

Cahier 2: Methodologie

Methodologische werkwijze inzake survey en casestudies.

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

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

Methodologie 1

1. Onderzoeksvragen en empirische vertaling 1
2. Casestudies 2
 - 2.1 Caseselectie 2
 - 2.2 Case-benadering en instrumenten 3
 - 2.3 Voorstelling van de cases 4
3. Survey 5
 - 3.1 Opzet van de survey 6
 - 3.1.1 Postenquête en vragenlijst 6
 - 3.1.2 Steekproeven 6
 - 3.2 Respons en representativiteit 8
 - 3.2.1 Respons en representativiteit bij vasten 8
 - 3.2.2 Respons en representativiteit bij tijdelijken 9
 - 3.2.3 Respons en representativiteit bij uitzendkrachten 10
4. Bijlagen 11

Bijlage 1: checklist casestudies 12

1. Algemene achtergrondinformatie 12
 - 1.1 Juridische en economische structuur 12
 - 1.2 Organisatie en functioneren 12
2. Het bedrijf in zijn omgeving 12
 - 2.1 Markten 12
 - 2.2 Plaats op de markt 13
3. Effectiviteit van de organisatie 13
 - 3.1 Kostenstructuur 13
 - 3.2 Investerings 13
4. Product(en), productie en productieproces 13
 - 4.1 Product 13
 - 4.2 Productieproces 13
5. Productiefactor arbeid 14
 - 5.1 Globaal overzicht tewerkstellingsituatie 14

5.2	Arbeidsproces	14
5.3	Arbeidsinzet 'afwijkende' regimes	14
6.	Flexibiliteit op de werkvloer	14
6.1	Contractuele flexibiliteit	14
6.2	Temporele flexibiliteit	14
6.3	Functionele flexibiliteit	15
6.4	Evaluatie gehanteerde flexibiliteitsinstrumenten	15
7.	Arbeidsverhoudingen	15
7.1	Collectief	15
7.2	Individueel	15
7.3	Personeelsbeleid	16

Bijlage 2: enquête vasten en tijdelijken 17

1.	Huidige tewerkstellingssituatie	17
2.	Tijdelijke arbeid	17
3.	Arbeidstijd	19
4.	Funciekenmerken	20
5.	De kwaliteit van de arbeid	22
6.	Over vakbonden, werk en werkzekerheid	26
7.	Welzijnsgevolgen en werkattitudes	28
8.	Achtergrondvragen en gezinseffecten	33

Bijlage 3: enquête uitzendkrachten 35

1.	Huidige tewerkstellingssituatie	35
2.	Tijdelijke arbeid	35
3.	Arbeidstijd	37
4.	Funciekenmerken	38
5.	De kwaliteit van de arbeid	39
6.	Over vakbonden, werk en werkzekerheid	43
7.	Welzijnsgevolgen en werkattitudes	45
8.	Achtergrondvragen en gezinseffecten	50

METHODOLOGIE

1. Onderzoeksvragen en empirische vertaling

De onderzoeksvragen die we wensen te beantwoorden met dit project, bestrijken een ruime waaier aan flexibiliteitsaspecten. Binnen de onderzoeksvragen kan men een tweedeling maken inzake empirische dataverzameling. Ten eerste gaan we in een *eerste luik* op zoek naar hoe de institutionele context het gebruik van flexibele arbeidsvormen door *bedrijven* beïnvloedt. Hierbij is de institutionele context niet te interpreteren in enge zin. De context omvat, naast de regelgeving inzake flexibiliteit, ook de invloed van de vakbonden via collectief overleg, culturele factoren zoals maatschappelijke aanvaarding en de economische context waarin bedrijven vertoeven. Pas wanneer blijkt dat verschillen in institutionele context tot een andere aanpak van het flexibiliteitsvraagstuk leiden, kan men concluderen dat het regulerend werk van overheid en sociale partners een 'verschil' maakt. Een aantal vraagstukken die hiervan niet losgekoppeld kunnen worden, moeten ook ondervangen worden. Welke (andere) functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit in het bedrijfsbeleid? Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden? Om de dieperliggende verbanden tussen flexibiliteitsvraag en -antwoord te ontsluiten, biedt *casevergelijkend* onderzoek het beste empirische alternatief. Met andere woorden: de observatie-eenheden zijn ondernemingen die zich in verschillende institutionele contexten bevinden.

Ten tweede willen we de beoordeling en de gevolgen van flexibel werk bij *werknemers* analyseren. Dit *tweede luik* peilt o.m. naar de effecten van flexibele arbeid op de kwaliteit van de arbeid. Zijn vormen van numerieke en functionele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of op verschillende groepen werknemers? Welke is de band tussen flexibiliteit en de kwaliteit van de arbeid? Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot flexibiliteit en welke zijn de consequenties van flexibele arbeid voor de individuele werknemer? Indien flexibele arbeid minder gunstig scoort inzake kwaliteit van de arbeid, dan kan flexibel werk wellicht als een potentieel stresserende arbeidsomstandigheid beschouwd worden. Dit zou problematisch zijn, omdat stressoren negatieve gevolgen hebben voor de werknemer. Om een antwoord te formuleren op het tweede deel onderzoeksvragen, moeten we ons oor te luister leggen bij werknemers. Hiervoor dient een *survey* zich aan als beste alternatief, om voldoende werknemers aan het woord te laten.

2. Casestudies

Zoals gesteld is casevergelijkend onderzoek het beste empirische alternatief voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen uit het eerste luik. Om tot casevergelijkend onderzoek te komen, moeten echter een aantal opties genomen en niet in het minst betreffende de selectie van de cases. Omdat case-onderzoek nooit statistische representativiteit kan beogen, is het aantal te onderzoeken bedrijven minder essentieel. Dat aantal is vooral een afgeleide van de beoogde heterogeniteit inzake

case-samenstelling. Gezien de hoofddoelstelling van het casevergelijkend onderzoek is om na te gaan wat de invloed is van het institutionele kader op de flexibiliteitspolitiek van organisaties, moeten cases uit verschillende institutionele contexten geselecteerd worden. De effectiviteit van een cross-casevergelijking wordt in grote mate bepaald door de caseselectie. Door een case-selectie ontwerp op basis van controlegroepen kan men de onderzoeksvraag afdoende beantwoorden.

2.1 Caseselectie

Om voldoende differentiatie inzake institutionele context te realiseren, werd beoogd om de caseselectie langsheen twee variabelen te dichotomiseren. Ten eerste werd een *institutionele differentiatie* in de *ruimte* beoogd. Daartoe werden cases geselecteerd uit enerzijds de Vlaamse economie en anderzijds de Nederlandse economie. De keuze voor een vergelijking met Nederland is niet toevallig. De Belgische en Nederlandse economieën vertonen sterke gelijkenissen in structuur. Bovendien wordt Nederland in Vlaanderen vaak afgeschilderd als het economische en vooral flexibele 'mirakel'. Een stelling die wij zouden willen toeten. Om de invloed van de institutionele context zo nauwgezet mogelijk te kunnen waarnemen, werden in de mate van het mogelijke matched pairs geselecteerd. Met andere woorden: aan de ene zijde van de grens wordt een case geselecteerd die vergelijkbaar is qua sector, afzetmarkt en productieproces met een case aan de andere zijde van de grens. Door een aantal bedrijfskenmerken constant te houden in de matched pairs, kan de impact van de Belgisch-Vlaamse versus de Nederlandse institutionele context nauwgezet gedetecteerd te worden, zonder het gevaar te lopen de verschillen tussen beide landen verkeerdelijk aan institutionele factoren toe te schrijven.

Ten tweede werd een *differentiatie in economische activiteit* beoogd. De economische realiteit in de industrie en diensten verschilt sterk. De variatie in economische activiteit kan ook een determinerende factor zijn in het capaciteitsbeheer en in de samenstelling van de flexibiliteitsmix. Flexibiliteitsnoden variëren sterk afhankelijk van de sector. Omwille van deze vaststelling moet voor sector gecontroleerd worden. Bij de keuze van sectoren namen we de optie om de variatie zo groot mogelijk te maken, waarbij rekening werd gehouden met het onderscheid secundaire versus tertiaire sector. We selecteerden organisaties uit de industrie (secundaire sector) en uit de kleinhandel en de gezondheidszorg (tertiaire sector). Deze drie sectoren verschillen heel sterk inzake de aard van hun activiteit en inzake economische context. Wat bedrijfsgrootte betreft, werd geopteerd om grote organisaties te selecteren omdat men in dergelijke organisaties meer kans heeft om een expliciet personeels- en flexibiliteitsbeleid te ontwaren. In onderstaande tabel wordt de caseselectie weergegeven.

Tabel 1. Differentiatie in caseselectie en cases per cel.

Sector	België	Nederland
Industrie	Radio	Truck
	Bus	Scherm
	Naald	
	Bovenstof	
Kleinhandel	Plaat B	Plaat N
	Meubel	
Gezondheidszorg	Zorg T	Zorg M
	Zorg H	

2.2 Case-benadering en instrumenten

Eens geopteerd voor deze casedifferentiatie kon de contactopname beginnen. Als aanspreekpunt binnen de organisaties kozen we voor de *personeelsmanager* die wellicht de meeste interesse zou vertonen voor het thema. In eerste instantie benaderden we Belgische industriële organisaties, gezien we hier konden beroep doen op een aantal organisaties die reeds in het verleden hadden meegewerkt aan

onderzoek. Van een groep van 16 organisaties hielden we echter slechts 4 bereidwilligen over.

Heel opvallend was de zeer gesloten houding van de organisaties als het thema flexibiliteit ter sprake komt. Verschillende organisaties weigerden hun medewerking uitsluitend omwille van de onderzoeksagenda. Deze problemen manifesteerden zich zowel in de industrie als in de kleinhandel. Vooral in de kleinhandel was de weerstand ten aanzien van het thema het grootst. Daarentegen was in de gezondheidszorg de bereidheid tot medewerking totaal. De aanleiding voor dergelijke weerbarstige houding, vermoeden we, ligt in het belang dat organisaties aan dit thema koppelen en de angst om hierover doorgelicht te worden.

De dataverzameling zelf gebeurde aan de hand van face-to-face interviews met de personeels- en de productiemangers. In de *kleinhandel* werden de interviews beperkt tot personeelsmanagers, gezien de complexiteit van het arbeidsproces hier laag is. In de *industrie* was de informatie van de productiemangers minstens even belangrijk als deze van de personeelsmanagers. Bovendien boodt dit de mogelijkheid om de informatie van beide bronnen op bepaalde punten te toetsen. In de *gezondheidszorg* wordt de plaats van de productiemangers ingenomen door de planningsmanagers, die personeels- en patiëntencapaciteit op elkaar afstemmen en optimaliseren. Deze planningsmanagers hadden vaak een beter zicht op de flexibiliteitsbehoeftes. De face-to-face interviews gebeurden aan de hand van een uitgebreide checklist (zie bijlage 1). Onderstaande tabel geeft kort weer welke blokken de checklist omvat. De thematische lijst omvat heel wat omgevingsfactoren, naast (wat we globaal kunnen benoemen als) het arbeids- en productieproces. Deze omgevingsfactoren laten toe de context van de organisatie te determineren, zodat wij bij de analyse van het capaciteitsbeheer rekenschap kunnen geven aan homogeniteit en diversiteit in de omgevingsfactoren. Daarenboven is ook gepeild naar de arbeidsverhoudingen en -voorwaarden. Enerzijds om af te toetsen of er eventueel een effect speelt van collectief overleg op ondernemingsniveau en anderzijds om informatie in te winnen over een eventueel afwijkende behandeling van flexibele arbeidskrachten, in het bijzonder contractueel flexibele krachten.

Tabel 2. Ruggengraat van de checklist

1.	Algemene achtergrondinformatie	Ø	Juridische en economische structuur
		Ø	Organisatie en functioneren
1	Het bedrijf en zijn omgeving	Ø	Markten (afzet- en arbeidsmarkt)
		Ø	Plaats op de markt
2	Effectiviteit van de organisatie	Ø	Kostenstructuur
		Ø	Investerings
3	Producten, productie- of dienstverleningsproces	Ø	Product
		Ø	Productie- of dienstverleningsproces
4	Productiefactor Arbeid	Ø	Globale tewerkstellingssituatie
		Ø	Arbeidsproces
		Ø	Arbeidsinzet afwijkende regimes
5	Flexibiliteit op de werkvloer	Ø	Contractuele flexibiliteit
		Ø	Temporele flexibiliteit
		Ø	Functionele flexibiliteit
		Ø	Evaluatie gehanteerde flexibiliteitsinstrumenten
6	Arbeidsverhoudingen	Ø	Collectief
		Ø	Individueel
		Ø	Personeelsbeleid

Van elke case is een caseverslag opgemaakt, gebaseerd op de informatie uit de interviews en op primaire en secundaire geschreven bronnen. Het caseverslag is een omvattend document dat de structuur van de checklist volgt.

