

Uitzendkracht of Uitzendlast?

Onderzoek naar de ervaringen van uitzendkrachten ten aanzien van de kwaliteit van uitzendwerk.



Naam
Studentnummer
Datum
Naam praktijkorganisatie
Naam praktijkbegeleider
Naam begeleider Fontys

Cynthia Geerts
3321037
19 januari 2021
Logistic Force Service Center B.V.
Birgit Vennix
Esse Heij



Titel:	Uitzendkracht als wegwerkproduct?
Naam	Cynthia Geerts
Studentnummer	3321037
Instituut	Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Opleiding	Human Resource Management, deeltijd modulair
Datum	19 januari 2021
Naam praktijkorganisatie	Logistic Force Service Center B.V.
Naam praktijkbegeleider	Birgit Vennix, Manager HR Flexkrachten
Naam begeleider Fontys	Esse Heij, docente HRM

Samenvatting

Waarom dit onderzoek?

Logistic Force is een grote uitzendorganisatie, actief in de sector transport & logistiek. Het doel voor Logistic Force is om in 2025 de best gewaardeerde werkgever te zijn voor uitzendkrachten door hen te **boeien** en **(ver)binden** bij Logistic Force. Daarnaast wil Logistic Force bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt voor transport & logistiek door het bieden van toegang tot nieuwe flexwerkers en arbeidsmigranten. Hiervoor wordt de samenwerking gezocht met strategische partners. Het resultaat van deze inspanning is dat er in 2025 een groei van 40% is gerealiseerd.

Voordat er nagedacht kan worden over een dergelijke groei is het wenselijk eerst de huidige situatie te analyseren en onder andere de **ervaringen** van de uitzendkrachten in kaart te brengen. Logistic Force stelt dat haar toegevoegde waarde zit in het wegnemen van zorgen en het bieden van zekerheid, naast de mens staan in de breedste zin van het woord.

Kennisdoel

Inzicht krijgen in de ervaringen van uitzendkrachten van Logistic Force met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk.

Praktijkdoel

Advies formuleren om de mogelijk negatieve ervaringen die de uitzendkrachten hebben met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk bij Logistic Force te verbeteren.

Door middel van dit onderzoek worden de huidige opvattingen van de uitzendkrachten ten aanzien van uitzendwerk bij Logistic Force geïnterviewd en worden eventuele **aandachtspunten** gesignaleerd. De volgende vraag en deelvragen moeten hiervoor beantwoord worden:

Hoofdvraag

Hoe ervaren uitzendkrachten van Logistic Force de kwaliteit van arbeid bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Deelvragen

1. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
2. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force een negatief effect op het algehele welzijn door de arbeidsomstandigheden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
3. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
4. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force de arbeidsverhoudingen als prettig bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Hoe is het onderzoek aangepakt?

Er is een enquête verstuurd naar 807 uitzendkrachten van Logistic Force met de Nederlandse nationaliteit. Middels stellingen zijn de uitzendkrachten bevraagd over hun ervaringen met diverse facetten die betrekking hebben op kwaliteit van arbeid. Uiteindelijk zijn de resultaten van 274 respondenten geanalyseerd. Op basis van de enquêteresultaten, de analyses van de resultaten en een dialoog met de opdrachtgever zijn in dit rapport de belangrijkste conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

Belangrijkste resultaten

Er zijn geen sterke aanwijzingen dat er psychosociale risico's aanwezig zijn waardoor de uitzendkrachten van Logistic Force negatieve effecten ondervinden aan het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst.

Belangrijkste aanbevelingen

Logistic Force profileert zich als opleider en op dit punt zijn de resultaten minder hoog dan verwacht. Het advies is om aandacht te besteden aan het onderdeel opleiden en dit meer onder de aandacht te brengen onder de uitzendkrachten of anders onder de aandacht te brengen.

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat ik heb geschreven voor de afronding van de studie Human Resource Management. Dit onderzoek bij Logistic Force, één van de grootste uitzenders op het gebied van transport & logistiek in Nederland, is een mooie afsluiter als afstudeeropdracht. Al voor ik het onderzoek ben gestart had ik een bijzondere interesse voor het onderwerp, waardoor ik kan zeggen dat ik met veel plezier dit rapport geschreven heb.

Ik heb dit rapport in iets meer dan vier maanden geschreven, dit was niet mogelijk geweest zonder de prettige begeleiding en de doortastende feedback van Esse Heij. Met tussendoor soms een kleine tegenslag is het een leerzaam proces geworden met een resultaat waarvan ik 3,5 jaar geleden niet had gedacht dat ik dit zo neer kon zetten.

Een speciaal dankwoord aan mijn gezin is hier dan ook zeker op zijn plaats. Toen ik de keuze maakte om weer te gaan studeren had dit ook zijn weerslag op mijn gezin. Avonden achter mijn laptop en na een assessment tranen van blijdschap en soms ook van intens verdriet. Het begrip en de steun van 'mijn Jordy' en de lieve knuffels van 'ons Dean' tijdens deze momenten koester ik nog elke dag, zonder hen was en ben ik nergens.

Tot slot bedank ik mijn opdrachtgever en gelijk ook mijn werkgever dat ik dit onderzoek bij hen heb mogen uitvoeren. In het bijzonder dank ik hier Birgit Vennix voor, zij heeft ervoor gezorgd dat ik tijdens het hele traject een fijne basis had om op terug te vallen en dat ik de organisatiedoelen niet uit het oog verloor.

Met hartelijke groet,

Cynthia Geerts

1 Inhoud

1.	Inleiding.....	9
	Flexibele arbeid.....	9
	Uitzenden is uniek.....	10
	1.1.1 Cijfers werkzame uitzendkrachten.....	10
	1.1.2 Uitzenden: perspectief uitzendkracht.....	10
	1.1.3 Uitzenden: perspectief economie en maatschappij.....	11
	Logistic Force 'The Force'.....	11
	1.1.4 Sector transport & logistiek.....	12
	1.1.5 2020, een bijzonder jaar.....	12
	1.1.6 Signalen uitzendkrachten.....	12
	Doelstelling onderzoek.....	13
	1.1.7 Hoofdvraag.....	13
	1.1.8 Deelvragen.....	13
	Begrippen.....	13
	Leeswijzer.....	13
2	Theoretisch kader.....	14
	Wat is arbeid?.....	14
	Reguliere arbeid.....	14
	Flexibele arbeid.....	15
	Wetgeving arbeid.....	15
	Historie uitzendwerk.....	15
	Kwaliteit van arbeid.....	16
	2.1.1 Arbeidsvoorwaarden.....	16
	2.1.2 Arbeidsomstandigheden.....	17
	2.1.3 Arbeidsinhoud.....	17
	2.1.4 Arbeidsverhoudingen.....	17
	Kwaliteit van uitzendwerk.....	17
	2.1.5 Arbeidsvoorwaarden.....	17
	2.1.6 Arbeidsomstandigheden.....	17
	2.1.7 Arbeidsinhoud.....	18
	2.1.8 Arbeidsverhoudingen.....	18
	Theorieën kwaliteit van arbeid.....	19
	2.1.9 1975 Hackman & Oldman - Job Characteristics Model.....	19
	2.1.10 1979 Karasek - Demand Control model.....	19
	2.1.11 1987 Warr – Vitaminemodel.....	20
	2.1.12 1990 van Dijk – Model belastbaarheid.....	21
	2.1.13 2004 Schaufeli & Bakker – JD-R model.....	21
	2.1.14 Waarnemingen modellen.....	22

3	Conceptueel model	23
4	Methodische verantwoording.....	24
	Type onderzoek.....	24
	4.1.1 Beschrijving onderzoekspopulatie.....	24
	4.1.2 Spreiding onderzoekspopulatie vestigingen.....	25
	4.1.3 Geslacht onderzoekspopulatie.....	25
	4.1.4 Leeftijd onderzoekspopulatie.....	25
	4.1.5 Functie onderzoekspopulatie.....	26
	4.1.6 Beschrijving respondenten	26
	4.1.7 Spreiding respondenten vestigingen.....	26
	4.1.8 Geslacht respondenten	27
	4.1.9 Leeftijd respondenten	27
	4.1.10 Functie respondenten.....	27
	Meetinstrumenten.....	28
	4.1.11 Samenstelling vragenlijst	28
	4.1.12 Verantwoording aanpassingen vragenlijst.....	28
	4.1.13 Communicatie met de uitzendkrachten.....	29
	Analyses.....	29
5	Resultaten.....	30
	Algemeen werktevredenheid.....	30
	Arbeidsvoorwaarden	32
	5.1.1 Ontwikkelingsmogelijkheden	33
	5.1.2 Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden.....	34
	5.1.3 Baanonzekerheid.....	35
	Arbeidsomstandigheden.....	36
	5.1.4 Kwantitatieve werkeisen	37
	5.1.5 Werktempo.....	38
	5.1.6 Emotionele werkeisen	38
	5.1.7 Zelf beoordeelde gezondheid.....	40
	5.1.8 Werk-privé balans.....	41
	Arbeidsinhoud.....	42
	5.1.9 Invloed op werk.....	43
	5.1.10 Zinvolheid van het werk.....	44
	5.1.11 Rolduidelijkheid	45
	5.1.12 Rolconflict	46
	Arbeidsverhoudingen.....	47
	5.1.13 Voorspelbaarheid.....	48
	5.1.14 Waardering en erkenning.....	49
	5.1.15 Kwaliteit van leiderschap.....	50

5.1.16	Sociale steun van direct leidinggevende.....	51
5.1.17	Sociale steun van directe collega's.....	52
5.1.18	Onderdeel van Logistic Force.....	53
5.1.19	Verticaal vertrouwen.....	54
5.1.20	Rechtvaardigheid.....	55
	Kwaliteit van arbeid samengevat.....	56
6	Conclusie.....	57
	Deelvraag 1: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?.....	57
	Deelvraag 2: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force een negatief effect op het algehele welzijn door de arbeidsomstandigheden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?.....	57
	Deelvraag 3: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?.....	58
	Deelvraag 4: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force de arbeidsverhoudingen als prettig bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?.....	58
	Hoofdvraag: Hoe ervaren uitzendkrachten van Logistic Force de kwaliteit van arbeid bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?.....	58
	Conceptueel model 2.0.....	58
7	Discussie.....	59
	Validiteit.....	59
	Betrouwbaarheid.....	59
	Generaliseerbaarheid.....	59
	Tips voor vervolgonderzoek.....	59
	Literatuur.....	60
	Innovatieve waarde.....	60
	Bijlage 1 Vragenlijst COPSOQ - origineel.....	65
	Bijlage 2 Vragenlijst Logistic Force.....	68
	Bijlage 3 E-mail aan uitzendkrachten.....	77
	Bijlage 4 Herinneringsmail aan uitzendkrachten.....	78
	Bijlage 5 Verantwoording aanpassing vragen.....	79
	Bijlage 6 Statistische informatie per vraag uit schaal werktevredenheid.....	80
	Bijlage 7 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsvoorwaarden.....	81
	Bijlage 8 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsomstandigheden.....	83
	Bijlage 9 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsinhoud.....	86
	Bijlage 10 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsverhoudingen.....	88

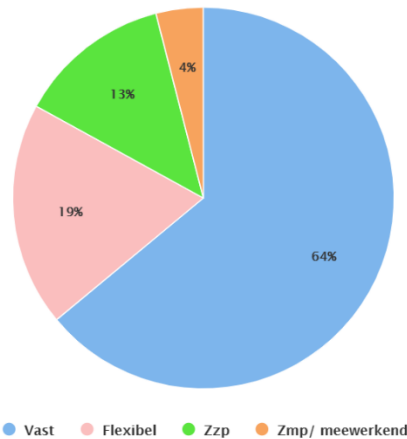
1. Inleiding

Dat uitzendwerk van ontzettend grote waarde is blijkt uit cijfers CBS. Eind 2019 waren er maar liefst 266.000 mensen werkzaam als uitzendkracht in Nederland. Als je terugkijkt naar een jaar of 10 geleden, toen werkte er nog maar 200.000 mensen als uitzendkracht, dan is dat een toename van 66.000 werkzame uitzendkrachten in Nederland. Dit is ook niet zo gek, door de flexibele aard van uitzenden biedt uitzenden opdrachtgevers een veilige manier om te groeien en het maakt een organisatie wendbaarder. Aan de andere kant is het voor de uitzendkracht een laagdrempelige manier om de arbeidsmarkt te betreden, er is eigenlijk bij elk uitzendbureau wel werk te vinden wat maakt dat je eenvoudig kunt 'meedoen'.

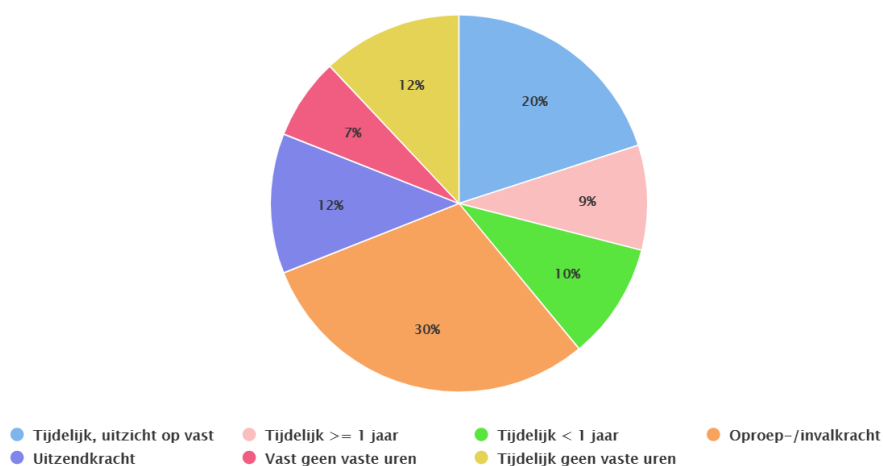
Flexibele arbeid

Nederland loopt voorop op het gebied van flexibele arbeid in Europa, ongeveer 36 procent van de werkenden heeft geen vaste aanstelling (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2020). De flexibele arbeidsovereenkomst is naast een vaste arbeidsovereenkomst de meest voorkomende contractvorm in Nederland. (Zie Figuur 1) (TNO, 2020).

Binnen de flexibele arbeidsovereenkomsten komen de volgende contractvormen het meeste voor: oproep-/invalkracht, tijdelijk met uitzicht op vast, uitzendkrachten en tijdelijk zonder uitzicht op vast. (Zie Figuur 2) (TNO, 2020).



Figuur 1. CBS Flexbarometer (2020). Verhouding vast-flex-zelfstandig.



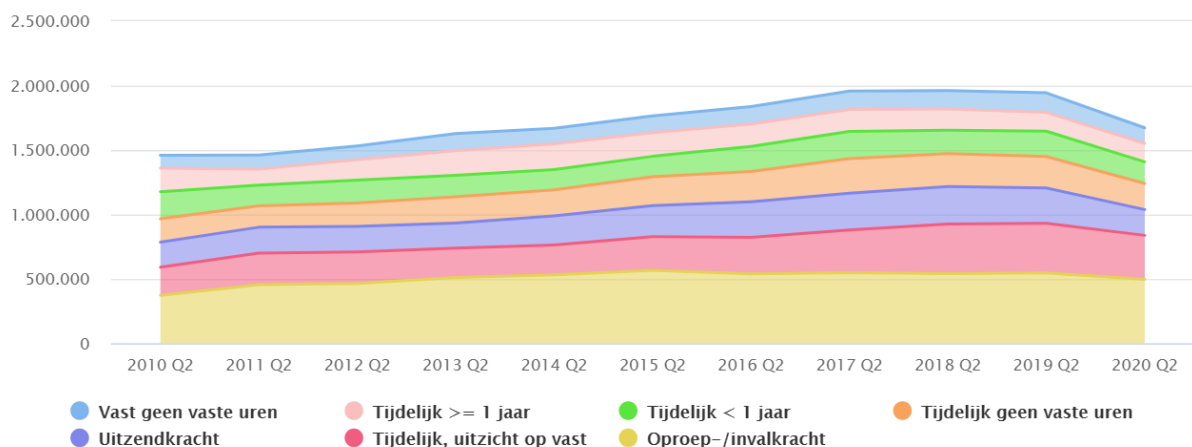
Figuur 2. CBS Flexbarometer (2020). Verhouding typen flexcontracten

Uitzenden is uniek

Hoewel uitzendwerk onder de algemene noemer flexibele arbeid wordt geschaard is dit toch echt een aparte tak van sport. Uitzenden is een driehoeksverhouding tussen een werknemer, opdrachtgever en uitzendorganisatie. De werknemer is gebonden aan de uitzendorganisatie met een uitzendovereenkomst. Op basis van deze uitzendovereenkomst wordt de werknemer weer ter beschikking gesteld aan een opdrachtgever. De werknemer is ook gebonden aan de opdrachtgever, daar voert de werknemer tenslotte het werk fysiek uit. De opdrachtgever en de uitzendorganisatie zijn ook aan elkaar gebonden door middel van een plaatsingsovereenkomst. Het uitgangspunt is dat de uitzendorganisatie als juridisch werkgever verantwoordelijk is voor de uitzendkracht en dat de opdrachtgever de leiding en toezicht voor de uitzendkracht op zich neemt. In geen enkele ander vorm van arbeid zie je deze constructie en dat maakt uitzenden uniek.

1.1.1 Cijfers werkzame uitzendkrachten

Uitzendwerk is gestaag gegroeid. Waar sinds 2010 het aantal uitzendkrachten gematigd toeneemt, wat waarschijnlijk nog de nasleep is van de crisis van 2008, is er in 2014 een flinke toename te zien. In 2018 waren de meeste uitzendkrachten aan het werk in Nederland. Vanaf 2019 is echter een duidelijke afname te zien, die doorwerkt tot het 2^e kwartaal van 2020 (zie Figuur 3).



Figuur 3. Flexbarometer (2020) - Trend in de ontwikkeling van de diverse typen flexcontracten

Het eerste kwartaal van 2020 is te zien dat er 231.000 mensen werkzaam zijn als uitzendkracht. In het 2e kwartaal van 2020 zijn er nog maar 200.000 uitzendkrachten actief. Wanneer we kijken naar de cijfers van de werkzame beroepsbevolking dan is er bij elke vorm van arbeid een afname te zien in de werkzame beroepsbevolking. Dan rest er nog maar 1 conclusie, er is een flinke toename in het aantal werklozen onder de beroepsbevolking. Tot en met juni bevestigd UWV (2020) met cijfers dat er inderdaad een flinke stijging te zien was onder het aantal werklozen. Onder de uitzendkrachten is een stijging van maar liefst 6,3% werklozen te zien in vergelijking met het 2^e kwartaal van 2019.

Overigens lijkt het er op dat er in het 3^e en 4^e kwartaal van 2020 weer sprake is van een groei onder het aantal werkende uitzendkrachten, echter zijn hierover nog geen definitieve cijfers gepubliceerd.

1.1.2 Uitzenden: perspectief uitzendkracht

Er bestaat natuurlijk de mogelijkheid dat een uitzendkracht specifiek heeft gekozen voor het uitvoeren van uitzendwerk. De meeste voorkomende redenen hiervoor zijn het creëren van een andere werk-privé balans of de overbrugging naar een andere baan (Houseman, 2000).

Een vaste baan biedt wellicht meer kans om te werken aan duurzame relaties met collega's maar het blijkt dat veel uitzendkrachten de afwisseling in het werk en collega's als positief ervaren (Gallagher & McLean Parks, 2001). Onderzoek van Autor & Houseman (2010) toont aan dat een uitzendkracht die ambities heeft om te groeien in salaris en een stabiel toekomstperspectief wil toch beter af is met een vaste aanstelling.

Volgens Zijl (2006) kan uitzendwerk een opstapje zijn voor de uitzendkracht richting potentiële werkgevers waar de uitzendkracht in de toekomst zou willen werken door alvast werkervaring op te doen. De uitzendkracht is aantrekkelijker door de ervaring, heeft al een netwerk en laat zien gemotiveerd te zijn om te werken.

Uitzendwerk is vaak erg afwisselend en een uitzendkracht kan in korte tijd bij verschillende opdrachtgevers ter beschikking gesteld worden. Voor de uitzendkracht kan uitzendwerk ook een laagdrempelige manier zijn op (opnieuw) de arbeidsmarkt te betreden, wat zou kunnen resulteren in een vaste aanstelling (de Graaf-Zijl et al., 2009).

