

Derde Federaal Plan Armoedebestrijding
2016-2019

ACTIE 55 ONDERZOEKSRAPPORT

DG R&O / BUSINESS INTEGRATION / HR METHODS

1

2

3

4

5

6

7

8

I.	CONTEXT VAN ACTIE 55	4
1.1.	Het Federaal Plan Armoedebestrijding	4
1.2.	De doelgroep bepalen	4
1.3.	De middelen om Actie 55 uit te voeren	5
II.	OPSTELLEN VAN DE ENQUÊTE	5
2.1.	Methodologische aanpak	5
2.2.	Zoeken en selecteren van eerder gevalideerde vragen	6
2.3.	De toevoeging van open vragen op maat	7
III.	VERSPREIDING VAN DE ENQUÊTE	8
	EIGEN KANALEN	8
	RECHTSTREEKSE CONTACTEN MET ORGANISATIES	8
	EEN BEROEP DOEN OP NETWERKEN	8
IV.	ANALYSE VAN DE RESULTATEN	9
4.1.	Beschrijving van de deelnemers	9
	AANTAL DEELNEMERS	9
	TAALKEUZE	9
	GENDER	9
	LEEFTIJD	9
	GEOGRAFISCHE VERDELING	10
	DIPLOMANIVEAU/KWALIFICATIES	10
	GEZINSSITUATIE	11
	HUIDIGE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT	11
	SELOR-ACCOUNT	12
	NAAMBEKENDHEID VAN SELOR	12
4.2.	Analyse van de trends	13
4.2.1.	Vragen over de obstakels die men ervaart wanneer men zich kandidaat stelt	13
	DIPLOMAVEREISTEN OM TE SOLLICITEREN	13
	SELECTIETESTEN	14
4.2.2.	Quality of life (eigen scoreverwerking)	16
V.	REACTIES VAN ORGANISATIES EN DEELNEMERS	16
VI.	BEPERKINGEN VAN DE ANALYSE EN ALGEMENE CONCLUSIES	17
6.1.	Beperkingen	17
6.2.	Algemene conclusie van de enquête Actie 55	17
VII.	AANBEVELINGEN	19
7.1.	Aanbevolen acties op beleidsniveau	19
7.1.1.	Het statuut aanpassen om competenties verworven buiten het formele onderwijs structureel te kunnen valoriseren.	19
7.1.2.	Ervoor zorgen dat meer kanalen toegang geven tot het openbaar ambt dan alleen de huidige selectieprocedures.	19
7.1.3.	Een kosten-baten analyse uitvoeren van de outsourcing van de taken van niveaus C & D.	19
7.1.4.	De invoering van de mogelijkheid om voor een deeltijdse job te solliciteren.	20
7.2.	Aanbevolen acties op niveau van de FOD Beleid en Ondersteuning	20

COMMUNICATIEACTIES VOOR HET GROTE PUBLIEK	20
7.2.1. Een algemene aanpak voor <i>employer branding</i> definiëren.	20
7.2.2. De specifieke communicatiekanalen voor rekrutering aanpassen/aanvullen.	21
COMMUNICATIEACTIES VOOR INSTITUTIONELE PARTNERS	21
7.2.3. Een samenwerking creëren met de institutionele partners die tot tewerkstelling leiden	21
VIII. BEDANKT	22
IX. BIBLIOGRAFIE	23
X. BIJLAGEN	24
10.1. Integrale vragenlijst	25
10.2. Aanvullende analyses	32
10.2.1. Ruwe score levenskwaliteit (zelfbeoordeling)	32
10.2.2. Leeftijd van deelnemers	33
10.2.3. Diploma's	33
10.2.4. Woonplaats van de deelnemers	34

I. CONTEXT VAN ACTIE 55

1.1. Het Federaal Plan Armoedebestrijding

De enquête kadert in de bredere context van het derde [Federaal Plan Armoedebestrijding](#) dat gecoördineerd wordt door de POD Maatschappelijke Integratie. Dit plan voorziet een aantal acties, waaronder Actie 55:

"Actie 55: De minister van Ambtenarenzaken zal onderzoeken welke obstakels er zijn voor de doelgroep bij het solliciteren via Selor."

Het plan gaf de volgende definitie van armoede:

"Mensen worden geacht in armoede te leven, wanneer hun inkomen en middelen niet volstaan om een levensstandaard aan te houden die in de samenleving waarin ze leven als aanvaardbaar beschouwd wordt. Door hun armoede ervaren ze talrijke nadelen, ingevolge werkloosheid, laag inkomen, slechte huisvesting, onaangepaste gezondheidszorg en hinderpalen op het vlak van levenslang leren, cultuur, sport en recreatie. Vaak zijn ze uitgesloten van deelname aan activiteiten (economische, sociale en culturele) die voor anderen tot de norm behoren, hun toegang tot fundamentele rechten kan beperkt zijn."

Het DG R&O van de FOD Beleid en Ondersteuning heeft die enquête uitgevoerd om

- de minister van Ambtenarenzaken te informeren,
- de trends te analyseren en
- voorstellen voor verbetering of opvolging te formuleren.

1.2. De doelgroep bepalen

Het federaal plan richt zich op mensen die in onzekerheid en armoede leven en haalt met name de aspecten inkomensarmoede, materiële armoede en (lage) werkintensiteit aan.

Inkomensarmoede betekent dat huishoudens met een inkomen lager dan 60 % van het nationaal mediaan beschikbaar inkomen een groter risico op armoede lopen. Materiële deprivatie gaat over huishoudens die niet kunnen beschikken over goederen, diensten of activiteiten die als noodzakelijk worden beschouwd (bv. de huur betalen). De lage werkintensiteit tot slot betreft de verhouding tussen het aantal maanden dat de volwassen gezinsleden effectief hebben gewerkt en het totaal aantal maanden dat die personen hadden kunnen werken tijdens datzelfde jaar. Leven in onzekerheid of armoede kan het gevolg zijn van één van die factoren of van de cumulatie van meerdere factoren. De verscheidenheid aan situaties en oorzaken vereiste dus een brede benadering, dat wil zeggen niet beperkt tot één enkele factor en met een open blik. Het DG R&O van de FOD Beleid en Ondersteuning is dus uitgegaan van het principe dat de deelnemers van de te ontwikkelen enquête het best geplaatst waren om hun eigen situatie te beoordelen en dat de personen die accepteerden om de enquête in te vullen hiermee aangaven dat ze zich identificeren met de brede definitie van de doelgroep.

Om echter met de doelgroep in contact te kunnen komen, hebben we gekozen voor een samenwerking met de organisaties en verenigingen in het veld die gewoon zijn om te werken met mensen in onzekerheid

en armoede en om onze enquête via hen te verspreiden. Zij konden, naargelang hun mogelijkheden, overigens gepersonaliseerd en ter plaatse ondersteuning bieden aan de deelnemers die dat wensten om op de enquête te reageren.

1.3. De middelen om Actie 55 uit te voeren

De interne middelen waren in hoofdzaak menselijke middelen en de expertise van de leden van de projectgroep. Het was echter doorslaggevend om de mensen van de doelgroep zelf te ondervragen, met of zonder tussenpersoon. Het DG R&O heeft daarom gekozen voor een online enquête om voldoende mensen uit de doelgroep van op afstand te kunnen bereiken. Het biedt de partners en organisaties in het veld ook een kant-en-klare tool. De toegevoegde waarde van die keuze bestond erin zowel individuele deelnemers als organisaties in de mogelijkheid te stellen aan het project deel te nemen.

Die keuze maakte het ook mogelijk om zowel kwalitatieve (d.w.z. tekstuele antwoorden) als kwantitatieve (cijfers) gegevens te verzamelen via verschillende soorten aangepaste vragen. Die aanpak maakt een rijkere analyse en een meer open blik op het bestudeerde probleem mogelijk.

II. OPSTELLEN VAN DE ENQUÊTE

2.1. Methodologische aanpak

Bij de ontwikkeling van de enquête hebben we **een gerichte analyse van de literatuur** uitgevoerd. Derhalve werd beslist om rekening te houden met de aanbevelingen van Périlleux (et al., 2016)¹. Die beslissing hield in dat er zowel vragen werden gesteld over zogenaamde "objectieve" elementen (bv. het inkomen uitgedrukt in euro, werk hebben of niet) als over "subjectieve" elementen (het waargenomen psychologisch welzijn of de eigenwaarde bv.) om een breder spectrum inzake armoede en onzekerheid te dekken. Wat de waarden betreft, maakte die gemengde benadering naar onze mening ook een respectvolle aanpak mogelijk waarbij rekening werd gehouden met de mens als geheel.

Om de doelstelling van het federaal plan zo goed mogelijk te kunnen verwezenlijken en dit model in de context van Actie 55 te kunnen implementeren, moest de projectgroep duidelijke vragen op maat ontwikkelen die ook gevarieerd genoeg waren om het spectrum van de individuele situaties te dekken. De vragen op maat over objectieve elementen zijn doorgaans vragen die een kwantitatieve analyse mogelijk maken.

De subjectieve elementen kunnen worden onderzocht door zowel meerkeuzevragen als open vragen, waarbij de deelnemer het woord krijgt. De antwoorden op deze vragen lenen zich tot kwantitatieve of

¹ *Évaluer l'impact social utopie, opportunité ou menace pour les entreprises sociales ?* Anaïs Périlleux, Marthe Nyssens (CIRTES, IRES, UCL) in samenwerking met Odile Dayez (Les Petits Riens) 2016

kwalitatieve analyses, naargelang het geval. De projectgroep heeft dus beide mogelijkheden gebruikt. Om de geldigheid van de vragen over de subjectieve elementen te waarborgen, heeft de projectgroep ervoor gekozen de goede praktijken te volgen en liet hij zich inspireren door een vragenlijst die reeds ontwikkeld en gevalideerd werd om die aspecten te meten. De keuze werd gemaakt om een internationale vragenlijst gedeeltelijk te hergebruiken. De vragenlijst is beschikbaar in verschillende talen en wordt hieronder toegelicht.

De combinatie van vragen op maat ontwikkeld door de projectgroep en gekoppeld aan het gebruik van reeds gevalideerde vragen, samen met de combinatie van objectieve en subjectieve elementen die gemeten worden, leek ons de meest adequate aanpak om de deelnemers op een open en correcte manier te ondervragen en een licht te werpen op de kwestie zonder vooringenomenheid.

