

Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?

Cahier 6

Hans De Witte, Tom Vander Steene, Johan Dejonckheere,
Anneleen Forrier, Luc Sels & Geert Van Hootegem

(gecorrigeerde versie, 22/8/2001)

VOORWOORD

In het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering, kortweg VIONA, werd een onderzoeksproject opgestart met betrekking tot flexibilisering van de arbeid. Het project kreeg de volgende titel toegedicht: De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid. Dit cahier is een gedeeltelijke rapportering van dit onderzoeksproject.

Hoofddoel van het onderzoek is inzicht te verwerven over de impact van de institutionele context op arbeidsflexibiliteit, over de wijze waarop ondernemingen flexibiliteit hanteren in de organisatie en over de effecten die arbeidsflexibiliteit heeft op de kwaliteit van de arbeid. De vraagstelling is vrij breed en daarom is geopteerd voor een tweeledig onderzoek nadat een conceptuele uitklaring van arbeidsflexibiliteit opgesteld was.

Het eerste onderzoeksluik behandelt enerzijds de impact van de institutionele context en anderzijds de organisationele implementatie en mix van flexibiliteit. Methodologisch is dit vertaald in een macro-economische en een micro-economische analyse. Op basis van macro-economische data wordt de evolutie van diverse flexibiliteitsinstrumenten geschetst in het licht van de evolutie op het institutionele vlak. Hierbij worden België en Nederland tegenover elkaar geplaatst. Op basis van Belgische en Nederlandse casestudies analyseren we op micro-niveau in drie sectoren de flexibiliteitspolitiek van ondernemingen. Dit methodologisch kader laat toe om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de

wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer?

Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit?

Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?

Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken?

Op welke wijze beïnvloedt de keuze voor bepaalde flexibiliteitsinstrumenten de personeelsbezetting in bedrijven?

Het tweede onderzoeksluik behandelt de impact van de contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid. Methodologisch is dit vertaald in een representatieve bevraging van drie groepen werknemers: tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers. Centrale vraag is of vaste werknemers anders scoren dan tijdelijke werknemers op arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen. Verder gaan we na of slechtere scores op de kwaliteit van de arbeid zich vertalen naar welzijn en in individuele en collectieve stresshantering. Dit onderzoeksluik levert een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

Zijn vormen van contractuele en temporele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of verschillende groepen werknemers?

Welk is de (aard van de) band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?

Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot contractuele flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?

Welk zijn de consequenties van de band tussen flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer?

De rapportering is opgedeeld in thematische cahiers.

Het cahier '*Feiten en cijfers van flexibiliteit*' verdiept zich in de conceptuele discussie rond flexibiliteit en geeft een 'flexibele' stand van zaken in België. Tot slot worden de onderzoeksvragen waarop dit project antwoorden formuleert, aangehaald.

Het cahier '*Methodologie*' is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de cases en de survey uit de doeken wordt gedaan. Dit cahier ontsluit ook de vragenlijsten.

In het cahier '*De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland*' gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik.

Het cahier '*Gelijk loon voor gelijk werk?: Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers*' wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*' behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?*' behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven voor tijdelijk werk (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*' gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid*' ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

INHOUD

1. Vraagstelling	1
2. Onderzoekopzet en beschrijving van beide categorieën tijdelijken	3
3. Waarom doen ze het? Analyse van de motivatie om tijdelijk te werken	5
3.1. Motieven om tijdelijk te werken	5
3.1.1. Globale resultaten	6
3.1.2. Verschillen naar achtergrondkenmerken	9
3.1.2.1. Verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur	9
3.1.2.2. Verschillen naar de overige achtergrondkenmerken	12
3.2. Op zoek naar types met dezelfde motivatie	13
3.2.1. Een typologie van tijdelijke werknemers	14
3.2.2. Verdere typering aan de hand van enkele additionele attitudes	17
3.2.3. Samenhang tussen de drie types en achtergrondkenmerken	18
3.2.4. Verschillen naar welzijn, andere attitudes en gedragsintenties?	20
4. Samenvatting en besluit	22
Referenties	28
Bijlagen	26

1. VRAAGSTELLING

Dat tijdelijke arbeid en uitzendarbeid 'in de lift zitten', kwam in de vorige cahiers reeds uitvoerig aan bod. Parallel met deze toename lijkt ook de *beeldvorming* over tijdelijk werk (en dan vooral uitzendarbeid) aan verandering onderhevig. Bladen zoals Job@ en Vacature berichten met grote regelmaat over de 'nieuwe, onafhankelijke werknemer' die bewust voor uitzendarbeid kiest. Deze 'kieskeurige flexwerker' kiest in deze publicaties voor dit contract "om een beter evenwicht te vinden tussen privé- en arbeidsleven, om zich breder te oriënteren, om zelf hun werkuren te bepalen, en om in verschillende domeinen zoveel mogelijk ervaring op te doen" (Eddy Annys van Randstad Interlabor, in Vacature op 20-11-1999). Centraal in deze beeldvorming staat dus het positieve imago van uitzendarbeid, en de bewuste keuze voor deze vorm van arbeid door de werknemer. Vanuit de vakbeweging wordt een minder positief beeld naar voor geschoven. Zij benadrukt dat de meesten uit noodzaak voor uitzendarbeid kiezen, in de hoop zo toegang te krijgen tot een vaste baan (bv. ACV, 1998). Als negatieve punten stippen ze onder meer de onzekerheid van het statuut aan, samen met de (juridisch en sociale) kwetsbare positie van deze werknemers en het grotere gevaar op arbeidsongevallen. In deze beeldvorming staat dus het problematische van uitzendarbeid centraal, gekoppeld aan de idee dat werknemers geen vrije keuze uitdrukken door in een dergelijk statuut te gaan werken.

In de zojuist besproken beeldvorming worden veel *veronderstellingen* gemaakt over de *motivatie* van tijdelijk werkenden (en uitzendkrachten in het bijzonder): kiezen ze bewust voor een dergelijk contract of niet, en wat zijn de preciese redenen om voor tijdelijk werk te kiezen? In dit cahier worden de resultaten besproken van een *expliciete navraag* naar deze motieven bij de tijdelijk werkenden zelf. Dit cahier beperkt zich dan ook tot de tijdelijke werknemers: uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur. In dit cahier wordt een empirisch onderbouwd antwoord geformuleerd op de discussie over de redenen om tijdelijk te werken. Daarmee beantwoorden we de achtste onderzoeksvraag: "Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot (contractuele) flexibiliteit?" (zie het eerste cahier). De motivatie om tijdelijk te werken kan immers als een van de kernaspecten van hun 'houding t.o.v. flexibiliteit' worden beschouwd. Over deze problematiek werd in het verleden in Vlaanderen (of België) betrekkelijk weinig onderzoek verricht. In 1996 publiceerde het opiniepeilingsbureau Sobemap de resultaten van een enquête die enkel betrekking had op uitzendkrachten (Sobemap, 1996). Daaruit blijkt dat uitzendarbeid voor de overgrote meerderheid onder hen als een voorlopige oplossing werd beschouwd. Over werknemers met een contract van bepaalde duur bevat deze studie geen informatie. Buitenlands onderzoek suggereert dat deze vaststelling tevens geldt voor werknemers met een contract van bepaalde duur (Atkinson et al., 1996: 51). In hoeverre dit zo is, wordt in dit cahier onderzocht

Voor we ingaan op de motivering voor tijdelijk werk, wordt eerst een korte beschrijving geboden van de kenmerken van tijdelijk werkenden ('wie zijn ze?'). Deze kenmerken komen in cahier 7 ('Op zoek naar negatieve effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers') uitvoeriger aan bod, doch worden hier reeds kort belicht, omdat het beeld van beide groepen tijdelijken er wellicht iets helderder door wordt.

2. ONDERZOEKSOPZET EN BESCHRIJVING VAN BEIDE CATEGORIEËN TIJDELIJKEN

De resultaten in dit cahier hebben dus enkel betrekking op de *werknemersbevraging* binnen dit ruimere onderzoek. Binnen deze werknemersbevraging beperken we ons vervolgens tot de '*tijdelijke werknemers*': zij die als uitzendkracht werken of tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur (tijdelijk werk). De wijze waarop deze werknemers bevestigd werden, kwam in cahier 2 ('Methodologie') reeds aan bod. In wat nu volgt vatten we kort de krachtlijnen van het onderzoeksopzet samen.