1.1.3 Uitzenden: perspectief economie en maatschappij

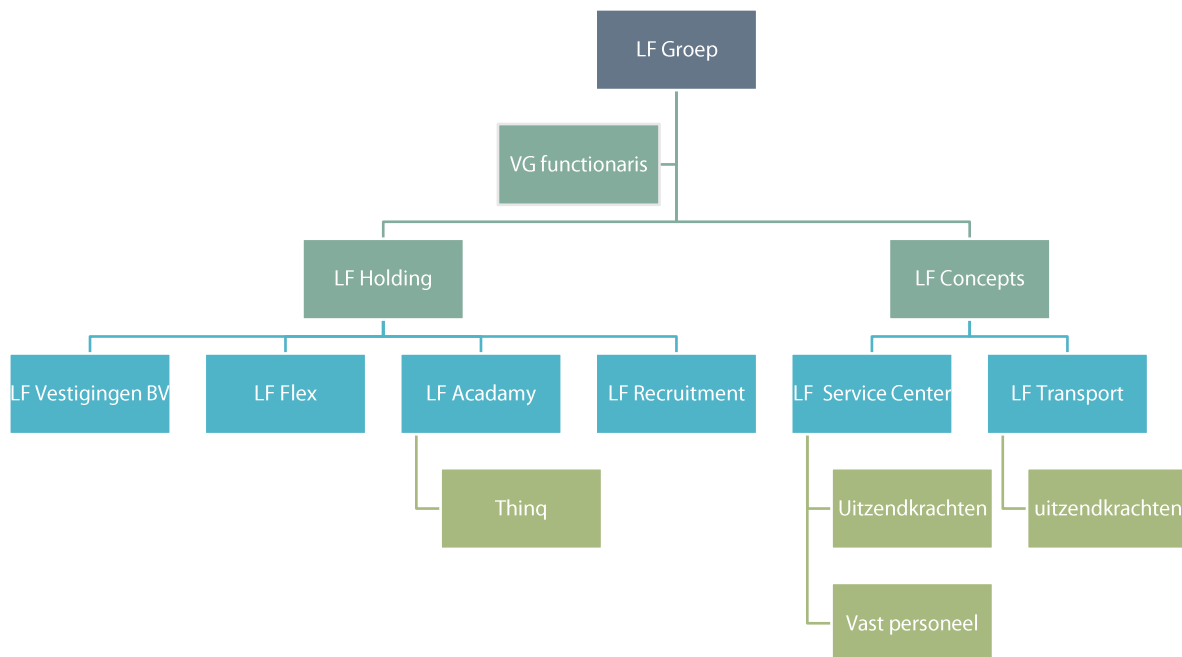
Uit onderzoek van Heyma et al. (2019) blijkt dat uitzenden zorgt voor een grotere werkgelegenheid onder werkzoekenden, wat inherent is aan inkomen vergaren, en voor werkgevers is het een efficiënte manier om een tijdelijke functie in te vullen. Uitzendwerk veert daarbij mee met de economie, een werkgever heeft hierdoor de mogelijkheid ook het personeelsbestand mee te laten veren, deze mate van flexibiliteit resulteert in meer vraag naar arbeid. Door het brede netwerk van uitzendorganisaties kan vraag en aanbod veel beter bij elkaar gebracht worden en kan er sneller op grote schaal opgeschaald worden. Als er geen uitzendwerk zou zijn dan zou 9% van de uitzendkrachten werkloos of latent zijn.

Per jaar levert uitzendwerk 1,7 miljard euro op voor het nationaal inkomen. Een groot deel hiervan, bijna 1 miljard euro, komt voort uit het feit dat uitzendorganisaties hogere belastingen en premies afdragen voor uitzendkracht in verband met de informele aard van overeengekomen arbeid. Voor een uitzendkracht in fase 1 of 2 (eerste 78 weken) betaald de uitzendorganisaties bijvoorbeeld een veel hogere WW-premie dan voor een uitzendkracht in fase 4 (onbepaalde tijd) (Heyma et al., 2019).

Tot slot zorgt uitzendwerk voor een lagere werkloosheid waardoor er naar schatting 206 miljoen euro per jaar wordt bespaard op werkloosheidsuitkeringen. In hetzelfde onderzoek van Heyma et al. (2019) komt echter ook naar voren dat uitzendkrachten gemiddeld een minder goede gezondheid hebben en daar hangen hogere zorgkosten aan vast. Deze kosten zijn terug te zien in zorgkosten (44 miljoen) en kosten voor arbeidsongeschiktheid (7 miljoen).

Logistic Force 'The Force'

Logistic Force gelooft in krachtige mensen en alles draait om het investeren in deze krachtige mensen. Zo biedt Logistic Force legio van opleidingen aan, is er een eigen recruitment afdeling aanwezig en is de afdeling LF Flex gespecialiseerd in bemiddeling met arbeidsmigranten die zelfstandig in Nederland wonen. Logistic Force bestaat uit 19 vestigingen en kan daardoor deze diensten landelijk aanbieden wat echt de meerwaarde is van de groep, ofwel dit is 'The Force' (Logistic Force, 2020). In Figuur 4 is te zien hoe de organisatie is gestructureerd.



Figuur 4. Organigram Logistic Force

1.1.4 Sector transport & logistiek

Logistic Force is sterk aanwezig op de flexibele arbeidsmarkt als uitzender in de sectoren industrie en transport. De sector industrie heeft 57.000 werkzame uitzendkrachten, deze sector is ook een van de grootste sectoren in Nederland. In de sector transport zijn 33.000 uitzendkrachten actief. Wat opvalt is dat de uitzendkracht domineert in de groep werkende met ruim 30% in deze specifieke sectoren (TNO, 2020).

In de beroepsklasse Transport & Logistiek, waar ook industrie onder valt, is een toename te zien van 4% onder het aantal werkloze uitzendkrachten in vergelijking met tweede kwartaal van 2019 blijkt uit cijfers van UWV (2020). In de praktijk uit zich dit bijvoorbeeld door opdrachtgevers die de plaatsingen van uitzendkrachten beëindigen. Bavaria heeft onlangs bijna alle uitzendkrachten aangezegd, het werk stopt per onmiddellijke ingang, in verband met de maatregelen richting de horeca. Er hoeft niet meer geleverd te worden dus chauffeurs zijn even overbodig. Ook Hanos heeft een streep gezet door de uitzendkrachten, er is op dit moment niet genoeg werk, ook hier zit het met name in het logistieke proces.

Over het algemeen mag gesteld worden dat Transport en Industrie arbeidsintensieve sectoren zijn. De algemene dagelijks rijtijd voor chauffeurs is bijvoorbeeld 9u per dag. In de industrie zie je veel beroepen waar fysieke inspanning verlangd wordt, denk aan een installatiemonteur en logistiek medewerker. Volgens het onderzoek dat NBBU (2011) heeft laten uitvoeren waarden uitzendkrachten in deze sectoren het werk over het algemeen met een 7.

1.1.5 2020, een bijzonder jaar

Afgelopen jaar is voor Logistic Force een bijzonder jaar geweest. De huidige problematiek rondom COVID-19 heeft zeker een aandeel in de toename in het aantal werklozen. Een interessant interview op RTL Z met uitzendorganisatie Young Capital, toont dat zij moeilijke beslissingen hebben genomen en het bedrijfsbelang voor het individueel belang moesten stellen. Ontslagen onder uitzendkrachten en onder het vaste personeel waren hier onderdeel van. Ook Logistic Force is hier mee geconfronteerd en heeft besluiten genomen die direct hen weerslag hadden op werknemers van de hoofdonderneming maar ook op de uitzendkrachten bij de vestigingen. Een van de interventies die hierop zijn ingezet is het omzetten van de contracten. Meer uitzendkrachten kregen een uitzendovereenkomst met uitzending, dit beding houdt in dat de overeenkomst per direct stopt bij wegvallen van werk of arbeidsongeschiktheid. Wat inhield dat ook meer uitzendkrachten terecht kwamen in de WW of de Ziektewet.

1.1.6 Signalen uitzendkrachten

Tijdens de corona uitbraak steeg het aantal verzuimmeldingen exponentieel onder de uitzendkrachten. Waar er normaal 25 verzuimmeldingen geregistreerd stonden, waren er na het eerste officiële persbericht in maart maar liefst 102 verzuimmeldingen geregistreerd. Voor de HR Consulenten bij Logistic Force was dit een signaal dat er iets meer speelde dan sec verzuim. Ziekmelden is nog altijd een keuze, wat maakte dat 77 extra uitzendkrachten zich de eerste 'coronaweek' massaal ziekmeldden?

Wanneer Logistic Force kritisch kijkt naar het verzuimgedrag van de uitzendkrachten blijkt er bij ongeveer 27% van de uitzendkrachten sprake te zijn van frequent verzuim, de frequentie ligt op gemiddeld 3 tot 4x per jaar ziek. Ongeveer 19% van het frequente verzuim is van korte duur (maximaal 7 dagen). Bij Logistic Force is 76% van alle verzuimmeldingen van korte duur en 3% wordt veroorzaakt door een bedrijfsongeval.

Er begon twijfel te ontstaan of het wel allemaal zo goed ging met 'onze' uitzendkrachten. Er zijn gesprekken geweest met verschillende uitzendkrachten en daarbij is ook veel emotie naar voren gekomen. Angst en onbegrip maar ook boosheid en verdriet. Enerzijds de angst voor de pandemie, *'hoe veilig ben ik?* Anderzijds boosheid over de onmacht die de uitzendkracht voelt als het werk stopt, *'ik word als eerst aan de kant geschoven'*. Verdriet door het wegvallen van werk en zorgen over de toekomst *'hoe moet ik rondkomen?'*. Allemaal praktijkvoorbeelden waar de HR consulenten bij Logistic Force het afgelopen jaar mee te maken hebben gekregen.

Op dit moment heeft Logistic Force 1551 actieve uitzendkrachten in dienst, verdeeld over 19 vestigingen door heel het land. Ongeveer 740 uitzendkrachten werken in de transportsector en 750 uitzendkrachten zijn werkzaam in de industrie. Het resterende deel is werkzaam in overige beroepen waaronder administratief, schoonmaak of groenonderhoud. Overigens heeft Logistic Force nooit eerder zoveel uitzendkrachten in dienst gehad (oktober 2020).

Doelstelling onderzoek

In deze situatie is het doel om te onderzoeken hoe uitzendkrachten van Logistic Force het uitvoeren van uitzendwerk ervaren. Logistic Force wil graag werken aan goed werkgeverschap en meer focus leggen op de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkrachten. Door te onderzoeken hoe de uitzendkrachten het uitzendwerk ervaren worden praktische aanbevelingen gedaan om de werkbeleving van uitzendkrachten te optimaliseren en waar mogelijk de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Logistic Force kan hierdoor inspelen op de facetten die van invloed zijn op de ervaringen van de uitzendkrachten en overwegen om bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden aan te passen.

Kennisdoel: Inzicht krijgen in de ervaringen van uitzendkrachten van Logistic Force met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk.

Praktijkdoel: Advies formuleren om de mogelijk negatieve ervaringen die de uitzendkrachten hebben met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk bij Logistic Force te verbeteren.

1.1.7 Hoofdvraag

Hoe ervaren uitzendkrachten van Logistic Force de kwaliteit van arbeid bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

1.1.8 Deelvragen

Om antwoord te geven op de hoofdvraag zijn er vier deelvragen opgesteld.

1. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
2. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force een negatief effect op het algehele welzijn door de arbeidsomstandigheden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
3. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?
4. In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force de arbeidsverhoudingen als prettig bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Begrippen

Arbidsvoorwaarden: onder welke voorwaarden de arbeid verricht moet worden (Zie sub paragraaf 2.6.1).

Arbidsomstandigheden: omgevingsfactoren, belasting en veiligheid (Zie sub paragraaf 2.6.2).

Arbidsinhoud: het niveau van het werk en de manier waarop de taken worden verricht (Zie sub paragraaf 2.6.3).

Arbidsverhoudingen: verticale (werknemer-werkgever) en horizontale (sociale) relaties (Zie sub paragraaf 2.6.4).

Flexibele arbeid: reguliere arbeid op basis van een contract voor bepaalde tijd, uitzendwerk of oproepwerk.

Uitzendkracht: medewerker die werkzaam is via een uitzendbureau en daar ook een arbeidsverhouding is aangegaan voor het verrichten van (tijdelijke) werkzaamheden voor derden.

Uitzendovereenkomst: arbeidsovereenkomst voor de duur van een opdracht (fase A en B – 78 weken) of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde (fase C – 6 contracten in 4 jaar) of onbepaalde tijd (fase D).

Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken wordt dieper ingegaan op de totstandkoming van dit onderzoeksrapport.

In Hoofdstuk 2 wordt de ondersteunende literatuur uiteengezet over het onderwerp werkbeleving. Er wordt gekeken naar wat al onderzocht is en welke informatie nog mist. Op basis van de literatuur is een conceptueel model opgesteld welke toegelicht wordt in hoofdstuk 3.

Vanuit de onderzoeksvraag is een onderzoeksmethode opgesteld welke in hoofdstuk 4 verantwoord wordt. Naar aanleiding van de verzamelde data worden de resultaten in hoofdstuk 5 gedeeld en wordt de basis gelegd voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 6 bevat de conclusie en aanbevelingen voor Logistic Force. Het rapport wordt afgesloten met een kritische blik op het proces van dit onderzoek met de discussie in hoofdstuk 7. Verder bevat het rapport bijlagen die ondersteunend zijn aan het onderzoek.

2 Theoretisch kader

Uitzendwerk wordt in de media vaak kritisch onder de loep genomen. In de kranten kom je regelmatig een artikel over discriminerende uitzendbureaus tegen en het journaal heeft nog niet zo lang geleden de barre omstandigheden in de huisvesting onder de aandacht gebracht. Als je de negatieve berichten in de media ziet zou je haast gaan geloven dat je ver weg moet blijven van uitzendwerk. Hoe is het dan mogelijk dat juist deze vorm van arbeid nog steeds zo ontzettend aan het groeien is en dat flexibele arbeid over het algemeen de nummer 2 van arbeid is in ons land? Om beter vast te kunnen stellen hoe het staat met de kwaliteit van uitzendwerk wordt in de volgende paragrafen de theorie verkend over de opvattingen over kwaliteit van arbeid. Voorafgaand wordt eerst vastgesteld wat we mogen verstaan onder arbeid.

Wat is arbeid?

“Arbeid is het verrichten van taken die nut hebben voor de mensen die ze uitvoeren, voor hun naaste omgeving en voor de maatschappij in zijn geheel” (Mok, 2015)

Wat Mok (2015) met deze definitie van arbeid wil zeggen is dat het verrichten van arbeid van nut is op verschillende niveaus. Het nut van arbeid is onder te brengen in drie niveaus; materieel, psychisch en sociaal.

1. Het **materiele nut** is de beloning voor het verrichten van de arbeid en eventueel andere materiele beloningen.
2. Het **psychische nut** is de geestelijke en emotionele voldoening dat het verrichten van arbeid geeft.
3. Het **sociale nut** is de contacten die je hebt, het netwerk dat je opbouwt en je draagt een steentje bij aan de maatschappij. Daarnaast verkrijgt je ook status met het verrichten van arbeid.

Arbeid kan echter ook stress veroorzaken waardoor de werknemer lichamelijke en psychische klachten ervaart, wat kan resulteren in ziekteverzuim. Het verrichten van arbeid zou daarmee van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van leven. Stress is echter afhankelijk van de werkbeleving van de werknemer (Caplan, 1971). Recenter onderzoek van Flanagan (1982) ondersteunt de theorie van Caplan (1971) dat de arbeidssituatie een belangrijke factor is voor de kwaliteit van leven.

Hoe een werknemer het uitvoeren van werk ervaart is uiteindelijk van invloed op de werktevredenheid (Spector, 1997). Volgens Sasbrink (2003) is de waardering van werk onderhevig aan twee factoren, te weten; inhoud van het werk en persoonskenmerken van de mens. Een positieve werkbeleving is kort samengevat afhankelijk van factoren in werk, werkomgeving en organisatie (Hootegem & Amelsvoort, 2011).

“Wanneer zowel in het werk, als in de werkomgeving en in de organisatie alle voorwaarden zijn vervuld om een werknemer zich goed te laten voelen bij het werk”

Mok (2015) zegt heel mooi dat geld wel degelijk gelukkig maakt en doelt daarmee op het feit dat de hele beleving rondom arbeid sterk beïnvloed wordt door objectieve en subjectieve factoren, die per persoon verschillen. Een voorbeeld hiervan is dat goede beloning voor arbeid niet alleen zorgt voor een nuttig gevoel, het resulteert er ook in dat de werknemer zich gewaardeerd voelt.

Reguliere arbeid

De definitie van arbeid is moeilijk te vatten in een zin. Dat komt omdat er zoveel vormen van arbeid zijn die elk eigen kenmerken heeft. Met reguliere arbeid wordt in dit onderzoek bedoeld; een baan met een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsduur, de functie, een vast salaris en een vast aantal uren per week is vastgelegd. Mogelijk ook op dezelfde locatie.

Deze omschrijving geeft te kennen dat het dus gaat om een baan bij een vaste werkgever. De werknemer gaat voor het overeengekomen aantal uren aan de slag bij die vaste werkgever tegen een vooraf overeengekomen salaris voor een vooraf vastgestelde duur. Mocht het werk niet bevallen dan ga je op zoek naar een nieuwe werkgever, of je overlegt met je vaste werkgever of er mogelijkheden zijn om te switchen in de organisatie.

Flexibele arbeid

Bij flexibele arbeid ligt de overeenkomst van werk net even wat anders. Met flexibele arbeid wordt in dit onderzoek bedoeld; een baan met een arbeidsovereenkomst waarin de werkgever, de arbeidsduur, de functie, het salaris en het aantal uren per week niet is vastgelegd. In de inleiding is aan bod gekomen welke arbeidsvormen onder flexibele arbeid mogen worden verstaan; oproep- /invalkracht, tijdelijk met uitzicht op vast, uitzendkrachten en tijdelijk zonder uitzicht op vast, tijdelijk >1jaar, tijdelijk <1jaar, tijdelijk - geen vaste uren en vast - geen vaste uren (TNO, 2020).

Deze omschrijving geeft te kennen dat het dus gaat om arbeid waarbij met name de arbeidsduur en het aantal uren flexibel zijn. Een specifieke vorm van flexibele arbeid is de overeenkomst van uitzendwerk. Want naast de flexibele arbeidsduur en het aantal uren is hier ook de werkgever flexibel. Mag je een uitzendkracht dan zomaar overal 'wegzetten'? De volgende paragrafen gaan in op de juridische kaders van arbeid en de historie van uitzendwerk.

Wetgeving arbeid

Arbeid wordt door diverse wetten gekaderd. Elke werkgever moet zich aan een deze regels houden met als doel de werknemer te beschermen. Het burgerlijk wetboek (boek 7) heeft de verplichte onderdelen van een arbeidsovereenkomst beschreven. Voor een eerlijke verloning is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag opgesteld. In de Arbeidstijdenwet staat alles over werk- en rusttijden, de Arbeidsomstandighedenwet stelt de kaders voor veilig en gezond werk en de wet Arbeid en Zorg zegt iets over de verlofregelingen waar een werknemer recht op heeft. Tot slot is er wetgeving over gelijke behandeling wat betekent dat een werkgever geen onderscheid mag maken in de arbeidsvoorwaarden tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen (Ministerie van Algemene Zaken, 2019b).

Deze wetten gelden ook voor uitzendbureaus maar voor uitzendbureaus zijn ook nog afwijkende regels vastgelegd, welke terug te vinden zijn in de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs welke is opgesteld in 1998. De grootste discussie in uitzendwerk gaat vaak over het leiding en toezicht voor de uitzendkracht. Dit ligt bij de opdrachtgever hoewel die niet de juridisch werkgever is. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een veilige werkplek en moet toezien op het geven en naleven van de werkinstructies. Zodra de uitzendkracht echter ziek wordt, een bedrijfsongeval krijgt of ontevreden is moet het uitzendbureau hiervoor de verantwoordelijkheid nemen en zorgdragen voor het welzijn van de uitzendkracht. Op dat moment is de opdrachtgever niet meer verantwoordelijk voor de uitzendkracht.

Daarbij komt dat er een specifiek CAO is voor uitzendkrachten (ABU-NBBU) waarin nog enkele uitzonderlijke afspraken zijn vastgelegd. Een van deze afspraken is het veelbesproken contract met uitzendbeding. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht op elk moment ontbonden kan worden, ook tijdens arbeidsongeschiktheid. Je ziet hierin jurisprudentie ontstaan met het oog op het opzegverbod maar tot op heden wordt deze contractvorm nog gedoogd (De Rechtspraak, 2020).

Historie uitzendwerk

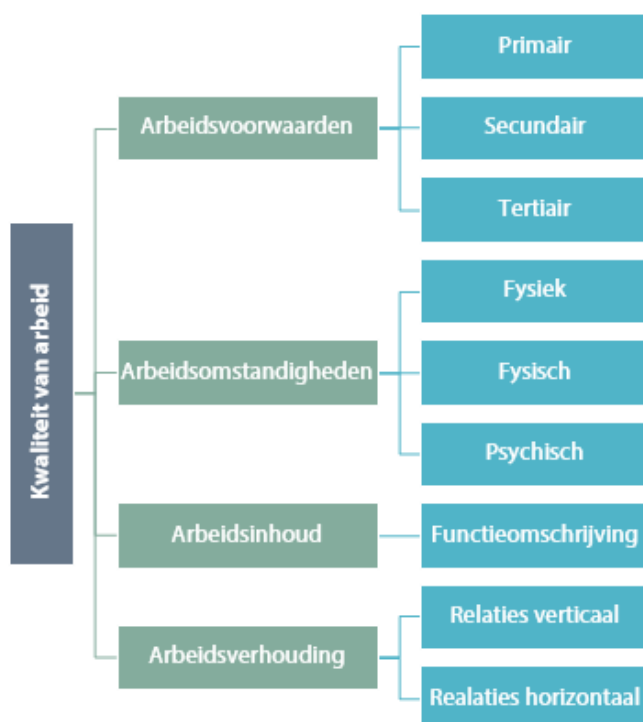
Uitzendwerk is rond de jaren zestig ontstaan en bestond voornamelijk uit dagloners. In de jaren erna heeft deze vorm van flexibele arbeid zich ontwikkeld tot een situatie waarin personeel structureel geplaatst werd. Door de opkomst van grote uitzendbureaus, zoals bijvoorbeeld Randstad in 1960, is er in 1961 een branchevereniging opgericht, die we nu kennen als de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Het eerste CAO voor (administratieve) uitzendkrachten werd in 1971 opgesteld en in 1987 werd de eerste algemene CAO voor uitzendkrachten bindend verklaard. In dat jaar werd ook de fundering gelegd voor het antidiscriminatiebeleid zoals wij dat nu kennen. In Figuur 5 is te zien welke ontwikkelingen de uitzendbranche heeft doorgemaakt sinds het ontstaan van flexibele arbeid.



Figuur 5. Tijdlijn ontwikkelingen uitzendbranche

Kwaliteit van arbeid

Van der Parre (1996) heeft de arbeidssituatie beschreven aan de hand van vier kenmerken: **arbeidsvoorwaarden**, **arbeidsomstandigheden**, **arbeidsinhoud** en **arbeidsverhoudingen**. Deze kenmerken definiëren de kwaliteit van arbeid, in Figuur 6 is deze beschrijving vertaald naar een schematische weergave.