Keuze aanpak enquête	Type element dat wordt gemeten	Mogelijke analyses
Vragen op maat	<ul style="list-style-type: none"> • Objectieve elementen • Subjectieve elementen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwantitatieve analyses • Kwalitatieve analyses
Hergebruikte vragen	<ul style="list-style-type: none"> • Subjectieve elementen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwantitatieve analyses

De enquête werd opgesteld om beschrijvende analyses uit te voeren. De analyses in dit verslag drukken verbanden of correlaties uit tussen antwoordelementen. De analyses kunnen de oorzaken van die correlaties niet identificeren.

2.2. Zoeken en selecteren van eerder gevalideerde vragen

Om onze enquête te consolideren aan de hand van reeds bestaande en gevalideerde vragen over de verscheidene gewenste elementen, hebben we gezocht naar een relevante nationale of internationale vragenlijst. Er werd gekozen voor de WHOQOL BREF²-vragenlijst van de Wereldgezondheidsorganisatie (World Health Organization Quality Of Life, WHOQOL) die al bestaat in verschillende talen, waaronder de drie Belgische landstalen en die bruikbaar is in verschillende culturen en op verschillende continenten.

Die vragenlijst onderzoekt de levenskwaliteit aan de hand van 4 dimensies met behulp van meerkeuzevragen die zijn gekoppeld aan een Likertschaal³. De dimensies steunen op de zelfbeoordeling van de deelnemers; hoe zij hun lichamelijke gezondheid, hun geestelijke gezondheid, de kwaliteit van hun sociale relaties en de kwaliteit van hun leefomgeving zien.

² WGO: https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/en/.

³ Er zijn 5 mogelijke antwoorden op de stellingen (van Helemaal akkoord tot Helemaal niet akkoord).

Het projectteam heeft elk van die dimensies behouden, maar moest de meest relevante vragen voor de specifieke doelstelling van Actie 55 selecteren. Met die selectie wilde men ervoor zorgen dat de enquête relatief kort bleef, zodat een maximum aantal deelnemers de vragenlijst volledig zou invullen en de inspanning hiervoor beperkt bleef.

Uiteindelijk worden er in de vragenlijst

- 3 vragen gesteld over de lichamelijke gezondheid,
- 5 vragen over de geestelijke gezondheid,
- 2 vragen over de sociale relaties en
- 3 vragen over de leefomgeving.

De geselecteerde vragen en antwoordschalen werden gericht aangepast om hun leesbaarheid in de context van de Belgische samenleving te waarborgen.

Doordat de vragenlijst is aangepast, kunnen we de genormeerde schaalscores niet gebruiken. Dat wil zeggen dat we de berekende ruwe schaalscores niet kunnen aftoetsen aan de populatie uit de validatiestudie van de World Health Organization (WHO). We kunnen die ruwe schaalscores echter wel gebruiken om binnen onze steekproef een vergelijkende oefening te maken.

2.3. De toevoeging van open vragen op maat

Naast de selectie van meerkeuzevragen heeft de projectgroep gesloten keuzevragen op maat uitgewerkt over objectieve elementen zoals de woning, de gezinssituatie, enzovoort.

Uit respect voor de persoon als mens en om een stem te geven aan de deelnemers, opdat ze ook vrijuit zouden kunnen spreken over wat hen afremt of wat ze ervaren, werden open vragen toegevoegd ter aanvulling van de verschillende aangepaste meerkeuzevragen van de internationale WHOQOL-vragenlijst. Wat de waarden betreft, konden de deelnemers kiezen of ze antwoordden op de open vragen. Dit was dus optioneel, om hun autonomie te respecteren.

Het toevoegen van open vragen was essentieel om kwalitatieve analyses mogelijk te maken. Hun toegevoegde waarde bestaat erin dat men de analyses kan kruisen met de andere vragen, en vooral dat men een diepgaandere analyse kan uitvoeren op basis van een breder algemeen overzicht dat verder gaat dan het initiële beeld en de verwachtingen van de experts van de projectgroep.

III. VERSPREIDING VAN DE ENQUÊTE

Met name dankzij de medewerking van de ervaringsdeskundige armoede en sociale uitsluiting gedetacheerd bij de FOD Beleid en Ondersteuning, heeft de projectgroep per e-mail of per telefoon rechtstreeks contact kunnen opnemen met leden van organisaties in het veld, die de enquête rechtstreeks konden verspreiden onder de doelgroep. De ervaringsdeskundige en de projectgroep hebben dus geprobeerd om rechtstreekse partners te vinden, maar ook om een beroep te doen op netwerken waartoe de FOD Beleid en Ondersteuning doorgaans geen toegang heeft.

EIGEN KANALEN

Het DG Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning heeft op de site www.selor.be in oktober 2018 een bericht gepubliceerd om mogelijke partners en geïnteresseerden voor de enquête warm te maken.

RECHTSTREEKSE CONTACTEN MET ORGANISATIES

We hebben contact opgenomen met ongeveer 20 organisaties uit meerdere regio's (per e-mail, per telefoon). Het doel was om de juiste contactpersoon te identificeren en warm te maken voor het project. Om een win-win situatie mogelijk te maken hebben we hen ook beloofd om de resultaten van onze analyses met hen te delen. Dit verslag is het sluitstuk om onze analyses de wereld in te kunnen sturen.

De enquête werd voorgesteld aan 40 ervaringsdeskundigen armoede van de POD MI. Daarbij vroegen we hun medewerking om hun persoonlijk netwerk aan te spreken en de enquête te verspreiden.

EEN BEROEP DOEN OP NETWERKEN

Meerdere organisaties beschikken over een eigen netwerk dat we graag onrechtstreeks wilden bereiken.

- Zo heeft De Link vzw de enquête verspreid bij zijn opgeleide en in opleiding zijnde ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting.
- Het RWLP (Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté) en het Netwerk tegen Armoede werden aangesproken.
- De POD Maatschappelijke Integratie heeft onze enquête vermeld in een nieuwsbrief die werd verstuurd naar het hele netwerk van partners (ongeveer 9 500 abonnees waaronder alle OCMW's van het land).
- Alle nuttige informatie werd ook gepubliceerd op verschillende websites (POD Maatschappelijke Integratie, Selor en Le Guide Social).
- Tot slot gingen sommige organisaties ook verder dan louter beroep doen op hun onlinenetwerk en werkten ze ook actief mee met het invullen van de enquête door hulp te bieden aan de mensen die dat nodig hadden. Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad heeft bv. een groep begeleid bij het invullen van de enquête.

We hebben de deelnemers ook gevraagd welke organisaties hen van de enquête op de hoogte hebben gebracht. De 3 partners die het meest hebben bijgedragen tot de zichtbaarheid en het succes van de enquête zijn Le Guide Social (18 deelnemers), De Link (14) en Samenlevingsopbouw Antwerpen (12).

IV. ANALYSE VAN DE RESULTATEN

4.1. Beschrijving van de deelnemers

We gaan nu in op de beschrijvende analyse van de kenmerken van de deelnemers, dit stemt overeen met de kwantitatieve analyses. Voor de kenmerken waarvoor het relevant is, hebben we grafieken opgenomen.

AANTAL DEELNEMERS

113 deelnemers zijn de vragenlijst begonnen; 87 (77%) deelnemers hebben de vragenlijst volledig ingevuld.

TAALKEUZE

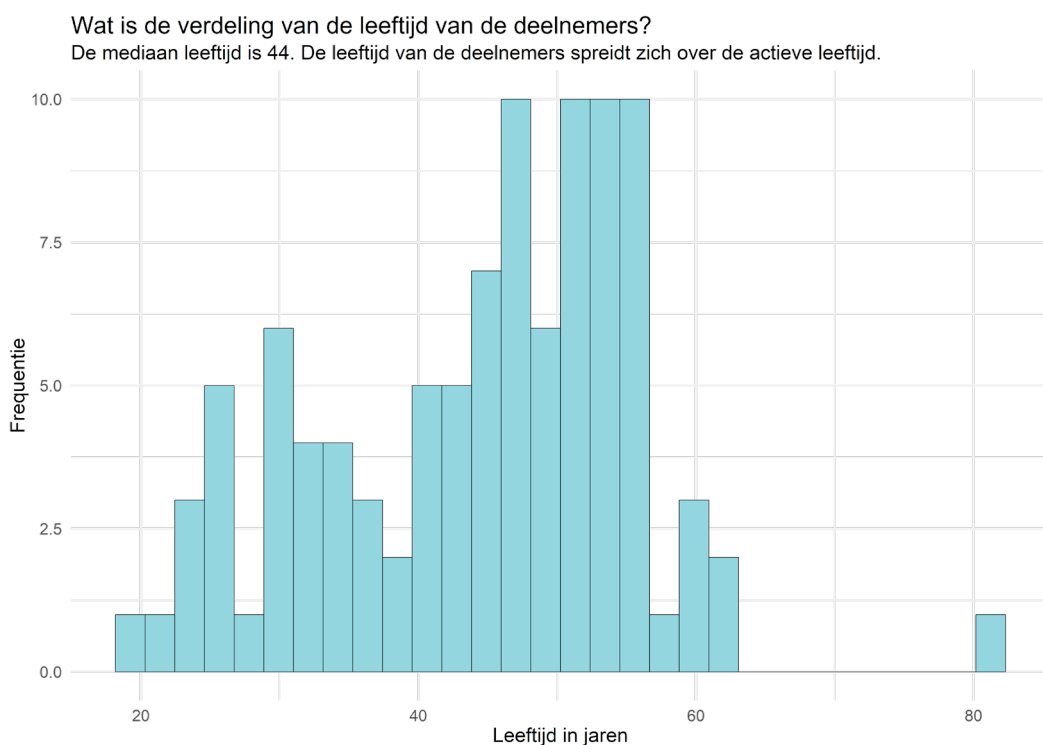
52% van de deelnemers heeft de enquête in het Nederlands ingevuld, 47% in het Frans en 1% in het Duits.

GENDER

64,5% identificeert zich als vrouw, 33,5% identificeert zich als man en 2% identificeert zich anders (bv. voor intersekse-personen).