2.3 Voorstelling van de cases

Zoals blijkt uit tabel 1, kunnen de cases opgedeeld worden volgens land (België en Nederland) en sector (industrie, kleinhandel en gezondheidszorg). Om de cases op bevattelijke wijze te analyseren, werd een casefiche opgesteld die de belangrijkste bevindingen per case voorstelt. Deze casefiches zijn samengesteld uit 7 thema's, namelijk: 1) identificatie, 2) afzetmarkt, 3) productieproces en -technologie of dienstverleningsproces, 4) arbeidsorganisatie, 5) temporele flexibiliteitsmaatregelen, 6) contractuele flexibiliteitsmaatregelen en 7) functionele flexibiliteitsmaatregelen. Tegenover elke Nederlandse case staan er twee Belgische cases. Telkens is een van de Belgische cases een matched pair met de Nederlandse case. Zo staat radio in relatie tot scherm, bus in relatie tot truck, plaat B in relatie tot plaat N en zorg T en H in relatie tot zorg M. Naald, bovenstof en meubel bieden een ruimere kijk op de situatie in België, maar kunnen toch gekoppeld worden aan de Nederlandse cases. Heel kort geven we een omschrijving van de cases.

1. *Radio* is een industriële producent van autoradio's die gevestigd is in België. Het maakt deel uit van een internationaal concern. De organisatie telt ongeveer 350 werknemers.
2. *Bovenstof* is een industriële producent van textiel-halffabrikaten die gevestigd is in België. Het is een individuele onderneming met enkele satellietondernemingen. De organisatie telt ongeveer 430 werknemers.
3. *Naald* is een industriële producent van medische instrumenten die gevestigd is in België en deel uitmaakt van een wereldwijd concern. De organisatie telt ongeveer 600 werknemers.
4. *Bus* is een industriële producent van bussen en industriële voertuigen die gevestigd is in België. Het is een individuele onderneming. De organisatie telt ongeveer 4.220 werknemers.
5. *Scherm* is een industriële producent van elektronische schermen die gevestigd is in Nederland. Het maakt deel uit van een internationaal concern. De organisatie telt ongeveer 550 werknemers.
6. *Truck* is een industriële producent van trucks die gevestigd is in Nederland. De organisatie maakt deel uit van een internationaal concern en telt ongeveer 2.200 werknemers.
7. *Plaat B* is actief in de kleinhandel van multimedia producten en heeft diverse vestigingen in België. De organisatie maakt deel uit van een internationaal concern waar ook Plaat N deel van uitmaakt. De organisatie telt ongeveer 150 werknemers.
8. *Meubel* is actief in de kleinhandel in meubels en heeft diverse vestigingen in België. De organisatie maakt deel uit van een internationaal concern. De organisatie telt ongeveer 670 werknemers.
9. *Plaat N* is actief in de kleinhandel van multimedia producten en heeft diverse vestigingen in Nederland. De organisatie maakt deel uit van het internationaal concern waar ook Plaat B deel van uitmaakt. De organisatie telt ongeveer 1140 werknemers.
10. *Zorg T* is een Belgische openbare instelling die actief is in de gezondheidszorg. De organisatie telt ongeveer 740 werknemers.
11. *Zorg H* is een Belgische openbare instelling die eveneens actief is in de gezondheidszorg. De organisatie telt ongeveer 1.410 werknemer.
12. *Zorg M* is een Nederlandse academische deelorganisatie, actief in de gezondheidszorg. De organisatie telt ongeveer 3.750 werknemers.

3. Survey

Het surveyluik is een proces van vallen en opstaan geweest. Initieel was in de opzet voorzien om surveys uit te zetten bij werknemers van de organisaties die deelnamen aan het casestudie-onderzoek. Deze opzet liet toe om werknemers-, job- en organisatiekenmerken te koppelen, en een accuraat beeld te geven van de effecten van flexibele arbeid en de arbeidsorganisatie op de kwaliteit van de arbeid en het psychosomatisch welzijn van de werknemers. Zoals vermeld ervaarden we sterke weerstand vanuit de organisaties ten opzichte van de onderzoeksagenda. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat wij met onze initiële vraag aan ondernemingen om aan de casestudie een survey binnen de organisatie te koppelen, op

bitter weinig sympathie konden rekenen. Slechts één case wou aan deze opzet zijn medewerking verlenen. Toen duidelijk werd dat wij nooit voldoende cases zouden kunnen realiseren voor een comparatief casestudie-onderzoek en dus ook geen survey zouden kunnen uitzetten, hebben we - tot onze teleurstelling - geopteerd om beide onderzoeksluiken los te koppelen. Dergelijke loskoppeling heeft uiteraard repercussies voor de wijze van bevraging.

3.1 Opzet van de survey

3.1.1 Postenquête en vragenlijst

Door de loskoppeling van case-onderzoek en survey, moest een nieuwe survey-opzet ontworpen worden. Vanuit diverse overwegingen zoals o.m. tijd, financiën, privacywetgeving, kwam een *postenquête* als beste oplossing naar voor. Een *postenquête* heeft echter ook zijn beperkingen. Een eerste beperking situeert zich op het vlak van de *respons*. *Postenquêtes* behalen een lagere *respons* dan andere *enquêteringsmethoden*. Deze beperking kan evenwel gedeeltelijk worden tegengegaan door het verzenden van een of meerdere opvolgingsbrieven. In dit onderzoek is gekozen om één tot anderhalve week na verzending van de *enquêtes* een algemene opvolgingsbrief te verzenden. Een tweede beperking situeert zich op het vlak van de *omvang* van de vragenlijst. Wil men een voldoende *respons* bekomen, dan moet men zich beperken in het aantal vragen. In de *exhaustieve* vragenlijst die ontwikkeld was voor de schriftelijke bevraging in de ondernemingen, moest dan ook veel geschrapt worden. Om tot een samenhangend geheel te komen, moesten dus ook prioriteiten gesteld worden. De optie werd genomen om via de survey na te gaan wat de effecten zijn van *contractuele flexibiliteit* op de werknemers en op hun kwaliteit van de arbeid. Deze keuze impliceert dat temporele en functionele *flexibiliteitsvarianten* naar de achtergrond verdwenen, hoewel ze niet volledig verwaarloosd werden. De nieuwe centrale onderzoeksvraag in de survey luidt: 'Welke zijn de verschillen tussen tijdelijken en vasten?'. De vragenlijst werd in deze zin herwerkt, zodat maximaal informatie beschikbaar was over de aard van het contract. De vragenlijst (zie bijlage 2 en 3) omvatte volgende vragenblokken:

- Ø Huidige tewerstellingssituatie
- Ø Tijdelijke arbeid
- Ø Arbeidstijd
- Ø Functiekenmerken
- Ø Kwaliteit van de arbeid
- Ø Over vakbonden, werk en werkzekerheid
- Ø Welzijnsgevolgen en werkhoudingen
- Ø Achtergrondvragen

De vragenlijsten voor enerzijds tijdelijken en vasten en anderzijds uitzendkrachten verschillen in beperkte mate. Bepaalde vragen zijn niet of weinig relevant voor de een of de andere groep. Ter illustratie: het uitzendkantoor werd bij bepaalde vragen opgenomen in de vragenlijst voor uitzendkrachten en niet in de overige vragenlijsten. Verder leek ook het informeren naar tijdelijke werkloosheid bij uitzendkrachten niet relevant. Deze verschillen beperken zich tot minder relevante vragen. Met betrekking tot de centrale onderzoeksvragen heeft dit geen impact. Toch heeft dit tot gevolg dat respondenten van de steekproef van vasten en tijdelijken niet kunnen opgenomen worden in de groep van uitzendkrachten en omgekeerd.

3.1.2 Steekproeven

Om op een significante wijze uitspraken te kunnen doen over tijdelijken, zou men een zeer grote steekproef moeten trekken uit de totale populatie werkenden, gezien het geringe aandeel tijdelijken (8%)

in de populatie werkenden. Daarom is geopteerd om enerzijds een steekproef van tijdelijken en anderzijds een steekproef van vasten te trekken. De steekproef van *vasten* fungeert hierbij als controlegroep, als referentie. Gezien gekozen is voor een vergelijking vasten en tijdelijken, hoeft de steekproef geen afspiegeling te zijn van de totale populatie werkenden. Bij tijdelijken onderscheiden we evenwel op zowel theoretische als praktische gronden twee groepen: enerzijds werknemers met een *tijdelijk contract* en anderzijds *uitzendkrachten*. Beide groepen zijn niet alleen onderhevig aan een verschillende wetgeving, maar ook aan een verschillende ondernemingspraktijk. Deze verschillen laten vermoeden dat de opdeling tussen beide groepen onderzoeksmatig verantwoord is en dat er zich wellicht ook belangrijke verschillen zullen aftekenen tussen beide groepen. Daarom werd geopteerd om niet twee, maar drie representatieve steekproeven te trekken uit de drie populaties, met name een steekproef van tijdelijken, van uitzendkrachten en van vasten.

Het trekken van drie afzonderlijke steekproeven bleek geen evidentie. Er is geen bestand beschikbaar van de totale populatie werkenden, dat toelaat het type arbeidscontract te onderscheiden. Daarom moesten we voor het trekken van de respectievelijke steekproeven op zoek naar afzonderlijke bestanden van de populaties van tijdelijken, uitzendkrachten en vasten.

Voor het trekken van een steekproef van *vasten* bleek de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid op het eerste gezicht de beste keuze. De Kruispuntbank beschikt namelijk over gegevens van de totale populatie werknemers, behalve het contracttype. Daardoor is het mogelijk om mits stratificatie van leeftijd en geslacht een adequate en representatieve steekproef van de totale populatie werkenden te trekken uit de bestanden van de RSZ. De tijdelijken die noodzakelijkerwijs ook mee bevraagd zouden worden, konden dan nadien op basis van de vragenlijst uitgezuiverd worden en overgeplaatst worden naar de betrokken bestanden van tijdelijken en uitzendkrachten. Helaas stelde er zich hier een timingsprobleem. Bijna anderhalf jaar ging voorbij vooraleer we over het databestand konden beschikken. Ellenlange procedures en vereiste goedkeuringen vertraagden aanzienlijk het proces om een steekproef te trekken. Uiteindelijk kon de survey bij vasten pas één jaar na de surveys van tijdelijken en uitzendkrachten worden uitgezet (eerste helft van 2001). Er werden 800 vragenlijsten verspreid. Deze vormden een representatieve steekproef van de populatie werknemers, gestratificeerd naar leeftijd en geslacht.

Voor de twee overige steekproeven kon geen beroep gedaan worden op de Kruispuntbank en dienden we dus alternatieve kanalen en/of bestanden op te sporen. Aanvankelijk werd gepoogd om via een sociaal secretariaat een steekproef van *tijdelijken* te trekken. Al vlug bleek echter dat ook zij in vele gevallen niet over volledige informatie beschikten betreffende het contracttype en/of slechts een te kleine groep van tijdelijken in hun bestanden hadden. Na enig zoekwerk werd de VDAB gecontacteerd, vermits deze organisatie bij het invullen van de vacatures informatie bijhoudt over het contracttype van de ingevulde vacature en over de werknemer die de vacature heeft ingevuld. Dit bestand biedt bovendien het voordeel dat men enkel de meest recent ingevulde tijdelijke vacatures kan opnemen in de steekproefpopulatie, zodat de kans op tijdelijke tewerkstelling van de geselecteerde werknemers groter is. Het nadeel van dit bestand is natuurlijk dat niet alle tijdelijke vacatures via de VDAB ingevuld worden en we dus niet beschikten over de totale populatie tijdelijken. Mits stratificatie i.f.v. de verdeling van leeftijd en geslacht binnen de totale populatie tijdelijken - volgens de cijfers van het NIS - konden we dit euvel evenwel ondervangen en beschikten we toch over een representatieve steekproef. Er werden 1000 vragenlijsten uitgezet. Deze representatieve steekproef was gestratificeerd naar leeftijd en geslacht. Dit gebeurde in de loop van 2000.