Figuur 6. Schematische weergave kwaliteit van arbeid

2.1.1 Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden zijn te verdelen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Primaire arbeidsvoorwaarden laten zich goed uitdrukken in geld, zoals het salaris bijvoorbeeld. Secundaire arbeidsvoorwaarden dragen bij aan het (werk)comfort, dit is bijvoorbeeld een laptop van de zaak of een verlofregeling (van der Parre, 1996). Arbeidsvoorwaarden hebben als doel om vast te leggen onder welke voorwaarden de arbeid verricht moet worden. Dit omvat beloning in ruil voor prestatie, arbeidstijden en de arbeidsvorm. Eventuele scholingsafspraken vallen ook onder de arbeidsvoorwaarden (Van Ruysseveldt & Witte, 2004).

2.1.2 Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden worden uitgedrukt in fysieke, fysische en psychische aspecten van arbeid. Binnen deze aspecten wordt gekeken naar omgevingsfactoren, belasting en veiligheid (van der Parre, 1996). In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd waar een werkgever voor moet zorgen om een werknemer veilig en gezond te laten werken. Om dit te borgen moet er een arbobeleid opgesteld worden door de werkgever, overigens zijn werknemer en werkgever beide verantwoordelijk voor het naleven en optimaliseren van dit arbobeleid (Ministerie van Algemene Zaken, 2019a).

2.1.3 Arbeidsinhoud

Alle aspecten die de aard en het niveau van het werk omvatten en de manier waarop de taken worden verricht. Het soort taken, de mogelijkheden voor de medewerker om zichzelf verder te ontwikkelen en de mate van autonomie staan bij arbeidsinhoud centraal. De arbeidsinhoud wordt uitgeschreven in een functieomschrijving (van der Parre, 1996).

2.1.4 Arbeidsverhoudingen

Van der Parre (1996) bekijkt arbeidsverhoudingen vanuit meerdere dimensies; werksfeer, de mate van autonomie, de mate waarin de medewerker zelf verantwoordelijk is en de mate waarin aansturing en feedback wordt gegeven. Volgens De Cuyper & De Witte (2007) kenmerken arbeidsverhoudingen zich door verticale (werknemer-werkgever) en horizontale (sociale) relaties.

Kwaliteit van uitzendwerk

Belangrijke onderzoekers hebben in de loop der jaren onderzoek gedaan om aan te tonen welke effecten een flexibele arbeidsovereenkomst heeft op de werknemer. Om eventuele effecten van uitzendwerk op de werknemer in beeld te kunnen krijgen brengen moet Logistic Force eerst een duidelijk beeld kunnen vormen over de kwaliteit van de arbeid die de uitzendkrachten verrichten. De volgende paragrafen gaan in op de verschillen tussen kwaliteit van arbeid tussen vaste en flexibele werknemers. Het doel is om vast te stellen of kwaliteit van arbeid voor iedereen hetzelfde is.

2.1.5 Arbeidsvoorwaarden

Een flexibele arbeidsovereenkomst geeft meer onzekerheid omdat er geen duidelijkheid is over de duur van het werk (M. Virtanen, 2003). Volgens een onderzoek van Gaalen (2013) en Chkalova et al. (2017) bieden flexibele arbeidsovereenkomsten minder inkomenszekerheid dan vaste contracten.

Het hebben van minder inkomenszekerheid hangt samen met minder opleidingskansen, een lager inkomen en meer kans op werkloosheid (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002; Giesecke, 2003; Mertens, Gash, & McGinnity, 2007).

Uit onderzoek van Hooftman et al. (2020) blijkt dat de baanonzekerheid onder de groep uitzendkrachten en oproep-invalkrachten het grootst is. Dit zou een negatief effect op de vitaliteit hebben. Zelf jaren na dato kan het ervaren van baanonzekerheid nog van invloed zijn op het welzijn van een werknemer (Barrech et al., 2016).

2.1.6 Arbeidsomstandigheden

Met onderzoek toont P. Virtanen (2002) aan dat flexwerkers in het algemeen gezonder zijn, minder vaak ziek zijn en meer inzet tonen voor het werk dan bijvoorbeeld vaste werknemers.

M. Virtanen et al. (2005) hebben onderzoek gedaan naar de relatie tussen het hebben van een flexibele arbeidsovereenkomst en de relatie tot de fysieke en mentale gezondheid. Uit dit onderzoek blijkt dat het hebben van een flexibel contract, in de vorm van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, gerelateerd is aan slechtere fysieke en mentale gezondheid.

Een leuke tegenhanger van het onderzoek van M. Virtanen et al. (2005) zijn de onderzoeken van P. Virtanen (2002); van Engelland & Riphahn (2005) en Guest et al. (2010), die een eerdere theorie ondersteunen dat flexwerkers in het algemeen gezonder zijn, minder vaak ziek zijn en meer inzet tonen voor het werk dan bijvoorbeeld vaste werknemers.

In 2010 hebben P. Virtanen et al. onderzoek gedaan naar de relatie tussen het hebben van een flexibele arbeidsovereenkomst en de relatie tot de fysieke en mentale gezondheid. Zij komen net als M. Virtanen et al. (2005) tot de conclusie dat het hebben van een flexibel contract, in de vorm van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, gerelateerd is aan slechtere fysieke en mentale gezondheid. Ook Sanwald & Theurl (2014) komen tot dezelfde conclusie na het afronden van een soortgelijk onderzoek; een tijdelijke arbeidsovereenkomst is gerelateerd aan een slechtere fysieke en mentale gezondheid.

Met een onderzoek van Douwes et al. (2019) werd aangetoond dat flexkrachten in het algemeen vaker fysiek zwaar werk uitoefenen en dat flexkrachten ook vaker aan een minder gezonde werkomgeving blootgesteld worden. Denk aan blootstelling aan lawaai of gevaarlijk werk. Dit resulteert volgens Hooftman et al. (2020) in meer arbeidsongevallen dan bijvoorbeeld bij werknemers met een vaste aanstelling. Wat weer gerelateerd wordt aan het hebben van minder vitaliteit. Een ernstig bedrijfsongeval bij uitzendkrachten komt vaker voor doordat de persoonlijke beschermingsmiddelen bij uitzendkrachten vaker ontbreken in vergelijking met vaste medewerkers (Douwes et al., 2019).

2.1.7 Arbeidsinhoud

Smits (2017) heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de effecten van flexibele arbeid op het aspect arbeidsinhoud en uit de resultaten blijkt dat er door flexwerkers over het algemeen veel minder autonomie en sociale steun wordt ervaren op het werk in vergelijking met vaste medewerkers. Volgens Verbiest et al. (2017) lopen met name uitzendkrachten hier risico, omdat zij van zowel leidinggevers als van collega's weinig autonomie en weinig sociale steun ervaren.

Daarbij komt dat uitzendkrachten minder leer- en ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste medewerkers. Zowel de mogelijkheden tot het volgen van opleidingen vanuit het werk als het werkend leren en toepassen van competenties in het werk blijft vaker uit bij uitzendkrachten (Verbiest et al., 2017). Hierdoor hebben uitzendkrachten minder kans om in de toekomst een opstap te maken naar een betere baan (Smits, 2018).

Wat ook niet bijdraagt aan de ontwikkeling van uitzendkrachten is dat zij vaker werkzaam zijn in beroepen waar routinematige en handmatige taken relatief belangrijk zijn en waar weinig tot geen probleemoplossing vermogen gevraagd wordt. (Smits, 2018).

2.1.8 Arbeidsverhoudingen

Delsen (1997) stelt dat een flexwerker in het algemeen mogelijk meer inzet toont in de hoop een vaste aanstelling te krijgen. Dit staat los van betrokkenheid, want die zou volgens Delsen (1997) weer lager zijn omdat de flexkracht in het algemeen denkt dat hij of zij toch niet mag blijven.

Delsen (1997) heeft met wetenschappelijk onderzoek aangetoond dat een flexibele arbeidsovereenkomst gerelateerd is aan een lagere productiviteit.

Volgens De Witte et al. (2005) zou baanonzekerheid inbreuk maken op het psychologische contract tussen de werknemer en werkgever. De werknemer heeft namelijk de verwachting baanzekerheid te krijgen in ruil voor de geleverde inspanningen. Wanneer die baanzekerheid uitblijft heeft dit een negatief effect op de prestaties van de werknemer (De Witte et al., 2005).

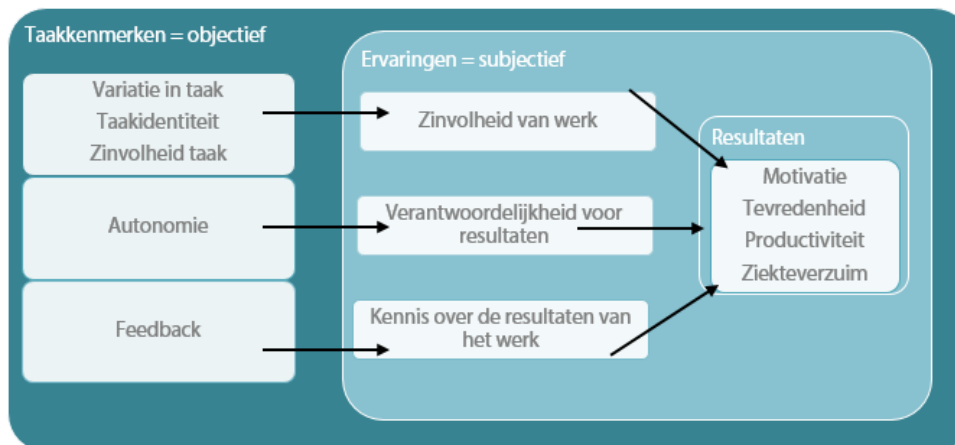
In 2006 sluit Benavides zich aan bij de theorie van Delsen (1997). Het onderzoek van Benavides (2006) was gericht op medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Theorieën kwaliteit van arbeid

Het thema kwaliteit van arbeid staat vaker centraal en diverse onderzoekers zijn aan de slag gegaan met het creëren van modellen en meetinstrumenten om de kwaliteit van arbeid meetbaar maken. Kwaliteit van arbeid of werkbeleving worden in een adem genoemd maar komen uiteindelijk op hetzelfde neer. Hoe ervaart de werknemer het uitvoeren van de arbeid. De volgende theorieën en modellen worden nu nog steeds gebruikt voor de ontwikkeling van nieuwe meetinstrumenten die de kwaliteit van arbeid inzichtelijk maken. Omdat dit onderzoek ingaat op de kwaliteit van arbeid van de uitzendkrachten van Logistic Force bieden de resultaten van dit onderzoek aanvullende inzichten binnen het bestaande onderzoeksthema.

2.1.9 1975 Hackman & Oldman - Job Characteristics Model

In 1971 beschreven Hackman & Lawler kenmerken van werk die van invloed zijn op de werktevredenheid. Later is deze theorie verder ontwikkeld door Hackman & Oldman (1975) tot het model met vijf taakkenmerken (objectief) die van invloed zijn op drie ervaringen vanuit het werknemersperspectief (subjectief). In Figuur 7 is te zien hoe de theorie is opgebouwd. Deze theorie omvat heel mooi alle aspecten die de aard en het niveau van het werk omvatten en de manier waarop de taken worden verricht, ofwel de aspecten die te vertalen zijn naar arbeidsinhoud als je kijkt naar kwaliteit van arbeid.



Figuur 7. Hackman & Oldman Job Characteristics Model

2.1.10 1979 Karasek - Demand Control model

Het model van Karasek (1979) evalueert factoren voor stress en stress in een werksituatie. Daarnaast evalueert het model wat de impact is van sociale steun op werksituatie. Het model heeft twee belangrijke aspecten, taakeisen (demand) en sturingsmogelijkheden (control). Onder taakeisen vallen de aspecten die je onder de kenmerken arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud ziet (*bijvoorbeeld: werktempo, tijdsdruk of mogelijkheden*). Onder sturingsmogelijkheden vallen de aspecten die je onder het kenmerk arbeidsverhoudingen tegenkomt (*bijvoorbeeld: autonomie en inzetten eigen vaardigheden*).

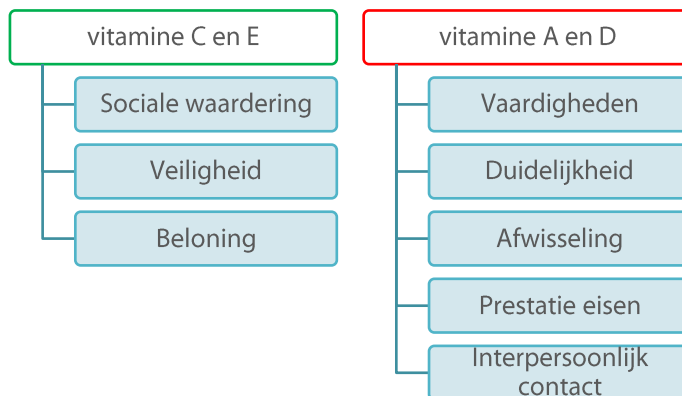
In het kort zegt het model dat hoge taakeisen en lage sturingsmogelijkheden een stressfactor kunnen zijn. Andersom is het zo dat lage taakeisen en hoge sturingsmogelijkheden ervoor kunnen zorgen dat de medewerker snel verveld raakt. Wanneer zowel de taakeisen als de sturingsmogelijkheden laag zijn kan een medewerker passief raken. Tot slot zouden hoge taakeisen en hoge sturingsmogelijkheden resulteren in uitdagend werk waar ruimte is voor groei. Geen van de factoren is per definitie slecht, het draait om balans in de combinatie. In Figuur 8 wordt de werking schematisch weergegeven.



Figuur 8. Karasek Control Demand model

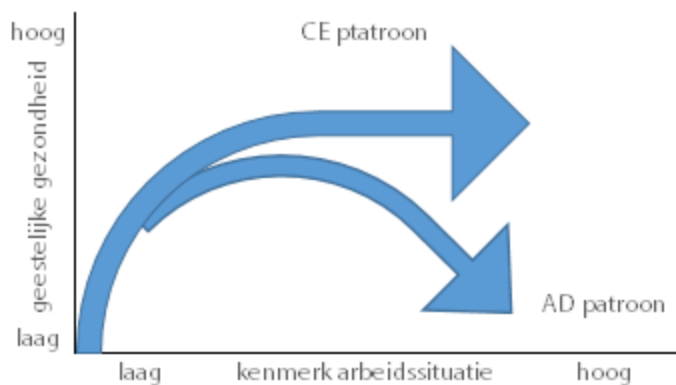
2.1.11 1987 Warr – Vitaminemodel

Warr heeft een leuke vergelijking gemaakt tussen de effecten van vitamines op het lichaam en de effecten van arbeid op de geest. Vitamines zijn nodig voor een gezond lichaam., zo zou volgens deze theorie ook noodzaak zijn aan bepaalde arbeidskenmerken voor een gezonde geest. Warr maakt met name het vergelijk door negen arbeidskenmerken te vertalen naar vitamines, zo ontstond het Vitaminemodel (Drenth, 1998). Sommige vitamines zijn niet schadelijk (vitamine C en E) voor je als je er te veel van neemt en andere kunnen de gezondheid schade (vitamine A en D), zo is het ook met arbeidskenmerken. De gedachten hierachter is dat bijvoorbeeld autonomie erg fijn is, te veel autonomie kan vragen om veel te complexe besluitvorming wat resulteert in stress (Drenth, 1998) (Zie Figuur 9).



Figuur 9. Vitamines

Figuur 10 geeft een schematische weergave van de werking van het vitaminemodel. Bij het CE patroon kan er geen sprake zijn van een 'overdosis', het effect neemt alleen niet meer toe op een bepaald moment. Bij het AD patroon kan een 'overdosis' leiden tot een verminderde gezondheid.



Figuur 10. Werking vitaminemodel Warr

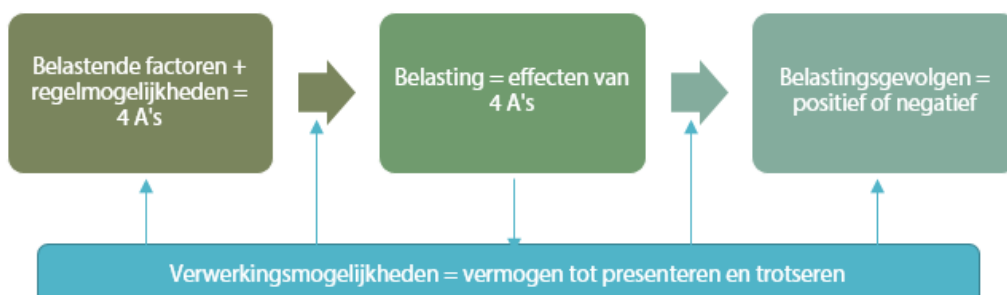
Het leuke van deze theorie is dat deze allesomvattend is wanneer je deze naast de kenmerken van kwaliteit van arbeid legt. Wanneer je bijvoorbeeld kijkt naar beloning dan hoort dat bij arbeidsvoorwaarden, wanneer je kijkt naar veiligheid dan hoort dat bij arbeidsomstandigheden, terwijl sociale waardering weer past bij arbeidsverhoudingen. Wat direct opvalt is dat een groot deel van de arbeidsverhouding en arbeidsinhoud aan de AD zijde van het model zit, wat betekent dat hier eerder een negatief effect ontstaat bij te veel of juist te weinig ervan.

2.1.12 1990 van Dijk – Model belastbaarheid

In het werk ontstaan vaak problemen wanneer een werknemer meer belasting ervaart dan zijn of haar belastbaarheid is (van Dijk et al., 1990) Met het model 'Belastbaarheid' hebben van Dijk et al. (1990) de effecten van overbelasting kernachtig weergegeven. Het model bestaat uit vijf concepten en vinden hun oorsprong in de theorie over kwaliteit van arbeid (Mok, 2015);

1. Belastende factoren (risico's) > arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden
2. Regelmogelijkheden > mate van invloed op HOE, WAT en WANNEER van werk
3. Verwerkingsvermogen > hoe gaat de werknemer om met de arbeidsbelasting
4. Belasting verschijnselen > waarneembare effecten van de arbeidsbelasting op de werknemer
5. Belasting gevolgen > positief of negatief effect met permanent karakter

Het model wordt ingezet om vanuit de belasting gevolgen terug te gaan naar de belastende factoren en hierbij wordt steeds gekeken naar de verwerkingsmogelijkheden (Zie Figuur 11) Doordat dit model zijn oorsprong vindt in de 4 A's is deze heel goed toe te passen op alle kenmerken van kwaliteit van arbeid.



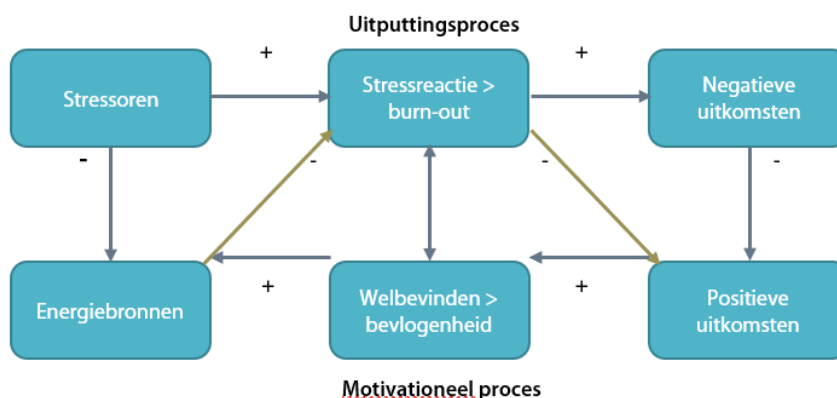
Figuur 11. Model belastbaarheid

2.1.13 2004 Schaufeli & Bakker – JD-R model

Het JD-R model ofwel het Job Demands-Resources model is een model dat in 2001 werd gepubliceerd door Demerouti en collega's (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011). Het model diende als doel inzicht te geven in oorzaken en gevolgen van een burn-out. Later, in 2004, hebben Schaufeli & Bakker bevlogenheid opgenomen in het model. Het model kon nu inzicht geven in oorzaken en gevolgen van twee uiterste.

In het kort beschrijft het model twee processen. Het eerste proces heeft met de te leveren inspanning te maken voor het werk, te veel inspanning hoeft niet direct een probleem te zijn. Pas als er lichamelijke of fysieke klachten optreden is de geleverde inspanning te veel geweest. Het tweede proces heeft te maken met het herstel van werk, wanneer er geen of onvoldoende hulpbronnen zijn om te herstellen blijft de werknemer continue 'paraat'. Dit kan leiden tot lichamelijke en geestelijke uitputting.

Figuur 12 laat zien welke factoren positief of negatief van invloed kunnen zijn op de algehele werkbeleving. Te weinig energiebronnen kunnen een stressreactie veroorzaken. Een stressreactie is van invloed op positieve uitkomsten, zoals presteren. Dit zijn factoren die direct van invloed zijn. Daarnaast laat het model ook goed de wisselwerking zien tussen bijvoorbeeld stressoren en energiebronnen en de invloed hiervan.