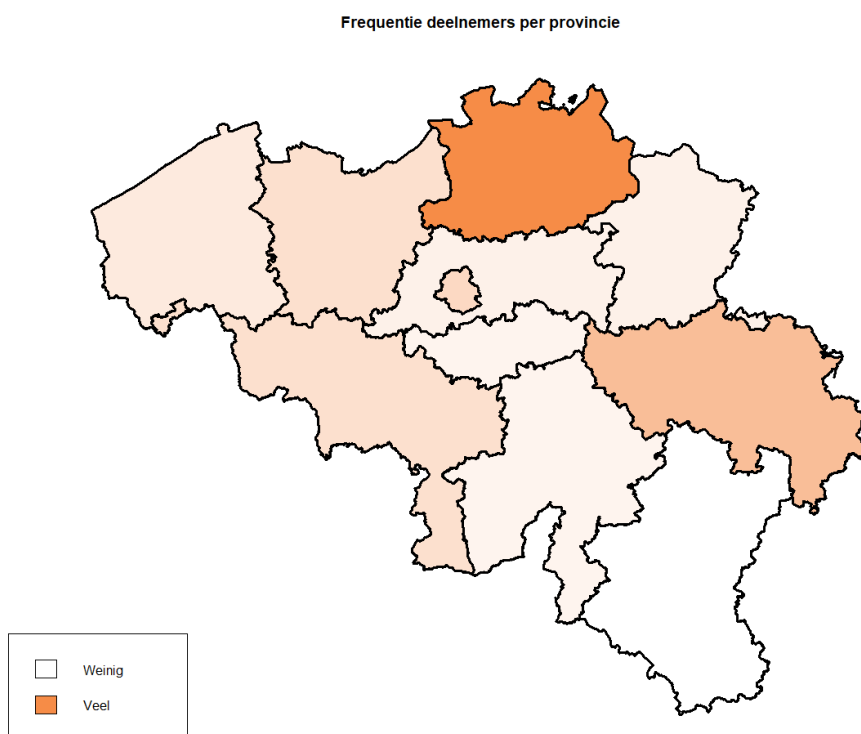
LEEFTIJD

De leeftijd van de steekproef omvat de hele actieve leeftijd, met als mediaan 44 jaar. Daarmee sluiten we nauw aan bij de mediane leeftijd van de actieve populatie in België, [zoals berekend door Acerta](#).



GEOGRAFISCHE VERDELING

De volgende kaart illustreert de geografische verdeling van de deelnemers. Het is gedeeltelijk gekoppeld aan de partnerorganisaties die de enquête onder de deelnemers hebben verspreid (zie "bedankt"). De geïnteresseerde lezer kan de cijfers in de bijlage vinden.



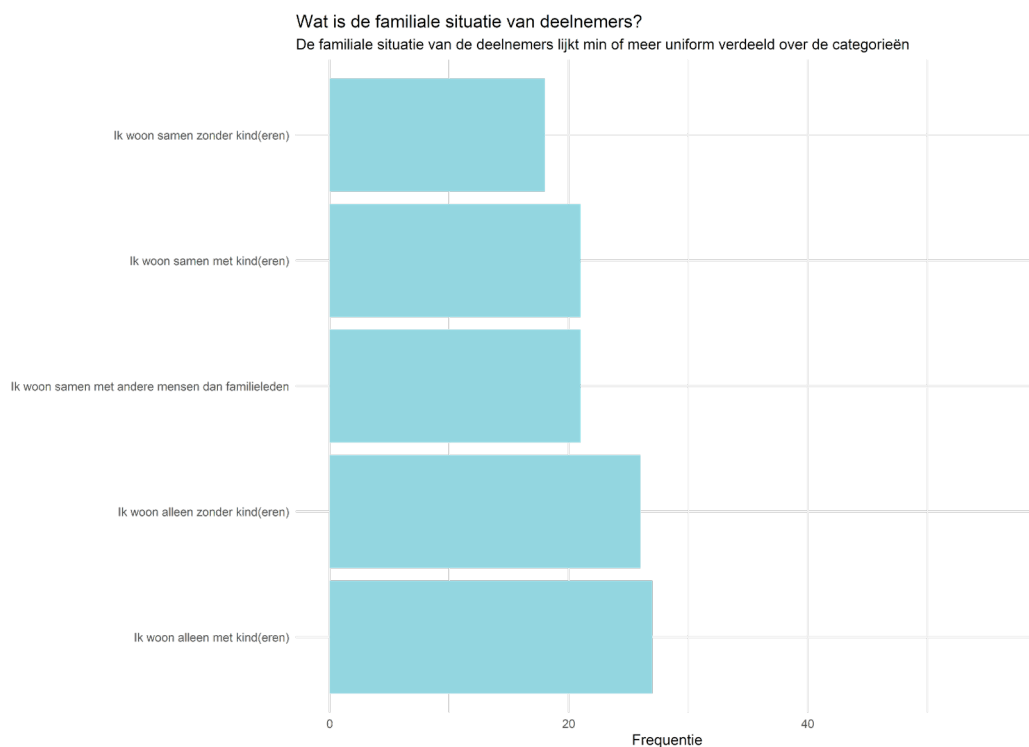
DIPLOMANIVEAU/KWALIFICATIES

De meeste kandidaten hebben minstens het hoger secundair onderwijs afgerond.



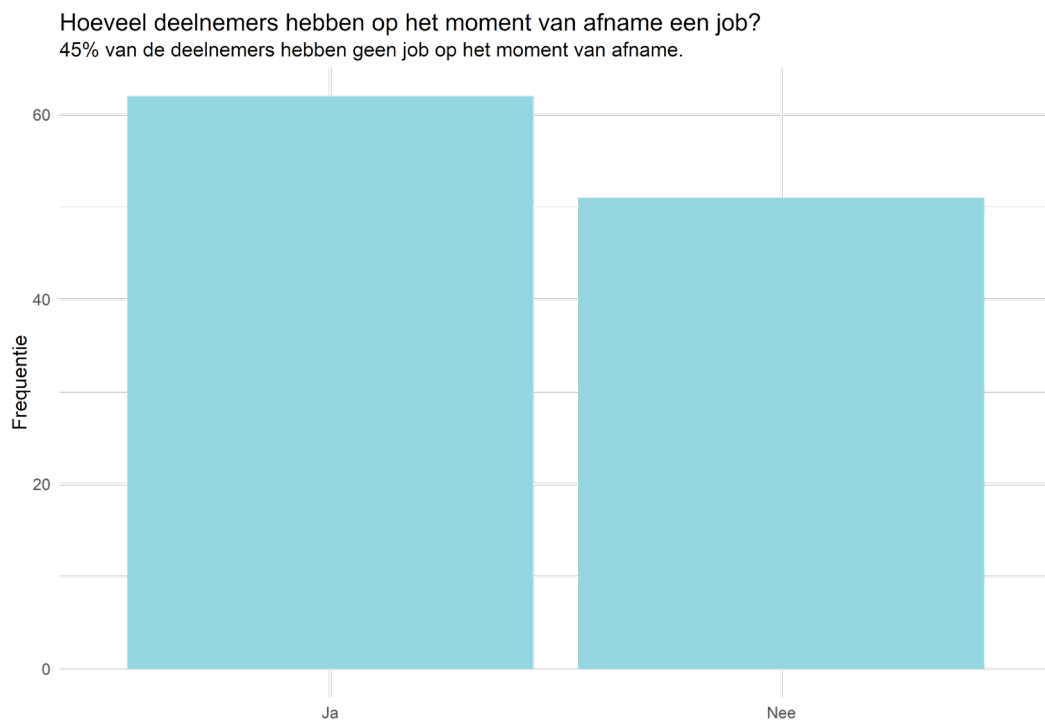
GEZINSSITUATIE

Qua gezinssituatie stellen we een gelijke spreiding vast over de 5 aangeboden antwoordopties (ik woon alleen/alleen met kinderen/samen/samen met kinderen/samen met andere mensen dan familieleden).



HUIDIGE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

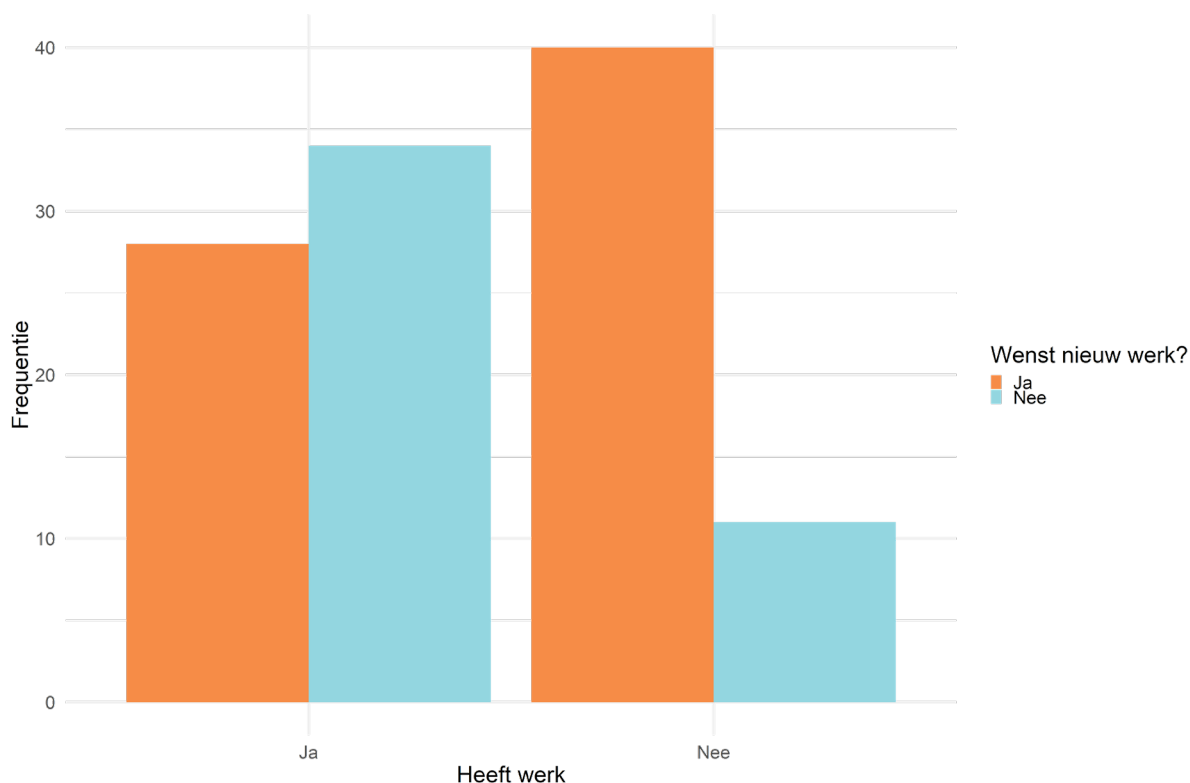
45% van de deelnemers heeft geen job op het moment van het invullen van de vragenlijst. 60% van de deelnemers zoekt een (nieuwe) job. Ook op dat vlak is de doelgroep niet homogeen.



