onbereikbaar' verwijst naar personen die zich hebben afgemeld voor het panel. Intomart mag ze niet benaderen voor de volgende meting.



Figuur 2.1: Stroomschema van de respons; 6.153 deelnemers hebben alle vragenlijsten ingevuld

2.3.1 Actieve en inactieve panelleden

Intomart GfK onderscheidt drie groepen respondenten:

1. *Actieve Intomart GfK online panelleden.*
panelleden die zich niet hebben afgemeld en de jaarlijkse vragenlijst hebben ingevuld.
2. *Inactieve Intomart GfK online panelleden.*
panelleden die zich niet hebben afgemeld maar de jaarlijkse vragenlijst niet hebben ingevuld.
3. *Panelleden van het partnerbureau.*

Actieve panelleden ontvingen hun reguliere vergoeding (ongeveer €3), evenals de panelleden van de partnerorganisatie. In de metingen van de afgelopen jaren zijn verschillende vergoedingen geprobeerd om de inactieve paneeldeelnemers te betrekken, variërend van een cadeaubon van €5 direct na de meting, een bon met de waarde van €15 na voltooiing van drie metingen, of een loterij waarbij aanzienlijk hogere bedragen gewonnen konden worden. Responspercentages verschilden niet veel tussen de verschillende regelingen. In 2015 bedroegen de vergoedingen €3 voor actieve panelleden en €5 voor inactieve panelleden. Later zijn deze vergoedingen verhoogd naar €5 en €10 om het responspercentage te verhogen.

2.3.2 Selectieve uitval

Er is nagegaan in hoeverre er sprake was van selectieve uitval uit het onderzoek. Daartoe zijn respondenten die aan alle metingen hebben deelgenomen vergeleken met respondenten die een of meer vervolgmetingen gemist hebben. Tabel 2.3 toont de resultaten.

Tabel 2.3: Selectieve uitval uit het onderzoek

	oorspronkelijk cohort			nieuw cohort		
	Alle metingen n=6153	1 of meer gemist n=8965	p-waarde	Alle metingen n=4447	1 of meer gemist n=2291	p-waarde
Leeftijd	55.05	53.87	0.00	50.38	49.77	0.00
Geslacht (percentage vrouw)	44.9	47.3	0.03	51.3	52.1	0.56
Opleidingsniveau (1=low; 3=high)	2.04	2.01	0.03	2.06	2.02	0.05
Vitaliteit	65.47	64.26	0.00	62.58	62.71	0.79
Depressie	1.53	1.58	0.00	1.61	1.61	0.90
Taakeisen (WN+ZS)	3.06	3.12	0.00	3.16	3.20	0.70
Arbeidstevredenheid (WN+ZS)	4.02	4.02	0.94	4.03	4.04	0.49
Leeroriëntatie (WN+ZS)	3.87	3.92	0.00	3.82	3.90	0.00
Financiële situatie van huishouden	3.46	3.31	0.00	3.48	3.40	0.00
Werkvermogen	7.35	7.29	0.13	7.62	7.74	0.03
Productiviteit	6.60	6.69	0.01	6.70	6.71	0.74
Intentie tot stoppen met werken (WN+ZS)	1.46	1.38	0.00	1.26	1.24	0.23
Intentie om betaald werk te gaan doen (NW)	2.17	2.32	0.02	2.63	2.98	0.36

WN=werknemer, ZS=zelfstandige, NW=niet-werkend

Uit Tabel 2.3 blijkt dat er sprake is van enige selectieve uitval. Hoewel significant door de grote steekproefomvang, zijn de verschillen tussen uitvallers en respondenten steeds gering van omvang. Voor alle variabelen was Cohen's d kleiner dan .20¹, behalve voor leeftijd in het oorspronkelijke cohort (0.218). Derhalve verwachten we dat de selectieve uitval weinig gevolgen zal hebben voor de resultaten van het onderzoek.

2.3.3 *Koppeling aan registraties*

In totaal konden de gegevens van 5598 personen (91%) die deelnamen aan alle zeven metingen gekoppeld worden aan registratiegegevens. Dit percentage is hoger dan bij de eerste meting, omdat uitval hoger is onder deelnemers die geen toestemming hebben gegeven om hun antwoorden te koppelen aan registratiegegevens (68% versus 58%). De nieuwe onderzoeksgroep van 2015 is nog niet gekoppeld aan registraties.

¹ Voor Cohen's d kan een effectgrootte tussen .20 en .35 beschouwd worden als een klein effect, en een effectgrootte kleiner dan .20 als irrelevant (Cohen (1977), *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, NY: Academic Press).

3 Vragenlijst en veranderingen

Vervolgmetingen zijn in hoge mate vergelijkbaar met de eerste meting. Niettemin zijn er enkele wijzigingen toegepast. Eén type wijziging verwijst naar de opname van werkstatus zoals aangegeven bij de voorgaande meting in de routing van de vragenlijsten. Deze wijzigingen worden beschreven in paragraaf 3.1. Andere wijzigingen verwijzen naar toevoegingen die noodzakelijk werden geacht, zoals ontbrekende onderwerpen en informatie over deelnemers die een meting hebben gemist. Deze wijzigingen worden beschreven in paragraaf 3.2. Tabel 3.1 toont het aantal vragen per werkstatus. Tabel 3.2 geeft een overzicht van alle onderwerpen in de vragenlijsten, de vraagnummers en het aantal vragen per onderwerp per werkstatus.

Tabel 3.1: Aantal vragen per werkstatus

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
Werknemer	206-220	211-235	211-244	211-244	182-275	177-243	177-234
Zelfstandige	191-209	195-224	195-233	195-233	170-229	162-225	164-219
Niet-werkend	134-143	119-150	119-159	119-159	78-134	77-101	64-98

3.1 Werkstatus voorgaande meting in de routing van de vragenlijst

Voor een beperkt aantal vragen is de werkstatus die respondenten rapporteerden in de vorige meting gebruikt in de routing van de daaropvolgende meting. Voordelen hiervan zijn dat dit (a) het aantal vragen dat een respondent beantwoordt beperkt en (b) sommige specifieke groepen bereikt worden die anders de betreffende vraag zouden hebben overgeslagen. Een nadeel is een meer gecompliceerde routing, vooral als een deelnemer de vorige meting(en) heeft overgeslagen.

Werkstatus bij de voorgaande meting is opgenomen in de routing van de T2 tot T4-vragenlijsten om vragen te stellen over enkele algemene werkkenmerken, zoals functietitel, sector en werkdagen (B05 tot B07, B09 tot B013) voor personen die (a) op het moment van meten niet werkten, maar wel enige tijd werkten tussen metingen, of (b) werkloos waren en tussen metingen begonnen te werken. Werkstatus bij de voorgaande meting is ook opgenomen in de routing om personen die de afgelopen 12 maanden zijn begonnen te werken te vragen waarom ze ervoor kiezen om als zelfstandige te werken (D05a). Tenslotte is werkstatus voor de T3 en T4-vragenlijsten gebruikt om verschillende vragen te stellen aan deelnemers die de vorige meting (J03 tot J08) misten. Deze vragen hadden betrekking op overgangen in werk in de afgelopen twee jaar.

Vanaf de T5-vragenlijst is de werkstatus die respondenten rapporteerden bij de vorige meting niet meer gebruikt. Voornaamste reden hiervoor was dat de resultaten alleen relevant waren voor een kleine groep deelnemers. Bovendien zorgde de gecompliceerde routing van de vragenlijst voor praktische problemen bij de programmering.

3.2 Veranderingen in de vragenlijsten

3.2.1 *Betaald werk en andere vormen van participatie (A)*

Tijdens de eerste vier metingen is aan deelnemers gevraagd of zij op dat moment een sociale uitkering ontvangen (E26). Deze vraag is aangepast om pensioenregelingen op te nemen, hernoemd naar A01A en verplaatst naar de vragen over betaald werk.