Figuur 12. JD-R model

2.1.14 Waarnemingen modellen

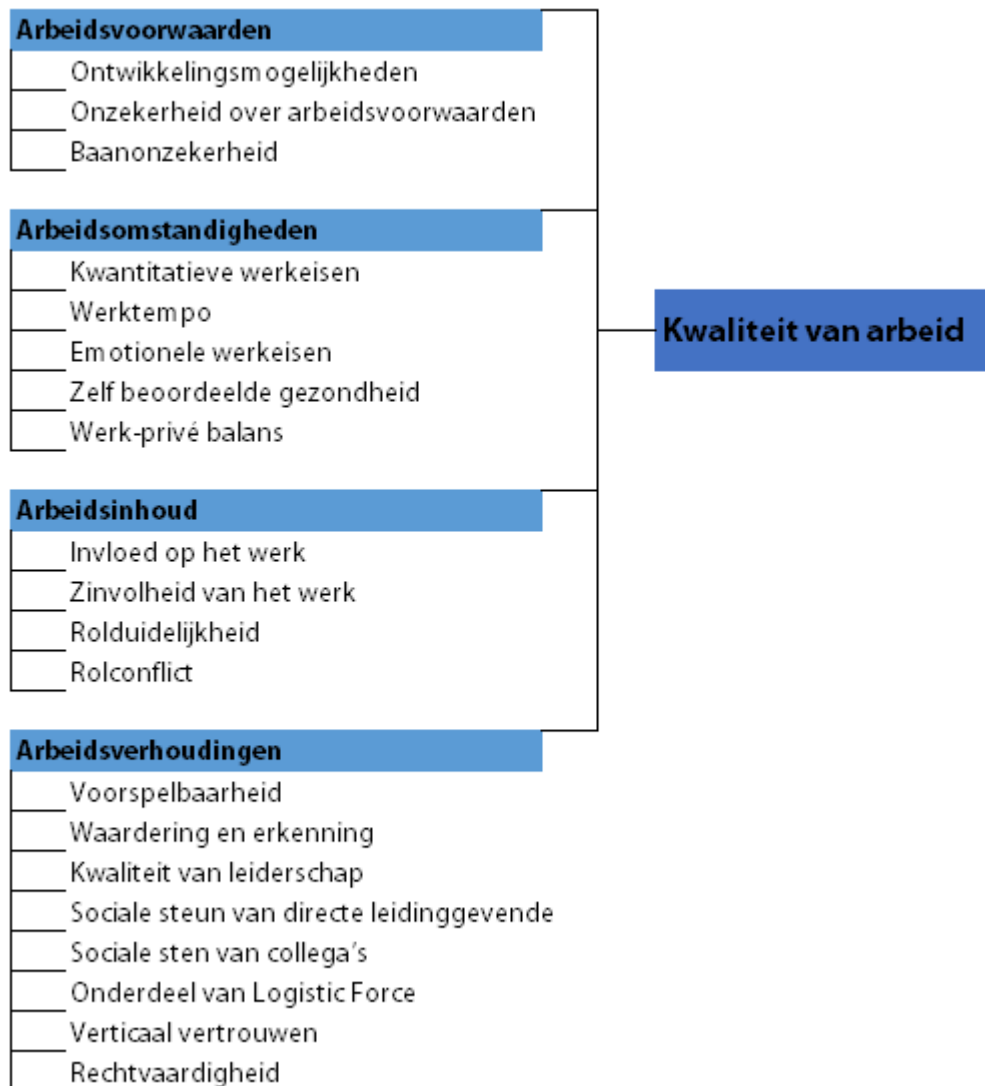
Hackman & Oldman (1975) heeft alle taakkenmerken geclassificeerd in 3 groepjes die objectief waar te nemen zijn terwijl Karasek (1979) en Warr (Drenth, 1987) deze zelfde taakkenmerken als subjectief zien. Het verschil tussen de modellen ligt in het stukje sociale waardering dat meegenomen is als indicator voor stress. Dat maakt de modellen van Karasek (1979) en Warr (Drenth, 1987) al een stukje complexer omdat sociale waardering subjectief is.

Van Dijk (1990) en Schaufeli & Bakker (2004) kijken beide naar de wisselwerking tussen de mate van belasting en de mate waarin hier mee omgegaan kan worden. De modellen zijn vrij complex in vergelijking met de eerdere modellen die genoemd zijn. Voor een snelle inventarisatie van psychosociale risico's zijn de modellen van Hackman & Oldman (1975), Karasek (1979) en Warr (Drenth, 1987) beter toe te passen.

Voor een diepere analyse van de stress en stressfactoren zijn de modellen van Van Dijk (1990) en Schaufeli (2004) meer geschikt, met name omdat deze modellen de vier kenmerken van kwaliteit van arbeid als basis hebben. Tenslotte is het zo dat de kwaliteit van arbeid goed is als deze vier kenmerken ook goed zijn.

Het model van Schaufeli & Bakker (2004) is niet alleen geschikt als tool om inzicht te geven in oorzaken en gevolgen van een burn-out. Deze tool kan ook een hulpmiddel zijn voor het achterhalen van de herstelbehoefte van medewerkers.

3 Conceptueel model



4 Methodische verantwoording

Het onderzoek is gestart met een literatuuronderzoek waarbij het doel was zoveel mogelijk informatie uit onderzoeken te verzamelen over de ervaringen ten aanzien van uitzendwerk. Naar aanleiding van dit traject is de keuze gemaakt voor een onderzoeksmethode. De volledige methodische verantwoording wordt beschreven in dit hoofdstuk.

Type onderzoek

Dit onderzoek betreft een eenmalig kwantitatief onderzoek in de vorm van een enquête met als doel in beeld te brengen wat de uitzendkrachten van Logistic Force vinden van de diverse kenmerken van kwaliteit van arbeid. De onderzoeksvraag is een frequentieonderzoeksvraag en in dit kader is een enquête een goede methode om de onderzoeksvraag te beantwoorden (Boeije, 2016).

Logistic Force heeft door het land 19 uitzendvestigingen met ongeveer 1600 uitzendkrachten in dienst. Bijna 51% van de uitzendkrachten heeft een Nederlandse achtergrond en het overige deel heeft een niet Nederlandse achtergrond. Om te voorkomen dat verschillen in cultuur, opvattingen over arbeid of kennis van de Nederlandse taal van invloed zijn op de resultaten is ervoor gekozen om dit onderzoek op basis van een clustersteekproef uit te zetten onder de uitzendkrachten met een Nederlandse achtergrond. Volgens Velde et al. (2004) worden enquêtes vaak gebruikt wanneer de onderzoekspopulatie, of respondenten, algemene overeenkomsten met elkaar vertonen. In dit geval is de overeenkomst dat alle uitzendkrachten die zijn geselecteerd voor de enquête, een Nederlandse achtergrond hebben en werkzaam zijn als uitzendkracht bij Logistic Force.

Doordat de onderzoekspopulatie verspreid werkzaam is bij 19 vestigingen door het land is het houden van interviews praktisch gezien niet werkbaar. Daarnaast speelt ook de huidige maatschappelijke problematiek een rol, het is niet noodzakelijk om voor dit onderzoek te reizen en daarom is de overweging gemaakt om onnodig reizen en de hieruit volgende wisselende contacten te vermijden. Er is dan ook gekozen voor verspreiding van de enquête met een gemakssteekproef, hiervoor is een berekening gemaakt van het minimaal aantal respondenten dat nodig is voor een zo hoog mogelijke betrouwbaarheid. Op basis van de steekproefcalculator is het minimaal gewenste aantal respondenten 261 zijn (*Steekproefcalculator | Alles over Marktonderzoek*, 2018).

Populatie 807

Foutmarge 5%

Betrouwbaarheidsniveau 95%

Mate van spreiding 50%

Gewenste steekproef **261**

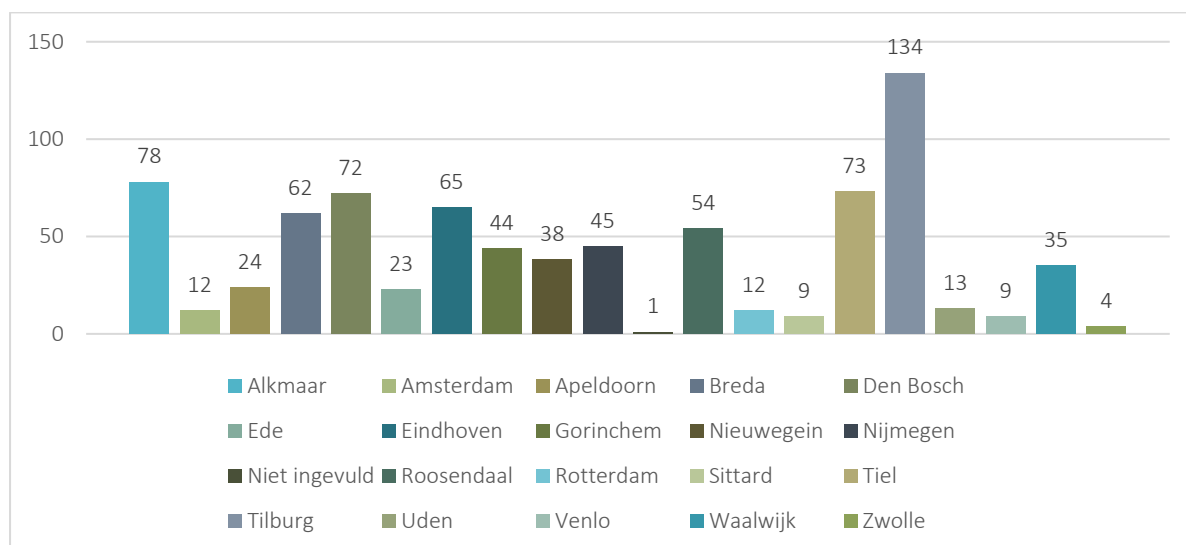
4.1.1 Beschrijving onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie omvat **807** uitzendkrachten met een Nederlandse achtergrond.

- 19 vestigingen
- 47 vrouwen
- 760 mannen
- 415 Uitzendcontract met uitzendbeding
- 223 Uitzendcontract zonder uitzendbeding
- 136 Fase 3 contract (bepaalde tijd)
- 33 Onbepaalde tijd contract
- Leeftijd 16-75 jaar

4.1.2 Spreiding onderzoekspopulatie vestigingen

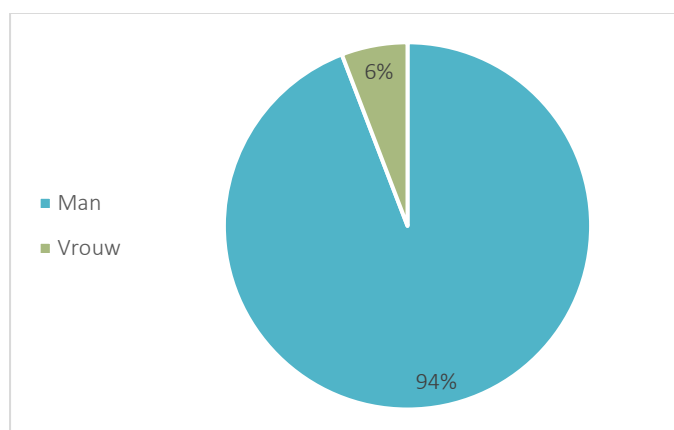
De onderzoekspopulatie is werkzaam door heel Nederland, Figuur 13 laat de verdeling per vestiging zien.



Figuur 13. Verdeling onderzoekspopulatie per vestiging

4.1.3 Geslacht onderzoekspopulatie

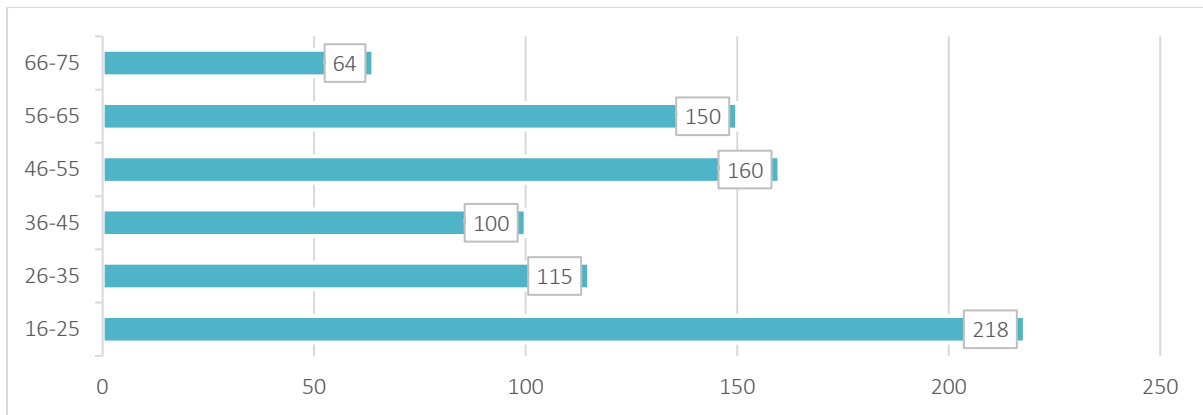
Ongeveer 94% van de onderzoekspopulatie is man en 6% is vrouw (Zie Figuur 14), in vergelijking met de totale groep werkzame uitzendkrachten is dit een representatief percentage. De man-vrouw verhouding binnen Logistic Force ligt op 94% vs. 6%. Kijkend naar alle werkzame uitzendkrachten in Nederland ligt de verhouding man-vrouw op 60% vs. 40%. Verder toegespitst op de branche transport en logistiek zie je dat in de sector transport de man-vrouw verhouding 92% vs. 8% is en in de logistiek is de man-vrouw verhouding 71% vs. 29% (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020a). Bij Logistic Force zijn dus boven gemiddeld meer mannen werkzaam dan vrouwen.



Figuur 14. Verdeling onderzoekspopulatie geslacht

4.1.4 Leeftijd onderzoekspopulatie

De leeftijdsgroep is erg breed, tussen de 16 en 75 jaar oud, en de gemiddelde leeftijd is 41,6 jaar. Bij Logistic Force is ruim 26% van de uitzendkrachten niet ouder dan 25 jaar. Dit ligt redelijk in lijn met het Nederlands gemiddelde, maar is weer ver boven gemiddeld voor de sector transport en logistiek (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020a). Een andere opvallende uitschieter is de groep 55+, het valt meteen op dat Logistic Force in vergelijking met het de rest van Nederland ruim boven het gemiddelde zit met uitzendkrachten in de leeftijdscategorie 55+. Bij Logistic Force zijn de meeste 55+ krachten werkzaam in de transport en niet zozeer de logistiek. Ruim 10 jaar geleden is Logistic Force in eerste instantie als uitzender in het transport begonnen en de meeste 55+ krachten stammen nog uit die goede oude tijd en rijden nog graag een ritje. Figuur 15 laat de verdeling in leeftijd zien.



Figuur 15. Leeftijdsgroepen onderzoekspopulatie

4.1.5 Functie onderzoekspopulatie

Van de 807 uitzendkrachten in de onderzoekspopulatie zijn er 449 uitzendkrachten werkzaam als chauffeur of een vergelijkbare functie met die van chauffeur, denk aan rijder of rangeerder. 173 uitzendkrachten werken in de logistiek, dit kan bijvoorbeeld als order picker zijn, EPT-drive of heftruckchauffeur. Tot slot werken 185 uitzendkrachten in overige beroepen zoals schoonmaak, customer service of montage.

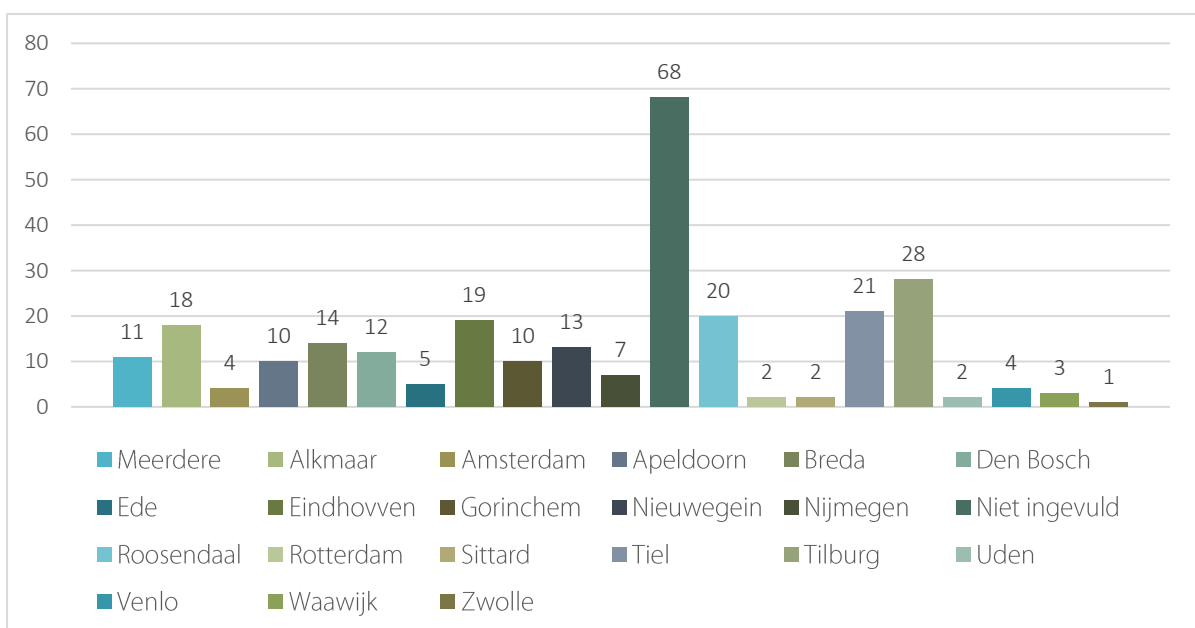
4.1.6 Beschrijving respondenten

Er hebben **274** uitzendkrachten gereageerd op de uitnodiging om mee te werken aan het onderzoek 'Kwaliteit van uitzendwerk'. In de volgende sub paragrafen worden de respondenten omschreven aan de hand van data.

- 19 vestigingen
- 15 vrouwen
- 252 mannen
- 7 respondenten wilde het geslacht niet kenbaar maken
- Leeftijd 18-73 jaar

4.1.7 Spreiding respondenten vestigingen

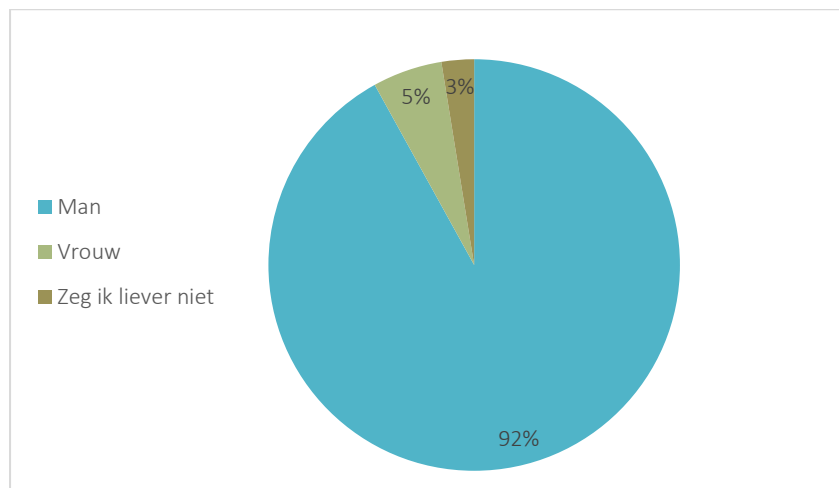
De respondenten zijn werkzaam door heel Nederland, Figuur 16 laat de verdeling van de respondenten per vestiging zien.



Figuur 16. Verdeling respondenten per vestiging

4.1.8 Geslacht respondenten

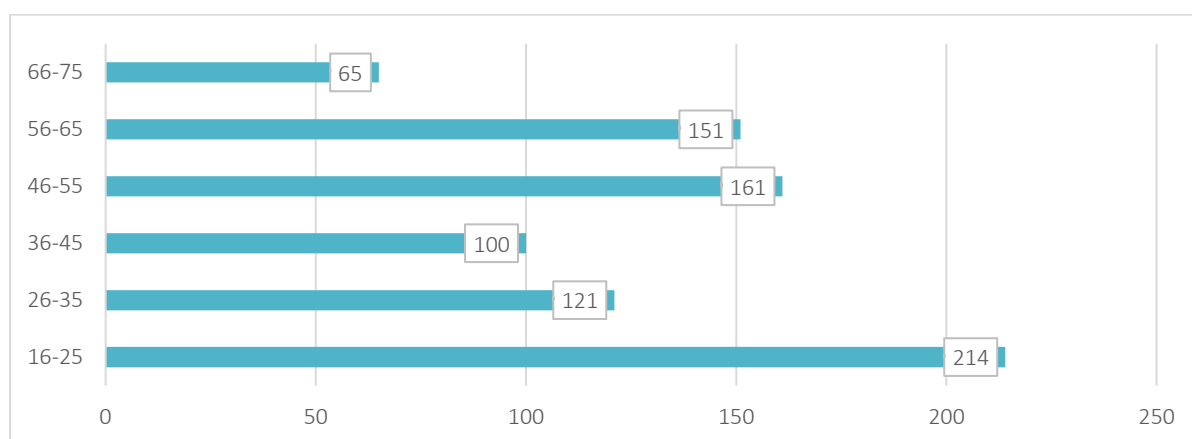
Ongeveer 92% van de respondenten is man en 5,5% is vrouw, ruim 2% wilde het geslacht niet kenbaar maken, in vergelijking met de onderzoekspopulatie en de totale groep werkzame uitzendkrachten ligt dit redelijk dicht bij elkaar. De man-vrouw verhouding binnen Logistic Force ligt op 94% vs. 6%. Zie Figuur 17 voor de verhoudingen in geslacht onder de respondenten.



Figuur 17. Verdeling respondenten geslacht

4.1.9 Leeftijd respondenten

De leeftijdsgroep is erg breed, tussen de 16 en 75 jaar oud, en de gemiddelde leeftijd is 41,6 jaar. Bij Logistic Force is ruim 26% van de uitzendkrachten niet ouder dan 25 jaar. Dit ligt redelijk in lijn met het Nederlands gemiddelde, maar is weer ver boven gemiddeld voor de sector transport en logistiek (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020a). Een andere opvallende uitschieter is de groep 55+, het valt meteen op dat Logistic Force in vergelijking met het de rest van Nederland ruim boven het gemiddelde zit met uitzendkrachten in de leeftijdscategorie 55+. Bij Logistic Force zijn de meeste 55+ krachten werkzaam in het transport. Ruim 10 jaar geleden is Logistic Force in eerste instantie als uitzender in het transport begonnen en de meeste 55+ krachten stammen nog uit die tijd. Figuur 18 laat de verdeling in leeftijd zien.



Figuur 18. Leeftijdsgroepen onderzoekspopulatie

4.1.10 Functie respondenten

Van de 807 uitzendkrachten in de onderzoekspopulatie zijn er 495 uitzendkrachten werkzaam als chauffeur of een vergelijkbare functie met die van chauffeur, denk aan bijrijder of rangeerder. 194 uitzendkrachten werken in de logistiek, dit kan bijvoorbeeld als order picker zijn, EPT-drive of heftruckchauffeur. Tot slot werken 123 uitzendkrachten in overige beroepen zoals schoonmaak, customer service of montage.