Er zijn 68 deelnemers die een job zoeken of van werk willen veranderen. Onder hen zijn er 40 werkloos. Van de deelnemers die al een job hebben, wil een groot deel van de mensen toch van job veranderen.

Er zouden dus heel wat potentiële kandidaten voor de federale overheid in die twee subgroepen kunnen zitten.

Welke deelnemers hebben werk en wensen nieuw werk?



SELOR-ACCOUNT

Tegelijk merken we dat **slechts 44% van de deelnemers** een "Mijn Selor"-account heeft. Het gaat om een onlineaccount en cv voor federale selecties. Dat 26 van de 51 deelnemers zonder job (50,9%) geen Selor-account hebben, is ook opvallend veel. Even opvallend is dat 30 van de 68 kandidaten die een (nieuwe) job wensen geen Selor-account hebben.

Of ze nu een job hebben of niet, veel deelnemers hebben geen "Mijn Selor"-account of weten niet wat dat is.

NAAMBEKENDHEID VAN SELOR

Slechts 60% van de deelnemers herkent 'Selor' als merk. Dit is opvallend lager dan de naambekendheid van andere merken als Le Forem/ VDAB, die door 95% van de deelnemers herkend worden.

4.2. Analyse van de trends

Een van de hoofddoelstellingen van de enquête Actie 55 bestond erin na te gaan welke remmingen of obstakels ervoor zorgen dat mensen in armoede of onzekerheid zich niet kandidaat stellen voor een job bij de federale overheid of welke moeilijkheden zij ondervinden als ze dat wel doen. Het bestuderen van die obstakels is dus een essentieel thema in onze analyse.

Wanneer het relevant is, combineert dit subhoofdstuk de kwantitatieve gegevens van de meerkeuzevragen met de kwalitatieve gegevens van de open vragen om tot een algemene analyse te komen.

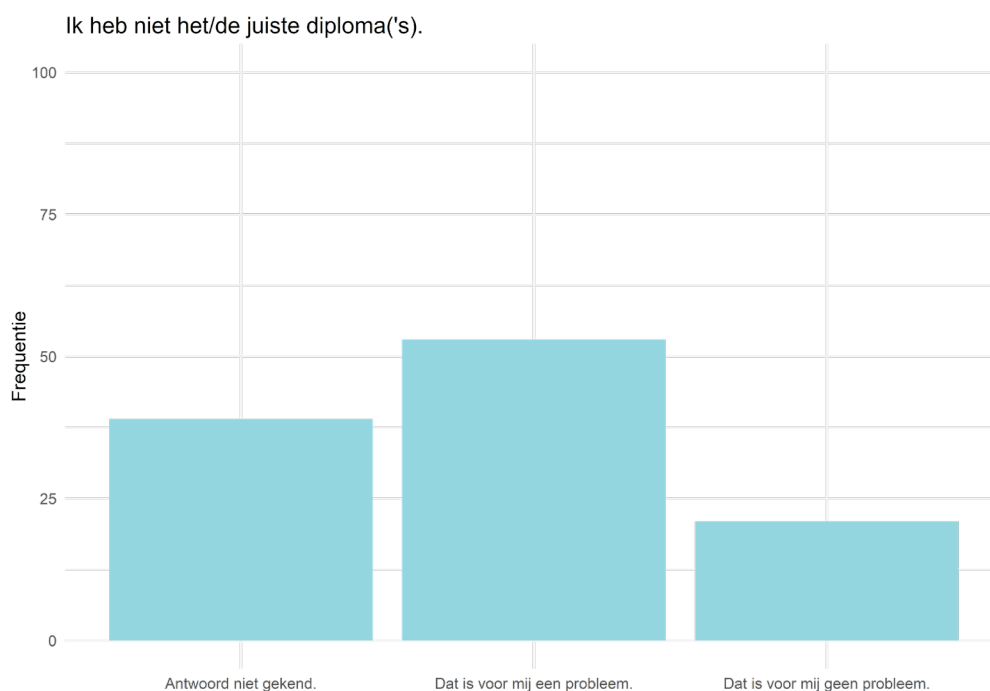
4.2.1. Vragen over de obstakels die men ervaart bij kandidaatstelling

77% van de deelnemers geeft aan moeilijkheden te ervaren bij het zoeken naar werk. Dat is een opvallend hoog cijfer dat benadrukt hoe belangrijk het is de ervaren obstakels in kaart te brengen.

De antwoorden op verschillende vragen⁴ tonen aan dat veel deelnemers moeilijkheden ervaren. Uit de kwantitatieve data stellen we vast dat de deelnemers 2 factoren duidelijk als een obstakel ervaren.

DIPLOMAVEREISTEN OM TE SOLLICITEREN

Meer dan de helft van de deelnemers geeft aan dat dit element een obstakel kan zijn.

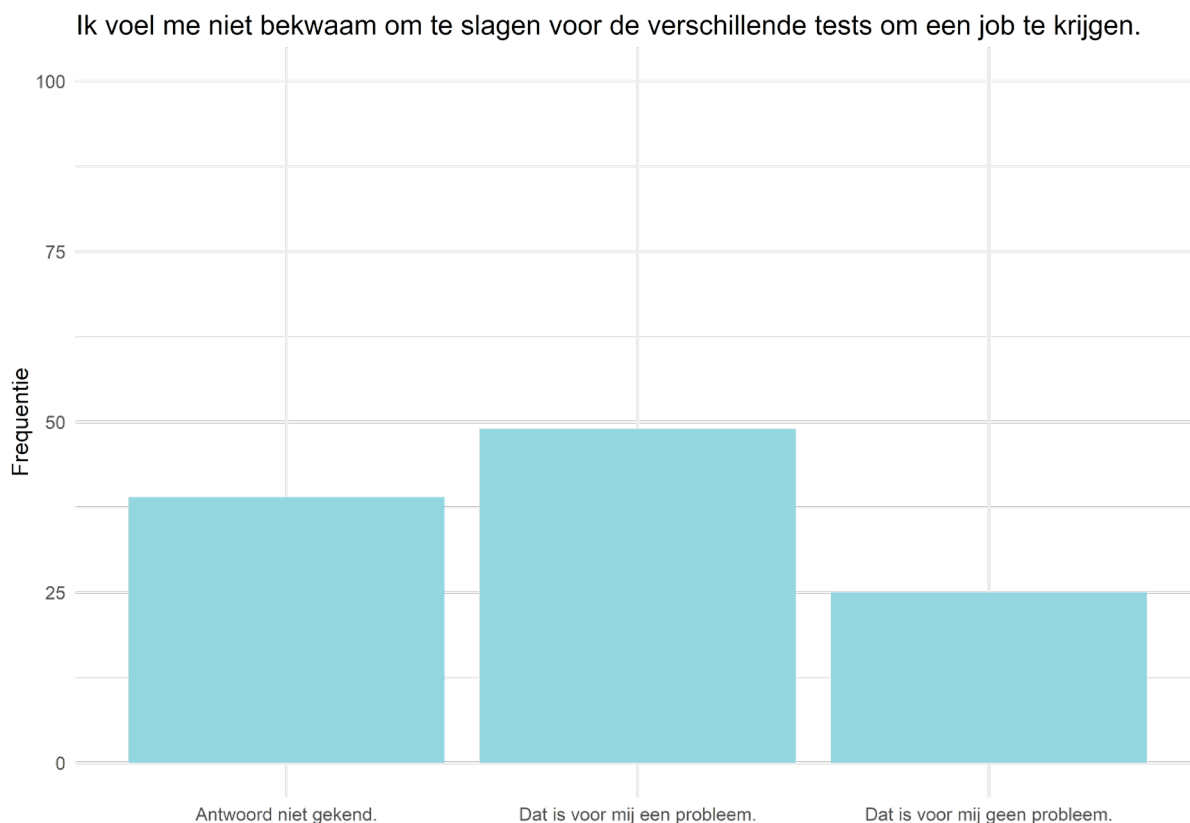


Uit de kwalitatieve data kan er afgeleid worden dat de huidige diplomaverenisten bij de overheid vaak een drempel kunnen vormen.

⁴De vragen met de nummers 13.1, 13.3, 13.5, 13.11, 13.16 en 16.17 van de volledige vragenlijst (zie bijlage)

SELECTIETESTEN

Bijna de helft van de deelnemers geeft aan dat dit element een obstakel kan zijn.



Vanuit kwalitatief oogpunt zien we dit thema niet terugkomen, maar dit gevoel kan met de testen zelf of het afnemen ervan te maken hebben (bv. pc-testen), met de testervaring, met de taalbeheersing en/of met het zelfvertrouwen van de sollicitant. Sommige elementen kwamen wel aan bod dankzij de open vragen.

Om de antwoorden op die open vragen beter te kunnen analyseren, hebben we ze gegroepeerd in 5 dimensies (hier voorgesteld in afnemende volgorde van belangrijkheid). Op de open vraag nr. 12 "Welke moeilijkheid/moeilijkheden ervaar je wanneer je een job zoekt?" (cf. bijlage van het verslag voor de volledige vragenlijst) stellen we vast dat 77 mensen de moeite hebben genomen één of meerdere remmingen of obstakels aan te geven die ze tegenkwamen bij het zoeken van een job.

Wij hebben de meest voorkomende reacties geherformuleerd als zinnen in de eerste persoon enkelvoud om het lezen en interpreteren te vergemakkelijken en om waarheidsgetrouw over te komen. De dimensies die het vaakst worden aangehaald hebben overigens het grootste aantal reacties.

De vetgedrukte elementen werden eerder aangehaald in verband met de diploma's of de testen, of komen overeen met elementen die een impact kunnen hebben op het afleggen van een selectietest.