Sommige vragen over werk in het verleden zijn na T1 niet herhaald voor de niet-werkenden: of ze geld verdienen met klussen (A02) en redenen waarom ze in het verleden nooit betaald werk hebben gedaan (A09). Na T4 geldt hetzelfde voor de vraag of ze graag in hun laatste of een andere baan zouden hebben gewerkt (A11, A12). De vraag voor niet-werkenden of ze ooit een betaalde baan hadden gehad (A08) is uitgesloten op T2, T3 en T4, opgenomen in T5 voor de nieuwe steekproef en opnieuw uitgesloten op T6. Op T4 zijn twee vragen toegevoegd om recent betaald werk van niet-werkenden te identificeren. Hen is gevraagd of ze in de afgelopen twaalf maanden hebben gewerkt (A08A) en in welke maand zij zijn gestopt met werken (A10A). Vraag A10A is vanaf T5 niet herhaald. De vraag aan niet-werkenden wanneer ze zijn gestopt met werken (A10) werd ook niet herhaald. Op T7 werd A08A enigszins gewijzigd (en hernoemd naar A08B): in plaats van te vragen of de respondent de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt, vraagt A08B respondenten of zij in de afgelopen 12 maanden gestopt zijn met werken of al eerder. Ook werd op T7 een vraag toegevoegd (A08C) over of respondenten verwachten in de toekomst betaald werk uit te voeren. Deze vraag is gebruikt bij de routing van vragen over toekomstig werk (D14, E15-E18, E22 en G03) en de reden waarom respondenten stopten met werken (A13A en A13B). Vragen over toekomstig werk zijn alleen voorgelegd aan niet-werkende respondenten die aangaven dat ze (misschien) verwachtten in de toekomst te zullen werken. Vragen over waarom respondenten gestopt zijn met werken zijn alleen gevraagd aan degenen die in de afgelopen twaalf maanden stopten met werken.

Verder zijn op T5 de mogelijke antwoorden op de vraag waarom deelnemers stopten met werken enigszins gewijzigd en hernoemd (A13→A13A) en is er een nieuwe vraag toegevoegd over of zij vrijwillig stopten met werken (A13B). Een vervolgvraag van A13 (A14) om verder te specificeren waarom zij niet meer werkten (familie, vrijwilligerswerk of mantelzorg) is op T5 niet herhaald.

Alle vragenlijsten bevatten vragen over de hoeveelheid tijd die besteed wordt aan onbetaalde activiteiten zoals vrijwilligerswerk of liefdadigheidswerk, mantelzorg, zorg voor kleine kinderen buiten het gezin en huishoudelijke taken (A03-A07). Vanaf T3 is een aantal extra vragen toegevoegd in de vragenlijsten met betrekking tot mantelzorg:

- Aan wie verleende u de afgelopen maanden mantelzorg? (A05A)
- Waar woonde deze persoon? (A05B)
- Op welke reisafstand woonde deze persoon? (A05C)

In de T5-vragenlijst zijn extra vragen over vrijwilligerswerk en mantelzorg opgenomen:

- Type organisatie waarvoor het vrijwilligerswerk is gedaan. (A04A)
- De mate waarin dit vrijwilligerswerk leuk, bevredigend, moeilijk, verplicht of stressvol was. (A04B-A04F)
- Redenen om vrijwilligerswerk te doen. (A04G-A04Q)
- De mate waarin het verlenen van mantelzorg leuk, bevredigend, moeilijk, verplicht of stressvol was. (A05D-A05H)

3.2.2 *Baankenmerken (B; inclusief C61, C62)*

C61 en C62 verwijzen naar het aantal jaren dat in het verleden is gewerkt en B13 en B14 verwijzen naar het aantal jaren in dienst bij de huidige of vorige werkgever of werkend in de huidige of laatste baan. Deze vragen zijn niet herhaald in de vervolgvragenlijsten, behalve voor de nieuwe steekproef op T5. Twee vragen met betrekking tot transitie van zelfstandigen in het verleden zijn niet herhaald na T1 (B02, B03) of na T4 (B04).

Op T1 beantwoordden alle niet-werkende deelnemers vragen over hun vorige baan (B05-B13). In de vervolgvragenlijsten zijn deze vragen alleen gesteld aan deelnemers die van baan zijn veranderd of zijn begonnen te werken en aan niet-werkende deelnemers die de afgelopen

12 maanden een betaalde baan hebben gehad. Op T5 zijn deze vragen gesteld aan alle werkende deelnemers en aan niet-werkende deelnemers die in het verleden hebben gewerkt. Op T6 zijn deze vragen niet meer gesteld aan niet-werkende deelnemers. Om het coderen van functietitels te vergemakkelijken, is een vraag gesteld over de belangrijkste taken/activiteiten in de huidige baan (B05A). Van T2 tot en met T4 beantwoordden niet-werkende deelnemers ook een vraag over het aantal maanden dat ze een betaalde baan hadden in het voorgaande jaar (B13A), maar deze vraag werd niet herhaald op T5.

Op T5 zijn drie vragen opgenomen over flexibele werkafspraken. Aan deelnemers is gevraagd of ze hun eigen werktijden gedeeltelijk konden bepalen (B12A), of het mogelijk was om vanuit huis te werken (B12B) en of ze regelmatig vanuit huis werkten (B12C).

Op T5 is vraag B09 vervangen door drie vragen die samen het type contract van een deelnemer bepalen. B09A vraagt deelnemers of ze een vast contract hebben. B09B vraagt hen of is afgesproken dat ze een vast contract zullen krijgen als ze naar behoren functioneren. Ten slotte vraagt B09D de deelnemers of ze werken als oproepkracht / invalkracht of in een sociale werkvoorziening. Op T7 zijn deze drie vragen (B09A-B09D) verwijderd ten gunste van de oorspronkelijke vraag over contracttype (B09).

Voor zelfstandigen zijn vanaf T5 de antwoordcategorieën bij de vraag hoeveel klanten ze in de afgelopen twaalf maanden hadden (B18) enigszins gewijzigd door een categorie "1 klant" toe te voegen.

3.2.3 *Werkomstandigheden (C; inclusief F11-F20)*

Na de vraag over avond- en nachtwerk (C09) is vanaf T2 een nieuwe vraag toegevoegd over werken tussen 00.00 uur en 6.00 uur (C09A). Op T5 is een vraag over werk tijdens weekenden toegevoegd (C09B).

Op T5 zijn de vragen over pesten, intimidatie, fysiek geweld en ongewenste seksuele aandacht aangepast om het soort situatie te specificeren (C45A, C46A, C47A, C48A). Ook zijn twee vragen toegevoegd die deelnemers vragen of ze buiten werktijd beschikbaar zijn voor collega's of klanten (C49A en C49B).

De T1-vragenlijst bevatte drie vragen met betrekking tot het werkverleden, namelijk het aantal jaren in fysiek, emotioneel en mentaal veeleisend werk (C63-C65). Deze vragen zijn niet herhaald in de vervolgvragenlijsten.

Verschillende vragen zijn niet herhaald in de T5-vragenlijst: twee vragen voor zelfstandigen over hun samenwerking met andere ondernemers (C34 en C35), de vragen over procedurele en sociale rechtvaardigheid (C36-C44), de vraag over de moeite die het oudere zelfstandigen kost om nieuwe klanten te vinden (C53) en de vragen over negatieve aspecten van het werken als zelfstandige (C54 tot C60).

3.2.4 *Veranderingen in het werk, kennis en vaardigheden, scholing en bedrijfsregelingen (D)*

Vanaf T2 zijn twee vragen opgenomen om transitie van zelfstandig naar werknemer en van werknemer naar zelfstandige te identificeren (D01A, D01C), gevolgd door vragen om de redenen voor deze transitie te achterhalen (D01B, D01D). Deze vragen zijn niet herhaald in de T5-vragenlijst. De vraag over factoren die van invloed zijn op de beslissing om van baan of werkgever te veranderen is aangepast op T5 en hernoemd (D04→D04A), evenals de vraag over factoren die van invloed zijn op de verandering naar een ander beroep (D05→D05B).

In de T2-T4-vragenlijsten is voor personen die als zelfstandige zijn gaan werken en die ten tijde van de vorige meting niet werkzaam waren een vraag toegevoegd over de redenen waarom zij ervoor kiezen om als zelfstandige te werken in plaats van als werknemer (D05A). Vanaf T5 is deze vraag niet herhaald.