Beide groepen tijdelijken werden in de loop van 2000 via een schriftelijke vragenlijst bevestigd (postenquête). De *uitzendkrachten* werden via een van de grootste uitzendbureaus van België benaderd. In totaal stuurden 227 uitzendkrachten hun vragenlijst ingevuld terug. Dit vormt een respons van ongeveer 23%. De steekproef uitzendkrachten was representatief voor de populatie uitzendkrachten wat hun verdeling naar geslacht en leeftijd betreft. Over andere achtergrondkenmerken zijn geen populatiegegevens beschikbaar, zodat de steekproef niet naar andere kenmerken kan worden vergeleken met de populatie. De tijdelijke werknemers ('*contract van bepaalde duur*') werden via de VDAB benaderd. Ditmaal stuurden 294 tijdelijke werknemers hun vragenlijst ingevuld terug, wat overeenkomt met een respons van ongeveer 29%. De steekproef werknemers met een contract van bepaalde duur was eveneens representatief wat hun verdeling naar geslacht en leeftijd betreft. Ook voor deze groep waren er geen andere vergelijkingsgegevens beschikbaar. In totaal werden dus gegevens verzameld over 521 tijdelijke werknemers. Dit is een vrij omvangrijk aantal, waardoor betrouwbare analyses kunnen worden uitgevoerd.

De respondenten zijn eerder jong: gemiddeld genomen zijn ze 30 jaar oud. Ongeveer één derde is jonger dan 25 jaar, terwijl nog ongeveer een kwart tussen 25 en 29 jaar oud is. Eveneens een kwart is tussen 30 en 39 jaar oud. Een goede 17% is 40 jaar of ouder. Tijdelijke arbeid is dus hoofdzakelijk 'een jongerenzaak'. Tussen de uitzendkrachten en de werknemers met een contract van bepaalde duur komt geen verschil in leeftijd voor. De leeftijd vormt dus geen onderscheidend criterium. Naar geslacht, opleidingsniveau en beroepspositie doen er zich wel significante verschillen voor tussen beide categorieën tijdelijken. Deze verschillen kunnen worden afgelezen uit tabel 1.1.

Tabel 1.1 Vergelijking van uitzendkrachten en tijdelijken naar achtergrondkenmerken (kolompercentages)

	Uitzendkrachten	Tijdelijken	Cramers V
<i>Geslacht</i>			
Man	53,3	38,7	
Vrouw	46,7	61,3	

			.15**
<i>Onderwijsniveau</i>			
LO & LSO	21,3	21,8	
HSO	56,9	33,0	
HO	21,8	45,3	
			.27***
<i>Beroepspositie</i>			
Ongeschoolde arbeider	16,5	13,8	
Geschoolde arbeider	40,2	20,4	
'Gewone' bediende	39,3	52,4	
Hogere bediende	4,0	13,5	
			.26***

** .01 > p > .001; *** p < .001.

Onder de respondenten komen er iets meer vrouwen voor dan mannen (respectievelijk 55% en 45%). Deze *geslachtsverdeling* verschilt echter tussen beide categorieën tijdelijk werk. Uitzendarbeid is in iets sterkere mate mannelijk (53% mannen tegenover 47% vrouwen). Contracten van bepaalde duur worden dan weer in sterkere mate ingenomen door vrouwen (61% vrouwen tegenover ongeveer 39% mannen). Ook naar onderwijsniveau en beroepspositie doen er zich significante verschillen voor. De uitzendkrachten hebben veel vaker een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs (inclusief leercontract) op zak, terwijl ze tevens vaker als arbeider werken (vooral als geschoolde arbeider). De respondenten met een contract van bepaalde duur zijn wat hoger geschoold (45% deed hoger onderwijs), en werken tevens in iets sterkere mate als bediende. Beide soorten contractuele flexibiliteit blijken dus betrekking te hebben op een deels verschillend segment van de werknemerspopulatie. Iets schematiserend kunnen we besluiten dat uitzendarbeid in sterkere mate geconcentreerd is in mannelijke arbeidersberoepen met een 'gemiddeld' opleidingsniveau, terwijl contracten van bepaalde duur in sterkere mate voorkomen bij wat hoger geschoolde vrouwen met een bediendenstatuut.

3. WAAROM DOEN ZE HET? ANALYSE VAN DE MOTIVATIE OM TIJDELIJK TE WERKEN

De analyse van de motivatie om tijdelijk te werken gebeurt in twee delen. Eerst worden de globale resultaten besproken voor de *totale groep* tijdelijk werkenden in de steekproef. Daarna wordt op basis van deze resultaten gezocht naar '*types*' tijdelijk werkenden, die allen dezelfde motivatie delen.

3.1. Motieven om tijdelijk te werken

Aan de respondenten werden 12 mogelijke redenen om tijdelijk te werken voorgelegd, met de vraag aan te geven in hoeverre men ermee akkoord ging of niet (5-puntenschaal van 'helemaal akkoord' tot 'helemaal niet akkoord'). Deze mogelijke redenen werden o.m. gebaseerd op het onderzoek van Trommel (1987) naar de motieven voor tijdelijk werk. Op deze 12 redenen werd een factoranalyse uitgevoerd (principale componentenanalyse, varimax rotatie), om na te gaan in hoeverre deze afzonderlijke redenen gegroepeerd konden worden tot samenhangende gehelen of factoren. Daarbij kwamen drie goed interpreteerbare dimensies naar voor (zie bijlage 1 voor meer details over deze resultaten). Een eerste dimensie verwijst naar het feit dat men tijdelijk werkt '*bij gebrek aan vast werk*'. Items die tot deze dimensie behoren, stellen dat men tijdelijk werkt omdat men geen vast werk kan vinden, en dat "tijdelijk werk beter is dan helemaal geen werk hebben". Een tweede dimensie verwijst naar de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren via tijdelijk werk ('*exploratie mogelijkheden*'). Items die tot deze dimensie behoren, verwijzen naar de wens om zo ervaring op te doen, en naar het feit dat tijdelijk werk de mogelijkheid biedt om na te gaan wat men later al dan niet wil gaan doen. De laatste dimensie groepeerde uitspraken die aangeven dat tijdelijk werk beter gecombineerd kan worden met andere activiteiten ('*nood aan combinatie met andere activiteiten*'). Deze dimensie groepeerde uitspraken waarin men aangeeft dat men tijdelijk werkt omdat vast werk moeilijk te combineren valt met de persoonlijke situatie van de respondent (bv. omwille van huishoudelijke verplichtingen of vrijwilligerswerk). Uit deze items spreekt ook de wens om zich niet voor langere tijd te willen binden.

We zullen de resultaten van deze factoranalyse op twee wijzen gebruiken in dit onderdeel. Vooreerst zijn de resultaten ervan nuttig om de diverse uitspraken op inzichtelijke wijze te *ordenen* in de nu volgende tabellen: items die naar eenzelfde betekenis verwijzen, worden daarbij samen vermeld, wat de bespreking van de resultaten vereenvoudigt. In tweede instantie laten de resultaten van de factoranalyse tevens toe om *schalen* samen te stellen. Alle items die naar eenzelfde dimensie verwezen, worden daarbij samengeteld en omgezet tot een score tussen '0' (maximale afwijzing van de schaalinhoud) en '10' (maximale instemming met de schaalinhoud). Een '5' vormt daarbij het neutrale midden van de schaal. Op deze wijze worden de afzonderlijke uitspraken gesynthetiseerd tot één eenvoudig

interpreteerbaar cijfer, dat de motivatie inzichtelijk maakt (cf. de resultaten voor het schoolrapport in de lagere school). Om de analyses overzichtelijk te houden, worden verdere bewerkingen in de rest van dit rapport hoofdzakelijk op deze schalen uitgevoerd.

In wat nu volgt bespreken we eerst de *globale frequenties*: hoe beoordelen de respondenten globaal genomen de diverse motieven? Daarna beschrijven we in een tweede onderdeel de *verschillen* in motieven die zich voordoen wanneer we de totale steekproef opsplitsen naar *achtergrondkenmerken* (zoals bv. uitzendkrachten versus tijdelijken, geslacht en leeftijd).

3.1.1. Globale resultaten

De beoordeling van de diverse motieven om tijdelijk te werken, werden opgenomen in tabel 1.2. De diverse uitspraken werden daarbij geordend i.f.v. de drie dimensies die uit de factoranalyse naar voor kwamen. Boven deze uitspraken werd de titel van de schaal vermeld. In tabel 1.2 werden naast de schaaltitel tevens twee gegevens weergegeven, die we eveneens zullen bespreken. Vooreerst wordt het gemiddelde op de schaal vermeld. Daarna wordt aangegeven hoeveel percent van de totale groep respondenten hoger scoort dan het neutrale schaal midden ('5'). Deze respondenten gaan dus allen (in mindere of meerdere mate) akkoord met de schaalinhoud.