Voor de steekproef van *uitzendkrachten* lag het voor de hand om beroep te doen op het Sociaal Fonds van de Uitzendkrachten, gezien zij beschikken over informatie van alle Belgische uitzendkrachten betreffende een aantal tewerkstellingsgegevens en de respectievelijke uitzendkrachten. Dit bestand bevat de volledige populatie uitzendkrachten. Dit bestand vertoont evenwel een belangrijke tekortkoming. De meest recente database is namelijk zes maanden oud en wordt hierdoor onbetrouwbaar. Gezien uitzendkrachten vaak zeer tijdelijke contracten vervullen en bovendien ook vaak vast werk aangeboden krijgen, is de kans groot dat een aanzienlijk aandeel van de uitzendkrachten in het bestand niet meer als

uitzendkracht tewerkgesteld zijn. Daardoor verliezen ze hun waarde voor onze steekproef. Bij een van de grootste uitzendkantoren in België vonden we echter een valabel alternatief. Hoewel hun bestand in mindere mate de totale populatie uitzendkrachten dekt, zijn hun gegevens veel recenter en dus ook veel betrouwbaarder voor het trekken van de steekproef. We lopen aldus minder kans op uitval wegens niet meer tewerkgesteld als uitzendkracht. De geringere dekkingsgraad van de totale populatie stelt op zich geen probleem, gezien het uitzendkantoor een groot marktaandeel heeft. Bovendien werd de steekproef gestratificeerd naar leeftijd en geslacht op basis van de gegevens van het Sociaal Fonds, zodat de steekproef representatief is voor de totale populatie uitzendkrachten. Er werden 1000 vragenlijsten uitgezet. Deze vormden een representatieve steekproef, gestratificeerd naar leeftijd en geslacht. Dit gebeurde in de loop van 2000.

3.2 Respons en representativiteit

In totaal werden dus 2800 vragenlijsten uitgezet, verdeeld over drie steekproeven. Duizend vragenlijsten werden verzonden op basis van de steekproef van tijdelijken. Hetzelfde geldt voor de steekproef van uitzendkrachten en 800 vragenlijsten werden verstuurd op basis van de steekproef van vasten. In totaal ontvingen we 845 ingevulde vragenlijsten op een totaal van 2800 verzonden vragenlijsten, waardoor de respons op 30,18% ligt. Door uitval van respondenten omwille van diverse redenen, hielden we een finale dataset van 700 respondenten over. Anders uitgedrukt weerhielden we 82,84% van onze basisrespons en haalden we een uitgezuiverde respons van 25% van het totaal aantal verzonden enquêtes.

3.2.1 Respons en representativiteit bij vasten

De respons bij de vasten ligt op 192 respondenten (op een totaal van 800 vragenlijsten). Dit betekent dat we een respons van 24% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 141 respondenten (73,44% van de basisrespons). Een deel van de uitval van de enquête bij tijdelijken die dezelfde vragenlijst opgestuurd kregen, kon evenwel gerecupereerd worden. Alle respondenten van deze groep met een vast contract, werden overgeheveld en gedefinieerd als deel van de groep vasten. Zodoende omvat de groep vasten 179 respondenten. Een aantal dat iets onder de vooropgestelde 200 respondenten ligt.

De uiteindelijke respons van 179 vasten is gecontroleerd voor de verdeling naar geslacht en leeftijd bij de totale populatie vaste werknemers. Wanneer we de verdeling naar geslacht beschouwen, bemerken we dat de verdeling die we aantreffen in het bestand niet significant verschilt van de verdeling in de totale populatie ($X^2 = 0.093$; $p = 0.76$)

Tabel 3. Representativiteit van vasten werknemers naar geslacht

Geslacht	Sample freq.	Pop. Prop.	Expected freq.	Chi - 2	Weight
Man	108	0.595506	106	0.0377358	0.981481
Vrouw	70	0.404494	72	0.0555556	1.02857
Degrees of freedom:	1				
Pearson's Chi Square:	0.0932914				
Probability:	0.760034				

Bij de verdeling naar leeftijd, bemerken we dat de verdeling naar leeftijd die we aantreffen in het databestand significant verschilt van de populatieverdeling ($X^2 = 17,92$; $p = 0,003$). Bepaalde leeftijdsgroepen zijn onder- of oververtegenwoordigd. De jongeren onder 24 jaar en de dertigers zijn ondervertegenwoordigd in de dataset. De jongeren tussen 25 en 29 jaar en de ouderen tussen 40 en 44 jaar zijn oververtegenwoordigd. Ondanks deze resultaten werd geen correctie of weging toegepast. Dit heeft twee redenen. Ten eerste is de populatieverdeling gebaseerd op cijfers van 1999, waardoor er een

verschil van twee jaar zit tussen de steekproef en de populatieverdeling. Een deel van afwijking kan dus veroorzaakt zijn door een evolutie in de leeftijdsverdeling van de huidige populatie. Ten tweede vertoont de onder- of oververtegenwoordiging geen systematische lijn. Wanneer we het aantal leeftijdsklassen beperken tot drie categorieën (jonger dan 30, dertigers en 40 jaar en ouder), dan worden de verschillen tussen de verdeling in het bestand en deze in de populatie opvallend kleiner.

Tabel 4. Representativiteit van vaste werknemers naar leeftijd

Leeftijd	Sample freq.	Pop. Prop.	Expected freq.	Chi - 2	Weight
15-24	11	0.0837989	14.9162	1.02819	1.35602
25-29	32	0.150838	26.8492	0.988155	0.839036
30-34	20	0.173184	30.8268	3.80253	1.54134
35-39	21	0.167598	29.8324	2.61499	1.42059
40-44	44	0.156425	27.8436	9.37488	0.632809
+45	50	0.268156	47.7318	0.10778	0.954637
Degrees of freedom: 5					
Pearson's Chi Square: 17.9165					
Probability: 0.003					

3.2.2 Respons en representativiteit bij tijdelijken

De respons bij de tijdelijken ligt op 380 respondenten (op een totaal van 1000 vragenlijsten). Dit betekent dat we een respons van 38% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 294 respondenten (77,37% van de basisrespons). Een deel van de uitval van de enquête bij tijdelijken is, zoals reeds vermeld, gerecupereerd door overheveling naar de groep van vaste werknemers. De uiteindelijke respons van 294 respondenten ligt een stuk boven de vooropgestelde 250 respondenten.

De uiteindelijke respons van 294 tijdelijken werd vergeleken met de verdeling naar geslacht en leeftijd bij de totale populatie tijdelijke arbeidskrachten. Wanneer we de gezamenlijke verdeling naar geslacht én leeftijd beschouwen, bemerken we dat de verdeling die we aantreffen in het bestand niet significant verschilt van de verdeling in de totale populatie ($X^2 = 14,57$; $p = 0,20$).

Tabel 5. Representativiteit van tijdelijke werknemers naar leeftijd en geslacht

Geslacht	Leeftijd	Sample freq.	Pop. Prop.	Expected freq.	Chi - 2	Weight
man	30-34	17	0.039996	11.6788	2.42446	0.68699
man	35-39	4	0.030497	8.90511	2.70183	2.22628
man	40-44	11	0.0234977	6.86131	2.49642	0.623756
man	+45	13	0.0328967	9.60584	1.1993	0.738911
vrouw	15-24	57	0.19678	57.4599	0.00368023	1.00807
vrouw	25-29	37	0.144286	42.1314	0.624977	1.13869
vrouw	30-34	29	0.0786921	22.9781	1.57817	0.792348
vrouw	35-39	23	0.0764924	22.3358	0.0197534	0.97112
vrouw	40-44	16	0.0529947	15.4745	0.0178488	0.967153
vrouw	+45	17	0.0459954	13.4307	0.948592	0.790039
Degrees of freedom: 11						
Pearson's Chi Square: 14.5714						
Probability: 0.203						

3.2.3 Respons en representativiteit bij uitzendkrachten

De respons bij de uitzendkrachten ligt op 273 respondenten (op een totaal van 1000 vragenlijsten). Dit

betekent dat we een respons van 27,3% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 227 respondenten (83,15% van de basisrespons). De uiteindelijke respons van 227 respondenten ligt net onder de vooropgestelde 250 respondenten.

De uiteindelijke respons van 227 uitzendkrachten werd vergeleken met de verdeling naar geslacht en leeftijd bij de totale populatie tijdelijke arbeidskrachten. Wanneer we de verdeling naar geslacht beschouwen, bemerken we dat de verdeling die we aantreffen in het bestand niet significant verschilt van de verdeling in de totale populatie ($X^2 = 2,21$; $p = 0,14$).

Tabel 6. Representativiteit van uitzendkrachten naar geslacht

Geslacht	Sample freq.	Pop. Prop.	Expected freq.	Chi - 2	Weight
Man	120	0.582222	131	0.923664	1.09167
Vrouw	105	0.417778	94	1.28723	0.895238
Degrees of freedom: 1					
Pearson's Chi Square: 2.2109					
Probability: 0.137					

Hetzelfde geldt als we de verdeling naar leeftijd vergelijken ($X^2 = 6,62$; $p = 0,16$).

Tabel 7. Representativiteit van uitzendkrachten naar leeftijd

Leeftijd	Sample freq.	Pop. Prop.	Expected freq.	Chi - 2	Weight
- 21	16	0.119469	26.8805	4.40415	1.68003
21-25	79	0.336283	75.6637	0.147109	0.957769
26-30	49	0.212389	47.7876	0.0307588	0.975257
31-45	70	0.269912	60.7301	1.41497	0.867573
46+	11	0.0619469	13.9381	0.619323	1.2671
Degrees of freedom: 4					
Pearson's Chi Square: 6.61631					
Probability: 0.157608					

4. Bijlagen

BIJLAGE 1: CHECKLIST CASESTUDIES

1. Algemene achtergrondinformatie

1.1 Juridische en economische structuur

- 1.1.1 Recente geschiedenis van de onderneming
- 1.1.2 Juridische vorm van de onderneming - eigendomsstructuur
- 1.1.3 Indien deel uitmakend van concern, de concernstructuur
- 1.1.4 Autonomie van de onderneming naar toelevering en onderaanneming, grondstofmarkt

1.2 Organisatie en functioneren

- 1.2.1 Structuur van de organisatie (afdelingen, productieondersteunende afdelingen, etc)
- 1.2.2 Functioneren van de organisatie (gezags- en functionele structuur)

2. Het bedrijf in zijn omgeving

2.1 Markten

- 2.1.1 Afzetmarkten (waar actief, globale situatie afzetmarkt, beleid afzetmarkt)
- 2.1.2 Markttype van de onderneming
 - economische strategie defensief-offensief
 - marktomgeving volatiel-stabiel
- 2.1.3 Arbeidsmarkt (evolutie werkgelegenheid in sector, knelpuntvacatures,, regionale arbeidsmarkt)

2.2 Plaats op de markt

- 2.2.1 Concurrentiepositie (concentratiegraad, wat is bepalend in concurrentiebeleid: prijs, levertermijnen, kwaliteit, innovatie, klantenspecifiek; beleid behoud/versterking positie)

3. Effectiviteit van de organisatie

3.1 Kostenstructuur

- 3.1.1 Overzicht kostenstructuur (waaraan wordt % toebedeeld)
- 3.1.2 Wat zijn de voornaamste kostenfactoren (personeel, machines, grondstof)

3.2 Investerings

- 3.2.1 Evolutie van de investeringen
- 3.2.2 Aard van de investeringen

4. Product(en), productie en productieproces

4.1 Product

- 4.1.1 Welke producten (evolutie modellen/varianten; stabiliteit producten en innovatieritme, technologische innovaties)
- 4.1.2 Aard van de activiteiten (grondstof-eindproduct/halffabrikaat; montage halffabrikaat-eindproduct)
- 4.1.3 Aard van de productie (voorraad-, enkelstuk-, kleineserie-, middelgroteserie-, groteserie-, massaproductie)

4.2 Productieproces

- 4.2.1 Beschrijving productieproces (diverse bewerkingsstappen/flow van bestelling tot afgewerkt product, links tussen verschillende stappen, taakverdeling tussen afdelingen)
- 4.2.2 Aard van productieproces (continu?, job(productgericht of flow(bewerkings)gericht)
- 4.2.3 Aankooporderkoppelpunt (afstemming productie op orders, zekerheid wanneer productie)
- 4.2.4 Flessenhalzen of knelpunten in productieproces (afhankelijkheid toeleveranciers, pannes op bepaalde punten)
- 4.2.5 Piek- en dalperiodes (waar aanleiding flexibiliteitsbehoefte, hoe opvangen pieken en dalen, conjunctuurgevoelig, seizoensgevoelig)
- 4.2.6 Flexibiliteitsmogelijkheden in het productieproces (productietijdverlenging, via voorraadbeheer, uitwisselbaarheid van productielijnen, aanpassing takt- en cyclustijden, uitbreiden van installaties, verhogen performantie)
- 4.2.7 Mate van automatisering en gebruik van automatiseringstechnologieën doorheen het productieproces ?
- 4.2.8 In welke mate zijn de technologieën determinerend voor het procesverloop en voor het product ?