D18 vraagt of deelnemers in de afgelopen 12 maanden trainingen of educatieve activiteiten hebben gevolgd. De vraag over de focus van deze training en educatieve activiteiten (D20) is

op T5 veranderd in een vraag over de motivatie voor training en educatieve activiteiten (D20A). In de T1-vragenlijst was één vraag gericht op de betaling voor opleidings- of onderwijsactiviteiten (D21). Voor de vervolgvragenlijsten is deze vraag opnieuw geformuleerd en gericht op het initiatief voor deze activiteiten (D21A). Een vraag die niet-werkende respondenten vraagt of ze activiteiten hebben bijgewoond voor mogelijk toekomstig werk (D19) is verwijderd op T7. Vanaf T5 is er een vraag gesteld of er in de afgelopen vijf jaar veranderingen op de werkplek hebben plaatsgevonden (D21B). Op T6 werd deze vraag gewijzigd door te verwijzen naar de afgelopen twaalf maanden in plaats van de afgelopen vijf jaar. De vraag over de beschikbaarheid en het gebruik van regelingen in het bedrijf van de deelnemers (D26 tot D32) is gewijzigd in een vraag over alleen het gebruik van dergelijke regelingen.

3.2.5 *Werkvermogen, productiviteit en ziekteverzuim (E)*

In de T2-vragenlijst zijn twee vragen toegevoegd over de hoeveelheid werk die deelnemers hebben verzet (E06A, E06B). Deze vragen zijn geschrapt op T5. Na T1 hebben we ook vragen over gezondheidsgerelateerd productiviteitsverlies (E25B-E25D) en een vraag over ziekteverzuimdagen in de afgelopen vier dagen (E25A) toegevoegd, waardoor productiviteitsverlies en ziekteverzuim in dezelfde periode kunnen worden vergeleken. De meeste vragen over de self-efficacy van deelnemers met betrekking tot hun vermogen om door te gaan met werken, zijn niet herhaald na T4 (E08 tot E14). Op T7 zijn vragen over self-efficacy met betrekking tot het vermogen om nieuwe taken te leren, te werken met nieuwe computerprogramma's of apparaten en zich om te scholen naar een nieuw beroep (E19 - E21) geschrapt.

Opmerking: tijdens de dataverzameling voor de vijfde meting is er een fout gemaakt met betrekking tot de vraag op hoeveel dagen een deelnemer afwezig was in de afgelopen 12 maanden als gevolg van ziekte (E22). In plaats van een antwoord toe te staan tot 365 dagen, zoals in eerdere metingen, was een maximum van 30 dagen geprogrammeerd. In totaal hebben 745 deelnemers 30 dagen ingevuld. We veronderstelden dat deelnemers die langer met ziekteverlof waren, "30" zouden invullen. Om deze aanname te verifiëren, hebben we gecontroleerd of het percentage personen met ontbrekende gegevens evenals de verdeling van de waarden tussen 0 en 30 vergelijkbaar was met eerdere metingen. Toen dit het geval bleek te zijn, hebben we de deelnemers die "30" hadden ingevuld in maart 2016 opnieuw benaderd en hen opnieuw de vraag gesteld:

Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd?

Neem hiervoor het liefst als uitgangspunt: de 12 maanden voordat u in het najaar van 2015 deelnam aan het STREAM-onderzoek. Als u dit niet goed (genoeg) kunt inschatten, beantwoord de vraag dan voor het gehele afgelopen jaar (2015).

(Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim).

Van de 745 deelnemers die opnieuw zijn benaderd, reageerden 611 (82%). De variabele EE25 is opnieuw gecodeerd met de nieuwe waarden, ook als de nieuwe waarde kleiner was dan 30.

3.2.6 *Motivatie (F)*

Tijdens de eerste vier metingen zijn vragen gesteld over het belang van verschillende aspecten van een baan (F01-F10), aan werkende deelnemers over hun motivatie om te werken (F27-F34A) en aan niet-werkende deelnemers over hun motivatie om te gaan werken

(F35-F44), de redenen om niet te werken (F45-F50) en onder welke omstandigheden ze zouden gaan werken (F52-F58). Deze vragen zijn niet herhaald in de T5-vragenlijst.

3.2.7 Verdere loopbaan (G)

Op T1 is aan niet-werkende deelnemers gevraagd welke activiteiten ze ondernamen om een baan te vinden (G11A-G11J). Na T1 zijn deze vragen ook gesteld aan werknemers en zelfstandigen. Op T5 is deze vraag gewijzigd om beter aan te sluiten bij huidige methoden voor het zoeken naar werk. De vraag voor niet-werkende deelnemers over wat nodig is om goed te presteren in een nieuwe baan (G17) is niet herhaald op T5.

3.2.8 Gezondheid en welzijn (H)

Na T1 zijn negen vragen toegevoegd over het omgaan met problemen of onplezierige gebeurtenissen (H48A-H48I). Op T5 zijn vijf vragen toegevoegd om burn-out te meten (H27A-H27E). Ook is de deelnemers gevraagd hoeveel uren per nacht zij gemiddeld slapen (H33A). De vragen over last (pijn, ongemak) van rug, nek / schouders, armen / handen en benen (H28-H31) zijn niet herhaald na T4.

Na T1 hebben we twee vragen toegevoegd over het leven na pensionering. De eerste verwijst naar werkaspecten die de gepensioneerde mogelijk mist (H50). De tweede gaat over de algehele tevredenheid van het leven als gepensioneerde (H51). Vraag H51 werd licht gewijzigd op T5 en vraagt nu naar de algehele tevredenheid van het leven in het algemeen.

3.2.9 Huishouden (I)

In de T5-vragenlijst is de vraag opgenomen of deelnemers een of meer kinderen financieel ondersteunen (I01A).

3.2.10 Afsluiting (J)

Sommige respondenten namen niet deel aan een van de vervolgmetingen, maar vulden de vragenlijst in het jaar daarna wel weer in. Om gegevens te verkrijgen over de belangrijkste transitie tijdens de ontbrekende periode, zijn aan deze deelnemers op T3 en T4 in het laatste deel van de vragenlijst enkele extra vragen gesteld (J03-J08). Deze vragen zijn niet herhaald na T4.

3.2.11 Meerdere banen

Op T5 zijn vragen toegevoegd om het hebben van meerdere banen onder de deelnemers in STREAM te kunnen onderzoeken. Aan deelnemers die twee of meer betaalde banen als werknemer hadden en deelnemers die een of meer betaalde banen als werknemer en als zelfstandige hadden is ten eerste gevraagd hoeveel banen ze hadden (D33), sinds welk jaar ze meerdere banen hadden (D34), en of ze als werknemer of als zelfstandige in hun tweede baan werken (D35). Ten tweede zijn op T5 enkele vragen over de baankenmerken herhaald voor de tweede baan (B05, B05_A, B07A, B09A, B09B, B09D, B10, B11, C09, C09B, C01, C04, C06, C10-C13, C14-C18, F11, F13, F17). Op T6 is een aantal van deze vragen verwijderd (B05_2, B05A_2, B07A_2, C01_2, C04_2, C06_2, C10_2-C13_2, F11_2, F13_2, F17_2), terwijl een herhaling van B06 en B07 is toegevoegd voor de tweede baan (B06_2, B07_2). Op T7 zijn de drie vragen over contracttype (B09A - B09D) geschrapt ten gunste van de oorspronkelijke vraag over contracttype (B09) en in lijn met de vragen over de eerste baan. Ten derde is een vraag toegevoegd over de belangrijkste reden om meerdere banen te hebben (D36). Ten vierde vroegen we aan deelnemers met meerdere banen hoe ze het hebben van meerdere banen ervaren (D37 tot D46) en of ze liever één baan zouden hebben (D47).

Aan deelnemers met één baan is gevraagd of ze overwogen om een tweede baan te starten in de komende twaalf maanden (G02A). Vanwege een routingsfout ontvingen echter ook

deelnemers die al twee banen hadden deze vraag. Dit probleem werd opgelost door de G02A-responsen van deze specifieke respondenten op T5 te verwijderen en de routing op T6 aan te passen. Aan alle werkende deelnemers is gevraagd of ze meer of minder uren zouden willen werken als hun verdiensten zouden mee veranderen (G02C).

3.3 Onderwerpen in de vragenlijsten

3.3.1 *Demografische gegevens*

De volgende demografische kenmerken zijn uitgevraagd:

- Geboortedatum;
- Geslacht;
- Etniciteit;
- Opleidingsniveau;
- Samenstelling huishouden.

Geboortedatum, geslacht, etniciteit en opleidingsniveau worden geregistreerd door Intomart GfK. Geboortedatum en geslacht zijn ook uitgevraagd in de vragenlijst om de gegevens te kunnen controleren. Voor de samenstelling van het huishouden is een vraag gesteld vergelijkbaar aan de vraag zoals gebruikt door het CBS.