Tabel 1.2 Beoordeling van de motieven om tijdelijk te werken voor de totale groep: beoordeling van de schalen en van de afzonderlijke items, in %

Ik werk op tijdelijke basis ...	Totale groep	
	Akkoord	Niet akkoord
<i>Bij gebrek aan vast werk (gemiddelde = 7,5; 81% > 5)</i>		
(12) Maar ik zou liever een vaste job hebben.	85,3	7,1
(4) Omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	81,5	10,8
(2) Omdat ik geen vast werk kan vinden.	49,6	32,4
<i>Exploratie mogelijkheden (gemiddelde = 4,8; 40% > 5)</i>		
(6) Omdat ik zo ervaring kan opdoen.	58,6	13,8
(10) Omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	28,1	47,4
(1) Omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	20,8	56,8
<i>Combinatie met andere activiteiten (gemiddelde = 1,8; 7% > 5)</i>		
(5) Omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	12,1	76,9
(11) Omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	10,4	73,1
(3) Omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	9,4	80,8
(8) Omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	6,6	81,2
(7) Omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	4,0	88,4
<i>Extra motief</i>		
(9) Omdat het me momenteel beter uitkomt.	22,9	58,9

Uit tabel 1.2 blijkt vooreerst dat de respondenten in hoofdzaak tijdelijk werken '*bij gebrek aan vast werk*'. Gemiddeld genomen scoren ze 7,5 op 10, wat een duidelijke instemming met dit motief uitdrukt. Maar liefst 81% van de respondenten stemt in met de inhoud van deze schaal. Dat het tijdelijk werk in hoofdzaak is ingegeven door 'een gebrek aan beter', blijkt tevens uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken van deze schaal. Ongeveer 81% werkt tijdelijk "omdat het beter is dan helemaal geen werk te hebben", terwijl liefst 85% stelt dat ze liever een vaste job zouden hebben. Haast de helft van de respondenten stelt tijdelijk te werken omdat ze geen vast werk kunnen vinden.

Uit tabel 1.2 blijkt vervolgens dat de '*exploratie van de eigen mogelijkheden*' een eerder controversieel motief is: het geldt voor een deel van de respondenten, terwijl een ander deel er zich niet in herkent. Gemiddeld genomen scoort dit motief 4,8 op 10, wat in de 'neutrale' zone van de schaal ligt. Ongeveer 40% stemt in met deze schaalinhoud. Een (omvangrijke) minderheid van de respondenten gaat dus met deze motieven akkoord, terwijl een iets groter aandeel ze van de hand wijst. Deze eerder controversiële beoordeling komt nog duidelijker naar voor uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken van deze schaal. Haast 59% stelt dat ze tijdelijk werken "omdat ze zo ervaring kunnen opdoen". Dit motief komt daardoor qua belangrijkheid op de derde plaats. Uitspraken die explicieter aangegeven dat men voor tijdelijk werk koos om de eigen mogelijkheden uit te testen, worden echter door de meerderheid van de geïnterviewden afgewezen. Zo gaat maar 28% akkoord met de stelling dat men tijdelijk werkt "omdat dit de mogelijkheid biedt om na te gaan wat men later wil gaan doen", terwijl slechts 21% instemt met de uitspraak dat ze tijdelijk werken omdat ze houden van de afwisseling van tijdelijke jobs.

De idee dat men tijdelijk werkt omdat dit de '*combinatie met andere activiteiten*' toelaat, wordt door de respondenten afgewezen (schaalscore: slechts 1,8 op 10). Slechts 7% van de respondenten gaat akkoord met de totale schaal. De inspectie van de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken toont aan dat deze items door steeds minimaal 3/4e van de respondenten van de hand worden gewezen. Slechts een klein groepje respondenten (variërend van 4 tot 12%) stemt met de afzonderlijke uitspraken in, waardoor deze motieven dus duidelijk een minderheidsstandpunt uitdrukken. Zo geeft slechts 12% aan dat ze voor tijdelijk werk kiezen omdat ze zich niet willen binden voor langere tijd, terwijl 10% voor tijdelijk werk kiest omdat het hen toelaat om betaald werk te combineren met vrijwilligerswerk.

Eén uitspraak kon niet bij één van de drie schalen worden gevoegd. Dit 'extra motief' werd onderaan tabel 1.2 vermeld. Ongeveer 23% van de respondenten geeft aan dat ze tijdelijk werken omdat hen dat (op dat ogenblik) 'beter uitkomt'. Hieruit spreekt dus een voorkeur voor tijdelijk werk. De precieze reden voor deze voorkeur wordt echter niet geëxpliciteerd. Dit motief is dan ook meervoudig interpreteerbaar. Dat blijkt uit bijlage 1, waaruit kan worden opgemaakt dat dit item zowel verwijst naar de exploratie van mogelijkheden, als naar de wens om tijdelijk werk te combineren met andere activiteiten. Beide soorten redenen zijn immers inhoudelijke invullingen voor het feit dat tijdelijk werk 'op dit ogenblik beter uitkomt'. Omwille van deze meervoudige betekenis wordt deze uitspraak afzonderlijk behandeld.

Aan de respondenten werd tevens gevraagd: "*Is het doen van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid een bewuste keuze, of doet u het bij gebrek aan beter?*". Ongeveer 31% van de respondenten geeft daarbij aan dat ze bewust voor tijdelijk werk kozen. Ongeveer 69% van de respondenten deed het echter bij gebrek aan beter, wat aansluit bij de resultaten uit tabel 1.2. Na factoranalyse blijkt deze uitspraak tevens te laden op de dimensie 'bij gebrek aan vast werk', waardoor ze als een indicator van deze factor kan worden beschouwd.

Tot slot werd ook nagegaan in hoeverre de drie motivatieschalen met elkaar correleren: benadrukken respondenten die met een bepaald motief instemmen eveneens de andere motieven, of niet? Deze analyse werd beperkt tot het niveau van de schalen. De drie hoofdmotieven hangen onderling inderdaad samen. Respondenten die tijdelijk werken 'bij gebrek aan beter', wijzen tevens de twee andere motieven van de hand: ze gaan *niet* tijdelijk werken om hun mogelijkheden te exploreren ($r = -.33, P < .001$), en in *nog mindere mate* om andere activiteiten te combineren met betaalde arbeid ($r = -.50, P < .001$). Daardoor drukken ze dus nog explicieter uit dat ze *niet uit vrije wil* voor tijdelijk werk kozen. De twee laatstvermelde motieven hangen onderling (in zekere mate) samen: zij die hun mogelijkheden willen exploreren gaan tevens in sterkere mate akkoord met de nood om werk te combineren met andere activiteiten ($r = +.50, P < .001$). Beide motieven verwijzen dus naar een vrije, bewuste keuze, en gaan dan ook in zekere mate samen. Bemerkt echter dat de diverse correlaties niet maximaal zijn: ze laten nog behoorlijk wat speling en afwijkingen toe op individueel niveau.

3.1.2. Verschillen naar achtergrondkenmerken

In het bovenstaande stond de volledige groep respondenten centraal. Tijdelijk werkenden vormen echter geen homogene groep. Vooreerst is er een (o.m. contractueel) verschil tussen uitzendkrachten en respondenten met een tijdelijk contract ('contract van bepaalde duur'). Beide groepen kunnen andere motieven hebben om tijdelijk te werken. Daarnaast kunnen er zich binnen de totale groep tijdelijken tevens verschillen in motivatie voordoen i.f.v. de andere 'achtergrondkenmerken' van de respondenten: hun geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroepspositie. Daarom gaan we in dit onderdeel na of er verschillen in motivatie zijn tussen deze diverse deelgroepen tijdelijk werkenden.

3.1.2.1. Verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur

We starten deze analyse met het basisonderscheid tussen *uitzendkrachten* en respondenten met een *tijdelijk contract* of een contract van bepaalde duur (verder 'tijdelijken' geheten). De verschillen tussen beide groepen worden in kaart gebracht in tabel 1.3 (verschillen op itemniveau) en in tabel 1.4 (verschillen op het niveau van de schalen). Het verschil tussen beide groepen wordt daarbij steeds statistisch getoetst. Op het niveau van de afzonderlijke items gebeurt dit via de berekening van een chi-kwadraattoets. Indien er een significant verschil wordt vastgesteld, dan wordt de sterkte van de samenhang daarbij uitgedrukt via de associatiemaat Cramers V. Deze associatiemaat voor nominale variabelen is eenvoudig te interpreteren, vermits ze varieert tussen '0' (geen samenhang) en '1' (maximale samenhang). Hoe hoger Cramers V, hoe sterker dus de samenhang. Verschillen m.b.t. schalen worden getoetst via een variantieanalyse. Wanneer er zich een significant verschil voordoet, dan wordt de sterkte ervan weergegeven door de associatiemaat 'Eta'. Deze maat varieert eveneens tussen '0' en '1' en kan op dezelfde wijze worden geïnterpreteerd als de Cramers V. Beide associatiematen worden aan de rechterkant van de tabellen weergegeven.