Meetinstrumenten

Voordat de enquête daadwerkelijk is uitgezet is er bureauonderzoek gedaan en is er data verzameld uit eerdere onderzoeken over flexibele arbeid, kwaliteit van arbeid en arbeidsbelasting. Met deze kennis is een beeld gevormd wat de invloed van arbeid kan zijn op de mens. Vanuit deze verkenning is het thema kwaliteit van arbeid gekozen, dat later de titel kwaliteit van uitzendwerk krijgt.

Er zijn binnen het thema kwaliteit van arbeid diverse relevante vragenlijsten bestudeerd, waaronder de Groninger Werkbeleving Screeningslijst (GWS), de Vragenlijst Beoordeling en Beleving van Arbeid (VBBA), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) alvorens de keuze is gevallen op de COPSOQ als basis voor de vragenlijst voor dit onderzoek.

De COPSOQ is in Denemarken ontwikkeld om psychosociale risico's op het werk in kaart te brengen. Deze vragenlijst biedt de mogelijkheid om de vragenlijst verkort aan te bieden. De vragen gecodeerd met 'short' zijn verplicht, ofwel kernvragen, maar kunnen niet zonder aanvullende vragen ingezet worden. Er moet aanvullend gekozen worden uit de vragen met de codering 'middle' en 'long'. De voorwaarden hiervoor staan duidelijk omschreven in de handleiding. Omdat de handleiding hierin goed faciliteert is het eenvoudig de vragen te extraheren voor een verkorte variant zonder afbreuk te doen aan de betrouwbaarheid of validiteit (Llorens et al., 2019).

Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat de verschillende schalen, daarin is ook meegenomen de gelaagdheid in de vragen, uit de vragenlijst een Cronbach's Alpha hebben tussen 0,67 tot 0,93. De conclusie van de onderzoekers is dat de betrouwbaarheid als acceptabel tot goed gekwalificeerd mag worden (Burr et al., 2019; Kristensen et al., 2005; Sahan et al., 2018).

4.1.11 Samenstelling vragenlijst

Als voorbereiding op het selecteren van de vragen is kwaliteit van arbeid schematisch weergegeven. Per kenmerk zijn er schalen uit de COPSOQ geselecteerd om alle kenmerken van kwaliteit van arbeid te kunnen bevragen. Aansluitend is de volgorde van de vragen bepaald.

Er zijn in totaal 65 vragen geselecteerd van de totale 144 (Zie Bijlage 2). De 32 kernvragen zijn (verplicht) uit de COPSOQ verwerkt in de vragenlijst voor dit onderzoek. Vervolgens zijn er zoveel als mogelijk aanvullende vragen geselecteerd; 18 vragen uit de middellange en 15 vragen uit de lange categorie. Op deze wijze is er voldaan aan de voorwaarden die de COPSOQ stelt aan een zo betrouwbaar mogelijke vragenlijst. Voor de volledigheid is de vragenlijst uit de COPSOQ als bijlage toegevoegd (Zie Bijlage 1).

Het risico bestaat door de vragenlijst uit te breiden dat de respons verlaagd, de veronderstelling is dat wanneer de volledige vragenlijst verzonden zou zijn (144 vragen), dat de respondenten zouden afhaken op omvang en er minder respons zou zijn. Omdat de doelgroep uitzendkrachten in de logistiek en transport zijn en dus veelal fysiek aan het werk zijn is de keuze gemaakt een zo beknopt mogelijke vragenlijst samen te stellen die na werktijd niet te veel tijd vraagt om zo de kans op respons te vergroten.

4.1.12 Verantwoording aanpassingen vragenlijst

Tijdens het samenstellen van de vragenlijst is vastgesteld dat sommige bewoording of vraagstelling niet helemaal passend is voor het uitzendwezen. Binnen het uitzenden ligt het juridisch werkgeverschap bij de uitzendorganisatie, in dit geval Logistic Force, en het leiding en toezicht is de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. In sommige situaties is het noodzakelijk hier onderscheid in te maken. Elke vraag is afzonderlijk beoordeeld én enkel bij vragen waar onderscheid noodzakelijk werd geacht is de vraag aangepast. In Bijlage 5 staat de volledige verantwoording inclusief aanpassingen uitgewerkt.

De COPSOQ is in 25 verschillende talen beschikbaar. De laatste versie, COPSOQ III, is tot nu toe in 7 talen uitgebracht waaronder Engels. Deze meest recente versie is gekozen en uit deze versie zijn de vragen geselecteerd. Omdat de onderzoekspopulatie Nederlands als moedertaal heeft zijn de geselecteerde vragen vertaald naar het Nederlands. De vertaling vanuit het Engels kan mogelijk van invloed zijn op de validiteit omdat vertalingen onderhevig zijn aan interpretaties. Om de kans te verkleinen dat hierin misvattingen ontstaan is de vertaalde vragenlijst gescand door een docent Engels. De vertaling is voldoende accuraat bevonden en de verwachting is dat de vertaling weinig tot geen afbreuk doet aan de validiteit.

4.1.13 Communicatie met de uitzendkrachten

De uitzendkrachten zijn vooraf niet gevraagd of ze wilde deelnemen aan het onderzoek, de enquête is direct verzonden onder de geselecteerde onderzoekspopulatie. Dit is met een mail gegaan waarin een link stond naar de betreffende vragenlijst (Zie Bijlage 3). Na een week hebben de uitzendkrachten een herinnering ontvangen per mail (Zie Bijlage 4). In beider gevallen hadden de uitzendkrachten de gelegenheid om mij te mailen of te bellen met eventuele vragen.

Analyses

Er is dus een enquête opgesteld en deze is ingedeeld in vijf vragenblokken. De enquête omvat 69 vragen waarvan er 65 zijn verdeeld over 20 schalen uit de COPSOQ en 4 aanvullende vragen die informatie over de respondenten geven. De 20 schalen zijn weer toe te spitsen op de vier kenmerken van kwaliteit van arbeid. De respondenten kunnen aangeven in welke mate de stelling van toepassing is op de eigen situatie. De antwoordopties zijn integraal overgenomen uit de COPSOQ (Llorens et al., 2019).

De scores vanuit de COPSOQ beginnen bij 0 en gaan in stappen van 25 naar 100; 0/25/50/75/100. Deze scores zijn vertaald naar een vijfpunts-Likertschaal; 1/2/3/4/5, dit draagt bij aan beter leesbare en begrijpelijke uitkomsten van de analyses.

Er zijn twee schalen die een 'reversed question' bevatten, wat betekent dat de vraag nu vanuit een positief oogpunt wordt gesteld waardoor de score van deze antwoorden andersom gemeten wordt. Met het analyseren van de data zijn deze scores omgepoold zodat de scores hetzelfde gemeten worden (Baarda & van Vianen, 2015).

De enquête is voorafgaand getest door drie testpersonen welke geen respondenten zijn. Deze testpersonen hebben de vraagstelling beoordeeld; is deze helder en begrijpelijk, de tijd is gemeten zodat de indicatietijd juist gecommuniceerd kan worden en er is gevraagd aan de testpersonen of er nog verbeterpunten zijn voor de enquête. Aan de hand van deze feedback zijn er vragen uit bepaalde schalen verwijderd en juist andere schalen toegevoegd. De gemiddelde tijd voor het invullen van de enquête was ongeveer 5 minuten waardoor de aanname gedaan is dat dit voor de doelgroep een acceptabele duur is om zo aan voldoende respons te komen.

De antwoorden van de respondenten zijn in Excel verwerkt door de enquête tool, Google Forms. De antwoorden zijn gecodeerd naar de scores zoals beschreven in de handleiding van de COPSOQ (Llorens et al., 2019). En later naar een vijfpuntschaal-Likert. Na het coderen en controleren van de data zijn er beschrijvende analyses gemaakt. Enerzijds is er beschrijvende statistiek in Excel gemaakt en anderzijds zijn er frequentietabellen met percentages in Excel gemaakt. Aansluitend zijn er totaalscores per onderdeel gemaakt om inzichtelijk te maken of de individuele scores per vraag veel afwijken van de gemiddelde totaalscore van een bepaald onderdeel. Van deze gemiddelde totaalscores zijn spreidingsdiagrammen gemaakt om snel te zien wat de waardering is voor een bepaald onderdeel. Dit helpt samen met de individuele resultaten een goed onderbouwde conclusie te vormen (Baarda & van Vianen, 2015).

Op basis van de resultaten is de conclusie geschreven en het advies richting de organisatie uitgebracht.

5 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per schaal getoond, er zijn 20 schalen welke de vier kenmerken van kwaliteit van arbeid behandelen. De individuele scores van de vragen per schaal zijn in de bijlagen ondergebracht, dit zijn 65 vragen. De 4 open vragen worden niet behandeld in dit hoofdstuk, deze vragen beschrijven de respondenten en deze informatie is al opgenomen in de methodische verantwoording onder beschrijving respondenten.

Algemeen werktevredenheid

De enquête is geopend met 5 stellingen over werktevredenheid in het algemeen.

Scores: Zeer tevreden = 5/Tevreden = 4/Noch tevreden/ noch ontevreden = 3/Ontevreden = 2/Zeer ontevreden = 1.

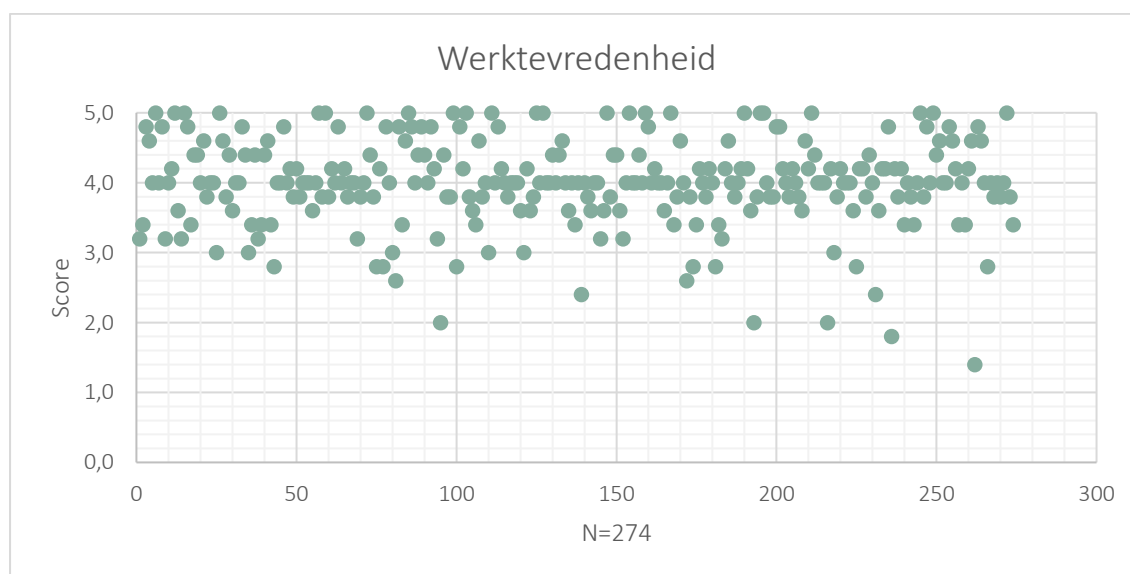
1. Hoe blij ben je met jouw werkvooruitzichten?
2. Hoe blij ben je met de fysieke werkomstandigheden?
3. Hoe blij ben je met de manier waarop jouw capaciteiten worden gebruikt?
4. Hoe blij ben je met jouw werk als geheel, alles in overweging genomen?
5. Hoe blij ben je met jouw salaris?

De schaal werktevredenheid wordt gewaardeerd met een score van een **4** gemiddeld (Zie Tabel 1). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien tevreden zijn met het werk in het algemeen.

Werktevredenheid	GEM
Gemiddelde	4,00
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,64
Bereik	3,6
Minimum	1,4
Maximum	5
N	274

Tabel 1. Beschrijvende statistiek schaal werktevredenheid

In Figuur 19 wordt de spreiding van het gemiddelde van de scores weergegeven voor dit onderdeel.



Figuur 19 Spreiding scores schaal werktevredenheid

Iets meer dan **1%** van de respondenten is zeer ontevreden over het werk in het algemeen bij Logistic Force.
 Iets meer dan **4%** van de respondenten is ontevreden over het werk in het algemeen bij Logistic Force.
 Bijna **12%** van de respondenten is noch tevreden/noch ontevreden over het werk in het algemeen bij Logistic Force.

Een meerderheid van iets meer dan **58%** van de respondenten is tevreden over het werk in het algemeen bij Logistic Force.

Iets meer dan **24%** van de respondenten is zeer tevreden over het werk in het algemeen bij Logistic Force.

Zie Tabel 2 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 6 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	ALGJS_GEM	GEM%
1	4	1,39%
2	12	4,31%
3	32	11,82%
4	159	58,10%
5	67	24,38%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 2. Verdeling scores ALGJS

Arbeidsvoorwaarden

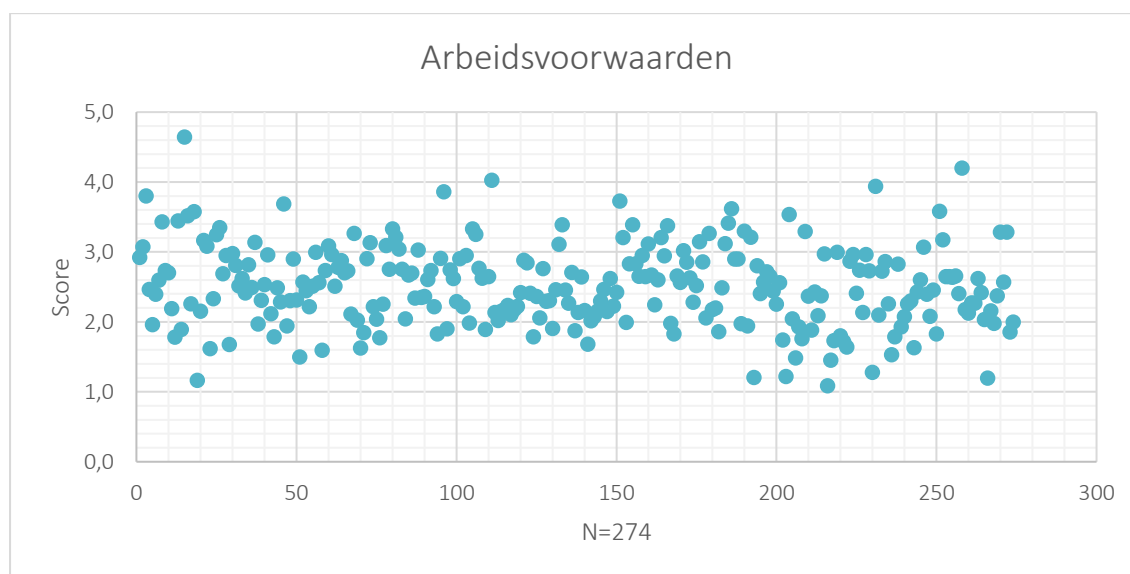
De sectie arbeidsvoorwaarden omvat 3 schalen met een totaal van 11 vragen. Deze sectie bestaat uit de schalen ontwikkelingsmogelijkheden, onzekerheid over arbeidsvoorwaarden en baanonzekerheid. De paragraaf begint met de gemiddelde score voor het onderdeel arbeidsvoorwaarden en de sub paragrafen beschrijven de gemiddelde scores per schaal.

Het kenmerk arbeidsvoorwaarden wordt gewaardeerd met een score van een **2,52** gemiddeld (Zie Tabel 3). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien enigszins tot in geringe mate zorgen hebben over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Arbeidsvoorwaarden	GEM
Gemiddelde	2,52
Mediaan	2
Modus	3
Standaarddeviatie	0,58
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
Aantal	274

Tabel 3. Beschrijvende statistiek arbeidsvoorwaarden

In Figuur 20 wordt de spreiding van het gemiddelde van de scores weergegeven voor dit onderdeel.



Figuur 20. Spreiding scores schaal arbeidsvoorwaarden

Iets meer dan **31%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Iets meer dan **17%** van de respondenten ervaart in geringe mate zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

26% van de respondenten ervaart enigszins zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Bijna **18%** van de respondenten ervaart in grote mate zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Net geen **8%** van de respondenten ervaart in grote mate zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Zie Tabel 4 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 7 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVW_GEM	%
1	86	31,32%
2	48	17,36%
3	71	26,06%
4	48	17,68%
5	21	7,58%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 4. Verdeling scores AVW

5.1.1 Ontwikkelingsmogelijkheden

De schaal ontwikkelingsmogelijkheden bevat 3 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Heb je de mogelijkheid om door jouw werk nieuwe dingen te leren?
2. Kun je jouw vaardigheden of expertise in jouw werk gebruiken?
3. Biedt jouw werk je de mogelijkheid om jouw vaardigheden te ontwikkelen?

De schaal ontwikkelingsmogelijkheden wordt gewaardeerd met een score van een **3,40** gemiddeld (Zie Tabel 5). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien enigszins tot in grote mate ontwikkelkansen zien bij Logistic Force.

Ontwikkelingsmogelijkheden	GEM
Gemiddelde	3,40
Mediaan	3,33
Modus	3,33
Standaarddeviatie	0,86
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 5. Beschrijvende statistiek schaal ontwikkelingsmogelijkheden

Bijna **6%** van de respondenten ervaart dat er in zeer geringe mate ontwikkelingsmogelijkheden zijn bij Logistic Force.

Bijna **16%** van de respondenten ervaart dat er in geringe mate ontwikkelingsmogelijkheden zijn bij Logistic Force.

Bijna **43%** van de respondenten ervaart dat er enigszins ontwikkelingsmogelijkheden zijn bij Logistic Force.

Bijna **27%** van de respondenten ervaart dat er in grote ontwikkelingsmogelijkheden zijn bij Logistic Force.

Iets meer dan **9%** van de respondenten ervaart dat er in zeer grote mate ontwikkelingsmogelijkheden zijn bij Logistic Force

Zie Tabel 6 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 6 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVWPD_GEM	%
1	16	5,84%
2	43	15,69%
3	117	42,70%
4	73	26,64%
5	25	9,12%
Eindtotaal	274.	100,00%

Tabel 6. Verdeling scores AVWPD

5.1.2 Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden

De schaal onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bevat 5 vragen. De eerste vier vragen hebben een normale score. De vijfde vraag heeft een reversed score.

Scores vragen 1 tm 4: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Maak je je zorgen dat je tegen jouw wil wordt overgeplaatst naar een andere opdrachtgever?
2. Maak je je zorgen dat jouw werktaken tegen jouw wil worden gewijzigd?
3. Maak je je zorgen over het wijzigen van het rooster tegen jouw wil? (Ploegendienst, weekdagen, tijd om binnen te komen en te vertrekken ...)
4. Maak je je zorgen over een daling van jouw salaris (vermindering, invoering variabele beloning ...)?

Scores vraag 5: In zeer grote mate = 1/In grote mate = 2/Enigszins = 3/In geringe mate = 4/In zeer geringe mate = 5.

5. Zijn er goede vooruitzichten in jouw werk?

De schaal onzekerheid over arbeidsvoorwaarden wordt gewaardeerd met een score van een **2,04** gemiddeld (Zie Tabel 7).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in geringe mate onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden ervaren bij Logistic Force.

Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden	GEM
Gemiddelde	2,04
Mediaan	1,8
Modus	1,4
Standaarddeviatie	0,75
Bereik	3,4
Minimum	1
Maximum	4,4
N	274

Tabel 7. Beschrijvende statistiek schaal onzekerheid over arbeidsvoorwaarden

Een kleine meerderheid van bijna **45%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Iets meer dan **21%** van de respondenten ervaart in geringe mate onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Bijna **23%** van de respondenten ervaart enigszins onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

Bijna **7%** van de respondenten ervaart in grote mate onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

4% van de respondenten ervaart in zeer grote mate onzekerheid over arbeidsvoorwaarden bij Logistic Force.

. Zie Tabel 8 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 7 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVWIW_GEM	%
1	123	44,82%
2	59	21,53%
3	62	22,70%
4	19	6,93%
5	11	4,01%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 8. Verdeling scores AVWPD

5.1.3 Baanonzekerheid

De schaal baanonzekerheid bevat 3 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Maak je je zorgen over het feit dat je werkloos wordt?
2. Maak je je zorgen dat nieuwe technologie je overbodig maakt?
3. Maak je je zorgen dat het moeilijk voor jou zal zijn om een andere baan te vinden als je werkloos wordt?

De schaal baanonzekerheid wordt gewaardeerd met een score van een **2,15** gemiddeld (Zie Tabel 9).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in geringe mate onzekerheid over hun baan bij Logistic Force ervaren.

Baanonzekerheid	GEM
Gemiddelde	2,15
Mediaan	2
Modus	1
Standaarddeviatie	1,07
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 9. Beschrijvende statistiek schaal baanonzekerheid

Een kleine meerderheid van bijna **44%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate onzekerheid over hun baan bij Logistic Force.

Iets meer dan **19%** van de respondenten ervaart in geringe mate onzekerheid over hun baan bij Logistic Force.

Ruim **21%** van de respondenten ervaart enigszins onzekerheid over hun baan bij Logistic Force.

Iets meer dan **9%** van de respondenten ervaart in grote mate onzekerheid over hun baan bij Logistic Force.

Iets meer dan **6%** van de respondenten ervaart in zeer grote mate onzekerheid over hun baan bij Logistic Force.