5. Productiefactor arbeid

5.1 Globaal overzicht tewerkstellingsituatie

- 5.1.1 Globale tewerkstellingsevolutie: (aantal arbeiders/bedienden per afdeling, leeftjidsverdeling, geslacht, nationaliteit)
- 5.1.2 Personeelsorganigram en evolutie (hiërarchische structuur, functieclassificatie)
- 5.1.3 Capaciteitsbeheer (hoe en waar gebeurt matching planning en productie, hoe bepalen korte- en langetermijn personeelsbehoeften, minimale of maximale bezetting, welke motieven)

5.2 Arbeidsproces

- 5.2.1 Initiatieven m.b.t. de samenbundeling van taken binnen functies (initiatieven inzake polyvalentie, taakverruiming, rotatie)
- 5.2.2 Impact van technologische innovaties (product- of procesinnovaties) op de arbeidskrachten (flexibele inzet, rekrutering, opleiding, afdankingen, verschuiving in functie- en loonklasse)

5.3 Arbeidsinzet 'afwijkende' regimes

- 5.3.1 Hoeveel deeltijdse werknemers worden er tewerkgesteld sinds 1995 tot heden ? (welke afdelingen, reden en oorzaken, geslacht, leeftijd) is deeltijdse arbeid een flexibiliteitsinstrument.
- 5.3.2 Ploegenarbeid (semi- of volcontinu, welke ploegsystemen, welke afdelingen, motivatie, flexibiliteitsinstrument)

6. Flexibiliteit op de werkvloer

6.1 Contractuele flexibiliteit

- 6.1.1 Wordt gebruik gemaakt van contracten bepaalde duur ? (welke functies, welke afdelingen, specifiek beleid voor tijdelijken, motivatie tijdelijken)
- 6.1.2 Wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten ? (welke functies/afdelingen, specifiek beleid naar uitzendkrachten en motivatie gebruik)
- 6.1.3 Wordt gebruik gemaakt van contracten voor een bepaald werk ? (idem)
- 6.1.4 Werkt het bedrijf met onderaannemers ? (welke opdrachten, welke periodes, regelmaat, hoeveel werknemers, motivatie gebruik, specifiek beleid)
- 6.1.5 Werkt het bedrijf met thuiswerkers ? (wat, wanneer, hoe, statuut, motivatie)
- 6.1.6 Wordt gebruik gemaakt van oproepcontracten, doorstaan, oproepen bij het in rust zijn, ... (wanneer, hoeveel werknemers, regelmaat)
- 6.1.7 Worden in het bedrijf specifieke andere flexibele contracten gebruikt ?

6.2 Temporele flexibiliteit

- 6.2.1 Worden overuren gepresteerd ? (welke regeling: uitbetaald/verlof)
- 6.2.2 Redenen waarom men een beroep doet op overuren (welke functies)
- 6.2.3 Evolutie van het aantal overuren
- 6.2.4 Wordt gebruik gemaakt van tijdelijke werkloosheid (evolutie gebruik, welke afdelingen, conjuncturele regelmaat)
- 6.2.5 Hoeveel werknemers zijn hierbij betrokken
- 6.2.6 Redenen waarom men een beroep doet op tijdelijke werkloosheid
- 6.2.7 Zijn er in de onderneming flexibele arbeidstijdregelingen in gebruik (geweest) ? (aard van regelingen, motivatie, instrument in capaciteitsbeheer)
- 6.2.8 Evolutie van de arbeidsduur in de onderneming

6.3 Functionele flexibiliteit

- 6.3.1 Wordt functionele flexibiliteit gebruikt als instrument voor capaciteitsbeheer ?

(stimulerende/remmende factoren)

6.3.2 Voert de onderneming een beleid rond interne mobiliteit ?

6.3.3 Tussen welke arbeidsplaatsen wordt geroteerd ? (motivatie)

6.4 Evaluatie gehanteerde flexibiliteitsinstrumenten

6.4.1 Welke effecten kunnen toegewezen worden aan verschillende vormen van flexibiliteit ?
(positief/negatief, korte/langetermijn)

6.4.2 Afwegen van de kosten en baten van de flexibiliteitsopties

6.4.3 Welke strategie ligt aan de basis van de flexibiliteitsaanpak ?

6.4.4 In welke mate laat het bedrijf de personeelsinzet variëren, m.a.w. welke gevolgen heeft een flexibele arbeidsinzet voor het capaciteitsbeheer en de personeelsbezetting?

7. Arbeidsverhoudingen

7.1 Collectief

7.1.1 Syndicale aanwezigheid

7.1.2 Meer algemeen: typering van de bedrijfscultuur

7.1.3 Sociale conflicten in de afgelopen jaren (aard, aanleiding, oplossing)

7.1.4 Flexibiliteit als thema op de sociale agenda (bereidheid tot discussie, houding sociale partners)

7.1.5 Betrokkenheid van werknemers bij introductie van bepaalde vormen van flexibiliteit

7.2 Individueel

7.2.1 Zijn er cijfers over verzuim, ziekte en verloop (-redenen) ?

7.2.2 Beloning

7.2.3 Effect van beloningsstelsel op flexibiliteit

7.2.4 Rekrutering (intern vs extern, planning, procedure, substitutie bij niet-ingevulde vacatures)

7.3 Personeelsbeleid

7.3.1 Organisatie personeelsdienst

7.3.2 Functioneren van de personeelsdienst

7.3.3 Opleidingsbeleid (wie bepaalt behoeften, aard opleidingen, ook flexibelen)

BIJLAGE 2: ENQUÊTE VASTEN EN TIJDELIJKEN

1. Huidige tewerkstellingssituatie

1. Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?

Sinds: (maand) (jaar)

2. Welk soort contract hebt u?

1. Ik heb een contract van onbepaalde duur *ga naar vraag 8*

2. Ik heb een contract van bepaalde duur

3. Ik ben tewerkgesteld via een uitzendbureau (uitzendcontract)

Als we het in het vervolg van deze vragenlijst over uw 'werkgever' of 'bedrijf' hebben, dan bedoelen we steeds het bedrijf waar u momenteel werkt, en niet het uitzendbureau dat u in dat bedrijf geplaatst heeft.

4. Ik heb een contract voor een bepaald (welomschreven) werk

5. Ik heb een ander soort contract, nl. (*Vul in.*):

(bv. stagecontract, startbaancontract, leercontract, vervangingscontract, etc.)

2. Tijdelijke arbeid

3. Wat is de officiële duur van uw huidige contract?

Voor uitzendkrachten zijn we geïnteresseerd in de totale duur van uw tewerkstelling in het bedrijf waar u momenteel werkt. De duurtijd van opeenvolgende contracten bij hetzelfde bedrijf wordt dus samengeteld.

1. Minder dan een maand

2. Tussen 1 maand en minder dan 6 maanden

3. Tussen 6 maanden en minder dan 1 jaar

4. Tussen 1 jaar en 3 jaar

5. Meer dan 3 jaar

4. Hoeveel contracten van **bepaalde duur** heeft u al gehad sinds u bent beginnen te werken? Met contracten van bepaalde duur bedoelen we alle tijdelijke contracten zoals een contract van bepaalde duur, voor een bepaald werk, uitzendcontract, leercontract, etc.

In het bedrijf waarin u momenteel werkt:

In andere bedrijven:

5. Hieronder worden een aantal mogelijke **redenen** opgesomd om tijdelijk te werken. Kunt u voor elk van de redenen zeggen in welke mate u ermee akkoord gaat? U kunt antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

Omcirkel per reden het cijfer dat overeenstemt met uw antwoord.

Ik werk op tijdelijke basis ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	1	2	3	4	5
2. omdat ik geen vast werk kan vinden.	1	2	3	4	5
3. omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	1	2	3	4	5
4. omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	1	2	3	4	5
5. omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	1	2	3	4	5
6. omdat ik zo ervaring kan opdoen.	1	2	3	4	5
7. omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	1	2	3	4	5
8. omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	1	2	3	4	5
9. omdat het me momenteel beter uitkomt.	1	2	3	4	5
10. omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	1	2	3	4	5
11. omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	1	2	3	4	5
12. maar ik zou liever een vaste job hebben.	1	2	3	4	5

6. Is het doen van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid een bewuste keuze of doet u het bij gebrek aan beter? *Kies het best passende antwoord.*
1. Bewuste keuze
 2. Bij gebrek aan beter

7. Hoe groot is volgens u de kans dat u een vast contract zult aangeboden krijgen in het bedrijf waar u nu werkt? Is die kans ...

1. erg groot
2. eerder groot
3. niet groot, maar ook niet klein
4. eerder klein
5. erg klein of onbestaande

ga naar vraag 10

8. Onder welke voorwaarde bent u **bereid** uw vast contract in te ruilen voor een tijdelijk contract? *Omcirkel het passende cijfer.*

<i>Ik ben bereid tijdelijk te gaan werken als ...</i>	Ja	Neen
1. ik soepelere en betere arbeidstijden krijg.	1	2
2. ik meer autonomie krijg over de eigen werkzaamheden.	1	2
3. ik meer verantwoordelijkheden krijg.	1	2
4. dit een ruimere en bredere functie-inhoud betekent.	1	2
5. dit een aanzienlijke vermindering van het woon-werkverkeer impliceert.	1	2
6. de job beter aansluit bij mijn opleiding en mijn capaciteiten.	1	2
7. de arbeidsomstandigheden veiliger en gezonder zijn.	1	2
8. dit leidt tot beduidend minder stress.	1	2
9. ik meer inspraak krijg over mijn werk en in het bedrijf.	1	2
10. het tijdelijk werk een goede carrièrestap is voor mij.	1	2
11. dit mij beter toelaat om gezin en arbeid te combineren.	1	2

9. Bent u **bereid** uw vast contract in te ruilen voor een tijdelijk contract op voorwaarde dat uw nettomaandloon met een bepaald percentage stijgt.

Vul uw percentage in na het vierkantje, indien u 'ja' antwoordt.