Tabel 1.3 Beoordeling van de motieven om tijdelijk te werken: totale groep en vergelijking tussen uitzendkrachten en tijdelijken (percentage akkoord en niet-akkoord)

Ik werk op tijdelijke basis ...	Totale groep		Uitzendkrachten		Akko
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	
<i>Bij gebrek aan vast werk</i>					
(12) Maar ik zou liever een vaste job hebben.	85,27	7,08	78,32	11,94	90,81

(4)	Omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	81,47	10,76	78,57	12,95	83,81
(2)	Omdat ik geen vast werk kan vinden.	49,61	32,41	37,50	42,41	59,22
<i>Exploratie mogelijkheden</i>						
(6)	Omdat ik zo ervaring kan opdoen.	58,60	13,80	64,29	14,29	53,99
(10)	Omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	28,11	47,39	34,23	40,54	23,19
(1)	Omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	20,80	56,80	26,91	49,33	15,88
<i>Combinatie met andere activiteiten</i>						
(5)	Omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	12,05	76,91	17,65	71,49	7,58
(11)	Omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	10,42	73,12	12,39	69,72	8,78
(3)	Omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	9,38	80,84	14,29	75,00	5,42
(8)	Omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	6,60	81,20	7,62	79,82	5,78
(7)	Omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	4,01	88,38	4,95	88,74	3,25
<i>Extra motief</i>						
(9)	Omdat het me momenteel beter uitkomt.	22,94	58,95	29,86	48,41	17,39

1 Cramers V heeft betrekking op het verschil tussen uitzendkrachten en tijdelijken. (n.s. = niet significant; * .05>p>.01; ** .01>p>.001; *** p<.001).

Bron: V5_1-V5_12

In onze bespreking van de verschillen tussen uitzendkrachten en tijdelijken mengen we de resultaten van tabel 1.3 en tabel 1.4. Respondenten met een *tijdelijk contract* motiveren hun tijdelijke arbeid in iets sterkere mate vanuit het motief 'bij gebrek aan vast werk' dan de uitzendkrachten (schaalscores respectievelijk 7,9 en 6,9 op 10; zie tabel 1.4). Dit blijkt ook uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken. Zo zegt 91% van de tijdelijken dat ze liefst vast werk zouden hebben, tegenover 78% van de uitzendkrachten. Haast 60% van de tijdelijken stelt dat ze tijdelijk werken omdat ze geen vast werk kunnen vinden, tegenover slechts 37,5% van de uitzendkrachten. De resultaten m.b.t. het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijk werk sluiten hier - evident - bij aan. Onder de tijdelijken geeft 77% aan dat ze tijdelijk werken 'bij gebrek aan beter', terwijl dit percentage 'slechts' 59% bedraagt onder de uitzendkrachten (Cramers V = .19, P < .001). Omgekeerd gekeken blijkt ongeveer 41% van de uitzendkrachten 'bewust gekozen' te hebben voor dit statuut, tegenover slechts 23% bij de tijdelijken.

Wat de twee overige motieven betreft, stellen we het omgekeerde vast: hier leggen de *uitzendkrachten* iets meer nadruk op dan de tijdelijken. De uitzendkrachten benadrukken vooreerst het '*exploratiemotief*' iets sterker dan de tijdelijken (schaalscores respectievelijk 5,2 en 4,5 op 10; zie tabel 1.4). Uit de beoordeling van de afzonderlijke items in tabel 1.3 valt vooral op dat de uitzendkrachten voor tijdelijk werk kiezen omdat ze zo ervaring kunnen opdoen (64% versus 54% bij de tijdelijken). Met betrekking tot de twee andere motieven worden gelijkaardige verschillen vastgesteld, doch met deze items gaat slechts een minderheid van de respondenten akkoord, ook onder de uitzendkrachten. Ook het '*combinatiemotief*' wordt iets sterker benadrukt door de uitzendkrachten dan door de tijdelijken (schaalscores respectievelijk 2 versus 1,5 op 10; zie tabel 1.4). Uit de analyse van de afzonderlijke items (tabel 1.3) blijkt dat de meeste uitspraken door ongeveer 10% meer uitzendkrachten worden onderschreven, al stemt ook bij hen slechts een klein deel van de respondenten met deze motieven in. Met betrekking tot de uitspraken 'omdat ik financieel

geen nood heb aan een permanente job' en 'omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte later voor vast werk' komen er geen verschillen voor tussen beide categorieën. Haast niemand gaat overigens met deze motieven akkoord. Tot slot gaan de uitzendkrachten in iets sterkere mate akkoord met het motief "omdat het me momenteel beter uitkomt", dan de tijdelijken (30% versus 17%). Hoger werd reeds aangegeven dat dit motief meerduidig is: het verwijst zowel naar de wens tot exploratie als naar deze tot combinatie.

Het is belangrijk om te benadrukken dat de zojuist vermelde verschillen haast uitsluitend *relatieve* verschillen betreffen: de uitzendkrachten scoren *iets* hoger dan de tijdelijken inzake het exploratie- en combinatiemotief, terwijl ze *iets* lager scoren inzake het 'bij gebrek aan vast werk'-motief. Wanneer we echter *binnen* beide categorieën tijdelijk werkenden kijken naar de motieven die ze naar voor schuiven, dan komt daarbij precies dezelfde rangorde naar voor. Zowel respondenten met een tijdelijk contract als uitzendkrachten benadrukken immers in *eerste instantie* dat ze tijdelijk werken bij *gebrek aan vast werk*. Het exploratiemotief komt voor beide groepen op de tweede plaats, en het combinatiemotief op de derde.

3.1.2.2. Verschillen naar de overige achtergrondkenmerken

Via een variantieanalyse werd nagegaan of er zich nog verschillen in motivatie voordoen wanneer we de volledige groep tijdelijken opsplitsen naar vier andere achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en beroepspositie. Tabel 1.4 bevat deze resultaten. Enkel de significante verschillen werden in deze tabel opgenomen.

Tabel 1.4 Verschillen in motieven om tijdelijk te werken naar achtergrondkenmerken (scores op schalen tussen 0 en 10)

Achtergrondkenmerken	Gebrek aan vast werk	Exploratie	Combinatie
<i>Soort tijdelijke</i>			
Uitzendkracht	6,9	5,2	2,0
Tijdelijk contract	7,9	4,5	1,5
Eta	.20***	.14***	.13***
<i>Leeftijd</i>			
≤25 jaar	-	5,2	-
25-29 jaar	-	4,7	-
30-39 jaar	-	4,7	-
≥40 jaar	-	4,4	-
Eta	n.s.	.13*	n.s.
<i>Beroep</i>			
Ongeschoolde arbeider	8,2	4,4	-
Geschoolde arbeider	7,4	4,4	-
Gewone bediende	7,4	5,1	-
Hogere bediende	7,1	5,3	-
Eta	.13*	.14*	n.s.

n.s. = niet significant; * .05>p>.01; ** .01>p>.001; *** p<.001.

Er deden zich geen geslachtsverschillen voor inzake de motivering van tijdelijk werk. De variabele 'geslacht' werd daarom ook niet opgenomen in tabel 1.4. Dit impliceert dat beide

geslachten dus dezelfde motieven benadrukken. Hetzelfde stellen we vast m.b.t. het onderwijsniveau: ook daarbij doen er zich geen verschillen voor. Naar *leeftijd* toe stellen we enkel een (beperkt) verschil vast m.b.t. het exploratiemotief: de jongste leeftijdscategorie (jonger dan 25 jaar) benadrukt dit motief iets sterker, terwijl de oudste leeftijdsgroep (40 jaar en ouder) dit iets minder onderschrijft. Deze verschillen liggen wellicht in de lijn van de verwachtingen: als 'nieuwkomers' hebben jongeren immers iets meer nood aan het exploreren van hun mogelijkheden dan ouderen. Deze laatste leeftijdsgroep heeft dan weer voldoende ervaring opgedaan om te weten waar 'ze staan'. Bemerkt overigens dat deze verschillen eerder beperkt zijn, wat zich ook uit in de eerder beperkte grootte van de associatiemaat Eta ($\text{Eta} = .13, .05 > P > .01$).

Wat de *beroepspositie* betreft komen er twee verschillen in motivatie naar voor. Vooreerst blijken de *ongeschoolde arbeiders* in sterkere mate tijdelijk te werken bij 'gebrek aan vast werk'. Dit motief wordt iets minder sterk onderschreven door de hogere bedienden. Toch benadrukken alle beroepsgroepen het motief 'bij gebrek aan vast werk', terwijl ook de samenhang niet erg groot is ($\text{Eta} = .13, .05 > P > .01$). De bedienden benadrukken dan weer in iets sterkere mate het exploratiemotief, al zijn ook hier de verschillen niet heel erg groot.