Zie Tabel 10 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 7 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVWJI_GEM	%
1	120	43,67%
2	53	19,22%
3	59	21,53%
4	26	9,49%
5	17	6,08%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 10 Verdeling scores AVWJI

Arbeidsomstandigheden

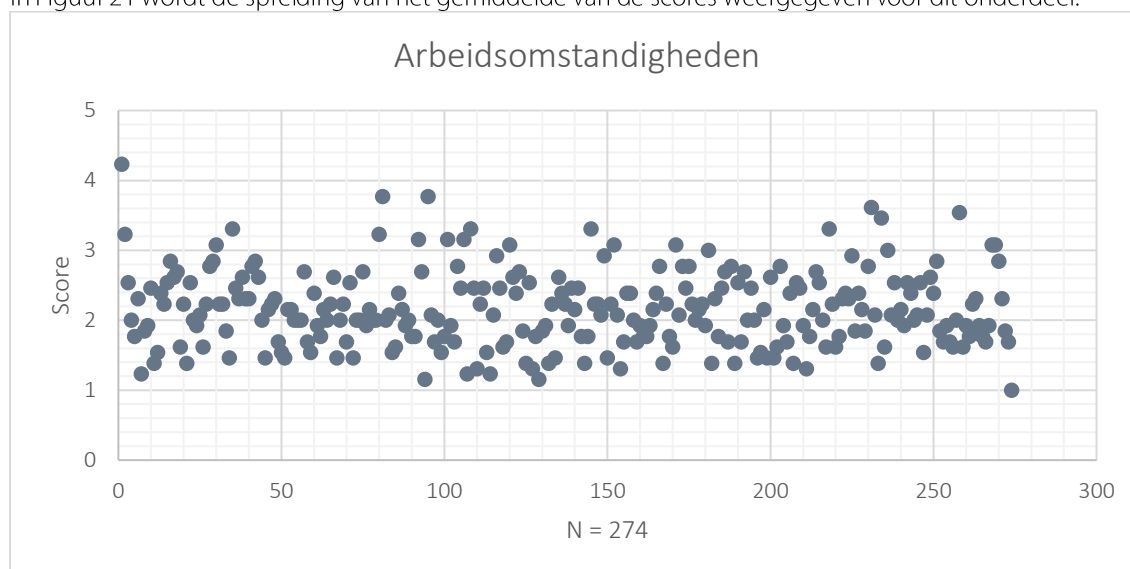
De sectie arbeidsomstandigheden omvat 5 schalen met een totaal van 14 vragen. Deze sectie bestaat uit de schalen kwantitatieve werkeisen, werktempo, emotionele werkeisen, zelf beoordeelde gezondheid en werk-privé balans. De paragraaf begint met de gemiddelde score voor het onderdeel arbeidsomstandigheden en de sub paragrafen beschrijven de gemiddelde scores per schaal.

Het kenmerk arbeidsomstandigheden wordt gewaardeerd met een score van een **2,16** gemiddeld (Zie Tabel 11). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien zelden zorgen hebben over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.

Arbeidsomstandigheden	GEM
Gemiddelde	2,16
Mediaan	2
Modus	2
Standaarddeviatie	0,55
Bereik	3
Minimum	1
Maximum	4
Aantal	274

Tabel 11. Beschrijvende statistiek arbeidsomstandigheden

In Figuur 21 wordt de spreiding van het gemiddelde van de scores weergegeven voor dit onderdeel.



Figuur 21. Spreiding scores schaal arbeidsomstandigheden

Bijna **27%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit zorgen over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.
Bijna **27%** van de respondenten ervaart zelden zorgen over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.
Bijna **29%** van de respondenten ervaart soms zorgen over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.
Ruim **12%** van de respondenten ervaart vaak zorgen over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.
Bijna **6%** van de respondenten ervaart altijd zorgen over de arbeidsomstandigheden bij Logistic Force.

Zie Tabel 12 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AOM_GEM	%
1	83	26,46%
2	75	26,46%
3	72	28,85%
4	31	12,55%
5	13	5,67%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 12. Verdeling scores AOM

5.1.4 Kwantitatieve werkeisen

De schaal kwantitatieve werkeisen bevat 4 vragen. De eerste drie vragen hebben een normale score. De vierde vraag heeft een reversed score.

Scores vragen 1 tm 3: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1.

1. Is jouw werklust ongelijk verdeeld, zodat deze zich opstapelt?
2. Hoe vaak heb je geen tijd om al jouw werktaken uit te voeren?
3. Loop je achter met jouw werk?

Scores vraag 4: Altijd = 1/Vaak = 2/Soms = 3/Zelden = 4/Zelden tot nooit = 5.

4. Heb je genoeg tijd om je werktaken uit te voeren?

De schaal kwantitatieve werkeisen wordt gewaardeerd met een score van een **1,78** gemiddeld (Zie Tabel 13).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld zelden zorgen hebben over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Kwantitatieve werkeisen	GEM
Gemiddelde	1,78
Mediaan	2
Modus	1
Standaarddeviatie	0,69
Bereik	3
Minimum	1
Maximum	4
N	274

Tabel 13. Beschrijvende statistiek schaal kwantitatieve werkeisen

Ruim **41%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit zorgen over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Bijna **38%** van de respondenten ervaart zelden zorgen over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Ruim **14%** van de respondenten ervaart soms zorgen over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Ruim **3%** van de respondenten ervaart vaak zorgen over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Iets meer dan **3%** van de respondenten ervaart altijd zorgen over de kwantitatieve werkeisen bij Logistic Force.

Zie Tabel 14 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AOMQD_GEM	%
1	113	41,24%
2	104	37,96%
3	39	14,32%
4	9	3,38%
5	9	3,10%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 14. Verdeling scores AOMQD

5.1.5 Werktempo

De schaal werktempo bevat 3 vragen. De vragen kennen afwijkende antwoorden, de scores zijn gelijk.

Scores vraag 1: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1.

Scores vragen 2 en 3: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Moet je snel werken?
2. Werk je de hele dag in een hoog tempo?
3. Is het nodig om in hoog tempo te blijven werken?

De schaal kwantitatieve werkeisen wordt gewaardeerd met een score van een **2,70** gemiddeld (Zie Tabel 15). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien soms een hoog werktempo ervaren bij Logistic Force.

Werktempo	GEM
Gemiddelde	2,70
Mediaan	3
Modus	3
Standaarddeviatie	0,89
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274.

Tabel 15. Beschrijvende statistiek schaal werktempo

Ruim **14%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit een hoog werktempo bij Logistic Force.

Iets meer dan **25%** van de respondenten ervaart zelden een hoog werktempo bij Logistic Force.

Bijna **40%** van de respondenten ervaart soms een hoog werktempo bij Logistic Force.

Bijna **18%** van de respondenten ervaart vaak een hoog werktempo bij Logistic Force.

Ruim **3%** van de respondenten ervaart altijd een hoog werktempo bij Logistic Force.

Zie Tabel 16 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AOMWP_GEM	%
1	40	14,48%
2	69	25,06%
3	108	39,42%
4	49	17,88%
5	9	3,16%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 16. Verdeling scores AOMWP

5.1.6 Emotionele werkeisen

De schaal emotionele werkeisen bevat 3 vragen. De vragen kennen afwijkende antwoorden, de scores zijn gelijk.

Scores vragen 1 en 2: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1.

1. Brengt jouw werk je in emotioneel verontrustende situaties?
2. Heb je tijdens je werk te maken met de persoonlijke problemen van anderen?

Scores vraag 3: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

3. Is jouw werk emotioneel veeleisend?

De schaal kwantitatieve werkeisen wordt gewaardeerd met een score van een **1,77** gemiddeld (Zie Tabel 17).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien zelden zorgen hebben over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

<i>Emotionele werkeisen</i>	<i>GEM</i>
Gemiddelde	1,77
Mediaan	2
Modus	1
Standaarddeviatie	0,76
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 17. Beschrijvende statistiek schaal emotionele werkeisen

Een meerderheid van iets meer dan **50%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit zorgen over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

Bijna **29%** van de respondenten ervaart zelden zorgen over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

Ruim **16%** van de respondenten ervaart soms zorgen over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

Ruim **3%** van de respondenten ervaart vaak zorgen over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

Iets meer dan **1%** van de respondenten ervaart altijd zorgen over de emotionele werkeisen bij Logistic Force.

Zie Tabel 18 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AOMED_GEM	%
1	137	50,12%
2	78	28,59%
3	46	16,79%
4	9	3,41%
5	3	1,09%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 18. Verdeling scores AOMED

5.1.7 Zelf beoordeelde gezondheid

De schaal zelf beoordeelde gezondheid bevat 2 vragen. De vragen kennen afwijkende antwoorden, de scores zijn ook afwijkend.

Scores vraag 1: Uitstekend = 5/Zeer goed = 4/Goed = 3/Redelijk = 2/Slecht = 1.

1. Over het algemeen, hoe zou je zeggen dat jouw gezondheid is?

Scores vraag 2: rapportcijfer 1 tot en met 10.

2. Als je de best denkbare gezondheidstoestand beoordeelt op 10 punten en de slechtste op 0 punten: hoeveel punten geef je dan jouw huidige gezondheidstoestand?

De schaal zelf beoordeelde gezondheid wordt gewaardeerd met een score van een **3,42** gemiddeld (Zie Tabel 19). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien vinden dat de eigen gezondheid goed tot zeer goed is. Als rapportcijfer geven de respondenten de eigen gezondheid een **7,7** gemiddeld (Zie tabel 21).

Zelf beoordeelde gezondheid	AOMGH1	AOMGH2
Gemiddelde	3,42	7,72
Mediaan	3	8
Modus	3	8
Standaarddeviatie	0,92	1,18
Bereik	3	7
Minimum	2	3
Maximum	5	10
N	274	274

Tabel 19. Beschrijvende statistiek schaal zelf beoordeelde gezondheid

Geen van de respondenten scoort de eigen gezondheid op slecht.

Iets meer dan **14%** van de respondenten geeft aan dat de eigen gezondheid redelijk is.

Een kleine meerderheid van bijna **45%** van de respondenten geeft aan dat de eigen gezondheid goed is.

Bijna **26%** van de respondenten geeft aan dat de eigen gezondheid zeer goed is.

Ruim **15%** van de respondenten geeft aan dat de eigen gezondheid uitstekend is.

Zie Tabel 20 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AOMGH1	%
1	0	0,00%
2	39	14,23%
3	123	44,89%
4	70	25,55%
5	42	15,33%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 20. Verdeling scores AOMGH1

Score	AOMGH2	%
3	1	0,36%
4	5	1,82%
5	4	1,46%
6	17	6,20%
7	79	28,83%
8	112	40,88%
9	38	13,87%
10	18	6,57%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 21 Verdeling scores AOMGH2

5.1.8 Werk-privé balans

De schaal werk-privé balans bevat 2 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Heb je het gevoel dat je werk zoveel van je energie opslokt dat het een negatief effect heeft op je privéleven?
2. Heb je het gevoel dat je werk zo veel tijd in beslag neemt dat het een negatief effect heeft op je privéleven?

De schaal werk-privé balans wordt gewaardeerd met een score van een **1,86** gemiddeld (Zie Tabel 22).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in geringe mate zorgen hebben over de werk-privé balans.

<i>Werk-privé balans</i>	<i>GEM</i>
Gemiddelde	1,86
Mediaan	2
Modus	1
Standaarddeviatie	0,93
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 22. Beschrijvende statistiek schaal werk-privé balans

Een kleine meerderheid van iets meer dan **45%** van de respondenten geeft aan zelden tot nooit een negatief effect te ervaren op de werk-privé balans door het werk bij Logistic Force.

Iets meer dan **31%** van de respondenten geeft aan zelden een negatief effect te ervaren op de werk-privé balans door het werk bij Logistic Force.

Bijna **16%** van de respondenten geeft aan soms een negatief effect te ervaren op de werk-privé balans door het werk bij Logistic Force.

Iets meer dan **6%** van de respondenten geeft aan vaak een negatief effect te ervaren op de werk-privé balans door het werk bij Logistic Force.

Bijna **1%** van de respondenten geeft aan altijd een negatief effect te ervaren op de werk-privé balans door het werk bij Logistic Force.

Zie Tabel 23 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AOMWF_GEM	%
1	126	45,80%
2	85	31,02%
3	44	15,88%
4	18	6,39%
5	3	0,91%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 23. Verdeling scores AOMWF

Arbeidsinhoud

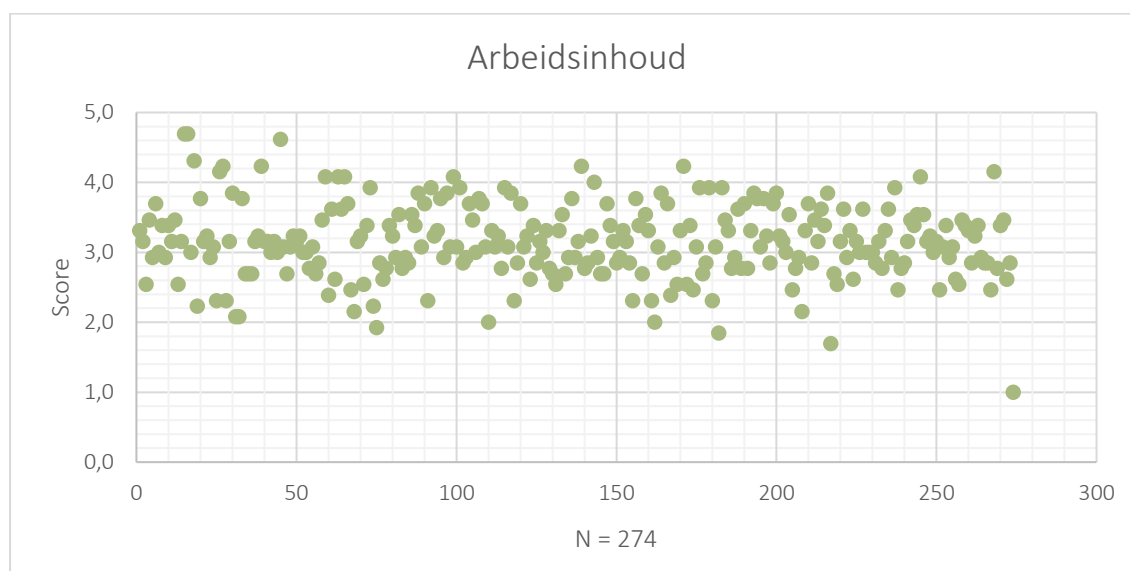
De sectie arbeidsinhoud omvat 4 schalen met een totaal van 13 vragen. Deze sectie bestaat uit de schalen invloed op werk, zinvolheid van het werk, roluidelijkheid en rolconflict. De paragraaf begint met de gemiddelde score voor het onderdeel arbeidsinhoud en de sub paragrafen beschrijven de gemiddelde scores per schaal.

Het kenmerk arbeidsinhoud wordt gewaardeerd met een score van een **3,14** gemiddeld (Zie Tabel 24). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien soms onduidelijkheid ervaren over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Arbeidsinhoud	GEM
Gemiddelde	3,14
Mediaan	3
Modus	3
Standaarddeviatie	0,54
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
Aantal	274

Tabel 24. Beschrijvende statistiek arbeidsinhoud

In Figuur 22 wordt de spreiding van het gemiddelde van de scores weergegeven voor dit onderdeel.



Figuur 22. Spreiding scores schaal arbeidsinhoud

Bijna **17%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Bijna **14%** van de respondenten ervaart in geringe mate onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Bijna **19%** van de respondenten ervaart enigszins onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Iets meer **32%** van de respondenten ervaart in grote mate onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Bijna **19%** van de respondenten ervaart in zeer grote mate onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij Logistic Force.

Zie Tabel 25 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 9 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AIH_GEM	%
1	46	16,83%
2	38	13,84%
3	51	18,54%
4	88	32,09%
5	51	18,70%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 25. Verdeling scores AIH

5.1.9 Invloed op werk

De schaal invloed op het werk bevat 6 vragen.

Scores: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1

1. Heb je een grote mate van invloed op beslissingen met betrekking tot jouw werk?
2. Heb je zeggenschap over de keuze met wie je werkt?
3. Kun je invloed uitoefenen op de hoeveelheid werk die je wordt opgedragen?
4. Heb je invloed op wat je op het werk doet?
5. Kun je invloed uitoefenen op hoe snel je werkt?
6. Heb je invloed op HOE je jouw werk doet?

De schaal invloed op werk wordt gewaardeerd met een score van een **2,75** gemiddeld (Zie Tabel 26).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien soms ervaren dat ze zelf invloed kunnen uitoefenen op het werk.

Invloed op werk	GEM
Gemiddelde	2,75
Mediaan	3
Modus	3
Standaarddeviatie	0,84
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 26. Beschrijvende statistiek invloed op werk

Ruim **20%** van de respondenten geeft aan zelden tot nooit zelf invloed uit te kunnen oefenen op het werk.

Ruim **21%** van de respondenten geeft aan zelden zelf invloed uit te kunnen oefenen op het werk.

Bijna **30%** van de respondenten geeft aan soms zelf invloed uit te kunnen oefenen op het werk.

Bijna **19%** van de respondenten geeft aan vaak zelf invloed uit te kunnen oefenen op het werk.

Iets meer dan **9%** van de respondenten geeft aan altijd zelf invloed uit te kunnen oefenen op het werk.

Zie Tabel 27 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 9 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AIHIN_GEM	%
1	57	20,62%
2	58	21,29%
3	82	29,99%
4	52	18,80%
5	26	9,31%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 27. Verdeling scores AIHIN

5.1.10 Zinvolheid van het werk

De schaal zinvolheid van het werk bevat 2 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Is jouw werk zinvol?
2. Vind je het werk dat je doet belangrijk?

De schaal zinvolheid van het werk wordt gewaardeerd met een score van een **4,07** gemiddeld (Zie Tabel 28).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in grote mate ervaren dat het werk dat ze uitvoeren zinvol is.

Zinvolheid van het werk	GEM
Gemiddelde	4,07
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,71
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 28. Beschrijvende statistiek zinvolheid van het werk

Bijna **1%** van de respondenten ervaart dat het uit te voeren werk via Logistic Force in zeer geringe mate zinvol is.

Iets meer dan **2%** van de respondenten ervaart dat het uit te voeren werk via Logistic Force in zeer mate zinvol is.

Bijna **15%** van de respondenten ervaart dat het uit te voeren werk via Logistic Force enigszins zinvol is.

Een meerderheid van ruim **53%** van de respondenten ervaart dat het uit te voeren werk via Logistic Force in grote mate zinvol is.

Ruim **28%** van de respondenten ervaart dat het uit te voeren werk via Logistic Force in zeer grote mate zinvol is.

Zie Tabel 29 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 9 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AIHMV_GEM	%
1	3	0,91%
2	6	2,19%
3	41	14,78%
4	146	53,28%
5	79	28,83%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 29. Verdeling scores AIHMV

5.1.11 Rolduidelijkheid

De schaal rolduidelijkheid bevat 3 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Heeft jouw werk duidelijke doelstellingen?
2. Weet je precies op welke punten je verantwoordelijk bent?
3. Weet je precies wat er van je wordt verwacht op het werk?

De schaal rolduidelijkheid wordt gewaardeerd met een score van een **4,15** gemiddeld (Zie Tabel 30).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in grote mate ervaren dat het duidelijk is wat er tijdens het werk van hen verwacht wordt.

Rolduidelijkheid	GEM
Gemiddelde	4,15
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,62
Bereik	3
Minimum	2
Maximum	5
N	274

Tabel 30. Beschrijvende statistiek rolduidelijkheid

Een kleine **1%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens het werken via Logistic Force.

Bijna **3%** van de respondenten ervaart in geringe mate duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens het werken via Logistic Force.

Iets meer dan **11%** van de respondenten ervaart enigszins duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens het werken via Logistic Force.

Een meerderheid van **51%** van de respondenten ervaart in grote mate duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens het werken via Logistic Force.

Bijna **34%** van de respondenten ervaart in zeer grote mate duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt tijdens het werken via Logistic Force.

Zie Tabel 31 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 9 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AIHCL_GEM	%
1	2	0,73%
2	7	2,68%
3	31	11,31%
4	141	51,34%
5	93	33,94%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 31. Verdeling scores AIHMLV

5.1.12 Rolconflict

De schaal rolconflict bevat 2 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Worden er op het werk tegenstrijdige eisen aan je gesteld?
2. Moet je soms dingen doen die op een andere manier hadden moeten gebeuren?

De schaal rolconflict wordt gewaardeerd met een score van een **1,91** gemiddeld (Zie Tabel 32).

Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien in geringe mate een conflict ervaren ten aanzien van hun rol tijdens het werk.

Rolconflict	GEM
Gemiddelde	1,91
Mediaan	1,5
Modus	1
Standaarddeviatie	0,95
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 32. Beschrijvende statistiek rolconflict

Een kleine meerderheid van iets meer dan **45%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate conflict ten aanzien van hun rol tijdens het werken via Logistic Force.

Ruim **29%** van de respondenten ervaart in geringe mate conflict ten aanzien van hun rol tijdens het werken via Logistic Force.

Iets meer dan **18%** van de respondenten ervaart enigszins conflict ten aanzien van hun rol tijdens het werken via Logistic Force.

Bijna **5%** van de respondenten ervaart in grote mate conflict ten aanzien van hun rol tijdens het werken via Logistic Force.

Bijna **3%** van de respondenten ervaart in zeer grote mate conflict ten aanzien van hun rol tijdens het werken via Logistic Force.