3.3.2 *Gezondheid en welzijn*

De volgende aspecten van gezondheid en welzijn zijn uitgevraagd:

- Langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps;
- Klachten aan het bewegingsapparaat;
- Ervaren gezondheid;
- Vitaliteit;
- Depressie;
- Herstel en ontspanning;
- Burn-out;
- Slaap;
- Lengte en gewicht;
- Roken;
- Fysieke activiteit.

Langdurige ziekten, aandoeningen en handicaps zijn uitgevraagd met afzonderlijke vragen voor elk type gezondheidsprobleem. Per gezondheidsprobleem is aan deelnemers gevraagd of ze ermee kampten. Vervolgens is hen gevraagd of het gezondheidsprobleem hun prestaties op het werk beperkt. Deze vragen zijn ontleend aan een jaarlijkse enquête onder de beroepsbevolking van het CBS, die ook is gebruikt in de Nederlandse Working Conditions Survey (NWCS) (4). Ook is aan niet-werkenden gevraagd of hun gezondheid het toelaat om te werken. Vier vragen zijn opgenomen om klachten aan het bewegingsapparaat te beoordelen. De vragen zijn afgeleid van de NWCS (4).

Ervaren gezondheid is beoordeeld met 12 vragen van de SF-12 (Short Form Health Survey) (5). De SF-12 is een korte versie van de SF-36 (Medical-Results Study 36-item Short-Form Health Survey) (6).

Voor het meten van vitaliteit zijn drie items uit de SF-36 toegevoegd (6). Deze items zijn niet opgenomen in de SF-12. Depressie is uitgevraagd met de CES-D10 (Center for Epidemiologic Studies Short Depression Scale) (7,8). Deze 10-item schaal betreft een verkorte vorm van de originele CES-D 20, die 20 items bevat. Herstel en ontspanning is gemeten met drie items afgeleid van de DISC-R-versie 3 (9). Deelnemers rapporteren hierbij in welke mate ze na een werkdag nog steeds bezig zijn met hun werk, zich geraakt voelen door gebeurtenissen op het werk en kunnen ontspannen. Antwoordschalen zijn aangepast om aan te sluiten bij andere

vragen in de vragenlijst. Burn-out is gemeten met behulp van een aangepaste versie van de Utrecht Burn-out Scale (10).

3.3.3 *Werkgerelateerde factoren*

De volgende werkgerelateerde factoren zijn uitgevraagd:

- Werkverleden;
- Beroep;
- Sector;
- Bedrijfs grootte;
- Contracttype;
- Aantal werkuren, werkdagen per week, overwerk;
- Avond- en nachtwerk, weekendwerk;
- Flexibele werkregelingen;
- Managementtaken;
- Herstructurering of reorganisatie;
- Arbeidsomstandigheden;
- Sociale steun, rechtvaardigheid en ongewenst sociaal gedrag;
- Specifieke werkkenmerken voor zelfstandigen;
- Werkkenmerken voor mensen met meerdere banen.

Vragen over het werkverleden en huidige functiekennmerken, zoals beroep, bedrijfstype, contracttype en werkuren, zijn vergelijkbaar met die gebruikt in de NWCS (4). Met betrekking tot arbeidsomstandigheden zijn vragen opgenomen over blootstelling aan geluid en gevaarlijke stoffen, fysieke werklast, taakeisen, autonomie, emotionele belasting en mentale belasting. Vragen over fysieke werklast zijn ontleend aan de Nederlandse Musculoskeletale Vragenlijst (11), terwijl vragen over taakeisen en autonomie zijn afgeleid uit de Job Content Questionnaire (JCQ) (12). Emotionele eisen zijn uitgevraagd met de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (13), maar de antwoordschalen zijn aangepast om aan te sluiten bij andere vragen van de vragenlijst. Vragen over geluid en mentale eisen zijn afgeleid van de NWCS (4). Sociale steun is gemeten met de COPSOQ (13), met aangepaste antwoordschalen. Vragen met betrekking tot procedurele en distributieve rechtvaardigheid zijn gebaseerd op een eerdere studie door Boer et al (14).

Werkkenmerken voor zelfstandigen zullen anders zijn dan die van werknemers. Daarom zijn voor deze groep vragen toegevoegd over het management van de onderneming (alleen of met anderen), het personeel, het aantal klanten / cliënten, de verandering in de vraag naar diensten of producten, de samenwerking met andere ondernemers en vragen over typische problemen voor ondernemers, zoals onzekerheid en gebrek aan collectieve regelingen. De vragen zijn nieuw opgesteld en gedeeltelijk gebaseerd op een studie van den Born over de uitdaging om ondernemer te zijn (15).

Op T5 hebben we vragen over een tweede baan toegevoegd, als een deelnemer meldde dat hij of zij meerdere banen had. We vroegen de deelnemers hoeveel banen ze hadden en of hun tweede baan een baan was als werknemer of als zelfstandige. Verder herhaalden we enkele vragen die zijn gesteld over de eerste baan, zoals contracttype, werkuren en enkele arbeidsomstandigheden.

3.3.4 *Kennis en vaardigheden*

Nieuwe vragen zijn opgesteld over de fit tussen kennis/vaardigheden en de baan (of huidige arbeidsmarkt voor niet-werkenden) en over kennisveroudering. Vier vragen gaan over ontwikkelingsgerichte pro-activiteit en zijn gebaseerd op een onderzoek van Veldhoven en Dorenbosch (16). Vanaf T5 is de vraag gesteld of er in de afgelopen vijf jaar (T5) of in de voorafgaande twaalf maanden (T6) op de werkplek veranderingen hebben plaatsgevonden (D21B). Deze vraag is afgeleid van de European Skills and Jobs Survey (17).

3.3.5 *Sociale factoren*

De volgende sociale factoren zijn bevraagd:

- Vrijwilligerswerk en mantelzorg;
- Werkstatus van partner;
- Steun van partner met betrekking tot werk / pensionering;
- Life events;
- Werk-familie balans.

Vragen over steun van de partner met betrekking tot werk of pensionering zijn gebaseerd op een onderzoek door Henkens et al (18). Vragen over de balans tussen werk en familie zijn gebaseerd op een onderzoek van Fox en Dwyer (19).

3.3.6 *Financiële factoren*

De vragenlijst bevat items over de bijdrage aan het huishoudinkomen, de financiële situatie van het huishouden, de financiële situatie van het bedrijf en de financiële mogelijkheid om te stoppen met werken.

3.3.7 *Motivatie*

De volgende factoren met betrekking tot motivatie zijn gemeten:

- Belang van bepaalde functiekenmerken (zoals waardering, salaris etc.);
- Bevlogenheid;
- Motivatie om (niet) te werken;
- Leeftijd tot waarop de deelnemer zou willen werken (of graag had willen werken);
- Werktevredenheid;
- Wens om meer of minder uren te werken.

Vragen over het belang van functiekenmerken zijn deels gebaseerd op de NWCS (4). Bevlogenheid is gemeten met de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (20). De UWES-9 is gebruikt, waarin de dimensies vitaliteit en toewijding worden uitgevraagd. Vragen over motivatie om te werken zijn afgeleid van de vragenlijst gebaseerd op de zelfbeschikkingstheorie (21). Vragen over de leeftijd tot waarop de deelnemer zou willen werken zijn gebaseerd op de NWCS, evenals de vraag over werktevredenheid (4).

3.3.8 *Werkvermogen*

De volgende items in de vragenlijst hebben betrekking op het vermogen om te werken:

- Werkvermogen;
- Self-efficacy met betrekking tot werk;
- Self-efficacy met betrekking tot nieuwe taken;
- Leeftijd tot waarop deelnemer kan blijven werken.

Vier vragen van de Work Ability Index (WAI) (22,23) zijn opgenomen. Vragen over self-efficacy zijn nieuw opgesteld en gebaseerd op de richtlijnen van Bandura (24).

3.3.9 *Gelegenheid om te werken*

De volgende factoren met betrekking tot de gelegenheid om te werken zijn uitgevraagd:

- Opleiding;
- Bedrijfsregelingen;
- Sociale steun en normen over doorwerken;
- Leeftijdsdiscriminatie;
- Omstandigheden waaronder deelnemers bereid zouden zijn om te werken;
- Benodigheden om goed te presteren in een nieuwe baan.