1. Ja, indien mijn nettomaandloon met % stijgt
2. Neen

3. Arbeidstijd

10. Werkt u met een voltijds of een deeltijds contract?

1. Voltijds
2. Deeltijds

11. Hoeveel overuren doet u doorgaans per week? Daarmee bedoelen we dat u meer uren werkt dan het aantal uren dat contractueel voorzien is (ook al worden die uren niet als overuren beschouwd in uw bedrijf).
1. Geen *ga naar vraag 12*
 2. Minder dan drie
 3. Drie à vijf
 4. Zes à tien
 5. Meer dan tien
ga naar vraag 13
12. Bent u **bereid** overuren te presteren?
1. Ja
 2. Neen
13. In welk tijdssysteem werkt u?
1. Gewone dagdienst
 2. Tweeploegenstelsel (voormiddag/namiddag)
 3. Drieploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht)
 4. Vierploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht/weekend)
 5. Vijfploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht/weekend)
 6. Vaste nachtploeg
 7. Vaste weekendploeg
 8. Ander systeem, nl.:

4. **Functiekenmerken**

14. Kunt u de naam en een bondige omschrijving geven van uw huidige functie?
- Naam huidige functie:
Bondige omschrijving:
15. Bent u ...
1. ongeschoolde arbeid(st)er
 2. geschoolde arbeid(st)er
 3. ('gewone') bediende
 4. hogere bediende of professional
 5. kaderlid
16. Hoe lang werkt u al in uw huidige functie?
- jaar en maanden

17. Hoeveel verschillende functies hebt u het laatste jaar gehad?
1. Steeds dezelfde functie
 2. Twee verschillende functies
 3. Drie verschillende functies
 4. Vier of meer verschillende functies
18. Hoe vaak gebeurt het dat u op andere opdrachten of functies wordt ingezet (bv. om pieken in de vraag te helpen opvangen, om drukke periodes te overbruggen, ...)?
1. Nooit *ga naar vraag 19*
 2. Eerder uitzonderlijk *ga naar vraag 20*
 3. Regelmatig *ga naar vraag 20*
 4. Erg vaak *ga naar vraag 20*
19. Bent u **bereid** af en toe andere opdrachten of functies uit te voeren, als dat uw bedrijf beter zou uitkomen?
1. Ja
 2. Neen
- ga naar vraag 21*
20. Werkt u in een systeem van roulatie? Dit betekent dat u om de zoveel tijd een andere functie opneemt, terwijl anderen dan weer uw functie overnemen.
1. Ja
 2. Neen
21. Werkt u met andere collega's samen in **team**verband? Dat betekent dat een groep mensen gezamenlijk verantwoordelijk is voor een groot geheel aan opdrachten, maar dat de onderlinge verdeling van die opdrachten kan verschillen.
1. Ja
 2. Neen
22. Bent u het afgelopen jaar **tijdelijk werkloos** geweest? Dat wil zeggen dat uw arbeidsprestaties tijdelijk opgeschort werden, maar dat u toch met uw werkgever verbonden bleef (bv. technisch werkloos of werkloos wegens slechte economische omstandigheden).
1. Neen
 2. Minder dan 5 werkdagen
 3. Tussen 5 en 14 werkdagen
 4. Tussen 15 en 29 werkdagen
 5. 30 werkdagen of meer

5. De kwaliteit van de arbeid

23. We sommen hieronder een aantal kenmerken van een job op. We vragen u telkens hoe vaak ze in uw werk voorkomen. U kunt antwoorden met (1) erg vaak of altijd, (2) regelmatig, (3) af en toe en (4) zelden of nooit. *Omcirkel het passende cijfer.*

	Erg vaak of altijd	Regelmatig	Af en toe	Zelden of nooit
<i>Vraagt uw werk ...</i>				
1. veel lichamelijke inspanning?	1	2	3	4
2. veel geestelijke inspanning?	1	2	3	4
3. nieuwe ideeën van u?	1	2	3	4
<i>Moet u werken ...</i>				
4. in gevaarlijke of onveilige omstandigheden?	1	2	3	4
5. aan een hoog tempo?	1	2	3	4
6. onder tijdsdruk?	1	2	3	4
<i>Is het werk ...</i>				
7. waarbij u zich vuil moet maken?	1	2	3	4
8. in een lawaaierige of stinkende omgeving?	1	2	3	4
9. dat afwisselend is?	1	2	3	4
10. met veel verantwoordelijkheden?	1	2	3	4
11. waarvan u de resultaten ziet?	1	2	3	4
12. waarbij u kan tonen wat u kan?	1	2	3	4
13. waarbij u steeds dezelfde dingen moet doen?	1	2	3	4
14. waarbij u leiding moet geven aan anderen?	1	2	3	4
15. waarin u zich kunt uitleven?	1	2	3	4
16. waarbij u nieuwe dingen kunt leren?	1	2	3	4
17. waarbij u zich moet haasten?	1	2	3	4

24. Wij vragen u nu onderstaande uitspraken over uw werk te beoordelen. *Omcirkel het passende cijfer.*

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Niet van toepassing
1. Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden om mijn vaardigheden te benutten.	1	2	3	4	5	
2. Ik werk in feite onder mijn niveau.	1	2	3	4	5	
3. De kennis die ik op school heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	
4. De kennis die ik in cursussen heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	6
5. De ervaring die ik in andere jobs heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	6

25. Kunt u aangeven binnen welke van de opgegeven bedragen uw maandelijks **netto** loon doorgaans ligt? Voordelen in natura worden niet meegeteld. *We willen hier nogmaals benadrukken dat de gegevens strikt vertrouwelijk behandeld zullen worden!*

1. Minder dan 19 999 BEF
2. Van 20 000 tot 29 999 BEF
3. Van 30 000 tot 39 999 BEF
4. Van 40 000 tot 49 999 BEF
5. Van 50 000 tot 59 999 BEF
6. Van 60 000 tot 69 999 BEF
7. Van 70 000 tot 79 999 BEF
8. Van 80 000 tot 89 999 BEF
9. Van 90 000 tot 99 999 BEF
10. Van 100 000 tot 109 999 BEF
11. Van 110 000 tot 119 999 BEF
12. 120 000 BEF of meer

26. Een gedeelte van uw totale loon kan **variabel** zijn, d.w.z. dat de omvang en/of het verkrijgen van dat gedeelte afhankelijk is van bijvoorbeeld uw geleverde prestaties, de verdienste van de groep waarin u werkt, de bedrijfswinst, etc. Zit er in uw loon zo'n variabel gedeelte (onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen)?

1. Ja, een bepaald gedeelte van mijn totale loon is variabel
2. Neen, ik krijg uitsluitend een vast loon *ga naar vraag 29*

27. Op welke basis wordt het prestatiegebonden of variabel gedeelte van uw loon toegekend?
Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

1. Op basis van mijn individuele prestatie of verdienste
2. Op basis van de prestaties van mijn team, de afdeling of groep
3. Op basis van de prestaties van het bedrijf
4. Op een andere basis, nl.:

28. Welk percentage van uw totale loon is variabel?

1. Minder dan 5%
2. Tussen 5% en 9%
3. Tussen 10% en 19%
4. Tussen 20% en 39%
5. 40% of meer

29. We keren nu even terug naar uw **jobinhoud**. Gelieve onderstaande vragen te beantwoorden.
Omcirkel het passende cijfer.

In hoeverre biedt uw werk de mogelijkheid ...	Zeer veel mogelijkheid	Veel mogelijkheid	Enige mogelijkheid	Weinig mogelijkheid	Zeer weinig mogelijkheid
1. zelf een manier van werken te kiezen?	1	2	3	4	5
2. uw werkplaats te verlaten?	1	2	3	4	5
3. zelf de werkdoelen te bepalen?	1	2	3	4	5
4. zelf de volgorde van de werkzaamheden te bepalen?	1	2	3	4	5
5. het werk te onderbreken wanneer u dat wil?	1	2	3	4	5
6. zelf te bepalen hoeveel werk u gedurende een bepaalde periode verricht?	1	2	3	4	5
7. zelf het werktempo te verhogen of te verlagen?	1	2	3	4	5
8. zelf de werktijden te bepalen?	1	2	3	4	5
9. zelf te bepalen welke werkzaamheden u verricht?	1	2	3	4	5

30. Heeft u het afgelopen jaar opleiding(en) gevolgd die relevant zijn voor uw loopbaan (zowel op het werk als daarbuiten)?

1. Ja
2. Neen *ga naar vraag 36*

31. Heeft u het afgelopen jaar de volgende vormen van opleiding gevolgd?

	Ja	Neen
1. Volgde u het afgelopen jaar een interne opleiding op de concrete werkplek (on the job training)?	1	2
2. Volgde u het afgelopen jaar een interne opleiding los van de werkplek?	1	2
3. Volgde u het afgelopen jaar een opleiding die niet door het bedrijf zelf, maar door een andere instantie werd georganiseerd (een externe opleiding dus)?	1	2

32. Hoeveel uren opleiding heeft u het afgelopen jaar gevolgd?
uren

33. Hoeveel procent van deze opleiding(en) werd gefinancierd door ...?

	Niets	Minder dan 25%	Tussen 25 en 75%	Meer dan 75%
1. Uzelf	1	2	3	4
2. Uw huidige werkgever	1	2	3	4
3. Vorige werkgevers	1	2	3	4

34. Wat was de inhoud van de opleidingen die u het afgelopen jaar volgde?

De inhoud van de gevolgde opleidingen betrof ...	Ja	Neen
1. productietechnieken, technische opleidingen	1	2
2. veiligheid en/of hygiëne van werk en omgeving	1	2
3. training in leiding geven	1	2
4. training in organisatietechnieken	1	2
5. kwaliteitscontrole en zorg	1	2
6. communicatie en sociale vaardigheden	1	2
7. commerciële vaardigheden (marketing, verkooptechnieken, ...)	1	2
8. financiële aangelegenheden (boekhouding, ...)	1	2
9. informatica	1	2
10. besturing en onderhoud van geautomatiseerde systemen	1	2
11. administratieve vaardigheden	1	2
12. taalvaardigheden/talenkennis	1	2
13. andere, nl.:	1	2

35. Wat was het doel van deze opleiding(en)? *Meerdere antwoorden zijn mogelijk. De opleiding(en) diende(n) ...*
1. om van start te geraken in mijn huidige functie (een 'startcursus').
 2. om de vaardigheden te onderhouden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van mijn huidige functie (een 'opfriscursus').
 3. om nieuwe vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn in mijn huidige functie (bv. het aanleren van een nieuwe technologie of het leren werken met een nieuw softwarepakket).
 4. als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden.
 5. om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.
 6. om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen.
36. Bent u **bereid** om een extra bedrijfsopleiding te volgen, als die kans u aangeboden wordt?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 38*
37. We sommen enkele redenen op waarom u **bereid** zou zijn een extra bedrijfsopleiding te volgen. Duid aan welke voor u relevant zijn. *U kan meerdere redenen aankruisen.*
1. Om mijn vaardigheden/kwalificaties te verhogen.
 2. Om mijn huidige job beter te kunnen uitoefenen.
 3. Om promotie te kunnen maken.
 4. Uit interesse.
 5. Om te kunnen solliciteren voor een andere job.
 6. Om sterker te staan op de arbeidsmarkt.
 7. Om meer te kunnen verdienen.
 8. Om meer aanzien te hebben.
 9. Omdat er voor mijn diploma geen toekomst is.
 10. Om mijn huidige job te kunnen behouden.

6. Over vakbonden, werk en werkzekerheid

38. Bent u lid van een vakbond?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 41*
39. Van welke vakbond bent u lid?
1. ACV (de christelijke vakbond)
 2. ABVV (de socialistische vakbond)
 3. ACLVB (de liberale vakbond)
 4. Een andere vakbond, nl.:
40. Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om het lidmaatschap van uw vakbond op te zeggen?
1. Ja
 2. Neen
- ga naar vraag 42*
41. Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om lid te worden van een vakbond?
1. Ja
 2. Neen
42. Hebt u in het afgelopen jaar deelgenomen aan acties of activiteiten van de vakbond binnen uw bedrijf of instelling (bv. een staking of betoging)?
1. Ja

2. Neen
 3. Er waren geen vakbondsacties of activiteiten
43. Bent u bereid in de toekomst deel te nemen aan vakbondsacties of -activiteiten binnen uw bedrijf of instelling (bv. een staking of betoging), indien men u dat zou vragen?
1. Zeker niet
 2. Waarschijnlijk niet
 3. Waarschijnlijk wel
 4. Zeker wel
44. De volgende uitspraken gaan over de ondersteuning die u tijdens het werk krijgt van uw directe chef. U kan antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

Mijn directe chef ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. toont voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	1	2	3	4	5
2. laat alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	1	2	3	4	5
3. houdt geen rekening met mij.	1	2	3	4	5
4. vraagt regelmatig mijn mening over het werk.	1	2	3	4	5
5. maakt voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	1	2	3	4	5

45. De volgende vragen gaan over de verstandhouding met uw collega's. Gelieve de uitspraken op dezelfde manier te beoordelen.

Mijn collega's ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. tonen voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	1	2	3	4	5
2. laten alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	1	2	3	4	5
3. houden geen rekening met mij.	1	2	3	4	5
4. vragen regelmatig mijn mening om trent het werk.	1	2	3	4	5
5. maken voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	1	2	3	4	5

46. Tot wie zou u zich wenden als er problemen zijn? Wie verdedigt volgens u het best uw belangen op het werk? Is dat ...