- 1/ Voorwaarden om deel te nemen aan een selectieprocedure (bv. diploma, beroepservaring, enzovoort)
 - Mijn diploma is te laag, wordt niet erkend of is verouderd.
 - Mijn beheersing van de werktaal is onvoldoende (lezen en/of schrijven).
 - **Er zijn te weinig vacatures die bij mij passen** of ik kan er niet gemakkelijk vinden. Wanneer ik er vind, zijn er veel kandidaten die solliciteren (concurrentie).
 - Ik heb te weinig beroepservaring.
 - Ik heb een te hoog diploma voor de aanbiedingen die ik krijg (bv. in de sociale sector).
 - Ik ben niet tweetalig Frans-Nederlands.
 - Ik heb niet genoeg computervaardigheden.
 - De functiebeschrijvingen lijken mij veeleisend, complex en te lang.

- 2/ Kenmerken met betrekking tot de persoonlijke situatie (bv. leeftijd, financiële situatie, gezinssituatie, enzovoort)
 - Ik denk dat ik te oud ben om te kunnen solliciteren.
 - Ik heb een beperking.
 - Ik ben persoonlijk beperkt om financiële redenen (lage uitkering), ik kan me moeilijk verplaatsen of kan moeilijk communiceren.

- 3/ Selectieprocedure (bv.: type test, functieomschrijving, interview, enzovoort)
 - Ik ben bang voor discriminatie vanwege mijn afkomst, nationaliteit of uiterlijk.
 - Het is moeilijk voor mij om online te solliciteren en/of ik heb geen computer.
 - Ik weet niet goed hoe ik een cv moet invullen.
 - Ik weet niet wat de verwachtingen zijn voor een selectiegesprek.

- 4/ Mobiliteit (bv.: weinig toegang tot openbaar vervoer, enzovoort)
 - Ik heb geen adequaat en goedkoop openbaar vervoer of de afstand tussen thuis en werk is te groot.

- 5/ Arbeidsvoorwaarden van de jobaanbieding (bv. salaris, werkschema, enzovoort)
 - De voorgestelde arbeidsvoorwaarden bevallen mij niet (salaris, uren of tempo van het werk).

4.2.2. Quality of life (eigen scoreverwerking)

Het projectteam heeft beslist bepaalde stukken uit een internationale vragenlijst voor de subjectieve beoordeling van welzijn te gebruiken, waarmee men de materiële of immateriële aspecten van armoede of onzekerheid wil belichten. Door die stukken van de oorspronkelijke vragenlijst te gebruiken is de geldigheid van de vragen gewaarborgd en kan men zich beperken tot de vragen die rechtstreeks verband houden met het doel van de enquête Actie 55.

Onze score voor Quality of life (levenskwaliteit) is de som van de scores op de geselecteerde vragen voor de dimensies uit de oorspronkelijke vragenlijst van de Wereldgezondheidsorganisatie. We bekijken de ruwe score per kandidaat en kunnen die score niet vergelijken.

De hoofdconclusie na de eigen scoreverwerking is dat de deelnemers die geen werk hebben maar een job willen beduidend lager scoren op de zelfevaluatie van hun levenskwaliteit dan de andere groepen (bv. de deelnemers die al werk hebben).

V. REACTIES VAN ORGANISATIES EN DEELNEMERS

Naast de antwoorden op de enquête hebben twee organisaties feedback gegeven over de moeilijkheden die de deelnemers ondervonden. Voor de volledigheid nemen we deze reacties in het eindverslag op.

Algemeen vermoeden we als projectteam dat de beperkte toegang tot een pc voor mensen in armoede een drempel vormde. We weten niet hoe groot die drempel was. Vermoedelijk was de drempel echter heel groot. Daardoor was het moeilijk om meer deelnemers voor de enquête te vinden. Voor mensen die er niet goed voor staan in het leven kan de enquête confronterend zijn, wanneer ze gaan nadenken over wat ze moeten missen. Sommigen zullen de vragenlijst niet afgewerkt hebben.

Twee deelnemers hebben ons overigens een reactie/getuigenis gegeven:

- Reactie 1 (van een organisatie):

"We hebben die enquêtes ingevuld met onze belangengroep (een 12-tal personen) en dat liep een beetje moeizaam. Het waren persoonlijke, soms ongemakkelijke vragen. We hebben dat vooral plichtsbewust afgehandeld, onze doelgroep ook, maar het was voor hen of voor ons niet echt een meerwaarde. Hopelijk levert het iets op voor de organisatie in kwestie."

- Reactie 2:

"Voor mensen met een lage eigenwaarde was het invullen van de vragenlijst delicaat."

Deze opmerkingen tonen aan dat het voor ontwikkelaars van dergelijke enquêtes niet vanzelfsprekend is om het juiste evenwicht te vinden tussen de beoogde analyses en de persoonlijke aspecten die ermee gepaard gaan. Het is moeilijk om de mogelijke gevoeligheid of moeilijkheid die bepaalde deelnemers ervaren in te schatten.

VI. BEPERKINGEN VAN DE ANALYSE EN ALGEMENE CONCLUSIES

6.1. Beperkingen

Het feit dat het federaal plan **geen duidelijke definitie bevatte van de doelgroep voor Actie 55** vormde een uitdaging, omdat de projectgroep met een brede definitie moest werken waarbij meerdere factoren kunnen meespelen.

We zijn ons er daarnaast goed van bewust dat **deze steekproef beperkt is**. Deze doelgroep bereiken is niet evident. We gaan m.a.w. nooit weten wat de mensen die niet hebben deelgenomen te zeggen hebben. Dankzij de personen die hebben deelgenomen, krijgen we een interessante insteek, maar hun kijk op de werkelijkheid of eigen ervaring kan de resultaten van de analyse vertekenen. Men zou kunnen veronderstellen dat het invullen van de enquête op zich een obstakel kon vormen.

Hoewel de contactpersonen binnen de netwerken de doelgroep bewust hebben gemaakt van het nut en belang van het onderzoek, hebben we ook signalen ontvangen dat het invullen van de vragenlijst ook als confronterend kan worden ervaren. Dat kan ertoe leiden dat men de vragenlijst niet wil invullen, of het invullen vroegtijdig wil stopzetten. De cijfers en bevindingen moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Een andere beperking bij het interpreteren van de gegevens is dat we gewerkt hebben met **een eigen selectie van vragen uit de vragenlijst van de Wereldgezondheidsorganisatie** en daardoor de scores niet volgens hun normen kunnen berekenen en deze ook niet kunnen vergelijken met andere scores in België of elders. In de toekomst kunnen we overwegen om focusgroepen en/of individuele gesprekken te organiseren om de obstakels te bespreken.

De keuze voor een online enquête kan ook als een beperking worden beschouwd. Beide aanpakken (online enquête/individuele of groepsgesprekken) lijken ons complementair om kwantitatieve en kwalitatieve analyses te blijven combineren, maar de gewenste mix kan ook op deze manier geïmplementeerd worden als we over voldoende middelen beschikken.

6.2. Algemene conclusie van de enquête Actie 55

Ondanks de moeilijkheden om de doelgroep te bereiken stellen we een goede mix vast onder de deelnemers qua leeftijd, geslacht, werksituatie en taal. De enquête Actie 55 maakt het mogelijk de moeilijkheden die de deelnemers ervaren objectiever in kaart te brengen. Dit kan aanleiding geven tot doelgroepgerichte acties en/of passen in inclusieve acties.

Uit de analyse van de gegevens blijkt dat de belangrijkste werkpunten om mensen in onzekerheid of armoede meer kansen te geven en zin te geven om te solliciteren bij de federale overheid de volgende zijn:

- 1/ De deelnemingsvoorwaarden van de vacatures roepen vragen op, met name de vereiste om over bepaalde diploma's en ervaring te beschikken. Die vaststelling kan ertoe leiden dat men opnieuw gaat nadenken over de principes die eraan ten grondslag liggen, maar dat men bij selecties ook meer rekening gaat houden met de al bestaande bredere deelnemingsvoorwaarden.
- 2/ Vacatures die duidelijker en leesbaarder zijn vormen een belangrijke uitdaging.
- 3/ De angst om bij een selectie te worden gediscrimineerd speelt altijd een rol. Daarom lijkt het nodig de communicatie over het gelijkheidskansenbeleid van de federale overheid nieuw leven in te blazen.
- 4/ De angst, het (slechte) zelfbeeld of het beeld dat de deelnemers hebben van de functies bij de federale overheid is een dimensie die als emotioneel kan worden omschreven en waaraan kan worden gewerkt door aan het imago van de federale overheid te werken en die voor te stellen als een goede werkgever die veel mogelijkheden biedt. De sollicitanten moeten een beter beeld krijgen van de waaier aan mogelijke functies om zich gemakkelijker te kunnen identificeren en om sneller te (durven) solliciteren.
- 5/ Mensen in onzekerheid kunnen niet worden herleid tot een homogene groep waarvoor men slechts één enkele actie moet ondernemen. Er moet worden nagedacht over inclusieve oplossingen om bv. de kansen te vergroten dat mensen uit alle lagen van de bevolking solliciteren door te investeren in specifieke institutionele partnerschappen, zodat meer mensen van de doelgroep bij de federale overheid kunnen en willen solliciteren.

VII. AANBEVELINGEN

Rekening houdend met de aard van het project Actie 55, de feedback van de individuele deelnemers en van de partnerorganisaties, evenals met de analyses van de antwoorden op de enquête, formuleert het DG R&O van de FOD Beleid en Ondersteuning verschillende soorten aanbevelingen.

7.1. Aanbevolen acties op beleidsniveau



7.1.1. Het statuut aanpassen om competenties verworven buiten het formele onderwijs structureel te kunnen valoriseren.

Voorbeelden van te overwegen en combineerbare oplossingen ter uitvoering daarvan:

- de erkenning invoeren van de regionale opleidingen voor Eerder Verworven Competenties of EVC's;
- de erkenning invoeren van een stage die werd uitgevoerd binnen een federale instelling en die positief werd geëvalueerd;
- een structurele uitbreiding verwezenlijken van de diplomavooraarden voor een niveau van functie X tot het diploma X-1, of zelfs X-2, aangevuld met relevante ervaring voor de functie.
- dergelijke acties zouden het mogelijk maken om rekening te houden met het probleem van de schaarste op de arbeidsmarkt waar de federale werkgevers mee te kampen krijgen en zouden de kansen van de sollicitanten, die niet over het traditioneel vereiste diplomaniveau beschikken, aanzienlijk vergroten.