Vragen over regelingen in het bedrijf (om de inzetbaarheid te bevorderen of om met pensioen te gaan) zijn deels gebaseerd op de Nederlandse werkgeversenquête (25). Vragen over normen en steun van collega's over doorwerken zijn gebaseerd op een onderzoek door

Henkens et al (18). Drie items over leeftijdsdiscriminatie zijn afgeleid van de Scandinavische discriminatieschaal (26). Een vierde item is toegevoegd, zoals ook werd gedaan in het Duitse LidA-onderzoek.

3.3.10 Productiviteit

Productiviteit op het werk is gemeten met een vraag over de hoeveelheid werk in de afgelopen vier weken in vergelijking met de gebruikelijke hoeveelheid, en, als dit minder dan normaal was, een vraag naar redenen daarvoor. Productiviteitsverlies veroorzaakt door gezondheidsproblemen, oftewel presenteïsme, is gemeten met drie vragen gebaseerd op de Short Form Health and Labour Questionnaire (27). Van T2 tot T4 zijn nog eens twee vragen toegevoegd op basis van de studie van Koopmans et al. (28), waarin vragenlijsten over de werkprestaties werden beoordeeld.

Ziekteverzuim is gemeten aan de hand van vier vragen die zijn afgeleid van de NWCS (4). De eerste vraag heeft betrekking op ziekteverzuim in de afgelopen 12 maanden (ja / nee), de tweede op de frequentie, de derde op het aantal dagen in de afgelopen 12 maanden en de laatste op het aantal dagen in de afgelopen vier weken.

3.3.11 Werkstatus en transities

Om inzicht te krijgen in transities in arbeid en productiviteit zijn de volgende zaken in de vragenlijst opgenomen:

- Werkstatus;
- Werkverleden;
- Redenen om te stoppen met werken;
- Redenen om te beginnen met werken;
- Veranderingen van werkgever, baan of beroep;
- Redenen voor deze veranderingen;
- Promotie en degradatie;
- Veranderingen in werktaken of werktijden;
- Uitkeringen.

3.3.12 Mastery

Mastery kan gedefinieerd worden als de mate waarin een persoon ervaart dat hij of zij controle heeft over gebeurtenissen. Het wordt gemeten met de Pearlin Mastery Scale (29).

3.3.13 Intenties

De volgende intenties zijn uitgevraagd:

- Intentie om te stoppen met werken;
- Intentie om van baan te veranderen;
- Intentie om te starten met werken;
- Intentie om een tweede baan te starten.

3.3.14 Zoeken naar werk

Aan niet-werkende deelnemers is gevraagd welke activiteiten zij hebben uitgevoerd om een baan te vinden. Ook is gevraagd of ze een sollicitatieplicht hebben, hoeveel uur ze het liefst willen werken en wanneer ze zouden kunnen starten met werken. Daarnaast is aan niet-werkenden gevraagd om hun kansen om een geschikte baan te vinden in te schatten en wat zij denken nodig te hebben om goed te presteren in een nieuwe baan.

3.3.15 *Coping*

Om coping-stijl te meten zijn 9 items uit de Utrecht Coping List gebruikt (30). Er zijn drie coping-stijlen te onderscheiden:

- Actief;
- Vermijdend;
- Steun zoekend.

Tabel 3.2: Onderwerpen en bijbehorende vragen bij alle metingen. Het aantal vragen verwijst naar het maximale aantal

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Demografische kenmerken																			
Geboortejaar	I10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Geboortedatum	-																		
Geslacht	I11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Etniciteit	-																		
Opleiding	-																		
Samenstelling huishouden	I01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gezondheid en welzijn																			
Aandoeningen en arbeidshandicaps	H26, H27	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Gezondheid laat werk niet toe	E16			1			1			1			1			1			1
Klachten aan bewegingsapparaat	H28-H31	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
Ervaren gezondheid	H01-H12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Vitaliteit	H13-H15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Depressie	H16-H25	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Burn-out	H27A-H27E										5	5		5	5		5	5	
Herstel en ontspanning	H44-H46	3	3		3	3		3	3		3	3		3	3		3	3	
Lengte en gewicht	H34-H35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Roken	H36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Lichamelijke activiteit	H32-H33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Werkgerelateerde factoren																			
<i>Werkenmerken</i>																			
Totaal aantal jaren betaald werk	C61	1	1	1							1**	1**	1**						
Totaal aantal jaren fysiek, mentaal en emotioneel zwaar werk	C63-C65	3	3	3															
Aantal maanden betaald werk in de afgelopen 12 maanden	B13a						1			1									
Beroep	B05, B05A, B06	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3		3	3
Sector	B07A,B07	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	
Aard dienstverband	B09, B09A, B09B, B09D	1		1	1		1	1		1	3		3	3				1	
Omvang dienstverband	B10	1		1	1		1	1		1	1		1	1				1	
Overwerk	B11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	
Aantal dagen werk/week	B12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	
Avond en nachtwerk	C09, C09a	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	
Leiding geven	B17	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Periode bij huidige werkgever	B13	1		1							1**		1**						
Periode in huidige functie	B14	1		1							1**		1**						
Periode werkzaam als zelfstandige	C62		1									1**							
Werkstatus voor status zelfstandige	B02		1																
Omvang bedrijf	B08	1			1			1			1			1			1		
Reorganisatie	B20	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
<i>Arbeidsomstandigheden</i>																			
Geluid	C07	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Blootstelling aan stoffen	C08	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Fysieke belasting	C01-C06	6	6		6	6		6	6		6	6		6	6		6	6	
Taakeisen	C10-C13	4	4		4	4		4	4		4	4		4	4		4	4	
Autonomie	C14-C18	5	5		5	5		5	5		5	5		5	5		5	5	
Emotionele belasting	C22-C24	3	3		3	3		3	3		3	3		3	3		3	3	
Mentale belasting	C19-C21	3	3		3	3		3	3		3	3		3	3		3	3	
<i>Steun, rechtvaardigheid en ongewenst gedrag (pesten, intimidatie, geweld en seksuele aandacht)</i>																			
Steun collega's en leidinggevenden	C25-C28	4			4			4			4			4			4		
Steun collega's/andere ondernemers en klanten	C29-C32		4			4			4			4			4			4	
Ongewenst gedrag door collega's, leidinggevende of klanten	C45-C46A	2			2			2			4			4			4		
Ongewenst gedrag door collega's/ondernemers of klanten	C47-C48A		2			2			2			4			4			4	
Bereikbaarheid buiten werktijd	C49A-C49B										2	2		2	2		2	2	
Procedurele rechtvaardigheid	C36-C38	3			3			3											
Distributieve rechtvaardigheid	C39-C44	6			6			6											
<i>Werkenmerken specifiek voor zelfstandigen</i>																			
Management van de onderneming (alleen of met anderen)	B15		1			1			1			1			1			1	
Personeel in dienst	B16		1			1			1			1			1			1	
Aantal cliënten/klanten	B18		1			1			1			1			1			1	

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Verandering in vraag naar producten en diensten in de afgelopen 12 maanden	B19		1			1					1					1			1
Samenwerking met anderen	C33-C35		3			3					3					1			1
Vergelijking type werk als zelfstandige en werknemer	B04		1			1					1								
Werkbelasting specifiek voor zelfstandigen	C54-C60		7			7					7								
<i>Vragen voor mensen met meerdere banen</i>																			
Aantal banen	D33										1	1		1	1		1	1	
Sinds wanneer meerdere banen	D34										1	1		1	1		1	1	
Werknemer of zelfstandige	D35										1	1		1	1		1	1	
Werkenmerken tweede baan	B05_2										1	1							
	B05A_2										1	1							
	B06_2													1	1		1	1	
	B07_2													1	1		1	1	
	B07A_2										1	1							
	B09_2																1		
	B09A_2										1			1					
	B09B_2										1			1					
	B09D_2										1			1					
	B10_2										1	1		1	1		1	1	
	B11_2										1	1		1	1		1	1	
	C09_2										1	1		1	1		1	1	
	C09B_2									1	1		1	1		1	1		