Alles bij elkaar genomen doen er zich bij het motiveren van tijdelijke arbeid dus niet zo heel erg veel verschillen naar achtergrondkenmerken voor. Alle zojuist besproken resultaten hebben betrekking op univariate analyses, waarbij *per* achtergrondkenmerk wordt nagegaan of er zich verschillen voordoen inzake motieven. Het is echter mogelijk dat de verschillen tussen bv. uitzendkrachten en tijdelijken veroorzaakt zijn door het verschil in samenstelling van beide groepen naar achtergrondkenmerken. Daarom werden multivariate variantieanalyses uitgevoerd, om na te gaan of de hoger vermelde verschillen blijven bestaan wanneer de overige achtergrondkenmerken onder controle worden gehouden. We spitsen deze analyses toe op één hoofdvraag: blijven de *verschillen in motivatie tussen de uitzendkrachten en de tijdelijken* bestaan, wanneer we de andere achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en beroepspositie) statistisch onder controle houden? Uit de resultaten van deze additionele variantieanalyses blijkt dat de verschillen tussen uitzendkrachten en tijdelijken inderdaad blijven bestaan, nadat de invloed van de overige achtergrondkenmerken uit de resultaten worden uitgezuiverd. Deze 'stabiliteit' is wellicht niet verrassend, gegeven de beperkte samenhang tussen de motieven en de overige achtergrondkenmerken.

3.2. Op zoek naar types met dezelfde motivatie

In het vorige onderdeel stond de volledige groep tijdelijken centraal. Daarbij werd reeds een eerste verkenning uitgevoerd van de verschillen binnen deze groep, door de respondenten op te splitsen i.f.v. hun 'objectieve' achtergrondkenmerken. In dit onderdeel gaan we nog een stapje verder. Centraal staat de vraag in hoeverre de totale groep respondenten qua motieven in diverse deelgroepen kan worden opgesplitst. Hoger werden de diverse motieven immers afzonderlijk besproken. De respondenten kunnen deze motieven echter ook combineren (cf. de correlaties tussen de drie motivatieschalen), en deze combinaties blijven voorlopig buiten ons gezichtsveld. We vragen ons dus af of we verschillende 'types' tijdelijk werkenden kunnen onderscheiden, die onderling dezelfde motivatie delen om tijdelijk te werken. Intern dienen deze 'motivationale types' homogeen te zijn. Tussen deze types dienen de verschillen echter zo groot mogelijk te zijn, zodat we werkelijk kunnen spreken van onderscheiden types. Een van de manieren om dit te analyseren is het uitvoeren van een clusteranalyse. De resultaten van een dergelijke analyse worden eerst beschreven. De diverse types worden vervolgens nader getypeerd aan de hand van enkele

additionele attitudes, en door na te gaan in hoeverre deze types specifieke achtergrondkenmerken vertonen. Tot slot wordt verkend in hoeverre deze types verschillen inzake een aantal indicatoren voor welzijn en gedrag.

3.2.1. Een typologie van tijdelijke werknemers

Op de drie motivatiedimensies werd een clusteranalyse uitgevoerd, om na te gaan in hoeverre 'aparte types' kunnen worden onderscheiden, wat de motivering om tijdelijk te werken betreft. Een drie-clusteroplossing leverde daarbij de best interpreteerbare resultaten op. We kunnen dus *drie 'soorten' tijdelijk werkenden* onderscheiden, die van elkaar verschillen wat hun motivatie voor tijdelijk werk betreft. De schaalscores op de drie motivatieschalen van deze drie types werden opgenomen in tabel 1.5. Tabel 1.6 bevat de beoordeling van de afzonderlijke motivatie-uitspraken voor de drie 'soorten' tijdelijke werknemers. We bespreken de resultaten van beide tabellen samen.

Tabel 1.5 Typologie van tijdelijken: resultaten van een clusteranalyse

Type	Percentage	Gemiddelde op 11-puntenschaal		
		Gebrek vast werk	Exploratie	Combinatie
Uit noodzaak	48,4	8,7	2,9	1,0
Van de nood een deugd maken	38,2	7,3	6,6	1,5
Komt beter uit	13,4	3,6	6,7	4,9
Totale groep	100,0	7,5	4,8	1,8
Eta		.68***	.73***	.68***

*** p<.001.

Tabel 1.6 Motieven voor tijdelijk werk: vergelijking tussen de drie types (in % akkoord)

	Uit noodzaak	Van de nood een deugd maken	Komt beter uit
<i>Bij gebrek aan vast werk</i>			
V5-12: Ik werk op tijdelijke basis maar ik zou liever een vaste job hebben.	99	90	23
V5-4: Ik werk op tijdelijke basis omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	90	88	34
V5-2: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik geen vast werk kan vinden.	75	32	10
<i>Exploratie mogelijkheden</i>			
V5-6: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik zo ervaring kan opdoen.	31	90	69
V5-10: Ik werk op tijdelijke basis omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	5	50	48
V5-1: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	2	19	64
<i>Combinatie andere activiteiten</i>			
V5-5: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	1	11	55
V5-11: Ik werk op tijdelijke basis omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	8	8	23

V5-3:	Ik werk op tijdelijke basis omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	2	3	55
V5-8:	Ik werk op tijdelijke basis omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	2	3	32
V5-7:	Ik werk op tijdelijke basis omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	2	1	19
<i>Extra motief</i>				
V5-9:	Ik werk op tijdelijke basis omdat het me momenteel beter uitkomt.	5	28	71

*** p<.001.

Het eerste type dat uit tabel 1.5 naar voor komt, scoort erg hoog op de schaal 'bij gebrek aan vast werk' (score: 8,7 op 10), terwijl deze respondenten de twee andere motieven afwijzen (schaalscores 2,9 voor exploratie en 1 voor combinatie). Dit type heeft dus slechts één, erg eenduidig motief om tijdelijk te werken: ze doen het '*bij gebrek aan beter*'. Dit blijkt ook uit de beoordeling van de afzonderlijke items. Maar liefst 99% van de respondenten binnen dit type zou liever een vaste job hebben, terwijl 90% stelt dat tijdelijk werken beter is dan helemaal geen werk te hebben. Dit type is tevens het enige waarin een overgrote meerderheid van 75% aangeeft dat ze tijdelijk werken omdat ze geen vast werk kunnen vinden. Met de overige uitspraken wordt door haast niemand binnen dit type ingestemd. We benoemen dit type dan ook als de respondenten die '*uit noodzaak*' tijdelijk werken: ze doen het *enkel* bij gebrek aan beter, omdat ze geen vast werk konden vinden. Deze groep omvat haast de helft van de respondenten: 48,4% van de steekproef motiveert het tijdelijk werk uitsluitend vanuit deze motivatie.

Het tweede type benadrukt eveneens het motief 'bij gebrek aan beter' (score: 7,3 op 10), doch combineert dit motief tevens met - een iets lagere score op - de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren (score: 6,6 op 10). Het combinatiemotief wordt afgewezen. Deze combinatie komt ook duidelijk naar voor uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken (tabel 1.6). Ongeveer 90% van de respondenten binnen dit type werken tijdelijk 'omdat het beter is dan helemaal geen werk hebben', en geeft aan liever een vaste job te willen. Daarnaast geeft 90% aan dat ze tijdelijk werken om zo ervaring op te doen. Ongeveer de helft benadrukt tevens dat tijdelijk werken hen de mogelijkheid biedt om na te gaan wat ze later al dan niet willen doen. Interessant, tot slot, is het verschil tussen dit type en het vorige type bij de beoordeling van de uitspraak "ik werk op tijdelijke basis omdat ik geen vast werk kan vinden". Daar waar 3/4e van het vorige type met deze uitspraak akkoord ging, stemt slechts één derde van dit type met deze uitspraak in. Dit benadrukt wellicht hun wens om beide motieven te combineren: ze lijken '*van de nood een deugd*' te hebben gemaakt. Eigenlijk wensen ze een 'vaste baan', doch bij gebrek daaraan zien ze ook een voordeel aan tijdelijk werk: het laat hen toe de eigen mogelijkheden en capaciteiten te exploreren en ervaring op te doen in diverse werksettings. Ze kozen echter niet in de eerste plaats (en uitsluitend) voor tijdelijk werk vanuit dit exploratiemotief, waardoor we dit type verder zullen aanduiden met de term '*van de nood een deugd maken*'. Dit type is eveneens vrij omvangrijk: het omvat haast 40% van de respondenten (38,2%).