Zie Tabel 33 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 9 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AIHCO_GEM	GEM
1	124	45,07%
2	80	29,20%
3	50	18,07%
4	14	4,93%
5	8	2,74%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 33. Verdeling scores AIHCO

Arbeidsverhoudingen

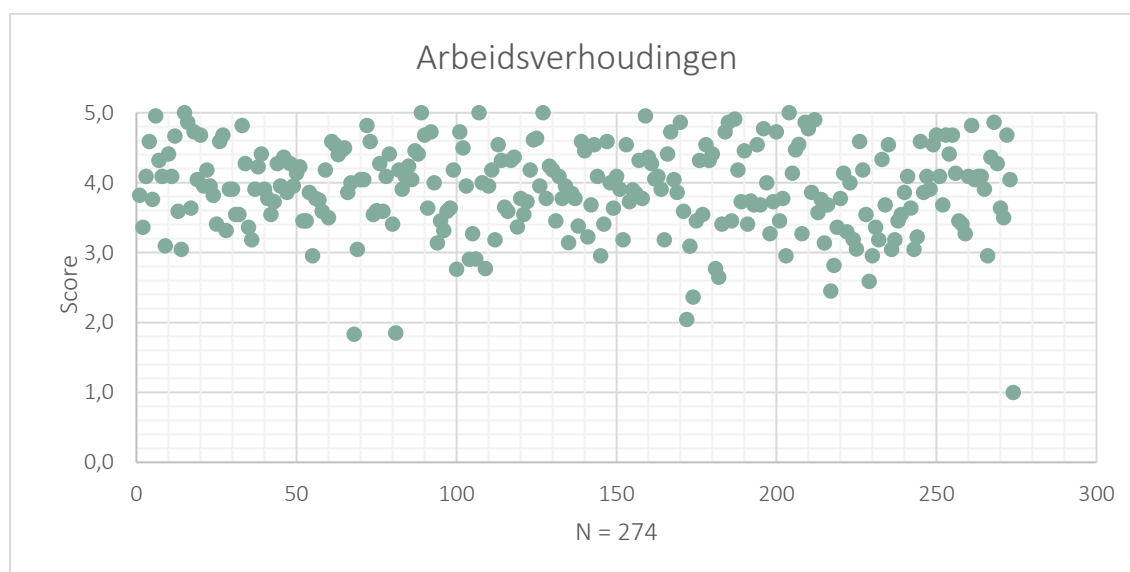
De sectie arbeidsverhoudingen omvat 8 schalen met een totaal van 22 vragen. Deze sectie bestaat uit de schalen voorspelbaarheid, waardering en erkenning, kwaliteit van leiderschap, sociale steun van directe leidinggevende, sociale steun van directe collega's, onderdeel van Logistic Force, verticaal vertrouwen en rechtvaardigheid. De paragraaf begint met de gemiddelde score voor het onderdeel arbeidsverhoudingen en de sub paragrafen beschrijven de gemiddelde scores per schaal.

Het kenmerk arbeidsverhoudingen wordt gewaardeerd met een score van een **3,90** gemiddeld (Zie Tabel 34). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld gezien de arbeidsverhoudingen in grote mate als prettig ervaren bij Logistic Force.

Arbeidsverhoudingen	GEM
Gemiddelde	3,90
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,63
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
Aantal	274

Tabel 34. Beschrijvende statistiek arbeidsverhoudingen

In Figuur 23 wordt de spreiding van het gemiddelde van de scores weergegeven voor dit onderdeel.



Figuur 23 Spreiding scores schaal arbeidsverhoudingen

Bijna **4%** van de respondenten ervaart in zeer geringe mate dat de arbeidsverhoudingen prettig zijn bij Logistic Force.

Iets meer dan **4%** van de respondenten ervaart in zeer mate dat de arbeidsverhoudingen prettig zijn bij Logistic Force.

Iets meer dan **20%** van de respondenten ervaart dat de arbeidsverhoudingen enigszins prettig zijn bij Logistic Force.

Iets meer dan **42%** van de respondenten ervaart in grote mate dat de arbeidsverhoudingen prettig zijn bij Logistic Force.

Bijna **30%** van de respondenten ervaart in zeer grote mate dat de arbeidsverhoudingen prettig zijn bij Logistic Force.

Zie Tabel 35 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 8 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHOT	%
1	10	3,68%
2	12	4,39%
3	54	20,07%
4	114	42,11%
5	80	29,75%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 35. Verdeling scores AIV

5.1.13 Voorspelbaarheid

De schaal voorspelbaarheid bevat 2 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Word je door Logistic Force ruim van tevoren geïnformeerd over bijvoorbeeld belangrijke beslissingen?
2. Ontvang je alle informatie die je nodig hebt om jouw werk goed te doen?

De schaal voorspelbaarheid wordt gewaardeerd met een score van een **3,65** gemiddeld (Zie Tabel 36).

Dit houdt in dat de respondenten enigszins tot in grote mate ervaren dat de informatievoorziening vanuit Logistic Force voldoet.

Voorspelbaarheid	GEM
Gemiddelde	3,65
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,93
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 36. Beschrijvende statistiek voorspelbaarheid

Ruim **6%** van de respondenten geeft aan dat de informatievoorziening in zeer geringe mate voldoet.

Bijna **7%** van de respondenten geeft aan dat de informatievoorziening in geringe mate voldoet.

Iets meer dan **24%** van de respondenten geeft aan dat de informatievoorziening enigszins voldoet.

Ruim **43%** van de respondenten geeft aan dat de informatievoorziening in grote mate voldoet.

Ruim **19%** van de respondenten geeft aan dat de informatievoorziening in zeer grote mate voldoet.

Zie Tabel 37 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHPR_GEM	%
1	17	6,20%
2	19	6,75%
3	66	24,09%
4	119	43,43%
5	54	19,53%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 37. Verdeling scores AVHPR

5.1.14 Waardering en erkenning

De schaal waardering en erkenning bevat 3 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Wordt jouw werk erkend en gewaardeerd door jouw opdrachtgever?
2. Respecteert de opdrachtgever op jouw werkplek je?
3. Word je op jouw werkplek eerlijk behandeld?

De schaal waardering en erkenning wordt gewaardeerd met een score van een **3,99** gemiddeld (Zie Tabel 38). Dit houdt in dat de respondenten zich in grote mate gewaardeerd en erkend voelen tijdens het werk door hun opdrachtgever via Logistic Force.

Waardering en erkenning	GEM
Gemiddelde	3,99
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,79
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 38. Beschrijvende statistiek waardering en erkenning

Bijna **2%** van de respondenten geeft aan dat ze zich in zeer geringe mate erkend en gewaardeerd voelen door hun opdrachtgever.

Iets meer dan **2%** van de respondenten geeft aan dat ze zich in zeer geringe mate erkend en gewaardeerd voelen door hun opdrachtgever.

Iets meer dan **19%** van de respondenten geeft aan dat ze zich enigszins erkend en gewaardeerd voelen door hun opdrachtgever.

Ruim **48%** van de respondenten geeft aan dat ze zich in grote mate erkend en gewaardeerd voelen door hun opdrachtgever.

Bijna **28%** van de respondenten geeft aan dat ze zich in zeer grote mate erkend en gewaardeerd voelen door hun opdrachtgever.

Zie Tabel 39 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHRE-GEM	%
1	5	1,95%
2	6	2,07%
3	53	19,46%
4	133	48,54%
5	77	27,98%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 39. Verdeling scores AVHRE

5.1.15 Kwaliteit van leiderschap

De schaal kwaliteit van leiderschap bevat 4 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; ervoor zorgt dat de medewerkers goede ontwikkelingsmogelijkheden hebben?
2. In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; werktevredenheid een hoge prioriteit geeft?
3. In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; goed is in werkplanning?
4. In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; goed is in het oplossen van conflicten?

De schaal voorspelbaarheid wordt gewaardeerd met een score van een **3,80** gemiddeld (Zie Tabel 40).

Dit houdt in dat de respondenten vinden dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force in grote mate voldoet.

Kwaliteit van leiderschap	GEM
Gemiddelde	3,80
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,83
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 40. Beschrijvende statistiek kwaliteit van leiderschap

Bijna **3%** van de respondenten ervaart dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force in zeer geringe mate voldoet.

Bijna **5%** van de respondenten ervaart dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force in geringe mate voldoet.

Iets meer dan **24%** van de respondenten ervaart dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force enigszins voldoet.

Iets meer dan **45%** van de respondenten ervaart dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force in grote mate voldoet.

Bijna **23%** van de respondenten ervaart dat de kwaliteit van het leiderschap van Logistic Force in zeer grote mate voldoet.

Zie Tabel 41 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHQLX_GEM	%
1	8	2,83%
2	13	4,84%
3	66	24,18%
4	124	45,35%
5	63	22,81%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 41. Verdeling scores AVHQLX

5.1.16 Sociale steun van direct leidinggevende

De schaal sociale steun van directe leidinggevende bevat 2 vragen.

Scores: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1/Ik heb geen direct leidinggevende.

1. Hoe vaak is jouw directe leidinggevende bereid om zo nodig naar jouw problemen op het werk te luisteren?
2. Hoe vaak krijg je indien nodig hulp en ondersteuning van jouw directe leidinggevende?

De schaal sociale steun van de direct leidinggevende wordt gewaardeerd met een score van een **3,90** gemiddeld (Zie Tabel 42). Dit houdt in dat de respondenten vaak sociale steun ervaren vanuit de direct leidinggevende.

Sociale steun van direct leidinggevende	GEM
Gemiddelde	3,90
Mediaan	4
Modus	5
Standaarddeviatie	1,06
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 42. Beschrijvende statistiek sociale steun van direct leidinggevende

Bijna **4%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit sociale steun van de direct leidinggevende.

Bijna **6%** van de respondenten ervaart zelden sociale steun van de direct leidinggevende.

Iets meer dan **20%** van de respondenten ervaart soms sociale steun van de direct leidinggevende.

Iets meer dan **30%** van de respondenten ervaart vaak sociale steun van de direct leidinggevende.

Iets meer dan **34%** van de respondenten ervaart altijd sociale steun van de direct leidinggevende.

Ruim **5%** van de respondenten heeft aangegeven geen direct leidinggevende te hebben.

Zie Tabel 43 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHSSX_GEM	%
1	11	3,83%
2	15	5,47%
3	56	20,26%
4	85	30,84%
5	94	34,31%
Missend	15	5,29%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 43. Verdeling scores AVHSSX

5.1.17 Sociale steun van directe collega's

De schaal sociale steun van directe collega's bevat 2 vragen.

Scores: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1/Ik heb geen directe collega's.

1. Hoe vaak krijg je hulp en ondersteuning van jouw collega's, indien nodig?
2. Hoe vaak zijn jouw collega's bereid om naar jouw problemen op het werk te luisteren, indien nodig?

De schaal sociale steun van directe collega's wordt gewaardeerd met een score van een **3,72** gemiddeld (Zie Tabel 44). Dit houdt in dat de respondenten vaak sociale steun ervaren vanuit de directe collega's.

Sociale steun van directe collega's	GEM
Gemiddelde	3,72
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	1,01
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 44. Beschrijvende statistiek sociale steun van directe collega's

Iets meer dan **5%** van de respondenten ervaart zelden tot nooit sociale steun van de directe collega's.

Bijna **6%** van de respondenten ervaart zelden sociale steun van de directe collega's.

Bijna **25%** van de respondenten ervaart soms sociale steun van de directe collega's.

Bijna **36%** van de respondenten ervaart vaak sociale steun van de directe collega's.

Iets meer dan **24%** van de respondenten ervaart altijd sociale steun van de directe collega's.

4% van de respondenten heeft aangegeven geen directe collega's te hebben.

Zie Tabel 45 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag

Score	AVHSX_GEM	GEM
1	14	5,11%
2	16	5,66%
3	68	24,82%
4	99	35,95%
5	67	24,45%
Missend	11	4,01%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 45. Verdeling scores AVHSCX

5.1.18 Onderdeel van Logistic Force

De schaal onderdeel van Logistic Force bevat 2 vragen.

Scores: Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1/Ik heb geen directe collega's.

1. Is er een goede sfeer tussen jou en je collega's?
2. Voel je je op jouw werk onderdeel van Logistic Force?

De schaal onderdeel van Logistic Force wordt gewaardeerd met een score van een **3,89** gemiddeld (Zie Tabel 46). Dit houdt in dat de respondenten zich vaak onderdeel van Logistic Force voelen.

Onderdeel van Logistic Force	GEM
Gemiddelde	3,89
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,92
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 46. Beschrijvende statistiek onderdeel van Logistic Force

Iets meer dan **6%** van de respondenten voelt zich zelden tot nooit onderdeel van Logistic Force.

Bijna **6%** van de respondenten voelt zich zelden onderdeel van Logistic Force.

Iets meer dan **14%** van de respondenten voelt zich soms onderdeel van Logistic Force.

Iets meer dan **34%** van de respondenten voelt zich vaak onderdeel van Logistic Force.

Iets meer dan **35%** van de respondenten voelt zich altijd onderdeel van Logistic Force.

Bijna **4%** van de respondenten heeft aangegeven geen directe collega's te hebben.

Zie Tabel 47 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVHSW_GEM	%
1	17	6,02%
2	16	5,84%
3	40	14,60%
4	94	34,12%
5	98	35,58%
Missend	11	3,83%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 47. Verdeling scores AVHSW

5.1.19 Verticaal vertrouwen

De schaal onderdeel van Logistic Force bevat 3 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Vertrouwt Logistic Force erop dat de werknemers hun werk goed doen?
2. Kunnen de medewerkers de informatie die afkomstig is van Logistic Force vertrouwen?
3. Kunnen de medewerkers hun mening en gevoelens uiten?

De schaal verticaal vertrouwen wordt gewaardeerd met een score van een **4,28** gemiddeld (Zie Tabel 48).

Dit houdt in dat de respondenten zich in zeer grote mate veilig en vertrouwd voelen bij en door Logistic Force.

Verticaal vertrouwen	GEM
Gemiddelde	4,28
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,63
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 48. Beschrijvende statistiek verticaal vertrouwen

Ruim **0,5%** van de respondenten voelt zich in zeer geringe mate veilig en vertrouwd bij en door Logistic Force.

Ruim **0,5%** van de respondenten voelt zich in geringe mate veilig en vertrouwd bij en door Logistic Force.

Ruim **10%** van de respondenten voelt zich enigszins veilig en vertrouwd bij en door Logistic Force.

Ruim **47%** van de respondenten voelt zich in grote mate veilig en vertrouwd bij en door Logistic Force.

Ruim **41%** van de respondenten voelt zich in zeer grote mate veilig en vertrouwd bij en door Logistic Force

Zie Tabel 49 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVHTMX_GEM	GEM
1	2	0,61%
2	2	0,61%
3	28	10,22%
4	130	47,32%
5	113	41,24%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 49. Verdeling scores AVHTMX

5.1.20 Rechtvaardigheid

De schaal rechtvaardigheid 4 vragen.

Scores: In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1.

1. Worden conflicten op een eerlijke manier opgelost?
2. Worden medewerkers gewaardeerd als ze goed werk hebben geleverd?
3. Worden alle suggesties van medewerkers serieus door Logistic Force behandeld?
4. Wordt het werk eerlijk verdeeld?

De schaal rechtvaardigheid wordt gewaardeerd met een score van een **3,94** gemiddeld (Zie Tabel 50).

Dit houdt in dat de respondenten een grote mate van rechtvaardigheid ervaren bij Logistic Force.

Rechtvaardigheid	GEM
Gemiddelde	3,94
Mediaan	4
Modus	4
Standaarddeviatie	0,77
Bereik	4
Minimum	1
Maximum	5
N	274

Tabel 50. Beschrijvende statistiek rechtvaardigheid

Ruim **2%** van respondenten ervaart in zeer geringe mate rechtvaardigheid bij Logistic Force.

Ruim **3%** van respondenten ervaart in geringe mate rechtvaardigheid bij Logistic Force.

Ruim **20%** van respondenten ervaart enigszins rechtvaardigheid bij Logistic Force.

Ruim **46%** van respondenten ervaart in grote mate rechtvaardigheid bij Logistic Force.

Ruim **27%** van respondenten ervaart in zeer grote mate rechtvaardigheid bij Logistic Force.

Zie Tabel 51 voor de verdeling van de scores. In Bijlage 10 zijn de resultaten weergegeven per vraag.

Score	AVHJU_GEM	GEM
1	6	2,28%
2	9	3,19%
3	56	20,26%
4	128	46,62%
5	76	27,65%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 51. Verdeling scores AVHJU

Kwaliteit van arbeid samengevat

De kwaliteit van arbeid wordt gewaardeerd met een score van een **3,15** gemiddeld (Zie Tabel 52). Dit houdt in dat de respondenten gemiddeld genomen de kwaliteit van arbeid bij Logistic Force een score net boven neutraal geven.

Kwaliteit van arbeid	
Gemiddelde	3,15
Mediaan	3
Modus	3
Standaarddeviatie	0,32
Bereik	2
Minimum	2
Maximum	4
Aantal	274

Tabel 52

Ruim **2%** van respondenten geeft de kwaliteit van arbeid een score onder gemiddeld.
Ruim **84%** van respondenten geeft de kwaliteit van arbeid een score op gemiddeld.
Ruim **13%** van respondenten geeft de kwaliteit van arbeid een score boven gemiddeld.

Zie Tabel 53 voor de verdeling van de scores.

Score	KVA_GEM	%
2	6	2,19%
3	231	84,31%
4	37	13,50%
Eindtotaal	274	100,00%

Tabel 53

6 Conclusie

Vanuit een kennisdoel is dit onderzoek tot stand gekomen; inzicht krijgen in de ervaringen van uitzendkrachten van Logistic Force met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk. De resultaten zijn al beschreven en uiteindelijk zijn de resultaten vertaald naar een advies voor Logistic Force om eventuele negatieve ervaringen met betrekking tot het uitvoeren van uitzendwerk bij Logistic Force te verbeteren. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies benoemd welke als fundament voor het advies fungeren. De opbouw is gebaseerd op de vier kenmerken van kwaliteit van arbeid, er wordt dus eerst antwoord gegeven op de deelvragen alvorens de hoofdvraag beantwoord wordt.

Deelvraag 1: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force zorgen over de arbeidsvoorwaarden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Er zijn diverse onderzoeken gedaan naar de effecten van een flexibele arbeidsovereenkomst op het welzijn van de werknemers. Zo stellen Barrecht et al., (2016) dat de baanonzekerheid onder de groep uitzendkrachten en oproep- invalkrachten het grootst is. Dit zou een negatief effect op de vitaliteit hebben. Zelf jaren na dato kan het ervaren van baanonzekerheid nog van invloed zijn op het welzijn van een werknemer. Logistic Force geeft aan graag naast de mens te staan en te zorgen voor zekerheid, de resultaten ondersteunen het effect van deze visie in positieve zin. De respondenten ervaren weinig onzekerheden bij de arbeidsvoorwaarden blijkt uit het onderzoek. Dit komt niet overeen met resultaten uit eerdere onderzoeken.

De arbeidsvoorwaarden zijn volgens het model van Warr goed in balans (Drenth, 1987). De respondenten krijgen voldoende vitamine C en E binnen en van de vitamines A en D krijgen de respondenten niet te veel binnen, wat ook niet goed zou zijn. Het positieve hieraan is dat op basis van deze theorie en de huidige resultaten er geen indicator is voor verminderde gezondheid onder de respondenten ten gevolge van 'vitaminegebrek'.

De schaal ontwikkelingsmogelijkheden heeft een vrij neutrale score gekregen terwijl Logistic Force zich profileert als de opleider in transport en logistiek. Het blijkt dat uitzendkrachten vaker niet voldoende mogelijkheden hebben tot het volgen van opleidingen (Verbiest et al., 2017) en dit zou de kans om een overstap te maken naar een betere baan kunnen verkleinen (Smits, 2018). Hoewel er op dit punt geen grote zorgen worden geuit is opleiden een belangrijk onderdeel van Logistic Force en mag de vraag gesteld worden waarom dit onderdeel niet hoger scoort.

De conclusie is dat het hebben van een uitzendovereenkomst en de daaruit voortkomende flexibele arbeid zelden resulteert in zorgen over arbeidsvoorwaarden bij de respondenten van Logistic Force.

Deelvraag 2: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force een negatief effect op het algehele welzijn door de arbeidsomstandigheden bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Op basis van het model van Shaufeli & Bakker (2004) ervaren de uitzendkrachten weinig negatieve effecten van het werk. De te leveren inspanning ligt namelijk relatief laag en volgens de resultaten vraagt het werk weinig qua herstel. Terwijl deze groep toch werkzaam is in de sector zoals transport en logistiek, waar alles op uur en tijd moet.

Het ziekteverzuim ligt relatief laag bij Logistic Force en uit resultaten bij dit kenmerk blijkt dat deze cijfers ook passen bij het algehele welzijn van de respondenten. Uit verschillende onderzoeken van onder andere; P. Virtanen (2002); van Engelland & Riphahn (2005) en Guest et al. (2010), dat flexwerkers in het algemeen gezonder zijn, minder vaak ziek zijn en meer inzet tonen voor het werk dan bijvoorbeeld vaste werknemers.

De lagere taakeisen in combinatie met de lagere mate van autonomie, wat naar voren komt onder het kenmerk arbeidsinhoud, zou wel een indicatie voor passieve uitzendkrachten kunnen zijn (Karasek, 1979).

De conclusie is dat het hebben van een uitzendovereenkomst en de daaruit voortkomende flexibele arbeid zelden negatieve effecten heeft op het algehele welzijn van de respondenten van Logistic Force.

Deelvraag 3: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force onduidelijkheid over de arbeidsinhoud bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

In 2017 heeft Smits nog uitgebreid onderzoek gedaan naar de effecten van flexibele arbeid en hieruit blijkt ook dat flexwerkers over het algemeen veel minder autonomie en sociale steun wordt ervaren op het werk in vergelijking met vaste medewerkers, waarbij dit met name bij uitzendkrachten voorkomt volgens Verbiest et al. (2017). Deze stelling komt overeen met de resultaten van dit onderzoek. Hoewel de uitzendkrachten relatief veel sociale steun ervaren komt ook duidelijk naar voren dat de uitzendkrachten in geringe mate autonomie ervaren.

Kijkend naar het model van Hackman & Lawer (1971) en Hackman & Oldman (1975) zijn een aantal taakkenmerken van belang voor een positief resultaat bij de medewerker. Wat positief is om te zien is dat de respondenten het werk dat ze uitvoeren over het algemeen als zinvol beschouwen. Het aspect wat vraagt om aandacht is de mate van invloed in het werk. Wanneer dit aspect niet voldoende of helemaal geen voldoening geeft aan de respondenten zou het kunnen dat een positief resultaat (motivatie, tevredenheid, productiviteit en minder ziekteverzuim) in mindere mate volgt of zelfs uitblijft. De lage mate van sturing, in combinatie met relatief lage taakeisen, wat naar voren komt onder het kenmerk arbeidsomstandigheden, kan ook resulteren in passieve uitzendkrachten (Karasek, 1979).