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
	C01_2- C06_2										3	3							
	C10_2- C13_2										4	4							
	C14_2- C18_2										5	5		5	5		5	5	
	F11_2										1	1							
	F13_2										1	1							
	F17_2										1	1							
Redenen voor meerdere banen	D36										1	1		1	1		1	1	
Gevolgen van het hebben van meerdere banen	D37-D46										7	7		7	7		7	7	
Voorkeur voor een of meerdere banen	D47										1	1		1	1		1	1	
Kennis en vaardigheden																			
Aansluiting competenties en werk	D09	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Beschikken over juiste kennis	D10	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Aansluiting competenties en huidige arbeidsmarkt	D14			1			1			1			1			1			1
Kwalificatieveroudering	D11-D13, D15-D17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Scholing	D18-D20	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Leeroriëntatie	D22-D25	4	4		4	4		4	4		4	4		4	4		4	4	
Veranderingen op het werk	D21B										1			1			1		

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Sociale factoren																			
Vrijwilligerswerk, mantelzorg, zorg voor kinderen buiten gezin	A03-A07	5	5	5	5	5	5	8	8	8	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Werkstatus van partner	I02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Steun van partner voor werken tot pensioengerechtigde leeftijd	I03, I04	2	2		2	2		2	2		2	2		2	2	2	2		
Steun van partner voor werk als zelfstandige	I05		1			1			1			1			1			1	
Steun van partner om te gaan werken	I06			1			1			1			1			1			1
Life events	H49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Werk-familie balans	H47, H48	2	2		2	2		2	2		2	2		2	2		2	2	
Financiële factoren																			
Bijdrage aan inkomen van huishouden	I07	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Financiële situatie van het huishouden	I08	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Financiële situatie van bedrijf	I09		1			1			1			1			1			1	
Financiële mogelijkheid om te stoppen met werken	G07	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Motivatie																			
Aspecten die persoon belangrijk vindt aan baan	F01-F10	10	10	10	10	10	10	10	10	10									
Mate waarin deze belangrijke aspecten in huidige baan aanwezig zijn	F11-F20	10	10		10	10		10	10		10	10		10	10		10	10	
Bevlogenheid	F21-F26	6	6		6	6		6	6		6	6		6	6		6	6	

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Motivatie om te werken (<i>in het algemeen</i>)	F27-F29	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
Motivatie om nu te werken	F30-F34a	5	5		6	6		6	6										
Motivatie om huidige werk te doen in komende 12 mnd	F35	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Wilt u betaald werk verrichten?	F36			1			1			1			1			1			1
Motivatie om te gaan werken	F37-F44a			8			9			9									
Motivatie om niet te gaan werken	F45-F50			6			6			6									
Leeftijd tot waarop persoon wil doorwerken	G05	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Aantal jaren die persoon had willen doorwerken in laatste en andere functie	A11, A12			2			2			2									
Werktevredenheid	F51	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Vermogen																			
Werkvermogen	E03-E06	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1
In staat zijn om te werken	E15			1			1			1			1			1			1
Self-efficacy: blijven werken	E07-E14	8	8		8	8		8	8		1	1		1	1		1	1	
Self-efficacy: nieuwe taken, nieuwe baan	E19-E22	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	0	1
Leeftijd tot waarop persoon denkt te kunnen doorwerken	G06	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Gelegenheid																			
Initiatief scholing	D21a				1			1			1			1			1		
(Bedrijfs)regelingen	D26-D32	7			7			7			7			7			7		
Sociale steun voor werken tot officiële pensioenleeftijd	G08, G10	2			2			2			2			2			2		

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Norm wat betreft werken tot officiële pensioenleeftijd	G09	1			1			1			1			1			1		
Leeftijdsdiscriminatie	C49-C53	4	1		4	1		4	1		4			4			4		
Kans krijgen om te werken	E17, E18			2			2			2			2			2			2
Omstandigheden waarin persoon zou gaan werken	F52-F58			7			7			7									
Wat niet-werkenden nodig hebben om in een nieuwe baan goed te functioneren	G17			2			2			2									
Productiviteit																			
Ziekteverzuim	E23-E25A	3	3		4	4		4	4		4	4		4	4		4	4	
Productiviteit	E01, E02, E06A, E06B	2	2		4	4		4	4		2	2		2	2		2	2	
Presenteïsme	E25B-E25D				3	3		3	3		3	3		3	3		3	3	
Werkstatus en transities																			
Werkstatus	A01, B01	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Betaald werk in het verleden	A08-A10			3									2**						
Transitie WN/ZS naar NW: datum	A08a*, A10a*						3			3									
Transitie WN/ZS naar NW: reden om te stoppen met werken	A13(A), A14			2			2			2			1			1			1
Gepensioneerden: wat ze missen en tevredenheid	H50, H51						2			2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Transitie ZS naar WN	D01a, D01b				2			2											
Transitie WN naar ZS	D01c, D01d					2			2										
Transitie NW naar ZS	D05a					1			1										

		T1			T2			T3/T4			T5			T6			T7		
		WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW	WN	ZS	NW
Reden om te starten als zelfstandige	B03		1																
Verandering van werkgever en functie	D01, D02, D03*	2	1		2	1		2	1		2	1		2	1		2	1	
Reden voor verandering van werkgever/functie	D04-D05	2	2		2	2		2	2										
Promotie en demotie	D07-D08	2			2			2			2			2			2		
Aanpassingen in werktaken en tijden	D06	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Uitkering	(E26) A01A	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Overige concepten																			
Mastery	H37-H43	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Coping	H48A-H48I				9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Intentie om te stoppen met werken	G01	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Intentie om van baan te veranderen	G02	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
Intentie om een tweede baan te starten	G02A										1	1		1	1		1	1	
Wens om meer/minder uren te werken	G02C										1	1		1	1		1	1	
Intentie om te gaan werken	G03, G04			2			2			2			2			2			2
Zoeken naar werk	G11-G16			6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6

* Op T3 en T4 zijn deze vragen twee keer gesteld aan deelnemers die niet aan de vorige meting hadden deelgenomen; eenmaal met betrekking tot de afgelopen twaalf maanden en eenmaal met betrekking tot de twaalf maanden daarvoor. De overeenkomstige vraagnummers zijn J03-J07.

** Alleen voor de nieuwe participanten in 2015.

3.4 Schalen in STREAM

Tabel 3.3 toont de schalen die zijn gebruikt in STREAM, de items waarop ze zijn gebaseerd en de interne consistentie van de schalen zoals gemeten met Cronbach's alpha. De interne consistentie wordt als goed beschouwd als Cronbach's alpha hoger is dan 0,8 en als acceptabel tussen 0,7 en 0,8. De meningen over deze criteria lopen echter uiteen. Bovendien is de alpha afhankelijk van de items in een schaal. Een groot aantal items zal de waarde van de alpha verhogen (31).

Tabel 3.3: Schalen in STREAM en de bijbehorende Cronbach's alpha's

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Gezondheid en welzijn							
Fysieke en mentale gezondheid (SF-12)²	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89
H01 Gezondheid in het algemeen							
H02 Beperkt bij matige inspanning							
H03 Beperkt bij een paar trappen oplopen							
H04 Minder bereikt dan u zou willen							
H05 Beperkt in het soort werk of het soort bezigheden							
H06 Minder bereikt dan u zou willen							
H07 Het werk of andere bezigheden niet zo zorgvuldig gedaan als u gewend bent							
H08 Interferentie met normale sociale bezigheden							
H09 Interferentie met normale werkzaamheden							
<i>Hoe vaak gedurende de afgelopen 4 weken...</i>							
H10 ...voelde u zich kalm en rustig?							
H11 ...voelde u zich energiek?							
H12 ...voelde u zich neerslachtig en somber?							
Vitaliteit	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89
<i>Hoe vaak gedurende de afgelopen vier weken. . .</i>							
H11 ...voelde u zich energiek?							
H13 ...voelde u zich levenslustig?							
H14 ...voelde u zich uitgeblust?							
H15 ...voelde u zich moe?							

² Schalen voor fysieke en mentale gezondheid worden gevormd door een gewogen som van de items van de SF12, op basis van Amerikaanse 1998-gegevens. Cronbach's α in de tabel is gebaseerd op de ongewogen items.