7.1.2. Ervoor zorgen dat meer kanalen toegang geven tot het openbaar ambt dan alleen de huidige selectieprocedures.

Voorbeelden van te overwegen en combineerbare oplossingen ter uitvoering daarvan:

- de invoering van stages die kunnen leiden tot een arbeidsovereenkomst;
- de invoering van betaalde stages als positieve actie voor specifieke doelgroepen zoals personen met een handicap. Zij lopen immers een risico op armoede als zij onvoldoende inkomen hebben (voorbeeld van een intersectionele aanpak);
- leer-werktrajecten in de federale organisaties verankeren;
- voorzien in de mogelijkheid om te evolueren na een opdracht als uitzendkracht.

Met dit soort extra kanalen kunnen mensen die op zoek zijn naar een job beroepservaring verwerven en die valoriseren op de arbeidsmarkt.



7.1.3. Een kosten-baten analyse uitvoeren van de outsourcing van de taken van niveaus C & D.

Een onderzoek met universitaire partners voeren in opdracht van de minister van Ambtenarenzaken over de kosten-batenanalyse van het outsourcen van opdrachten door de federale overheid van taken die doorgaans worden toevertrouwd aan medewerkers van de niveaus C en D. Het onderzoek zou zich

toespitsen op het identificeren van de inhoudelijke HR-trends voor dit type functies (zoals de impact van de 4e industriële revolutie die aan de gang is of die van de demografische evolutie) en op het nemen van gefundeerde en adequate beleidsmaatregelen.



7.1.4. De invoering van de mogelijkheid om voor een deeltijdse job te solliciteren.

Die piste zou het mogelijk maken om rekening te houden met meer uiteenlopende persoonlijke en gezinssituaties (intersectionele benadering, armoede die met andere factoren in wisselwerking kan staan). Thans kan de voltijdse job op verschillende manieren worden aangepast, maar het blijft in bepaalde functies het eerste werkregime dat standaard wordt voorgesteld, wat voor sommige mensen een belemmering kan zijn. Wanneer men volgens de logica van inclusie en welzijn op het werk gaat denken, zou de invoering van die mogelijkheid het ook mogelijk maken meer rekening te houden met de geestelijke (bv. preventie van burn-outs) en/of lichamelijke gezondheidstoestand, wat het personeel alleen maar ten goede komt.

7.2. Aanbevolen acties op niveau van de FOD Beleid en Ondersteuning

COMMUNICATIEACTIES VOOR HET GROTE PUBLIEK



7.2.1. Een algemene aanpak voor *employer branding* definiëren.

Een algemene aanpak voor *employer branding* definiëren voor de federale overheid en/of de federale instellingen met generieke communicatiekanalen.

Die actie kan zich met name toespitsen op de volgende elementen:

- Communiceren over de verscheidenheid van de aangeboden functies, de functieniveaus en de werkgevers om de aantrekkelijkheid van de selecties te vergroten (voorbeeld: er zijn ook selecties waarvoor men kan solliciteren met een alternatief voor het gevraagde diploma of selecties voor alle diploma's van een bepaald niveau).
- De informatie in de vacatures vereenvoudigen (bv. door meer video's aan te bieden die uitleggen hoe de selecties verlopen of links te geven; door bepaalde generieke informatie toegankelijk te maken via links zonder die over te nemen in het model van de functiebeschrijving, om de communicatie vooral te laten gaan over de essentiële informatie die specifiek is voor de functie).
- Communiceren over het gelijkekansenbeleid, met name inzake gelijke kansen ongeacht de leeftijd van de sollicitanten en inzake redelijke aanpassingen. Aangezien armoede/onzekerheid gepaard kan gaan met een handicap of een ziekte, zou deze aanpak kunnen helpen.
- Communiceren over de voordelen die het leven van de federale ambtenaren gemakkelijker maken om sollicitanten in onzekerheid gerust te stellen en de veronderstelde of werkelijke praktische obstakels te beperken (naargelang de werkgever en de functie: mogelijkheid om aan telewerk te doen, flexibele uren, reductietarief of gratis openbaar vervoer, bedrijfsrestaurant met democratische prijzen, sociale dienst en groepsaankopen via My benefits).



7.2.2. De specifieke communicatiekanalen voor rekrutering aanpassen/aanvullen.

De generieke communicatiekanalen voor rekrutering aanvullen met specifieke kanalen voor de doelgroepen Diversiteit (waaronder de kanalen voor de potentiële sollicitanten in armoede of onzekerheid).

Die extra kanalen kunnen online kanalen zijn voor overbruggende organisaties die op hun beurt rechtstreekse contacten kunnen hebben met potentiële sollicitanten en een follow-up op maat kunnen bieden.

COMMUNICATIEACTIES VOOR INSTITUTIONELE PARTNERS



7.2.3. Een samenwerking creëren met de institutionele partners die tot tewerkstelling leiden.

Deze actie kan de organisatie inhouden van informatiesessies met die partners (bv. VDAB, Le Forem, Actiris, Les Maisons de l'Emploi, RVA, HVW, de cellen Werk van de OCMW's) en/of het identificeren van de juiste contactpersonen om samenwerkingen te vergemakkelijken en te systematiseren.

Wat de praktische modaliteiten ervan ook inhouden, het doel zou zijn om de verschillende vacatures en selectieprocedures bekendheid te geven en die overbruggende organisaties en hun kanalen te gebruiken om meer mensen in armoede of onzekerheid aan te moedigen te solliciteren.

VIII. BEDANKT

We bedanken alle collega's die aan het project hebben deelgenomen en alle organisaties die op een of andere manier hebben meegeholpen met het laten invullen van de enquêtes. We sommen ze hier op.

Le Guide Social	De Link	Samenlevingsopbouw Antwerpen Stad	POD Maatschappelijke Integratie	VSPW
De deelnemende OCMW's	FOB	Jong Gent in actie	ATK	Sociaal huis Knokke-Heist
AVIQ	IGO	RWLP	Netwerk tegen armoede	Welzijnsschakels
Armentekort	VDAB	Actiris	STA-AN	HZIV - CAAMI - HKIV

We danken ook alle andere organisaties die ons hebben geholpen.

Tot slot bedanken we vooral de mensen die de vragenlijst hebben ingevuld!

IX. BIBLIOGRAFIE

Artikel

ÉVALUER L'IMPACT SOCIAL UTOPIE, OPPORTUNITÉ OU MENACE POUR LES ENTREPRISES SOCIALES ?
Anais Périlleux, Marthe Nyssens (CIRTES, IRES, UCL) in samenwerking met Odile Dayez (Les Petits Riens)
2016

<https://petitsriens.be/wp-content/uploads/2016/11/Les-Petits-Riens-Cahier-de-la-Chaire-Evaluer-Impact-Social-2016.pdf>

(FR)

Internationale vragenlijst

WHO Quality of Life-BREF

https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/en/

(Engelse versie)

Federaal plan

Derde Federaal Plan Armoedebestrijding (2016-2019)

<https://www.mi-is.be/fr/plan-federal-de-lutte-contre-la-pauvrete>

(FR)

<https://www.mi-is.be/nl/het-federaal-plan-armoedebestrijding>

(NL)

Persbericht

Acerta "Belgische werknemer is 42 jaar"

http://www.consult.acerta.be/sites/default/files/whitepapers/persbericht_leeftijd_wn.pdf

(NL)

http://consult.acerta.be/sites/default/files/whitepapers/communique_de_presse_age_travailleurs.pdf

(FR)

X. BIJLAGEN

10.1. Integrale vragenlijst

Solliciteren bij de overheid

Geachte heer of mevrouw

We willen u eerst en vooral bedanken om aan deze enquête te willen meewerken.

Door uw medewerking krijgen we een beter beeld van de behoeften van mensen die in armoede en/of sociale uitsluiting leven. En het geeft ons meer inzicht in de obstakels waarmee ze te maken krijgen bij het zoeken naar werk in België.

Daarom willen we u enkele vragen stellen.

We garanderen dat uw antwoorden vertrouwelijk worden behandeld. De federale overheid zal de gegevens uitsluitend globaal analyseren. Alleen de algemene conclusies van de enquête worden bekend gemaakt. Dat zal voor u geen gevolgen hebben op administratief vlak of in uw zoektocht naar werk. De enquête dient om personen in dergelijke situaties beter te kunnen helpen.

Als u vragen of opmerkingen hebt over deze enquête, kunt u contact opnemen met Etienne DEVAUX op het e-mailadres: HRexpertise@bosa.fgov.be.

Met vriendelijke groet

Sandra Schillemans

Directeur-generaal a.i. DG R&O

FOD BOSA

BELANGRIJKE INFORMATIE

Door te klikken op de knop "Start" waarmee u de enquête opent, verklaart u het onderstaande gelezen te hebben en ermee akkoord te gaan:

- U bent akkoord met de doelstellingen van deze enquête zoals die hierboven zijn beschreven.
- Dit project staat volledig los van alle selectieprocedures die de FOD BOSA organiseert.
- De gegevens die met deze enquête worden ingezameld, betreffen :
 - persoonsgegevens (geslacht, leeftijd, diploma, gezinssituatie, woonplaats)
 - uw zoektocht naar werk en de eventuele problemen die u ondervindt
 - uw indrukken bij wat u momenteel ervaart in verschillende domeinen (lichamelijke en geestelijke gezondheid, uw sociale contacten en uw omgeving) : de vragen 14 -15 -16 -17 komen rechtstreeks uit de vragenlijst WHOQOL-BREF van de Wereldgezondheidsorganisatie.
- De gegevens zijn absoluut vertrouwelijk en zullen niet door een derde kunnen worden geïdentificeerd.
- Overeenkomstig de privacywet van 8 december 1992 worden alle gegevens, behoudens bezwaar van uw kant, in de database van de dienst HR Methods van de FOD BOSA geregistreerd. De privacywet voorziet in het recht tot inzage en verbetering. Als u daarvan gebruik wilt maken, kunt u schriftelijk contact met ons opnemen.
- U gaat akkoord dat die gegevens worden ingezameld.
- U kunt uw medewerking aan deze enquête op ieder ogenblik stopzetten, zonder uw beslissing te moeten rechtvaardigen.