Het derde en laatste type dat uit de analyse naar voor komt, motiveert het tijdelijk werk op een andere wijze. Dit type combineert het exploratiemotief (score: 6,7 op 10) met het combinatiemotief, al wordt dit laatste wel slechts 'matig' onderschreven (score: 4,9 op 10, wat dus in de 'neutrale' middenzone van de schaal ligt). Het motief 'bij gebrek aan beter' wordt door dit type afgewezen. Deze combinatie komt ook ditmaal duidelijk naar voor uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken (tabel 1.6). De meerderheid van deze respondenten gaat akkoord met de uitspraak "Ik werk tijdelijk omdat het me momenteel beter uitkomt" (71%). Deze respondenten lijken dus - in tegenstelling tot beide voorgaande

types - bewust voor tijdelijk werk te hebben gekozen. Dit blijkt o.m. uit het vrij grote aantal respondenten binnen dit type dat aangeeft dat ze voor tijdelijk werk kozen omdat ze van de afwisseling van tijdelijke jobs houden (64%). Hun voorkeur motiveren ze vanuit de wens ervaring op te doen (69%), en in mindere mate vanuit de wens te exploreren wat men later zou kunnen doen (48%), gecombineerd met de wens zich niet te willen binden voor lange tijd (55%) en het feit dat vast werk niet te combineren valt met de persoonlijke situatie (55%). Voor dit type komt tijdelijk werk dus 'beter uit'. Dit type werd dan ook zo benoemd. Dat deze instelling slechts een minderheid betreft, komt naar voor uit de omvang van deze groep: dit type omvat slechts 13,4% van de respondenten.

3.2.2. Verdere typering aan de hand van enkele additionele attitudes

We proberen de hogervermelde typologie wat verder te omschrijven door de samenhang na te gaan met enkele additionele attitudes. Vooreerst gaan we na of er zich een verschil voordoet tussen de drie types en het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijk werk. Vervolgens gaan we na of de drie types van elkaar verschillen wat hun inschatting betreft van de kans dat ze een vast contract aangeboden krijgen binnen de setting waarin ze nu werken. Tot slot analyseren we hun perceptie van 'jobonzekerheid' (zie bv. Ashford et al., 1989; De Witte, 1999). Over dit aspect werden een aantal uitspraken aangeboden, die tot een betrouwbare schaal kunnen worden samengevoegd (zie bijlage 2). De resultaten van deze aanvullende analyses werden opgenomen in tabel 1.7.

Uit tabel 1.7 blijkt vooreerst dat er zich een vrij sterk verschil voordoet tussen de drie types inzake het al dan niet bewust gekozen hebben voor tijdelijk werk (Cramers $V = .47$, $P < .001$). Bij het type dat we 'uit noodzaak' labelden, geeft inderdaad bijna iedereen aan dat ze voor tijdelijk werk kozen 'bij gebrek aan beter'. Iets analoogs geldt voor het tweede type ('van de nood een deugd maken'), al ligt het percentage ditmaal iets lager (ongeveer 63%). Het type 'komt beter uit' geeft dan weer hoofdzakelijk aan dat tijdelijk werk voor hen een bewuste keuze is geweest (77%). De resultaten van deze analyse bevestigen dus de interpretatie dat de twee eerste types hoofdzakelijk 'bij gebrek aan beter' voor tijdelijk werk kozen, terwijl deze keuze een bewuste, gewenste keuze is voor het derde type.

Tabel 1.7 Samenhang tussen de drie types en enkele additionele attitudes

	Type			Totale groep
	Noodzaak	Nood/deugd	Komt beter uit	
<i>Tijdelijk werk is 1</i>				
- bewuste keuze	12,3	37,1	77,1	30,7
- bij gebrek aan beter	87,7	62,9	22,9	69,3
Cramers V				.47***
<i>Kans op vast contract 1</i>				
- Groot	24,8	48,7	36,8	35,7
- Tussenin	31,0	24,9	20,6	27,2
- Klein	44,2	26,4	42,6	37,1
Cramers V				.17***
<i>Jobonzekerheid 2</i>				
Eta	5,5	4,6	4,8	5,1
				.18***

1 Kolompercentages.

2 Gemiddelde op een schaal van 0-10 (10 = maximaal onzeker).

*** $p < .001$.

De inschatting van de kans op een vast contract verschilt eveneens in zekere mate tussen de drie types (Cramers $V = .17$, $P < .001$). Degenen die uit noodzaak voor tijdelijk werk kozen, geven aan dat ze de kans om een vast contract te krijgen binnen hun huidige bedrijf als eerder klein (of niet groot, doch ook niet klein) ervaren. Zij zijn dus eerder pessimistisch. Dit type vertoont tevens de hoogste score inzake jobonzekerheid: zij schatten hun kans om werkloos te worden als hoger in dan de twee andere types. Het tweede type ('van de nood een deugd maken') geeft zichzelf de kleinste kans op werkloosheid (laagste score voor jobonzekerheid), terwijl ze zich juist een eerder goede kans geven om een vast contract te krijgen bij hun huidige werkgever. Blijkbaar is deze groep dus - relatief gesproken - iets optimistischer dan de twee andere types. Het derde type scoort vrij 'gemiddeld' inzake jobonzekerheid en inzake de kans op een vast contract. Wellicht zijn deze aspecten voor hen niet zo belangrijk, vermits zij reeds aangaven dat ze bewust voor deze soort contracten kozen.

3.2.3. Samenhang tussen de drie types en achtergrondkenmerken

Hebben de drie types een specifiek profiel wanneer we naar hun achtergrondkenmerken kijken? Kunnen de diverse 'soorten' tijdelijke werknemers met andere woorden getypeerd worden aan de hand van hun 'objectieve' kenmerken? Om dit na te gaan werden diverse kruistabellen berekend. Opvallend genoeg kwamen daarbij slechts weinig samenhangen naar voor. Naar geslacht, beroepspositie en opleidingsniveau doen er zich geen verschillen voor tussen de drie 'motivatietypes'. Enkel met de leeftijd van de respondenten komt er een zwak verband naar voor. De jongeren (jonger dan 25 jaar) behoren iets vaker tot het type dat 'van de nood een deugd maakt' (46% van de jongeren behoort tot dit type, tegenover 27% van de respondenten die 40 jaar of ouder zijn). Deze samenhang is echter vrij zwak (Cramers $V = .11$, $.05 > P > .01$).

Enkel met het 'soort' tijdelijke werknemer (uitzendkracht versus contract van bepaalde duur) kwam er een iets sterker verband naar voor (Cramers $V = .20$, $P < .001$). Deze samenhang werd opgenomen in tabel 1.8.

Tabel 1.8 Samenhang tussen de drie types en het soort tijdelijke (kolompercentage)

	Type			Totale groep
	Noodzaak	Nood/deugd	Komt beter uit	
<i>Soort tijdelijke</i>				
Uitzendkracht	33,3	51,3	58,6	43,6
Tijdelijk contract	66,7	48,7	41,4	56,4
Totale groep	100,0	100,0	100,0	100,0
Cramers V				.20***

*** $p < .001$.

We kunnen de samenhang tussen de typologie en het 'soort' contract natuurlijk op twee wijzen bekijken. In tabel 1.8 werden de kolompercentages opgenomen. Deze 'vertrekken' vanuit de typologie, en gaan na hoe de verdeling naar contract is binnen elk type. Uit tabel 1.8 blijkt dat het type 'uit noodzaak' hoofdzakelijk bestaat uit werknemers met een contract van bepaalde duur (66,7%). Slechts een derde van dit type werkt als uitzendkracht. Deze

verdeling is haast gelijk onder het tweede type, dat 'van de nood een deugd gemaakt heeft'. Onder het derde type dat bewust voor tijdelijke arbeid gekozen heeft ('komt beter uit') is een meerderheid van 58,6% uitzendkracht.

Deze resultaten kunnen echter ook nog op een andere wijze bekeken worden. We kunnen immers binnen beide soorten tijdelijke werknemers kijken hoe de verdeling is van de drie types qua motivatie. Deze percentages werden niet in tabel 1.8 vermeld. Uit deze vergelijking blijkt vooreerst dat het type waarvoor tijdelijk werk 'beter uitkomt' ook onder de uitzendkrachten een minderheid vormt: slechts 18% van de uitzendkrachten rekent zich hiertoe, tegenover 10% van de werknemers met een contract van bepaalde duur. De meerderheid onder de uitzendkrachten én de tijdelijken behoort dus tot één van beide types die liever vast werk had gehad. Naar omvang doet er zich echter een verschil voor tussen beide categorieën. Onder de tijdelijk werkenden vormt het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt de grootste groep (57%), terwijl het type dat 'van de nood een deugd maakt' op de tweede plaats komt (33%). Onder de uitzendkrachten draaien deze verhoudingen echter om. Ditmaal is het type dat 'van de nood een deugd maakt' iets groter (45%) dan het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt (37%). Het verschil tussen tijdelijken en uitzendkrachten situeert zich dus niet zozeer bij de groep die bewust voor tijdelijk werk koos, doch eerder bij de mate waarin men de wens tot vaste tewerkstelling combineert met de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren.