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Depressie	.87	.86	.86	.86	.86	.86	.86
<i>Tijdens de afgelopen week...</i>							
H16 ...stoorde ik me aan dingen, die me gewoonlijk niet storen							
H17 ...had ik moeite mijn gedachten bij mijn bezigheden te houden.							
H18 ...voelde ik me gedeprimeerd							
H19 ...had ik het gevoel dat alles wat ik deed me moeite kostte							
H20 ...had ik goede hoop voor de toekomst							
H21 ...voelde ik me bang							
H22 ...sliep ik onrustig							
H23 ...was ik gelukkig							
H24 ...voelde ik me eenzaam							
H25 ...kon ik maar niet op gang komen							
Herstel en ontspanning	.71	.72	.73	.71	.71	.72	.73
<i>Na afloop van een werkdag</i>							
H44 ...denk ik in het geheel niet meer aan mijn werk							
H45 ...raken gebeurtenissen op het werk mij niet meer							
H46 ...kan ik mij goed lichamelijk ontspannen							
Werkgerelateerde factoren – arbeidsomstandigheden							
Fysieke belasting	.86	.86	.86	.86	.87	.87	.87
C01 Veel kracht moeten zetten (bijv. tillen, duwen, trekken)							
C02 Gebruik van gereedschap etc. dat trillingen of schudden veroorzaakt							
C03 Werken in een ongemakkelijke werkhouding							
C04 Langdurig staand werken							
C05 Langdurig geknield of gehurkt werken							
Taakeisen	.87	.87	.88	.88	.88	.88	.89
C10 Moet u erg snel werken?							
C11 Moet u heel veel werk doen?							
C12 Moet u extra hard werken?							
C13 Is uw werk hectisch?							

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Autonomie	.78	.79	.79	.79	.79	.79	.79
C14 Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?							
C15 Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?							
C16 Kunt u zelf uw werktempo regelen?							
C17 Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?							
C18 Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?							
Mentale belasting	.79	.78	.79	.80	.80	.81	.81
C19 Vereist uw werk intensief nadenken?							
C20 Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt?							
C21 Vergt uw werk veel aandacht van u?							
Emotionele belasting	.85	.86	.85	.87	.87	.86	.87
C22 Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties?							
C23 Is uw werk emotioneel veeleisend?							
C24 Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?							
Werkgerelateerde factoren - steun, ongewenst gedrag, rechtvaardigheid							
Sociale steun	.81	.82	.82	.83	.83	.83	.83
C25 Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's?							
C26 Hoe vaak zijn uw collega's bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?							
C27 Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw direct leidinggevende?							
C28 Hoe vaak is uw direct leidinggevende bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?							
Procedurele rechtvaardigheid	.86	.87	.87	.87	n/a	n/a	n/a
C36 Er wordt rekening gehouden met de mening van werknemers							
C37 Alle werknemers worden op een gelijke manier behandeld							
C38 Klachten van werknemers worden serieus genomen							

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Distributieve rechtvaardigheid	.88	.88	.88	.88	n/a	n/a	n/a
<i>Wat vindt u van uw salaris?</i>							
C39 Als u uw inzet op het werk vergelijkt met die van uw collega's							
C40 Als u uw resultaten vergelijkt met die van uw collega's							
C41 Als u bekijkt hoeveel taken u heeft in vergelijking met uw collega's							
<i>Wat vindt u van de waardering die u krijgt?</i>							
C42 Als u uw inzet op het werk vergelijkt met die van uw collega's							
C43 Als u uw resultaten vergelijkt met die van uw collega's							
C44 Als u bekijkt hoeveel taken u heeft in vergelijking met uw collega's							
Werkgerelateerde factoren – specifiek voor zelfstandigen							
Sociale steun zelfstandigen	.75	.80	.77	.77	.81	.78	.80
C29 Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw collega's of andere ondernemers?							
C30 Hoe vaak zijn uw collega's of andere ondernemers bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?							
C31 Hoe vaak krijgt u hulp en steun van uw klanten of opdrachtgevers?							
C32 Hoe vaak zijn uw klanten of opdrachtgevers bereid om te luisteren naar uw werkgerelateerde problemen?							
Vervelende aspecten van het werk als ondernemer	.81	.82	.84	.83	n/a	n/a	n/a
C54 Onzekerheid over hoogte van uw inkomen							
C55 Onzekerheid over de tijdsbesteding aan uw werk							
C56 Onzekerheid over uw toekomstige loopbaan							
C57 Ontbreken van collectieve regelingen voor ziekte en pensioen							
C58 Geen of minder collega's om mee te overleggen							

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Kennis en vaardigheden							
Kwalificatieveroudering (werknemers en zelfstandigen)	.61	.62	.62	.62	.64	.65	.63
D11 Ik gebruik bepaalde kennis en vaardigheden onvoldoende waardoor ik ze vergeet of verlies							
D12 Ik beschik over kennis en vaardigheden die ik door veranderingen in mijn werk niet meer nodig heb							
D13 Ik mis "nieuwe" kennis en vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk							
Kwalificatieveroudering (niet werkenden)	.66	.64	.69	.68	.68	.69	.70
D15 Ik gebruik bepaalde kennis en vaardigheden onvoldoende waardoor ik ze vergeet of verlies							
D16 Ik beschik over kennis en vaardigheden die niet meer worden gevraagd							
D17 Ik mis "nieuwe" kennis en vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk							
Leeroriëntatie	.81	.80	.81	.81	.80	.81	.79
D22 In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren							
D23 Ik denk er over na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen							
D24 In mijn werk zoek ik de mensen op waarvan ik iets kan leren							
D25 Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk							
Motivatie							
Bevlogenheid	.93	.93	.94	.94	.94	.94	.94
F21 Op mijn werk bruis ik van energie							
F22 Als ik werk voel ik me fit en sterk							
F23 Ik ben enthousiast over mijn baan							
F24 Mijn werk inspireert mij							
F25 Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan							
F26 Ik ben trots op het werk dat ik doe							

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Vermogen							
Self-efficacy: doorwerken	.87	.87	.87	.87	n/a	n/a	n/a
<i>Bent u in staat om in de komende 12 maanden....</i>							
E07 uw huidige werk te blijven doen?							
E08 de snelheid van veranderingen in uw werk bij te houden?							
<i>Bent u in staat om in de komende 12 maanden te blijven werken als.....</i>							
E12 uw werk lichamelijk zwaarder wordt?							
E13 uw werk emotioneel zwaarder wordt?							
E14 uw werk moeilijker wordt?							
Self-efficacy: nieuwe taken leren, nieuw beroep	.83	.84	.85	.85	.86	.87	n/a
<i>Bent u in staat om in de komende 12 maanden....</i>							
E19 nieuwe werktaken te leren?							
E20 te werken met nieuwe computerprogramma's of apparaten?							
E21 om te scholen naar een nieuw beroep?							
Gelegenheid							
Leeftijdscriminatie	.87	.87	.87	.87	.88	.88	.88
C49 Oudere werknemers worden overgeslagen bij promotie of interne vacatures							
C50 Oudere werknemers krijgen niet dezelfde mogelijkheden voor training onder werktijd							
C51 Jongere werknemers krijgen voorrang om met nieuwe apparatuur te werken of om nieuwe activiteiten of werkmethoden uit te voeren							
C52 Oudere werknemers ervaren meer druk om het bedrijf te verlaten							

	T1 n=15,118	T2 n=12,430	T3 n=12,057	T4 n=11,237	T5 n=16,729	T6 n=14,734	T7 N=13,923
Overig							
Mastery	.84	.85	.85	.85	.85	.85	.85
H37 Ik heb weinig controle over de dingen die me overkomen							
H38 Sommige van mijn problemen kan ik met geen mogelijkheid oplossen							
H39 Er is weinig dat ik kan doen om belangrijke dingen in mijn leven te veranderen							
H40 Ik voel me vaak hulpeloos bij het omgaan met de problemen van het leven							
H41 Soms voel ik dat ik een speelbal van het leven ben							
H42 Wat er in de toekomst met me gaat gebeuren hangt het grootste deel van mezelf af							
H43 Ik kan ongeveer alles als ik m'n zinnen erop gezet heb							
Coping							
<i>Kunt u aangeven hoe u in het algemeen reageert?</i>							
Sub-schaal: vermijden		.74	.74	.74	.74	.75	.75
H48a Toegeven om moeilijke situaties te vermijden.							
H48d Moeilijke situaties zoveel mogelijk uit de weg gaan.							
H48g Proberen je te onttrekken aan de situatie.							
Sub-schaal: actieve coping		.76	.77	.77	.77	.79	.78
H48b Een probleem van alle kanten bekijken.							
H48e Verschillende mogelijkheden bedenken om een probleem op te lossen.							
H48h Doelgericht te werk gaan om een probleem op te lossen.							
Sub-schaal: steun zoeken		.67	.71	.70	.70	.71	.71
H48c Je gevoelens tonen							
H48i Laten merken dat je ergens mee zit.							
H48f Troost en begrip zoeken.							