Pagina 1

- * 1. Hier begint de vragenlijst. Bepaalde vragen moeten verplicht worden ingevuld. Daar staat een sterretje "*" bij. Wanneer u een vraag hebt ingevuld, kunt u niet meer terugkeren naar die vraag (om de antwoorden zo spontaan mogelijk te houden).

Wat is uw geslacht?

- vrouw man
- Ik identificeer me anders

- * 2. Wat is uw geboortedatum?

dag: maand: jaar:

* 3. Wat is uw hoogste diploma?

- Ik heb geen diploma
- Lager middelbaar onderwijs (3e jaar)
- Hoger onderwijs van het korte type (bv. bachelor, kandidatuur)
- Ik heb een diploma maar dat wordt in België niet erkend
- Lagere school
- Hoger middelbaar onderwijs (6e jaar)
- Hoger onderwijs van het lange type (bv. master, licentiaat)

* 4. Wat is uw gezinssituatie?

- Ik woon alleen zonder kinderen
- Ik woon ongehuwd samen zonder kinderen
- Ik woon samen met andere personen die geen familie zijn
- Ik woon alleen met kind(eren)
- Ik woon ongehuwd samen met kind(eren)

* 5. In welke provincie woont u momenteel?

- Antwerpen
- Waals-Brabant
- West-Vlaanderen
- Henegouwen
- Limburg
- Namen
- Vlaams-Brabant
- Brussel
- Oost-Vlaanderen
- Luik
- Luxemburg

Pagina 2 - Recherche d'emploi

* 6. Werkt u momenteel?

- Ja
- Nee

* 7. Zoekt u momenteel (ander) werk?

- Ja
- Nee

- Aller à la page 3 si
7. Zoekt u momenteel (ander) werk?
est égal à Nee
- Sinon aller à la page 4

Pagina 3

* 8. Waarom zoekt u momenteel geen werk?

- Ik kies ervoor om huisman/huisvrouw te zijn
- Ik blijf thuis om voor mijn kind(eren) te kunnen zorgen
- Andere, uitleggen a.u.b.:
- Ik heb gezondheidsproblemen waardoor ik niet kan werken
- Ik blijf thuis om voor een ander hulpbehoevend familielid te kunnen zorgen

Pagina 4

* 9. Duid aan welke organisaties u kent, ook al is het alleen van naam

- Selor
- Actiris

- Defensie
- VDAB
- Monster
- Vacature
- Federale politie
- Engie
- Jobat
- Kind & Gezin
- Stepstone
- Geen enkele van de organisaties

Options additionnelles (question 9)

► Montrez les options de réponse par ordre: randomisé

Pagina 5

* 10 Hebt u een account 'Mijn Selor'?

- Ja
 Nee

 Ik weet niet wat een account 'Mijn Selor' is

* 11 Hebt u problemen bij het zoeken naar werk?

- Ja
 Nee

- Aller à la page 8 - Vos sentiments actuels si
11. Hebt u problemen bij het zoeken naar werk?
est égal à Nee

Pagina 6

* 12 Welke problemen hebt u bij het zoeken naar werk?

In korte zinnen antwoorden a.u.b.

Pagina 7

* 13 Welke van de volgende problemen zijn een struikelblok, of waren in het verleden al een struikelblok om te solliciteren?

	Dat is voor mij geen probleem.	Dat is voor mij een probleem.
Ik heb niet het/de juiste diploma('s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet hoe ik een cv moet opstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet welke jobs voor mij in aanmerking komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb niet gemakkelijk toegang tot een computer om te solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet wat er van mij wordt verwacht in een sollicitatiegesprek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb geen tijd om te solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet waar ik vacatures kan vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ken geen andere taal dan mijn moedertaal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet niet welke stappen ik moet ondernemen om een job te vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik ben geen Belg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me niet bekwaam om te slagen voor de verschillende tests om een job te krijgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me niet bekwaam om alleen een computer te gebruiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ken niemand die me kan helpen of tips kan geven bij het zoeken naar werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet thuisblijven, want er is niemand die op mijn kind(eren) kan passen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet thuisblijven, want er is niemand die op de persoon kan passen die ik verzorg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb niet genoeg geld om gepaste kleding voor een sollicitatiegesprek te kopen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb niet genoeg geld om mijn verplaatsingen (bv. trein of bus) te betalen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een tekst lezen is moeilijk voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een tekst schrijven is moeilijk voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pagina 8 - Vos sentiments actuels

- * 14De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk .

	Helemaal niet	Weinig	Middelmatig	Veel	Bijzonder veel
Hoeveel geniet u van het leven?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 15De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Helemaal niet	Eerder weinig	Gemiddeld	Eerder veel	Helemaal
Hoe goed kunt u zich concentreren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 16De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Helemaal niet	Bijna niet	Gemiddeld	Behoorlijk	Helemaal
Hebt u genoeg energie voor het leven van alledag?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u uw lichamelijke uiterlijk accepteren ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 17De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Helemaal niet	Bijna niet	Gemiddeld	Behoorlijk	Helemaal
Hebt u genoeg geld om in uw behoeften te voorzien?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 18De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Helemaal niet	Bijna niet	Gemiddeld	Behoorlijk	Helemaal
Hoe beschikbaar voor u is de informatie, die u nodig hebt in uw dagelijkse leven ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 19 De volgende vraag geeft weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Erg slecht	Eerder slecht	Goed noch slecht	Eerder goed	Erg goed
Hoe goed kunt u zich verplaatsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 20 De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Erg ontevreden	Eerder ontevreden	Tevreden noch ontevreden	Tevreden	Erg tevreden
Bent u tevreden met uw werkvermogen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bent u tevreden met uzelf?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe tevreden bent u met uw persoonlijke relaties?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe tevreden bent u met de steun die u krijgt van uw vrienden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 21 De volgende vragen geven weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Erg slecht	Eerder slecht	Goed noch slecht	Eerder goed	Erg goed
Hoe tevreden bent u met uw vervoer?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- * 22 De volgende vraag geeft weer hoe u zich momenteel voelt. Geen enkel antwoord is juist of fout, elk antwoord is vooral persoonlijk.

	Nooit	Zelden	Redelijk vaak	Zeer vaak	Altijd
Hoe vaak heeft u negatieve gevoelens, zoals een sombere stemming, wanhoop, angst, depressie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pagina 9

23. Wie heeft deze vragenlijst ingevuld?

- Ik heb hem zelf ingevuld. Iemand heeft me geholpen bij het invullen van de vragenlijst.

24. Welke organisatie heeft u de vragenlijst bezorgd?

25. Dit is het einde van de vragenlijst. Wilt u nog opmerkingen of commentaar toevoegen?

Uw antwoorden zijn opgeslagen !

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Met vriendelijke groeten,

Het team HR-Methods.

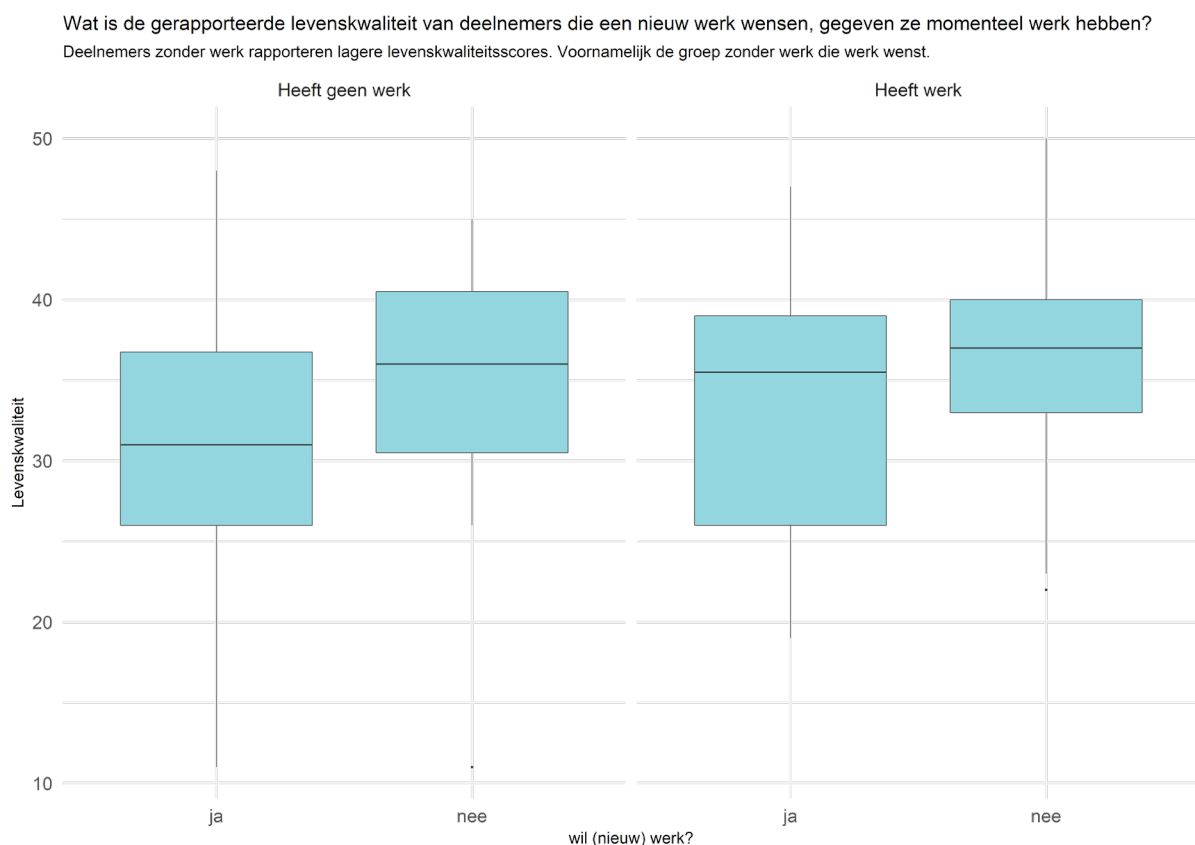
10.2. Aanvullende analyses

Ter aanvulling van de grafieken die al werden vermeld en in het verslag zijn opgenomen, vermelden we ook andere analyses die werden uitgevoerd als onderdeel van het project Actie 55 voor de geïnteresseerde lezer.