3.2.4. Verschillen naar welzijn, andere attitudes en gedragsintenties?

Als afsluiting van de analyses slaan we tot slot de brug met de analyses die in het volgende cahier worden gerapporteerd. In cahier 7 ('Op zoek naar negatieve effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers') gaan we immers in op de verschillen tussen beide categorieën tijdelijken en werknemers met een contract van onbepaalde duur ('vast contract'). Daarbij worden de consequenties van tijdelijke arbeid in kaart gebracht: hangt tijdelijke arbeid samen met stressreacties en met stresshantering? Als indicatoren voor *stressreacties* zal hoofdzakelijk gekeken worden naar diverse welzijnsaspecten, zoals de arbeidstevredenheid (Spector, 1997) en het psychisch welzijn (Koeter & Ormel, 1991). Ook de mate waarin men zich met het bedrijf verbonden voelt, komt daarbij aan bod ('bedrijfsbinding', zie o.m. Allen & Meyer, 1990; van Breukelen, 1996). Als indicatoren van *stresshantering* wordt o.m. gekeken naar de werkinzet en de verlooptententive (zie bv. Buunk & Gerrichhauzen, 1993). Ook aspecten van een meer collectieve vorm van stresshantering komen daarbij aan bod, door o.m. te kijken naar de beoordeling van de vakbeweging (zie bv. Hartley et al., 1991). Deze analyses werden beperkt tot die variabelen waarvoor schalen beschikbaar zijn. De inhoud van de schalen die daarbij gebruikt worden, werden opgenomen in bijlage 2. In dit cahier gaan we na in hoeverre we tussen de drie types tijdelijken verschillen kunnen vaststellen inzake stressreacties en stresshantering. De significante verschillen werden opgenomen in tabel 1.9.

De drie types verschillen niet van elkaar wat hun arbeidstevredenheid of psychisch welzijn betreft. Inzake *stressreacties* stellen we slechts één significant verschil vast: de betrokkenheid bij het bedrijf waarin men op het ogenblik werkt ('bedrijfsbinding') ligt het laagst bij de groep die tijdelijk werkt omdat hen dat op het ogenblik 'beter uitkomt'. Dit type combineert de vrije keuze voor tijdelijke arbeid dus eveneens met een eerder ongebonden opstelling. De groep die uit noodzaak tijdelijk werkt vertoont de sterkste bedrijfsbinding. Hoger kwam reeds naar voor dat deze werknemers het liefst 'vast' zouden willen werken, en wellicht tonen zij zich daarom ook het meest loyaal aan het bedrijf waarin ze op dat ogenblik werkzaam zijn. Bemerkt echter dat ze deze eerder loyale houding combineren met de perceptie onzeker te zijn over hun baan (zie tabel 1.7).

Tabel 1.9 Samenhang tussen de drie types en enkele schalen voor stressreacties en stresshantering

	Type			Totale groep
	Noodzaak	Nood/deugd	Komt beter uit	
<i>Bedrijfsbinding</i> ¹	5,3	5,1	4,2	5,1
Eta				.15**
<i>Verloopintentie</i> ¹	3,7	4,0	5,2	4,0
Eta				.17**
<i>Vakbonds bewustzijn</i> ¹	5,4	5,5	4,7	5,4
Eta				.12*

¹ Gemiddelde op een schaal van 0-10 (10 = maximale instemming met de inhoud van de schaal).

* .05 > p > .01; ** .01 > p > .001.

Twee vormen van *stresshantering* laten een verschil zien tussen de drie motivatietypes. Vooreerst blijkt dat het type 'komt beter uit' de hoogste verloopintentie vertoont. Hun ongebonden opstelling uit zich dus ook inzake de wens om het huidige bedrijf te verlaten. Deze verloopintentie ligt het laagst onder het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt. Tot slot doet er zich ook een verschil voor inzake vakbonds bewustzijn: dit vakbonds bewustzijn ligt opnieuw lager onder de groep die tijdelijk werkt omdat dat 'beter uitkomt'.

Deze aanvullende analyses onderbouwen dus hoofdzakelijk het ongebonden karakter van het (kleinere) type dat tijdelijk werkt omdat hen dat 'beter uitkomt' op dat ogenblik. Bemerkt echter dat de diverse samenhangen ook hier eerder beperkt zijn, terwijl de scores meestal variëren rond het neutrale middenpunt van de diverse schalen.

4. SAMENVATTING EN BESLUIT

In dit cahier stond de motivatie van de tijdelijke werknemers centraal. Iets meer dan 500 tijdelijke werknemers beoordeelden via een schriftelijke bevraging een aantal uitspraken over hun motieven (n = 521). Zowel de steekproef van de uitzendkrachten (n = 227) als deze van de werknemers met een contract van bepaalde duur (n = 294) waren representatief voor de populatie waaruit ze getrokken werden.

De eerste onderzoeksvraag had betrekking op de achtergrondkenmerken van beide categorieën tijdelijke werknemers ('wie zijn ze?'). Daarmee zochten we een - eerste en voorlopig - antwoord op de vraag in hoeverre uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur betrekking hebben op verschillende segmenten binnen de werknemerspopulatie. Uit de vergelijking van beide categorieën naar geslacht, onderwijsniveau en beroepspositie blijkt dat dit in zekere mate het geval is. Iets schematiserend stellen we vast dat uitzendarbeid in iets sterkere mate geconcentreerd is in mannelijke arbeidersberoepen met een 'gemiddeld' opleidingsniveau, terwijl contracten van bepaalde duur in sterkere mate voorkomen bij wat hoger geschoolde vrouwen met een bediendenstatuut. Naar leeftijd toe doen er zich echter geen verschillen voor: beide categorieën tijdelijken zijn eerder jong (gemiddelde leeftijd: 30 jaar).

De tweede onderzoeksvraag had betrekking op de houding van tijdelijk werkenden t.o.v. deze vorm van (contractuele) flexibiliteit, en meer in het bijzonder op hun motivatie om tijdelijk te werken. In de inleiding werd daarbij - enigszins polariserend - verwezen naar de verschillen in beeldvorming die daarover bestaan bij uitzendbureaus, vakbonden en de media in het algemeen. Aan de respondenten werd een batterij mogelijke motieven ter beoordeling voorgelegd. Daarbij konden drie hoofdmotieven worden onderscheiden. De hoofdreden om tijdelijk te werken is overduidelijk het '*gebrek aan vast werk*'. Maar liefst 81% van de respondenten stemt in met de inhoud van deze schaal. Het motief '*exploratie van de eigen mogelijkheden*' geldt voor een deel van de respondenten (ongeveer 40% stemt met deze schaal in), terwijl een ander deel dit motief van de hand wijst. Het motief '*omdat ik dit werk met andere activiteiten kan combineren*' wordt door haast alle respondenten van de hand gewezen. Uit deze eerste verkenning komt tijdelijke arbeid dus in hoofdzaak naar voor als iets dat men doet 'bij gebrek aan beter', omdat 'tijdelijk werk nu eenmaal beter is dan helemaal geen werk hebben'. Dit gebrek aan keuze komt tevens naar voor uit het feit dat haast 70% van de respondenten aangeeft dat ze tijdelijk werken 'bij gebrek aan beter'. Voor slechts 31% van de respondenten gaat het over een bewuste keuze.

Wanneer we deze globale motieven opsplitsen volgens de *achtergrondkenmerken* van de respondenten, dan komt er in zekere mate een verschil naar voor tussen uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur. De tijdelijken benadrukken daarbij in nog sterkere mate dan de uitzendkrachten dat deze keuze is ingegeven 'bij gebrek aan vast

werk'. De uitzendkrachten benadrukken in iets sterkere mate het 'exploratie'- en het 'combinatiemotief'. Het betreft hier echter relatieve verschillen: zowel uitzendkrachten als tijdelijken geven immers aan dat ze in eerste instantie tijdelijk werken 'bij gebrek aan vast werk'. Dit motief geldt telkens voor de meerderheid binnen beide categorieën tijdelijken.

Naar de overige achtergrondkenmerken doen er zich nog enkele - eerder beperkte - verschillen voor. Zo benadrukken de jongeren en de bedienden het exploratiemotief in iets sterkere mate, terwijl de arbeiders in nog sterkere mate verwijzen naar het gebrek aan vast werk. De verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur verdwijnen niet, wanneer we voor deze achtergrondkenmerken controleren.

In een laatste analyse werd gezocht naar types tijdelijken wat hun motivatie betreft. We waren immers geïnteresseerd in de wijze waarop de diverse hoofdmotieven gecombineerd worden tot homogene 'types' of 'soorten' tijdelijke werknemers met éénzelfde motivatie. Uit deze analyse kwamen drie groepen naar voor.

Ongeveer de helft van de respondenten (48%) wordt getypeerd door één, eenduidig motief: ze doen het enkel 'uit noodzaak', 'bij gebrek aan beter'. Ze kozen niet expliciet voor een dergelijk contract, doch namen het aan omdat ze geen vast werk vonden. Ze zijn tevens eerder pessimistisch wat hun kans op een vast contract betreft. Qua achtergrondkenmerken valt enkel de samenhang met het 'soort' tijdelijke op (uitzendarbeid versus contract van bepaalde duur): binnen dit type worden de werknemers met een contract van bepaalde duur in zekere mate oververtegenwoordigd.