1. een vakbond
2. de personeelschef
3. uw directe chef
4. uw collega's
5. de personeels- en syndicale afgevaardigden
6. uzelf
7. iemand anders, nl. *(Geef de functie van deze persoon, niet de naam.):*

7. Welzijnsgevolgen en werkattitudes

In dit gedeelte vragen we uw persoonlijk oordeel over uw huidig werk en hoe u zich daarbij voelt.

47. We leggen hieronder een reeks uitspraken voor. Omcirkel telkens in welke mate u ermee akkoord gaat. Zoals steeds kunt u antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	1	2	3	4	5
2. Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.	1	2	3	4	5
3. De vakbonden verdedigen nog steeds de belangen van de meerderheid van de werknemers.	1	2	3	4	5
4. Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	1	2	3	4	5
5. Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken.	1	2	3	4	5
6. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.	1	2	3	4	5

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
7. Ander werk zoeken is voor mij niet weggelegd.	1	2	3	4	5
8. Ik geloof in de doelen van de vakbond.	1	2	3	4	5
9. Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	1	2	3	4	5
10. Mijn bedrijf betekent veel voor mij.	1	2	3	4	5
11. Ik voel een emotionele band met mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
12. Dankzij de vakbonden kunnen heel wat beslissingen in het voordeel van de werknemers omgebogen worden.	1	2	3	4	5
13. Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn bedrijf ook mijn problemen zijn.	1	2	3	4	5
14. De vakbonden zijn nodig als tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding.	1	2	3	4	5
15. Ik voel me sterk verbonden met mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
16. Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	1	2	3	4	5
17. Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	1	2	3	4	5
18. Ik heb de vakbond niet nodig om mijn belangen te verdedigen.	1	2	3	4	5
19. Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	1	2	3	4	5
20. Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	1	2	3	4	5

48. In welke mate bent u tevreden met de volgende aspecten van uw huidige job? U kunt antwoorden met (1) zeer tevreden, (2) eerder tevreden, (3) tussenin, (4) eerder ontevreden of (5) zeer ontevreden.

Hoe tevreden bent u met ...	Zeer tevreden	Eerder tevreden	Tussenin	Eerder ontevreden	Zeer ontevreden
1. uw loon?	1	2	3	4	5
2. uw werkzekerheid?	1	2	3	4	5
3. het aantal uren dat u werkt?	1	2	3	4	5
4. de tijdstippen waarop u werkt (uw uurregeling)?	1	2	3	4	5
5. uw directe chef?	1	2	3	4	5
6. uw collega's?	1	2	3	4	5
7. de inspraak over uw werktijden?	1	2	3	4	5
8. uw kansen op promotie?	1	2	3	4	5
9. de fysieke werkomstandigheden?	1	2	3	4	5
10. de werkdruk?	1	2	3	4	5
11. de inhoud van uw job?	1	2	3	4	5
12. de mogelijkheden om bij te leren?	1	2	3	4	5
13. de vereiste flexibiliteit?	1	2	3	4	5
14. de mate waarin u initiatief kunt nemen?	1	2	3	4	5
15. uw werk in zijn geheel?	1	2	3	4	5

49. Beantwoordt uw huidige job aan de verwachtingen die u zich stelde toen u begon te werken? Is uw huidige job:

1. beter dan verwacht
2. precies zoals verwacht
3. slechter dan verwacht

50. Nu volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste weken gevoeld hebt zowel op het werk als in het privé-leven. Hebt u de volgende zaken vaker of juist minder vaak gevoeld dan gewoonlijk? U kunt antwoorden met (1) meer dan gewoonlijk, (2) zelfde als gewoonlijk, (3) minder dan gewoonlijk of (4) veel minder dan gewoonlijk.

	Meer dan gewoonlijk	Zelfde als gewoonlijk	Minder dan gewoonlijk	Veel minder dan gewoonlijk
1. Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waar u mee bezig was?	1	2	3	4
2. Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	1	2	3	4
3. Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	1	2	3	4
4. Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	1	2	3	4
5. Kon u uw problemen onder ogen zien?	1	2	3	4

6. Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	1	2	3	4
---	---	---	---	---

51. Nu volgen enkele meer algemene klachten. Hebt u deze de laatste weken vaker of juist minder vaak gevoeld dan vroeger? U kunt antwoorden met (1) helemaal niet, (2) niet meer dan gewoonlijk, (3) iets meer dan gewoonlijk en (4) veel meer dan gewoonlijk.

	Helemaal niet	Niet meer dan gewoonlijk	Iets meer dan gewoonlijk	Veel meer dan gewoonlijk
1. Lag u vaak wakker omdat u zich zorgen maakte?	1	2	3	4
2. Had u het gevoel voortdurend onder druk te staan?	1	2	3	4
3. Had u het gevoel dat u uw problemen niet aankon?	1	2	3	4
4. Voelde u zich ongelukkig en depressief?	1	2	3	4
5. Had u het gevoel dat u uw zelfvertrouwen verloren had?	1	2	3	4
6. Beschouwde u zich als een waardeloos ie mand?	1	2	3	4

52. Hoeveel dagen bent u de afgelopen 12 maanden afwezig geweest op het werk vanwege ziekte?

1. Geen
2. Minder dan 5 werkdagen
3. Tussen 5 en 10 werkdagen
4. Tussen 11 en 15 werkdagen
5. Meer dan 15 werkdagen

53. Wenst u op dit moment ander werk?

1. Ja
2. Neen *ga naar vraag 56*

54. Waarom wenst u ander werk? We hebben hieronder een aantal redenen opgesomd waarom mensen ander werk zoeken. Kunt u voor elke reden aanduiden of ze voor u een reden tot vertrek vormen?

	Reden tot vertrek	Geen reden tot vertrek
1. Ik wil werk dat beter betaalt.	1	2
2. Ik wil meer werkzekerheid.	1	2
3. Ik wil een andere uurregeling.	1	2
4. Ik schiet niet goed op met mijn directe chef en/of collega's.	1	2
5. Ik wil werken in betere fysieke werkomstandigheden.	1	2
6. Ik wil werk dat minder druk met zich meebrengt.	1	2
7. De inhoud van mijn huidige job is niet interessant.	1	2
8. Ik wil meer leer- en opleidingsmogelijkheden krijgen.	1	2
9. Er wordt teveel flexibiliteit van mij vereist.	1	2
10. Andere reden, nl.:	1	2

55. Hebt u de afgelopen zes maanden ergens gesolliciteerd?

1. Ja
2. Neen

56. We leggen u nogmaals enkele algemene beoordelvragen voor waarop u uw opinie kan geven. U kan antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord. *Omcirkel het passende cijfer.*

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. Tijdelijke werknemers worden sneller ontslagen dan vaste werknemers in mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
2. Mijn bedrijf investeert evenveel in de opleiding van tijdelijke als in die van vaste werknemers.	1	2	3	4	5
3. Tijdelijke werknemers krijgen in mijn bedrijf minder promotiekansen dan vaste werknemers.	1	2	3	4	5
4. Het bedrijf waarin ik werk, krijgt het steeds moeilijker om zich te handhaven op de markt.	1	2	3	4	5
5. Economisch gezien gaat het goed met het bedrijf waarin ik werk.	1	2	3	4	5
6. Ik vrees dat er in de nabije toekomst ontslagen zullen vallen in mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
7. Tijdens de uitoefening van mijn werk kan ik op ieder ogenblik de nodige uitleg vragen aan een collega of aan mijn chef.	1	2	3	4	5
8. Als ik behoefte heb aan opleiding dan krijg ik die ook.	1	2	3	4	5

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
9. Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen.	1	2	3	4	5
10. Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hogerop te geraken.	1	2	3	4	5
11. Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie (bv. training in leiding geven, communicatie, ...).	1	2	3	4	5
12. Ik werk harder dan de meeste andere werknemers.	1	2	3	4	5
13. Als ik hard werk, dan zal ik niet ontslagen worden.	1	2	3	4	5
14. Door mijn werk goed te doen vergroot ik mijn kans om hier te blijven werken.	1	2	3	4	5

8. Achtergrondvragen en gezinseffecten

We eindigen met enkele korte vragen omtrent uw persoonlijke situatie (bv. opleiding, gezinsleven, etc.).
We willen hier nogmaals benadrukken dat de gegevens strikt vertrouwelijk behandeld zullen worden!

57. Wat is uw leeftijd?
jaar
58. Wat is uw geslacht?
1. Man
2. Vrouw

59. Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma? We hebben het enkel over studies die u ook heeft afgemaakt.
1. Geen diploma
 2. Lager onderwijs (of BLO)
 3. Lager secundair beroeps (A4)
 4. Lager secundair technisch (A3)
 5. Lager secundair algemeen onderwijs (humaniora) of kunstonderwijs
 6. Leercontract
 7. Hoger secundair beroeps
 8. Hoger secundair technisch (A2)
 9. Hoger secundair algemeen onderwijs (humaniora) of hoger secundair kunstonderwijs (KSO)
 10. Hoger onderwijs - korte type (één cyclus)
 11. Hoger onderwijs - lange type (minimum 4 jaar, twee cycli)
 12. Universiteit
 13. Andere opleiding, nl.:
60. Op welke leeftijd bent u afgestudeerd of hebt u uw studies beëindigd?
jaar
61. Hebt u een partner waarmee u gehuwd bent of waarmee u samenwoont?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 64*
62. Heeft uw partner een betaalde job?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 64*
63. Welk soort contract heeft uw partner ?
1. Mijn partner heeft een contract van onbepaalde duur
 2. Mijn partner heeft een contract van bepaalde duur
 3. Mijn partner is tewerkgesteld via een uitzendbureau (uitzendcontract)
 4. Mijn partner heeft een contract voor een bepaald (welomschreven) werk
 5. Mijn partner heeft een ander soort contract, nl. (*Vul in.*):
(bv. stagecontract, startbaancontract, leercontract, vervangingscontract, etc.)
64. Wonen er kinderen bij u thuis? (*Kotstudenten worden niet als thuiswonend beschouwd.*)
1. Ja, aantal:
 2. Neen
65. Heeft u nog opmerkingen of bedenkingen over de vragenlijst of over bepaalde aspecten ervan? U kunt al uw commentaar hier kwijt.

BIJLAGE 3: ENQUÊTE UITZENDKRACHTEN

1. Huidige tewerkstellingssituatie

66. Sinds wanneer werkt u bij uw huidige werkgever?

Sinds: (maand) (jaar)

67. Welk soort contract hebt u?

3. Ik heb een contract van onbepaalde duur *ga naar vraag 8*

4. Ik heb een contract van bepaalde duur

5. Ik ben tewerkgesteld via een uitzendbureau (uitzendcontract)

Als we het in het vervolg van deze vragenlijst over uw 'werkgever' of 'bedrijf' hebben, dan bedoelen we steeds het bedrijf waar u momenteel werkt, en niet het uitzendbureau dat u in dat bedrijf geplaatst heeft.

6. Ik heb een contract voor een bepaald (welomschreven) werk

7. Ik heb een ander soort contract, nl. (*Vul in.*):

(bv. stagecontract, startbaancontract, leercontract, vervangingscontract, etc.)

2. Tijdelijke arbeid

68. Wat is de officiële duur van uw huidige contract?

Voor uitzendkrachten zijn we geïnteresseerd in de totale duur van uw tewerkstelling in het bedrijf waar u momenteel werkt. De duurtijd van opeenvolgende contracten bij hetzelfde bedrijf wordt dus samengeteld.

1. Minder dan een maand

2. Tussen 1 maand en minder dan 6 maanden

3. Tussen 6 maanden en minder dan 1 jaar

4. Tussen 1 jaar en 3 jaar

5. Meer dan 3 jaar

69. Hoeveel contracten van **bepaalde duur** heeft u al gehad sinds u bent beginnen te werken? Met contracten van bepaalde duur bedoelen we alle tijdelijke contracten zoals een contract van bepaalde duur, voor een bepaald werk, uitzendcontract, leercontract, etc.