10.2.1. Ruwe score levenskwaliteit (zelfbeoordeling)

Deze score is de ruwe score en optelsom van de score op de deels weerhouden dimensies⁵ uit de internationale vragenlijst. Doordat er geen norm bestaat voor die ingekorte versie moeten we voorzichtig zijn met mogelijke interpretaties.

In de meest linkse afbeelding is de verdeling van de scores (de verticale zwarte lijn) erg verspreid en heeft een kwart van de deelnemers een lage of heel lage score. De mediaan (de horizontale zwarte lijn) is ook lager voor die groep dan voor de 3 andere subgroepen.

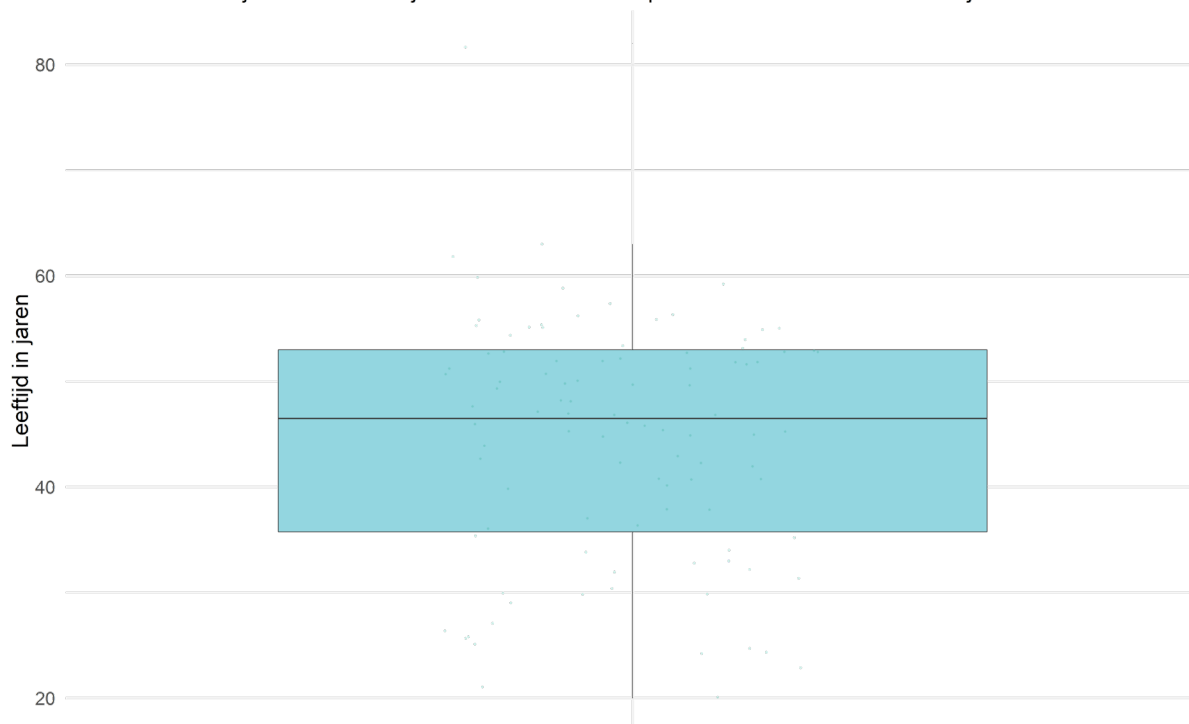


⁵ Geestelijk welzijn: oorspronkelijke vragen 1, 2, 4, 9 en vraag 13 omgekeerd gescoord; Lichamelijk welzijn & leefomgeving = oorspronkelijke vragen 3, 7, 8, 5, 6, 12; Sociale relaties: oorspronkelijke vragen 10, 11

10.2.2. Leeftijd van deelnemers

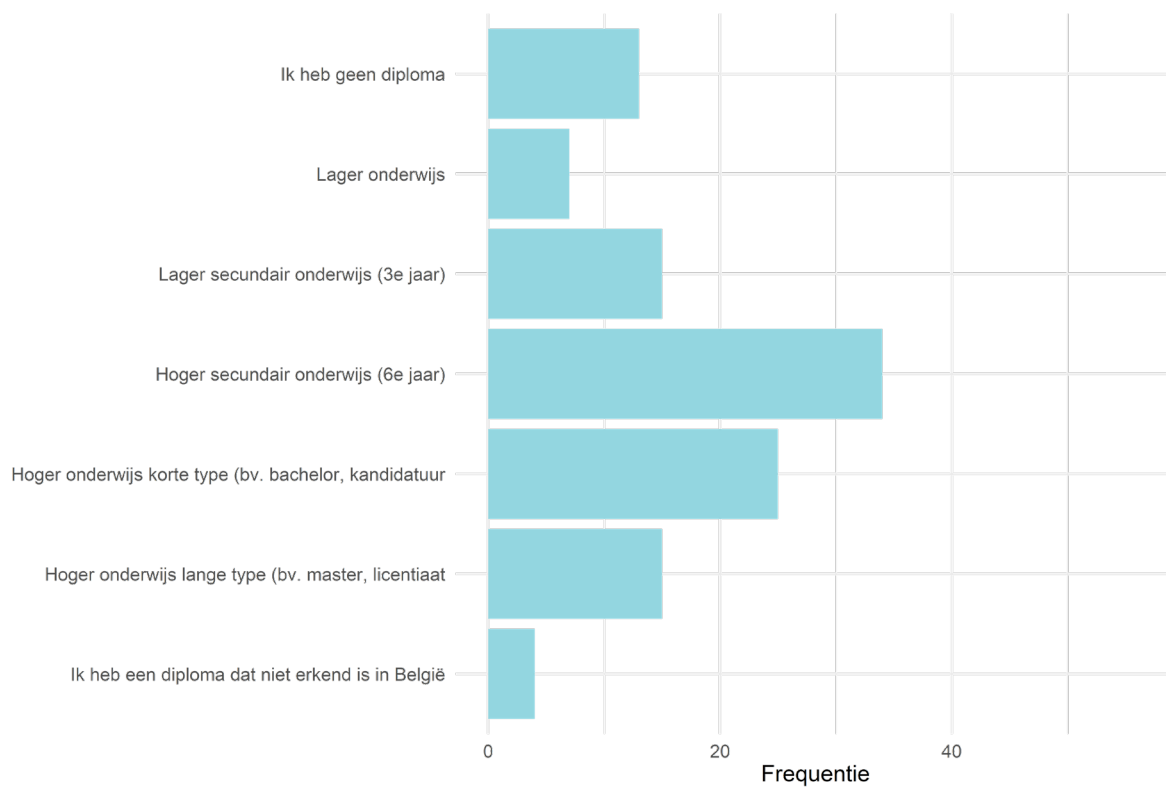
Wat is de verdeling van de leeftijd van de deelnemers?

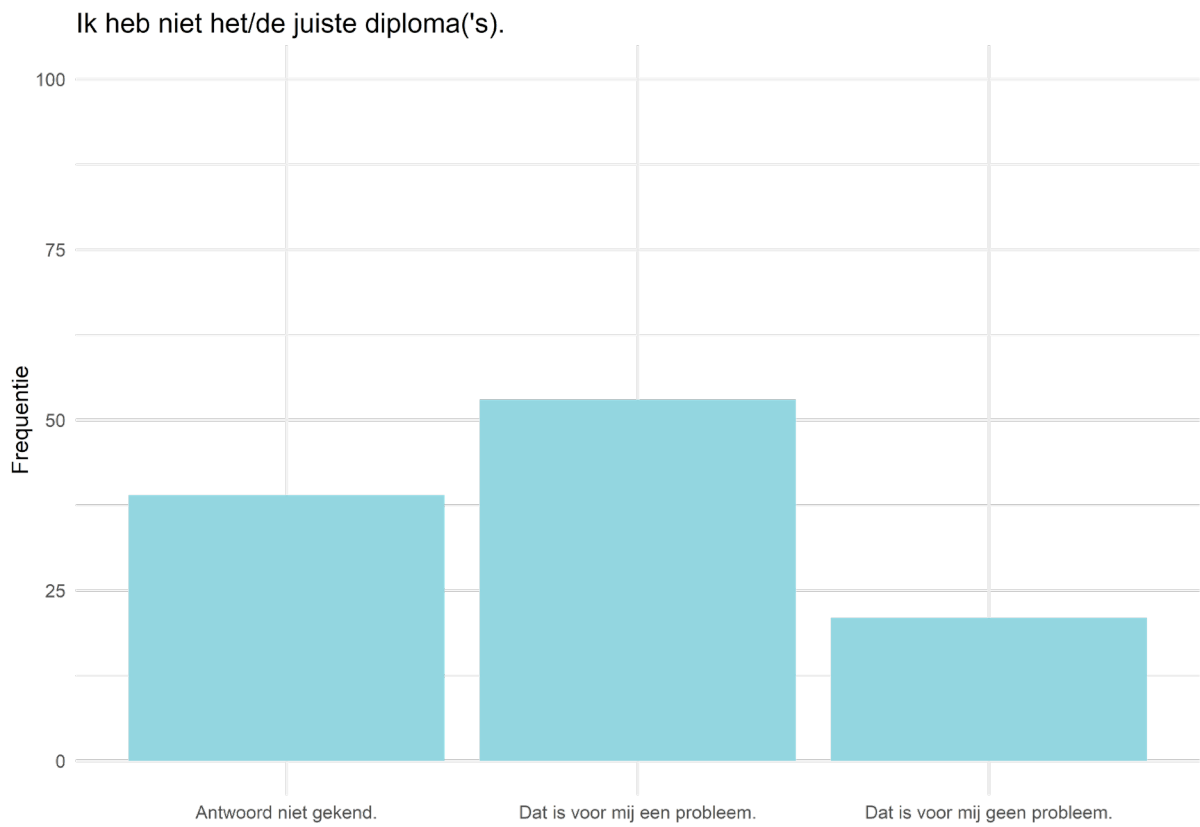
De mediaan leeftijd is 44. De leeftijd van de deelnemers spreidt zich over de actieve leeftijd.



10.2.3. Diploma's

Wat zijn de diplomaniveaus van de deelnemers?





10.2.4. Woonplaats van de deelnemers

Uit welke provincies komen de deelnemers?