Het tweede type combineert het motief 'bij gebrek aan vast werk' met de wens om de 'eigen mogelijkheden te exploreren'. Dit type, dat ongeveer 38% van de respondenten omvat, lijkt van de 'nood een deugd' te hebben gemaakt. Hoewel ze niet bewust voor een dergelijk contract hebben gekozen, onderkennen ze de mogelijkheid om via dergelijke contracten de eigen mogelijkheden te exploreren en om ervaring op te doen in diverse werksettings. Dit type is tevens eerder optimistisch: ze geven zich een vrij goede kans om een vast contract te krijgen bij hun huidige werkgever. Jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn in iets sterkere mate oververtegenwoordigd onder dit type, terwijl dit type haast evenveel uitzendkrachten telt als werknemers met een contract van bepaalde duur.

Het derde type wijkt sterk af van de vorige twee types. Dit derde type heeft betrekking op een minderheid van de respondenten: slechts 13,4% van de respondenten behoort ertoe. Zij combineren het exploratiemotief met het motivatiemotief. Ze kiezen bewust voor tijdelijk werk, omdat dit hen 'beter uitkomt'. Ze houden van de afwisseling die tijdelijke jobs bieden, willen zich niet voor lange tijd binden, en wensen op deze wijze ervaring op te doen. Deze ongebonden opstelling uit zich tevens in hun lagere bedrijfsbinding en in hun hogere verlooptententive. Binnen dit type zijn de uitzendkrachten in de meerderheid.

Wanneer we de uitzendkrachten en de werknemers met een contract van onbepaalde duur vergelijken, dan valt vooreerst op dat het type waarvoor tijdelijk werk een bewuste keuze is ('komt beter uit'), ook onder de uitzendkrachten een minderheid vormt: slechts 18% van de uitzendkrachten behoort hiertoe (tegenover 10% van de werknemers met een contract van bepaalde duur). Het verschil tussen tijdelijken en uitzendkrachten situeert zich dus niet zozeer bij de groep die bewust voor tijdelijk werk koos. De meerderheid onder de uitzendkrachten én de tijdelijken behoort tot één van beide types die liever vast werk had gehad. Tussen beide groepen doet zich wel een verschil voor inzake de mate waarin men de wens tot vaste tewerkstelling combineert met de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren. Onder de tijdelijk werkenden vormt het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt de grootste groep (57%), terwijl het type dat 'van de nood een deugd maakt' bij hen op de tweede plaats komt (33%). Onder de uitzendkrachten zijn deze verhoudingen echter omgedraaid. Ditmaal is het type dat 'van de nood een deugd maakt' iets groter (45%) dan het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt (37%).

Wanneer we nu tot slot onze resultaten terugkoppelen naar de vraagstelling in het begin van dit cahier, dan kunnen we twee globale conclusies trekken.

Vooreerst lijkt de bewuste keuze voor tijdelijk werk (of uitzendarbeid) eerder beperkt te zijn. Uit de resultaten komt weliswaar een groepje respondenten naar voor dat consistent voor tijdelijk werk kiest, als uiting van een soort 'nieuwe, vrije leefstijl'. Deze groep is qua omvang - ook onder de uitzendkrachten - echter vrij klein, en eerder marginaal. Daarbij komt nog dat hun 'ongebonden opstelling' problematisch kan zijn voor werkgevers. Deze tijdelijken vertoonden immers de laagste bedrijfsbinding en de hoogste verloopintentie van alle types. Een gebrek aan trouw is immers de keerzijde van hun ongebondenheid. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat tijdelijk werk voor hen een keuze is die ze deden 'bij gebrek aan beter': ze hadden liever vast werk gehad, doch konden dit voorlopig niet realiseren.

De *tweede* vaststelling nuanceert echter ten dele de 'zwart-wit' polarisering uit de eerste conclusie. Uit de clusteranalyse komt immers nog een derde type naar voor, dat een combinatie maakt van aspecten die door voor- én tegenstanders van tijdelijke arbeid naar voor worden geschoven. Haast 40% van de tijdelijke werknemers maakt immers 'van de nood een deugd': ze hadden liever een vast contract gehad, doch pogen er tevens het beste van te maken, door de eigen mogelijkheden te exploreren en door ervaring op te doen via tijdelijk werk. Deze 'grijze' categorie toont aan dat de tijdelijke werknemers tevens voordelen zien aan hun situatie, al is hun uiteindelijke doel echter hetzelfde als dat van de grootste groep onder de tijdelijken: vast werk vinden.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Motieven voor tijdelijk werk (V5; 60,3% verklaarde totale variantie)

	Percentage	Factorlading
<i>Nood aan combinatie met andere activiteiten (Alpha = .76)</i>		
V5-7: Ik werk op tijdelijke basis omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	4	.77
V5-3: Ik werk op tijdelijke basis omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	9	.76
V5-11: Ik werk op tijdelijke basis omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	10	.68
V5-5: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	12	.55 (F2 : -.44)
V5-8: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	7	.44 (F2 : -.41)
<i>Bij gebrek aan vast werk (Alpha = .65)</i>		
V5-4: Ik werk op tijdelijke basis omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	81	.77
V5-2: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik geen vast werk kan vinden.	50	.75
V5-12: Ik werk op tijdelijke basis maar ik zou liever een vaste job hebben.	85	.61 (F1 : -.50)
<i>Exploratie mogelijkheden (Alpha = .66)</i>		
V5-6: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik zo ervaring kan opdoen.	59	.81
V5-10: Ik werk op tijdelijke basis omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	28	.78
V5-1: Ik werk op tijdelijke basis omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	21	.56
<i>Niet opgenomen</i>		
V5-9: Ik werk op tijdelijke basis omdat het me momenteel beter uitkomt.	23	(F1 : .50; F3 : .51)

Bijlage 2 Diverse attitudes (V47; 62,6% verklaarde totale variantie)

	Percentage	Factorlading
<i>Verloopintentie</i> (Alpha = .90)		
V47-20: Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	28	.83
V47-17: Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	34	.80
V47-9: Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	33	.79
V47-4: Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	26	.74
V47-1: Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	66	-.74
<i>Bedrijfsbinding</i> (Alpha = .87)		
V47-15: Ik voel me sterk verbonden met mijn bedrijf.	33	.84
V47-11: Ik voel een emotionele band met mijn bedrijf.	30	.84
V47-13: Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn bedrijf ook mijn problemen zijn.	23	.81
V47-10: Mijn bedrijf betekent veel voor mij.	52	.70
<i>Vakbonds bewustzijn</i> (Alpha = .83)		
V47-12: Dankzij de vakbonden kunnen heel wat beslissingen in het voordeel van de werknemers omgebogen worden.	30	.87
V47-8: Ik geloof in de doelen van de vakbond.	27	.84
V47-3: De vakbonden verdedigen nog steeds de belangen van de meerderheid van de werknemers.	41	.75
V47-14: De vakbonden zijn nodig als tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding.	44	.73
V47-18: <i>Ik heb de vakbond niet nodig om mijn belangen te verdedigen.</i>	25	-.53
<i>Jobonzekerheid</i> (Alpha = .80)		
V47-16: Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	26	-.84
V47-19: Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	31	.77
V47-5: Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken.	34	-.71
V47-6: <i>Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.</i>	32	.69
V47-2: <i>Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.</i>	20	.46

V47-7 (Ander werk zoeken is voor mij niet weggelegd) werd niet opgenomen (10%).
Items in italic werden niet in de schaal opgenomen.

REFERENTIES

- ACV (1998), *Uitzendarbeid. Gids voor vakbondsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraden, en leden van comités voor preventie en bescherming*. Brussel: Dienst onderneming ACV.
- Allen, N. & Meyer, J. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of occupational psychology*, 63, p. 1-18.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989), Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No 4, p. 803-829.
- Atkinson, J., Rick, J., Morris, S. & Williams, M. (1996), *Temporary work and the labour market*. Brighton: The institute for employment studies.
- Buunk, A. & Gerrichhauzen, J. (red.) (1993), *Stress en werk*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- De Witte, H. (1999), Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 8, N° 2, p. 155-177.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991), *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Koeter, M. & Ormel, J. (1991), *General health questionnaire. Nederlandse bewerking*, Swets & Zeitlinger, Lisse, 1991.
- SOBEMAP (1996), *Een enquête rond uitzendarbeid*. Brussel: Sobemap.
- Spector, P. (1997), *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, Sage, 1997.
- Trommel, W. (1987), *Flexibele arbeid: een werknemerstypologie*. 's-Gravenhage: Wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid, 157 p.
- van Breukelen, W. (1996), "Organizational commitment in perspectief", *Gedrag en organisatie*, 9(3), p. 145-166.