In het bedrijf waarin u momenteel werkt:

In andere bedrijven:

70. Hieronder worden een aantal mogelijke **redenen** opgesomd om tijdelijk te werken. Kunt u voor elk van de redenen zeggen in welke mate u ermee akkoord gaat? U kunt antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet

akkoord. *Omcirkel per reden het cijfer dat overeenstemt met uw antwoord.*

Ik werk op tijdelijke basis ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	1	2	3	4	5
2. omdat ik geen vast werk kan vinden.	1	2	3	4	5
3. omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	1	2	3	4	5
4. omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	1	2	3	4	5
5. omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	1	2	3	4	5
6. omdat ik zo ervaring kan opdoen.	1	2	3	4	5
7. omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	1	2	3	4	5
8. omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	1	2	3	4	5
9. omdat het me momenteel beter uitkomt.	1	2	3	4	5
10. omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	1	2	3	4	5
11. omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	1	2	3	4	5
12. maar ik zou liever een vaste job hebben.	1	2	3	4	5

71. Is het doen van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid een bewuste keuze of doet u het bij gebrek aan beter? *Kies het best passende antwoord.*

1. Bewuste keuze
2. Bij gebrek aan beter

72. Hoe groot is volgens u de kans dat u een vast contract zult aangeboden krijgen in het bedrijf waar u nu werkt? Is die kans ...
1. erg groot
 2. eerder groot
 3. niet groot, maar ook niet klein
 4. eerder klein
 5. erg klein of onbestaande
- ga naar vraag 10*

73. Onder welke voorwaarde bent u **bereid** uw vast contract in te ruilen voor een tijdelijk contract?
Omcirkel het passende cijfer.

<i>Ik ben bereid tijdelijk te gaan werken als ...</i>	Ja	Neen
1. ik soepelere en betere arbeidstijden krijg.	1	2
2. ik meer autonomie krijg over de eigen werkzaamheden.	1	2
3. ik meer verantwoordelijkheden krijg.	1	2
4. dit een ruimere en bredere functie-inhoud betekent.	1	2
5. dit een aanzienlijke vermindering van het woon-werkverkeer impliceert.	1	2
6. de job beter aansluit bij mijn opleiding en mijn capaciteiten.	1	2
7. de arbeidsomstandigheden veiliger en gezonder zijn.	1	2
8. dit leidt tot beduidend minder stress.	1	2
9. ik meer inspraak krijg over mijn werk en in het bedrijf.	1	2
10. het tijdelijk werk een goede carrièrestap is voor mij.	1	2
11. dit mij beter toelaat om gezin en arbeid te combineren.	1	2

74. Bent u **bereid** uw vast contract in te ruilen voor een tijdelijk contract op voorwaarde dat uw nettomaandloon met een bepaald percentage stijgt?
Vul uw percentage in na het vierkantje, indien u 'ja' antwoordt.
1. Ja, indien mijn nettomaandloon met % stijgt
 2. Neen

3. Arbeidstijd

75. Werkt u met een voltijds of een deeltijds contract?
1. Voltijds
 2. Deeltijds

76. Hoeveel overuren doet u doorgaans per week? Daarmee bedoelen we dat u meer uren werkt dan het aantal uren dat contractueel voorzien is (ook al worden die uren niet als overuren beschouwd in uw bedrijf).
1. Geen *ga naar vraag 12*
 2. Minder dan drie
 3. Drie à vijf
 4. Zes à tien
 5. Meer dan tien
- ga naar vraag 13*
77. Bent u **bereid** overuren te presteren?
1. Ja
 2. Neen
78. In welk tijdssysteem werkt u?
1. Gewone dagdienst
 2. Tweeploegenstelsel (voormiddag/namiddag)
 3. Drieploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht)
 4. Vierploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht/weekend)
 5. Vijfploegenstelsel (voormiddag/namiddag/nacht/weekend)
 6. Vaste nachtploeg
 7. Vaste weekendploeg
 8. Ander systeem, nl.:

4. **Functiekenmerken**

79. Kunt u de naam en een bondige omschrijving geven van uw huidige functie?
- Naam huidige functie:
Bondige omschrijving:
80. Bent u ...
1. ongeschoolde arbeid(st)er
 2. geschoolde arbeid(st)er
 3. ('gewone') bediende
 4. hogere bediende of professional
 5. kaderlid
81. Hoe lang werkt u al als uitzendkracht ?
- jaar en maanden

82. Werkt u in een systeem van roulatie? Dit betekent dat u om de zoveel tijd een andere functie opneemt, terwijl anderen dan weer uw functie overnemen.

1. Ja
2. Neen

83. Werkt u met andere collega's samen in **team**verband? Dat betekent dat een groep mensen gezamenlijk verantwoordelijk is voor een groot geheel aan opdrachten, maar dat de onderlinge verdeling van die opdrachten kan verschillen.

1. Ja
2. Neen

5. De kwaliteit van de arbeid

84. We sommen hieronder een aantal kenmerken van een job op. We vragen u telkens hoe vaak ze in uw werk voorkomen. U kunt antwoorden met (1) erg vaak of altijd, (2) regelmatig, (3) af en toe en (4) zelden of nooit. *Omcirkel het passende cijfer.*

	Erg vaak of altijd	Regelmatig	Af en toe	Zelden of nooit
<i>Vraagt uw werk ...</i>				
1. veel lichamelijke inspanning?	1	2	3	4
2. veel geestelijke inspanning?	1	2	3	4
3. nieuwe ideeën van u?	1	2	3	4
<i>Moet u werken ...</i>				
4. in gevaarlijke of onveilige omstandigheden?	1	2	3	4
5. aan een hoog tempo?	1	2	3	4
6. onder tijdsdruk?	1	2	3	4
<i>Is het werk ...</i>				
7. waarbij u zich vuil moet maken?	1	2	3	4
8. in een lawaaierige of stinkende omgeving?	1	2	3	4
9. dat afwisselend is?	1	2	3	4
10. met veel verantwoordelijkheden?	1	2	3	4
11. waarvan u de resultaten ziet?	1	2	3	4
12. waarbij u kan tonen wat u kan?	1	2	3	4
13. waarbij u steeds dezelfde dingen moet doen?	1	2	3	4
14. waarbij u leiding moet geven aan anderen?	1	2	3	4
15. waarin u zich kunt uitleven?	1	2	3	4
16. waarbij u nieuwe dingen kunt leren?	1	2	3	4
17. waarbij u zich moet haasten?	1	2	3	4

85. Wij vragen u nu onderstaande uitspraken over uw werk te beoordelen. *Omcirkel het passende cijfer.*

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Niet van toepassing
1. Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden om mijn vaardigheden te benutten.	1	2	3	4	5	
2. Ik werk in feite onder mijn niveau.	1	2	3	4	5	
3. De kennis die ik op school heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	
4. De kennis die ik in cursussen heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	6
5. De ervaring die ik in andere jobs heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas.	1	2	3	4	5	6

86. Kunt u aangeven binnen welke van de opgegeven bedragen uw maandelijks **netto**loon doorgaans ligt? Voordelen in natura worden niet meegeteld. *We willen hier nogmaals benadrukken dat de gegevens strikt vertrouwelijk behandeld zullen worden!*

1. Minder dan 19 999 BEF
2. Van 20 000 tot 29 999 BEF
3. Van 30 000 tot 39 999 BEF
4. Van 40 000 tot 49 999 BEF
5. Van 50 000 tot 59 999 BEF
6. Van 60 000 tot 69 999 BEF
7. Van 70 000 tot 79 999 BEF
8. Van 80 000 tot 89 999 BEF
9. Van 90 000 tot 99 999 BEF
10. Van 100 000 tot 109 999 BEF
11. Van 110 000 tot 119 999 BEF
12. 120 000 BEF of meer

87. We keren nu even terug naar uw **jobinhoud**. Gelieve onderstaande vragen te beantwoorden. *Omcirkel het passende cijfer.*

In hoeverre biedt uw werk de mogelijkheid ...	Zeer veel mogelijkheid	Veel mogelijkheid	Enige mogelijkheid	Weinig mogelijkheid	Zeer weinig mogelijkheid
1. zelf een manier van werken te kiezen?	1	2	3	4	5
2. uw werkplaats te verlaten?	1	2	3	4	5
3. zelf de werkdoelen te bepalen?	1	2	3	4	5
4. zelf de volgorde van de werkzaamheden te bepalen?	1	2	3	4	5
5. het werk te onderbreken wanneer u dat wil?	1	2	3	4	5

In hoeverre biedt uw werk de mogelijkheid ...	Zeer veel mogelijkheid	Veel mogelijkheid	Enige mogelijkheid	Weinig mogelijkheid	Zeer weinig mogelijkheid
6. zelf te bepalen hoeveel werk u gedurende een bepaalde periode verricht?	1	2	3	4	5
7. zelf het werktempo te verhogen of te verlagen?	1	2	3	4	5
8. zelf de werktijden te bepalen?	1	2	3	4	5
9. zelf te bepalen welke werkzaamheden u verricht?	1	2	3	4	5

88. Heeft u het afgelopen jaar opleiding(en) gevolgd die relevant zijn voor uw loopbaan (zowel op het werk als daarbuiten) ?

1. Ja
2. Neen *ga naar vraag 29*

89. Heeft u het afgelopen jaar de volgende vormen van opleiding gevolgd?

	Ja	Neen
1. Volgde u het afgelopen jaar een interne opleiding op de concrete werkplek (on the job training)?	1	2
2. Volgde u het afgelopen jaar een interne opleiding los van de werkplek?	1	2
3. Volgde u het afgelopen jaar een opleiding die niet door het bedrijf zelf, maar door een andere instantie werd georganiseerd (een externe opleiding dus)?	1	2

90. Hoeveel uren opleiding heeft u het afgelopen jaar gevolgd?
uren

91. Hoeveel procent van deze opleiding(en) werd gefinancierd door ...?

	Niets	Minder dan 25%	Tussen 25 en 75%	Meer dan 75%
1. Uzelf	1	2	3	4
2. Uw huidige werkgever	1	2	3	4
3. Vorige werkgevers	1	2	3	4

92. Wat was de inhoud van de opleidingen die u het afgelopen jaar volgde?

De inhoud van de gevolgde opleidingen betrof ...	Ja	Neen
1. productietechnieken, technische opleidingen	1	2
2. veiligheid en/of hygiëne van werk en omgeving	1	2
3. training in leiding geven	1	2
4. training in organisatietechnieken	1	2
5. kwaliteitscontrole en zorg	1	2
6. communicatie en sociale vaardigheden	1	2
7. commerciële vaardigheden (marketing, verkooptechnieken, ...)	1	2
8. financiële aangelegenheden (boekhouding, ...)	1	2
9. informatica	1	2
10. besturing en onderhoud van geautomatiseerde systemen	1	2
11. administratieve vaardigheden	1	2
12. taalvaardigheden/talenkennis	1	2
13. andere, nl.:	1	2

93. Wat was het doel van deze opleiding(en)? *Meerdere antwoorden zijn mogelijk.* De opleiding(en) diende(n) ...

1. om van start te geraken in mijn huidige functie (een 'startcursus').
2. om de vaardigheden te onderhouden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van mijn huidige functie (een 'opfriscursus').
3. om nieuwe vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn in mijn huidige functie (bv. het aanleren van een nieuwe technologie of het leren werken met een nieuw softwarepakket).
4. als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden.
5. om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.
6. om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen.

94. Bent u **bereid** om een extra bedrijfsopleiding te volgen, als die kans u aangeboden wordt?

1. Ja
2. Neen *ga naar vraag 31*

95. We sommen enkele redenen op waarom u **bereid** zou zijn een extra bedrijfsopleiding te volgen. Duid aan welke voor u relevant zijn. *U kan meerdere redenen aankruisen.*
1. Om mijn vaardigheden/kwalificaties te verhogen.
 2. Om mijn huidige job beter te kunnen uitoefenen.
 3. Om promotie te kunnen maken.
 4. Uit interesse.
 5. Om te kunnen solliciteren voor een andere job.
 6. Om sterker te staan op de arbeidsmarkt.
 7. Om meer te kunnen verdienen.
 8. Om meer aanzien te hebben.
 9. Omdat er voor mijn diploma geen toekomst is.
 10. Om mijn huidige job te kunnen behouden.