4 Resultaten

De resultaten van de zevende meting van STREAM worden getoond in Bijlagen 2 en 3. Bijlage 2 bevat de resultaten van de afzonderlijke vragen en de schalen die zijn beschreven in hoofdstuk 3, uitgesplitst per leeftijdsgroep (44-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65-71), werkstatus (werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden) en geslacht. De nummers vóór de vragen (bijvoorbeeld GA01, GA01A etc.) verwijzen naar de namen van de variabelen in het databestand. De indicator 'G' verwijst naar de zevende meting. Bijlage 3 bevat de transities in werkstatus in de loop der jaren van de personen die werknemer, zelfstandige en niet-werkende waren op de eerste meting in 2010. Vanzelfsprekend zijn nieuwe deelnemers niet opgenomen in deze tabel.

Referenties

1. Eurostat. Europe in figure: Eurostat yearbook 2008. Luxembourg: Eurostat European Commission; 2008.
2. Euwals R, de Mooij R, Van Vuuren D. Rethinking retirement. From participation towards allocation. Den Haag: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis; 2009.
3. Van den Berg TI, Elders LA, Burdorf A. Influence of health and work on early retirement. *J Occup Environ Med* 2010 Jun;52(6):576-583.
4. Koppes LLJ, De Vroome EMM, Mol MEM, Janssen BJM, Van den Bossche SNJ. The Netherlands working conditions survey 2007: methodology and overall results [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten]. Hoofddorp: TNO; 2010.
5. Ware JJ, Kosinski M, Keller SD. A 12-Item Short-Form Health Survey: construction of scales and preliminary tests of reliability and validity. *Med Care* 1996 Mar;34(3):220-233.
6. Ware JEJ, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Med Care* 1992 Jun;30(6):473-483.
7. Andresen EM, Malmgren JA, Carter WB, Patrick DL. Screening for depression in well older adults: evaluation of a short form of the CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale). *Am J Prev Med* 1994 Mar-Apr;10(2):77-84.
8. Roberts RE, Vernon SW. The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale: its use in a community sample. *Am J Psychiatry* 1983 Jan;140(1):41-46.
9. Spoor E, de Jonge J, Hamers JPH. Nu even niet...! Of toch wel...! Een dagboekstudie naar detachment en creativiteit [Take a break...! Or better not...! A daily survey study on detachment and creativity]. *Gedrag & Organisatie* 2010;23(4):296-315.
10. Schaufeli WB, Van Dierendonck D. UBOS Utrechtse Burnout Schaal - Handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger; 2000.
11. Hildebrandt VH, Bongers PM, van Dijk FJ, Kemper HC, Dul J. Dutch Musculoskeletal Questionnaire: description and basic qualities. *Ergonomics* 2001 Oct 10;44(12):1038-1055.
12. Karasek R. Job Content Questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts, Department of work environment; 1985.
13. Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005 Dec;31(6):438-449.
14. Boer EM, Bakker AB, Syroit JE, Schaufeli WB. Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 2002;23:181-197.
15. Van den Born J. The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy: The challenges of being an entrepreneur and an employee. : Born to Grow; 2009.
16. Van Veldhoven M, Dorenbosch L. Age, proactivity and career development. *Career Development International* 2008;13(2):112-131.
17. CEDEFOP. European Skills and Jobs Survey (ESJ). Dutch version. : CEDEFOP; 2015.
18. Henkens K, van Dalen H, van Solinge H. De vervagende grens tussen werk en pensioen. Over doorwerken, doorstarten en herintreders [The dissolving border between work and pension. About working longer, restarting and re-entering]. Den Haag: NIDI; 2009.
19. Fox ML, Dwyer DJ. An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *J Occup Health Psychol* 1999 Apr;4(2):164-174.
20. Schaufeli WB, Bakker A. UBES. Utrechtse Bevlogenheidschaal [Utrecht Work Engagement Scale]. Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gedrag en Organisatie. Universiteit Utrecht; 2003.

21. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 2000;55:68-78.
22. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. *Work Ability Index*. 2nd revised ed. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health; 1998.
23. Ilmarinen J. Work ability--a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scand J Work Environ Health* 2009 Jan;35(1):1-5.
24. Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales. In: Urdan T, Pajares F, editors. *Self-efficacy beliefs of adolescents: Information Age Publishing*; 2006. p. 307-337.
25. Oeij P, de Vroome E, Sanders J, van den Bossche S. *Employer Work Survey 2008. Methodology and descriptive results*. Hoofddorp: TNO; 2009.
26. Furunes T, Mykletun RJ. Age discrimination in the workplace: validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scand J Psychol* 2010 Feb;51(1):23-30.
27. Van Rooijen L, Essink-Bot M-, Koopmanschap MA, Bonsel G, Rutten FFH. Labor and health status in economic evaluation of health care: The health and labor questionnaire. *Int J Technol Assess Health Care* 1996;12(3):405-415.
28. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, De Vet Henrica CW, Van Der Beek AJ. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2011;53(8):856-866.
29. Pearlin LI, Lieberman MA, Menaghan EG, Mullan JT. The stress process. *J Health Soc Behav* 1981 Dec;22(4):337-356.
30. Schreurs PJG, Van De Willige G, Brosschot JF, Tellegen B, Graus GMH. *De Utrechtse Coping Lijst: UCL [Utrecht Coping List]*. Lisse: Swets & Zeitlinger; 1993.
31. Tavakol M, Dennick R. Making sense of Cronbach's alpha. *Int J Med Educ* 2011;2:53.

Bijlage 1. Brief Medisch Ethische Toetsingscommissie

commissie

De Boelelaan 1117
1081 HV Amsterdam

postbus 7057
1007 MS Amsterdam

telefoon 020 444 4444

www.VUmc.nl

Mw. A. de Wind
TNO Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Medisch Ethische Toetsingscommissie
VU medisch centrum
voorzitter: Prof. dr. J.A. Rauwerda
intern postadres: BS7, kamer H-565

VU medisch centrum



datum
8 maart 2012

onderwerp
niet WMO advies

ons kenmerk
2012/080

doorkiesnummer
(020) 44 45565
e-mail subcom-ethiek.org@vumc.nl

Geachte mevrouw De Wind,

De Medisch Ethische Toetsingscommissie VUmc adviseert in positieve zin omtrent de uitvoering van het onderzoek: " **Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM)**". Het onderzoek valt niet onder de WMO.

De goedkeuring, waartoe besloten is in de vergadering van d.d. 01-03-2012, is gebaseerd op de volgende documenten:

- TNO-rapport STREAM d.d. 05-04-2011
- Brief met toelichting onderzoek
- Begeleidende e-mail d.d. 15-02-2012

Met vriendelijke groet,
namens de METC VUmc,

prof. dr. J.A. Rauwerda, voorzitter

drs. J.C.M. Koudijs, secretaris

Samenstelling commissie
prof. dr. J.A. Rauwerda
dr. K. Hoekman
mw. M. Baak
mw. dr. S. van Baarsen
dr. M.J.P.A. Janssens en
mw. dr. L.A.M. van der Scheer
mw. dr. C. Boer
mw. dr. M.A. Bremmer
dr. E.G. Haarman
mw. mr. A.J.G.M. Janssen en
mr. F.J. Faber
dr. D. de Jong

voorzitter, chirurg
plv. voorzitter, Internist-oncoloog
verpleegkundige
medisch ethici
biomedicus
psychiater
kinderlongarts
juristen
chirurg

dr. M. Klein
dr. B.W. van Oosten en
dr. J. Killestein
mw. P. Roodenberg
prof. dr. F.J.H. Tilders
mw. dr. A.I. Veldkamp en
drs. A.J. Wilhelm
dr. ir. P. van de Ven en
mw. dr. C.B. Terwee
prof. dr. v. R. Verdaasdonk

neuropsycholoog
neurologen
lekenlid
farmacoloog
ziekenhuisapothekers-
klinisch farmacologen
methodologen
klinisch fysicus

2012/000157/1

Bijlage 2. Resultaten STREAM 2017

Bijlage 3 Transitie in werkstatus (T1 → follow-up)