6. Over vakbonden, werk en werkzekerheid

96. Bent u lid van een vakbond?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 34*
97. Van welke vakbond bent u lid?
1. ACV (de christelijke vakbond)
 2. ABVV (de socialistische vakbond)
 3. ACLVB (de liberale vakbond)
 4. Een andere vakbond, nl.:
98. Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om het lidmaatschap van uw vakbond op te zeggen?
1. Ja
 2. Neen
- ga naar vraag 35*
99. Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om lid te worden van een vakbond?
1. Ja
 2. Neen
100. Hebt u in het afgelopen jaar deelgenomen aan acties of activiteiten van de vakbond binnen uw bedrijf of instelling (bv. een staking of betoging)?
1. Ja
 2. Neen
 3. Er waren geen vakbondsacties of activiteiten

101. Bent u bereid in de toekomst deel te nemen aan vakbondsacties of activiteiten binnen uw bedrijf of instelling (bv. een staking of betoging), indien men u dat zou vragen?

1. Zeker niet
2. Waarschijnlijk niet
3. Waarschijnlijk wel
4. Zeker wel

102. De volgende uitspraken gaan over de ondersteuning die u tijdens het werk krijgt van uw directe chef. U kan antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

Mijn directe chef ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. toont voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	1	2	3	4	5
2. laat alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	1	2	3	4	5
3. houdt geen rekening met mij.	1	2	3	4	5
4. vraagt regelmatig mijn mening over het werk.	1	2	3	4	5
5. maakt voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	1	2	3	4	5

103. De volgende vragen gaan over de verstandhouding met uw collega's. Gelieve de uitspraken op dezelfde manier te beoordelen.

Mijn collega's ...	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. tonen voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	1	2	3	4	5
2. laten alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	1	2	3	4	5
3. houden geen rekening met mij.	1	2	3	4	5
4. vragen regelmatig mijn mening om trent het werk.	1	2	3	4	5
5. maken voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	1	2	3	4	5

104. Tot wie zou u zich wenden als er problemen zijn? Wie verdedigt volgens u het best uw belangen op het werk? Is dat ...
1. een vakbond
 2. de personeelschef
 3. uw directe chef
 4. uw collega's
 5. de personeels- en syndicale afgevaardigden
 6. uzelf
 7. uw uitzendkantoor
 8. iemand anders, nl. *(Geef de functie van deze persoon, niet de naam.):*

7. Welzijnsgevolgen en werkattitudes

In dit gedeelte vragen we uw persoonlijk oordeel over uw huidig werk en hoe u zich daarbij voelt.

105. We leggen hieronder een reeks uitspraken voor. Omcirkel telkens in welke mate u ermee akkoord gaat. U kunt antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	1	2	3	4	5
2. Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.	1	2	3	4	5
3. De vakbonden verdedigen nog steeds de belangen van de meerderheid van de werknemers.	1	2	3	4	5
4. Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	1	2	3	4	5
5. Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken.	1	2	3	4	5
6. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.	1	2	3	4	5
7. Ander werk zoeken is voor mij niet weggelegd.	1	2	3	4	5
8. Ik geloof in de doelen van de vakbond.	1	2	3	4	5
9. Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	1	2	3	4	5
10. Mijn bedrijf betekent veel voor mij.	1	2	3	4	5
11. Ik voel een emotionele band met mijn bedrijf.	1	2	3	4	5

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
12. Dankzij de vakbonden kunnen heel wat beslissingen in het voordeel van de werknemers omgebogen worden.	1	2	3	4	5
13. Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn bedrijf ook mijn problemen zijn.	1	2	3	4	5
14. De vakbonden zijn nodig als tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding.	1	2	3	4	5
15. Ik voel me sterk verbonden met mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
16. Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	1	2	3	4	5
17. Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	1	2	3	4	5
18. Ik heb de vakbond niet nodig om mijn belangen te verdedigen.	1	2	3	4	5
19. Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	1	2	3	4	5
20. Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	1	2	3	4	5

106. In welke mate bent u tevreden met de volgende aspecten van uw huidige job? U kunt antwoorden met (1) zeer tevreden, (2) eerder tevreden, (3) tussenin, (4) eerder ontevreden of (5) zeer ontevreden.

Hoe tevreden bent u met ...	Zeer tevreden	Eerder tevreden	Tussenin	Eerder ontevreden	Zeer ontevreden
1. uw loon?	1	2	3	4	5
2. uw werkzekerheid?	1	2	3	4	5
3. het aantal uren dat u werkt?	1	2	3	4	5
4. de tijdstippen waarop u werkt (uw uurregeling)?	1	2	3	4	5
5. uw directe chef?	1	2	3	4	5
6. uw collega's?	1	2	3	4	5
7. de inspraak over uw werktijden?	1	2	3	4	5
8. uw kansen op promotie?	1	2	3	4	5
9. de fysieke werkomstandigheden?	1	2	3	4	5
10. de werkdruk?	1	2	3	4	5
11. de inhoud van uw job?	1	2	3	4	5
12. de mogelijkheden om bij te leren?	1	2	3	4	5
13. de vereiste flexibiliteit?	1	2	3	4	5

Hoe tevreden bent u met ...	Zeer tevreden	Eerder tevreden	Tussenin	Eerder ontevreden	Zeer ontevreden
14. de mate waarin u initiatief kunt nemen?	1	2	3	4	5
15. uw werk in zijn geheel?	1	2	3	4	5
16. de dienstverlening van uw uitzendkantoor?	1	2	3	4	5

107. Beantwoordt uw huidige job aan de verwachtingen die u zich stelde toen u begon te werken? Is uw huidige job:

1. beter dan verwacht
2. precies zoals verwacht
3. slechter dan verwacht

108. Nu volgen een aantal vragen over hoe u zich de laatste weken gevoeld hebt zowel op het werk als in het privé-leven. Hebt u de volgende zaken vaker of juist minder vaak gevoeld dan gewoonlijk? U kunt antwoorden met (1) meer dan gewoonlijk, (2) zelfde als gewoonlijk, (3) minder dan gewoonlijk of (4) veel minder dan gewoonlijk.

	Meer dan gewoonlijk	Zelfde als gewoonlijk	Minder dan gewoonlijk	Veel minder dan gewoonlijk
1. Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waar u mee bezig was?	1	2	3	4
2. Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	1	2	3	4
3. Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	1	2	3	4
4. Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	1	2	3	4
5. Kon u uw problemen onder ogen zien?	1	2	3	4
6. Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	1	2	3	4

109. Nu volgen enkele meer algemene klachten. Hebt u deze de laatste weken vaker of juist minder vaak gevoeld dan vroeger? U kunt antwoorden met (1) helemaal niet, (2) niet meer dan gewoonlijk, (3) iets meer dan gewoonlijk en (4) veel meer dan gewoonlijk.

	Helemaal niet	Niet meer dan gewoonlijk	Iets meer dan gewoonlijk	Veel meer dan gewoonlijk
1. Lag u vaak wakker omdat u zich zorgen maakte?	1	2	3	4
2. Had u het gevoel voortdurend onder druk te staan?	1	2	3	4
3. Had u het gevoel dat u uw problemen niet aankon?	1	2	3	4
4. Voelde u zich ongelukkig en depressief?	1	2	3	4
5. Had u het gevoel dat u uw zelfvertrouwen verloren had?	1	2	3	4
6. Beschouwde u zich als een waardeloos iemand?	1	2	3	4

110. Hoeveel dagen bent u de afgelopen 12 maanden afwezig geweest op het werk vanwege ziekte?

1. Geen
2. Minder dan 5 werkdagen
3. Tussen 5 en 10 werkdagen
4. Tussen 11 en 15 werkdagen
5. Meer dan 15 werkdagen

111. Wenst u op dit moment ander werk?

1. Ja
2. Neen *ga naar vraag 49*

112. Waarom wenst u ander werk? We hebben hieronder een aantal redenen opgesomd waarom mensen ander werk zoeken. Kunt u voor elke reden aanduiden of ze voor u een reden tot vertrek vormen?

	Reden tot vertrek	Geen reden tot vertrek
1. Ik wil werk dat beter betaalt.	1	2
2. Ik wil meer werkzekerheid.	1	2
3. Ik wil een andere uurregeling.	1	2
4. Ik schiet niet goed op met mijn directe chef en/of collega's.	1	2
5. Ik wil werken in betere fysieke werkomstandigheden.	1	2
6. Ik wil werk dat minder druk met zich meebrengt.	1	2
7. De inhoud van mijn huidige job is niet interessant.	1	2
8. Ik wil meer leer- en opleidingsmogelijkheden krijgen.	1	2
9. Er wordt teveel flexibiliteit van mij vereist.	1	2
10. Andere reden, nl.:	1	2

113. Hebt u de afgelopen zes maanden ergens gesolliciteerd?

1. Ja

2. Neen

114. We leggen u nogmaals enkele algemene beoordelvingsvragen voor waarop u uw opinie kan geven. U kan antwoorden met (1) helemaal akkoord, (2) eerder akkoord, (3) tussenin, (4) eerder niet akkoord of (5) helemaal niet akkoord.

	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Tussenin	Eerder niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1. Tijdelijke werknemers worden sneller ontslagen dan vaste werknemers in mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
2. Mijn bedrijf investeert evenveel in de opleiding van tijdelijke als in die van vaste werknemers.	1	2	3	4	5
3. Tijdelijke werknemers krijgen in mijn bedrijf minder promotiekansen dan vaste werknemers.	1	2	3	4	5
4. Het bedrijf waarin ik werk, krijgt het steeds moeilijker om zich te handhaven op de markt.	1	2	3	4	5
5. Economisch gezien gaat het goed met het bedrijf waarin ik werk.	1	2	3	4	5
6. Ik vrees dat er in de nabije toekomst ontslagen zullen vallen in mijn bedrijf.	1	2	3	4	5
7. Tijdens de uitoefening van mijn werk kan ik op ieder ogenblik de nodige uitleg vragen aan een collega of aan mijn chef.	1	2	3	4	5
8. Als ik behoefte heb aan opleiding dan krijg ik die ook.	1	2	3	4	5
9. Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen.	1	2	3	4	5
10. Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hogerop te geraken.	1	2	3	4	5
11. Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie (bv. training in leiding geven, communicatie, ...).	1	2	3	4	5
12. Ik werk harder dan de meeste andere werknemers.	1	2	3	4	5
13. Als ik hard werk, dan zal ik niet ontslagen worden.	1	2	3	4	5
14. Door mijn werk goed te doen vergroot ik mijn kans om hier te blijven werken.	1	2	3	4	5

8. Achtergrondvragen en gezinseffecten

We eindigen met enkele korte vragen omtrent uw persoonlijke situatie (bv. opleiding, gezinsleven, etc.). *We willen hier nogmaals benadrukken dat de gegevens strikt vertrouwelijk behandeld zullen*

worden!

115. Wat is uw leeftijd?
jaar
116. Wat is uw geslacht?
1. Man
2. Vrouw
117. Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma? We hebben het enkel over studies die u ook heeft afgemaakt.
1. Geen diploma
 2. Lager onderwijs (of BLO)
 3. Lager secundair beroeps (A4)
 4. Lager secundair technisch (A3)
 5. Lager secundair algemeen onderwijs (humaniora) of kunstonderwijs
 6. Leercontract
 7. Hoger secundair beroeps
 8. Hoger secundair technisch (A2)
 9. Hoger secundair algemeen onderwijs (humaniora) of hoger secundair kunstonderwijs (KSO)
 10. Hoger onderwijs - korte type (één cyclus)
 11. Hoger onderwijs - lange type (minimum 4 jaar, twee cycli)
 12. Universiteit
 13. Andere opleiding, nl.:

118. Op welke leeftijd bent u afgestudeerd of hebt u uw studies beëindigd?
jaar
119. Hebt u een partner waarmee u gehuwd bent of waarmee u samenwoont?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 57*
120. Heeft uw partner een betaalde job?
1. Ja
 2. Neen *ga naar vraag 57*
121. Welk soort contract heeft uw partner?
1. *Mijn partner heeft een contract van onbepaalde duur*
 2. *Mijn partner heeft een contract van bepaalde duur*
 3. *Mijn partner is tewerkgesteld via een uitzendbureau (uitzendcontract)*
 4. *Mijn partner heeft een contract voor een bepaald (welomschreven) werk*
 5. *Mijn partner heeft een ander soort contract, nl. (Vul in.):*
(bv. stagecontract, startbaancontract, leercontract, vervangingscontract, etc.)
122. Wonen er kinderen bij u thuis? (*Kotstudenten worden niet als thuiswonend beschouwd.*)
1. Ja, aantal:
 2. Neen
123. Heeft u nog opmerkingen of bedenkingen over de vragenlijst of over bepaalde aspecten ervan? U kunt al uw commentaar hier kwijt.