De conclusie is dat het hebben van een uitzendovereenkomst en de daaruit voortkomende flexibele arbeid soms zorgt voor onduidelijkheid onder de respondenten van Logistic Force.

Deelvraag 4: In welke mate ervaren de uitzendkrachten van Logistic Force de arbeidsverhoudingen als prettig bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Het kenmerk arbeidsverhoudingen komt positief uit het onderzoek. Voor een relatief kleine groep is er extra aandacht nodig op dit aspect. Hoewel deze groep niet representatief is voor de gehele populatie is dit signaal wel een belangrijk signaal. Logistic Force hecht veel waarde aan de persoonlijke benadering en het naast de mensen staan. Hier kan een arbeidsvitaminegebrek ontstaan zijn (Drenth, 1987) op het vlak van sociale waardering.

Flexwerkers zouden minder betrokken zijn volgens Delsen (1997) maar de resultaten van dit onderzoek laten zien dat de uitzendkrachten van Logistic Force betrokken zijn bij Logistic Force en het werk dat ze uitoefenen.

De conclusie is dat het hebben van een uitzendovereenkomst en de daaruit voortkomende flexibele arbeid in grote mate een prettig gevoel geeft over de arbeidsverhoudingen aan de respondenten van Logistic Force.

Hoofdvraag: Hoe ervaren uitzendkrachten van Logistic Force de kwaliteit van arbeid bij het uitvoeren van flexibele arbeid op basis van een uitzendovereenkomst?

Volgend Van Dijk (et al., 1990) ontstaan er problemen op het werk als de werknemer meer belasting ervaart dan dat de belastbaarheid is. De vragenlijst die als basis dient voor dit onderzoek is ontwikkeld met als doel psychosociale risico's in kaart te brengen. Met dien verstande is de conclusie dat er geen signalen van risico's zijn afgegeven door de respondenten.

De conclusie is dat de kwaliteit van arbeid bij Logistic Force gemiddeld gezien neutraal ervaren wordt.

Conceptueel model 2.0

Het conceptueel geeft een goed beeld van de aspecten die van belang zijn om kwaliteit van arbeid in kaart te brengen. De schaal of het aspect werktevredenheid was hier niet in meegenomen en ook bij een evaluatie van dit model zal werktevredenheid niet toegevoegd worden. Het onderdeel werktevredenheid was een introductie voor de enquête maar voegt niets toe aan de resultaten voor het meten van kwaliteit van arbeid.

7 Discussie

Validiteit

De vragenlijst is voldoende valide, door het minimale gebruik van de vragen zouden totaalscores van bepaalde schalen wellicht anders uitgekomen zijn wanneer alle vragen toegepast waren. Een aantal schalen zijn niet volledig ingezet en dat zou de validiteit kunnen beïnvloeden. In de toekomst zouden alle vragen per schaal toegepast moeten worden. Ook met de kennis van nu, er was een grote groep respondenten die ondanks de hoeveelheid vragen toch de vragenlijst hebben ingevuld. Het aantal vragen bleek niet van grote invloed op de respons.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid kan beïnvloed door het moment waarop het meten van de ervaringen van de uitzendkrachten plaatsvindt. Geeft de uitzendkracht een antwoord op basis van lange termijn ervaringen of geeft de uitzendkracht antwoord in het moment. Het blijkt dat bijvoorbeeld het ervaren van baanonzekerheid op lange termijn nog effect heeft op het welzijn van een werknemer (Barrech et al., 2016).

De theorie van Douwes et al. (2019) die stelt dat flexkrachten in het algemeen vaker fysiek zwaar werk uitoefenen en dat flexkrachten ook vaker aan een minder gezonde werkomgeving blootgesteld worden kan aan de hand van de resultaten niet goed worden getoetst. De COPSQ is gericht op een snelle inventarisatie van psychosociale risico's en die blijken niet uit de resultaten, in het kader van bijvoorbeeld het beleid rondom Veiligheid & Gezondheid is dit wel een belangrijk thema om goed te (blijven) monitoren. De COPOQ heeft geen schalen die ingaan op dergelijke werklust, het advies hierin is om dit thema apart te onderzoeken.

Bij een onderzoek over de fysieke belasting en omgevingsfactoren in het kader van Veiligheid en Gezondheid dient rekening gehouden te worden met de verantwoordelijkheden die de uitzendorganisatie heeft en de opdrachtgever met betrekking tot bijvoorbeeld het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen. Uitzendkrachten zouden volgens Hooftman et al. (2020) meer arbeidsongevallen hebben dan bijvoorbeeld bij werknemers met een vaste aanstelling doordat de persoonlijke beschermingsmiddel bij uitzendkrachten vaker ontbreken in vergelijking met vaste medewerkers.

Wat ook van invloed kan zijn op de resultaten is de duur van de arbeidsovereenkomst die de uitzendkracht bij Logistic Force heeft. Een uitzendkracht die al langer werkzaam is bij Logistic Force zou meer binding kunnen voelen met de organisatie en daarom mogelijk positiever tegenover het uitvoeren van het werk staan. Een nieuwe uitzendkracht die nog niet bekend is met Logistic Force is wellicht meer geneigd eerdere ervaringen te spiegelen met de nieuwe ervaring bij Logistic Force en zou hierdoor negatief kritisch kunnen zijn omdat er nog geen binding is.

Generaliseerbaarheid

De resultaten zijn voor nu nog onvoldoende generaliseerbaar. De onderzoekspopulatie zijn Nederlandse uitzendkrachten van Logistic Force en dit is een heel specifieke groep. Er is meer onderzoek binnen Logistic Force en de branche transport en logistiek nodig om de resultaten te generaliseren.

Tips voor vervolgonderzoek

Er waren onverhoopt meerdere antwoorden per vraag mogelijk en dit zorgt voor onzuivere scores. Voor een vervolgonderzoek is zeker aan te raden om te zorgen dat het duidelijk is dat er maar 1 antwoord gegeven hoeft te worden, of zorg ervoor dat meer antwoordmogelijkheden worden uitgesloten.

Bij de verwerking van de resultaten is bewust gekozen om enkel univariaten analyses uit te voeren omdat het een eerste scan betreft en dit levert voldoende resultaat op. Advies is om in vervolgonderzoek wel bivariaten analyses uit te voeren. Op dit moment is er geen samenhang of correlatie getoond tussen een aantal factoren.

Het personaliseren van de vragen heeft ook toe geleid onder de uitzendkrachten dat er vragen zijn ontstaan over de bedoeling. Wanneer wordt Logistic Force bedoeld en wanneer de opdrachtgever. Het doel was zo min mogelijk aanpassingen te doen in de originele vragen, maar door de vragen waar wel gepersonaliseerd is ontstonden juist vragen over niet gepersonaliseerde vragen.

Achteraf was het waardevol geweest als de 'long' vragen van de schalen sociale steun direct leidinggevende en directe collega's waren toegevoegd. Dan had het model van Hackman (1979) helemaal getoetst kunnen worden aan de hand van de resultaten.

Literatuur

Van Ruysseveldt en Witte (2004) refereren aan een mogelijk vijfde kenmerk voor het beschrijven van de arbeidssituatie. Namelijk de arbeidstijden. Omdat flexibele arbeid, en dus flexibele werktijden, steeds vaker voorkomen stellen zij dat dit een vijfde A zou moeten worden. Een interessante visie want deze 24/7 economie vraagt wellicht ook om een andere kijk op arbeidstijden. Werk en privé liggen dicht bij elkaar en de kwaliteit van leven kan door deze dunne scheidingslijn onder druk komen te staan.

Innovatieve waarde

Binnen Logistic Force is op deze schaal en op dit niveau nog niet eerder een dergelijk onderzoek uitgevoerd. In combinatie met het advies dat hier opvolgt om ook vervolgonderzoek in te zetten levert dit voor Logistic Force unieke inzichten op. Logistic Force heeft als doelstelling een flinke groei door te maken de komende vijf jaar, ook in aantal werkzame uitzendkrachten. Des te belangrijker voor Logistic Force om inzichtelijk te hebben waar eventuele risico's liggen en wat gedaan kan worden aan risicovermijding. Dit onderzoek is een mooie eerste aanzet naar, hopelijk, een reeks van onderzoeken om de risico's voor de mensen bij Logistic Force in beeld te brengen en te houden.

Literatuurlijst

- Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First". *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96–128. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.96>
- Baarda, B., & van Vianen, R. (2015). *Basisboek statistiek met Excel* (2de editie). Noordhoff.
- Barrech, A., Baumert, J., Rebecca T Emeny, R. T. E., Gündel, H., & Ladwig, K.-H. (2016). Mid-life job insecurity associated with subjective well-being in old age: results from the population-based MONICA/KORA study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(2), 170–174. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3546>
- Benavides, F. G. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and Environmental Medicine*, 63(6), 416–421. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.022301>
- Boeije, H. (2016). *Onderzoeksmethoden* (9de editie). Boom Lemma.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Caplan, R. D. (1971, November). *Organizational stress and individual strain: A social-psychological study of risk factors in coronary heart disease among administrators, engineers, and scientists* (NASA-CR-125217). NTRS - NASA Technical Reports Server. <https://ntrs.nasa.gov/citations/19720005404>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, 17 april). *Hoeveel flexwerkers zijn er?* Geraadpleegd op 14 oktober 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/hoeveel-flexwerkers-zijn-er>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b, 16 juli). *Aantal werklozen in juni gestegen tot 404 duizend*. Geraadpleegd op 14 oktober 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/29/aantal-werklozen-in-juni-gestegen-tot-404-duizend>
- Chkalova, K., van Genabeek, J., Sanders, J., & Smits, W. (Eds.) (2017). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. CBS/TNO.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Associations Between Contract Preference and Attitudes, Well-Being and Behavioural Intentions of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 28(2), 292–312. <https://doi.org/10.1177/0143831x07076122>
- de Graaf-Zijl, M., van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2009). Steppingstones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24(1), 107–139. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>
- De Rechtspraak. (2020, 17 maart). *Uitzendkracht moet tijdens ziekte of arbeidsongeval doorbetaald worden*. Geraadpleegd op 21 november 2020, van <https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Gerechtshoven/Gerechtshof-Den-Haag/Nieuws/Paginas/Uitzendkracht-moet-tijdens-ziekte-of-arbeidsongeval-doorbetaald-worden.aspx>
- de Witte, M., & van Ruysseveldt, J. (1998). *Organiseren van mens en arbeid* (1ste editie). Wolters Kluwer.

- Delsen, L. (1997). Flexibilisering van de arbeid in Europa. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 13(1), 23–36.
<https://ugp.rug.nl/arbeidsvraagstukken/article/view/27732>
- Douwes, M., Hooftman, W., Houtman, I. L. D., van der Ploeg, K., de Vroome, E. M. M., Kraan, K. O., Fernandez Beiro, L., Pleijers, A., Venema, A., van Dam, L., Eysink, P., van der Molen, H., Visser, S., & Steenbeek, R. (2019). *Arbobalans 2018: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. TNO, Leiden.
<https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:96ec4e91-686d-4f20-b9b5-3c80a65e1a60>
- Drenth, P. P. J. D., Charles, D., Wolff, C. J., & Thierry, H. (1998). *Handbook of Work and Organizational Psychology: Work psychology*. Amsterdam, Nederland: Amsterdam University Press.
- Engelland, A., & Riphahn, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 12(3), 281–299. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.11.006>
- Flanagan, J. C. (1982, februari). Measurement of quality of life: current state of the art. *PubMed*, 63(2).
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/6460487/>
- Gaalen, R. (2013). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (1ste editie). Den Haag, Nederland: Centraal Bureau Voor de Statistiek.
- Gallagher, D. G., & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181–208.
[https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(00\)00048-6](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(00)00048-6)
- Giesecke, J. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19(2), 161–177.
<https://doi.org/10.1093/esr/19.2.161>
- Guest, D. E., Isaksson, K., Witte, H., & De Witte, H. (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts, and Employee Well-Being*. Oxford, Verenigd Koninkrijk: Oxford University Press.
- Hackman, R. J., & Lawler, E. E. (1971). EMPLOYEE REACTIONS TO JOB CHARACTERISTICS. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Heyma, A., Bussink, H., Koopmans, C. C., & SEO Economisch Onderzoek (Amsterdam). (2019). *De economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk* SEO Economisch Onderzoek.
<https://www.seo.nl/publicaties/de-economische-en-maatschappelijke-waarde-van-uitzendwerk/>
- Hooftman (TNO), W. E., Mars (CBS), G. M. J., Knops (CBS), J. C. M., van Dam (TNO), L. M. C., de Vroome (TNO), E. M. M., Janssen (CBS), B. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & van den Bossche (TNO), S. N. J. (2020). *NATIONALE ENQUÊTE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 2019*. TNO - CBS. <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>
- Hootegeem, G., & Amelsvoort, V. P. (2011). *Synergie-trilogie 1 - Anders organiseren & beter werken* (1ste editie). Leuven, België: Acco.
- Houseman, S. N. (2000). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *W.E. Upjohn Institute for Employment Research*, 01(67), 149–170.
<https://doi.org/10.17848/wp01-67>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Llorens, C., J. Pérez-Franco, J. Oudyk, H. Berthelsen, E. Dupret, M. Nübling, H. Burr and S. Moncada. (2019). "COPSOQ III. Guidelines and questionnaire". Retrieved November 13th, 2019, from <https://www.copsoqnetwork.org/guidelines-and-questionnaire/>
- Mertens, A., Gash, V., & McGinnity, F. (2007). The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression. *Labour*, 21(4–5), 637–666. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00396.x>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2019a, 1 mei). *Waar moet mijn werkgever voor zorgen volgens de Arbowet?* Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/waar-moet-mijn-werkgever-voor-zorgen-volgens-de-arbowet>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2019b, juni 5). *Aan welke regels moet mijn werkgever zich houden bij een arbeidsovereenkomst?* Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst>
- Mok, A. L. (2015). *Arbeid, bedrijven maatschappij*. Groningen, Nederland: Noordhoff.
- NBBU. (2011, november). *FLEXWERK DOET ER TOE!* <https://www.nbbu.nl/download/onderzoek-uitzendkrachten-flexwerk-doet-ertoe/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. Zaltbommel, Nederland: Van Haren Publishing.
- Sahan, C., Baydur, H., & Demiral, Y. (2018). 961 Copenhagen psychosocial questionnaire-3(copsoq-3): turkish validation study. *Epidemiology*, 136–137. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icohabstracts.386>
- Sanwald, A., & Theurl, E. (2014). *Atypical employment and health: A meta-analysis*. Faculty of Economics and Statistics, University of Innsbruck. Geraadpleegd van <https://econpapers.repec.org/paper/innwpaper/2014-15.htm>
- Sasbrink, M. (2003). *Psychosociale belasting*. Geraadpleegd op 13 december 2020, van <https://adoc.pub/psychosociale-belasting.html>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). *De Psychologie Van Arbeid En Gezondheid* (2de editie). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Thousand Oaks, Canada: SAGE Publications.
- Steekproefcalculator | Alles over Marktonderzoek (2018, 30 april). [allesovermarktonderzoek. https://www.allesovermarktonderzoek.nl/steekproef-algemeen/steekproefcalculator/#depopulairstesteekproefcalculatorvannederland](https://www.allesovermarktonderzoek.nl/steekproef-algemeen/steekproefcalculator/#depopulairstesteekproefcalculatorvannederland)
- TNO. (2020). *Flexbarometer*. <https://www.flexbarometer.nl/verhouding-typen-flexcontracten>.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. (2020, mei). *Nieuwsflits Arbeidsmarkt*. UWV.
<https://www.uwv.nl/overuwv>

van Dijk, F. J. H., Nederlands Instituut voor Preventieve Gezondheidszorg TNO, van Dormolen, M., Kompier, M. A. J., & Meijman, T. F. (1990). Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg*, 68(1), 3–10. <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid:edb89e17-0af3-4ba5-8f7a-a2b47f1ede61?collection=tno>

van der Parre, P. (1996). *Zonder arbeid geen zegen*. Delft, Nederland: Eburon.

Van Ruysseveldt, J., & Witte, M. C. (2004). *Organiseren van mens en arbeid*. Deventer, Nederland: Kluwer.

Velde, M., Jansen, P., Anderson, N., & van der Velde, M. (2004). *Guide to Management Research Methods*. Hoboken, NJ, Verenigde Staten: Wiley.

Verbiest, S., van der Torre, W., Koopmans, L., van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2017). *Zeggenschap voor flexwerkers voorbeelden uit de praktijk*. TNO, Leiden. Geraadpleegd van
<https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid:7b475275-087f-4a3c-9891-ea6b5e14fcf3>

Virtanen, M. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 948–953.
<https://doi.org/10.1136/oem.60.12.948>

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622.
<https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>

Virtanen, P. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56(8), 569–574. <https://doi.org/10.1136/jech.56.8.569>

Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarstrom, A. (2010). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), 570–574.
<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020, januari). Het betere werk - De nieuwe maatschappelijke opdracht. <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>

Wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346. (2020b, 1 januari). Geraadpleegd op 10 november 2020, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-01-01>

De Witte, H., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. (2005). Baanonzekerheid als schending van het psychologisch contract bij vakbondsleden: gevolgen voor vakbondsattitudes en opzegintentie in België en Nederland. *Gedrag en Organisatie*, 18(1), 1–20.
<https://www.researchgate.net/publication/258917908>

Zijl, M. (2006). *Economic and social consequences of temporary employment*. Tinbergen Institute.

Bijlage 1 Vragenlijst COPSOQ - origineel

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
Quantitative Demands	QD	QD1	MIDDLE	Is your workload unevenly distributed so it piles up?	1
		QD2	CORE	How often do you not have time to complete all your work tasks?	1
		QD3	CORE	Do you get behind with your work?	1
		QD4	LONG	Do you have enough time for your work tasks?	1R
Work Pace	WP	WP1	CORE	Do you have to work very fast?	1
		WP2	CORE	Do you work at a high pace throughout the day?	2
		WP3	LONG	Is it necessary to keep working at a high pace?	2
Cognitive Demands	CD	CD1	LONG	Do you have to keep your eyes on lots of things while you work?	1
		CD2	LONG	Does your work require that you remember a lot of things?	1
		CD3	LONG	Does your work demand that you are good at coming up with new ideas?	1
		CD4	LONG	Does your work require you to make difficult decisions?	1
Emotional Demands	ED	ED1	MIDDLE	Does your work put you in emotionally disturbing situations?	1
		EDX2	CORE	Do you have to deal with other people's personal problems as part of your work?	1
		ED3	CORE	Is your work emotionally demanding?	2
Demands for Hiding Emotions	HE	HE1	LONG	Are you required to treat everyone equally, even if you do not feel like it?	1
		HE2	MIDDLE	Does your work require that you hide your feelings?	2
		HE3	MIDDLE	Are you required to be kind and open towards everyone – regardless of how they behave towards	2
		HE4	MIDDLE	Does your work require that you do not state your opinion?	1
Influence at Work	IN	INX1	CORE	Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?	1
		IN2	LONG	Do you have a say in choosing who you work with?	1
		IN3	MIDDLE	Can you influence the amount of work assigned to you?	1
		IN4	MIDDLE	Do you have any influence on what you do at work?	1
		IN5	LONG	Can you influence how quickly you work?	1
		IN6	MIDDLE	Do you have any influence on HOW you do your work?	1
Possibilities for Development	PD	PD2	CORE	Do you have the possibility of learning new things through your work?	2

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
Variation of Work	VA	PD3	CORE	Can you use your skills or expertise in your work?	2
		PD4	MIDDLE	Does your work give you the opportunity to develop your skills?	2
		VA1	LONG	Is your work varied?	1
Control over Working time	CT	VA2	LONG	Do you have to do the same thing over and over again?	1R
		CT1	MIDDLE	Can you decide when to take a break?	1
		CT2	MIDDLE	Can you take holidays more or less when you wish?	1
		CT3	MIDDLE	Can you leave your work to have a chat with a colleague?	1
		CT4	MIDDLE	If you have some private business is it possible for you to leave your place of work for half an hour without special permission?	1
Meaning of Work	MW	CT5	LONG	Do you have to do overtime?	1R
		MW1	CORE	Is your work meaningful?	2
Predictability	PR	MW2	MIDDLE	Do you feel that the work you do is important?	2
		PR1	CORE	At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes or plans for the future?	2
Recognition	RE	PR2	CORE	Do you receive all the information you need in order to do your work well?	2
		RE1	CORE	Is your work recognized and appreciated by the management?	2
		RE2	LONG	Does the management at your workplace respect you?	2
Role Clarity	CL	RE3	LONG	Are you treated fairly at your workplace?	2
		CL1	CORE	Does your work have clear objectives?	2
		CL2	MIDDLE	Do you know exactly which areas are your responsibility?	2
Role Conflicts	CO	CL3	MIDDLE	Do you know exactly what is expected of you at work?	2
		CO2	CORE	Are contradictory demands placed on you at work?	2
Illegitimate Tasks	IT	CO3	CORE	Do you sometimes have to do things which ought to have been done in a different way?	2
		IT1	MIDDLE	Do you sometimes have to do things which seem to be unnecessary?	2
Quality of Leadership	QL	QL_T		To what extent would you say that your immediate superior ...	
		QLX1	MIDDLE	- makes sure that the members of staff have good development opportunities?	2†
		QL2	LONG	- gives high priority to job satisfaction?	2†
		QL3	CORE	- is good at work planning?	2†
Social Support from Supervisor	SS	QL4	CORE	- is good at solving conflicts?	2†
		SSX1	MIDDLE	How often is your immediate superior willing to listen to your problems at work, if needed?	1†
		SSX2	CORE	How often do you get help and support from your immediate superior, if needed?	1†
Social Support from Colleagues	SC	SSX3	LONG	How often does your immediate superior talk with you about how well you carry out your work?	1†
		SCX1	CORE	How often do you get help and support from your colleagues, if needed?	1‡
		SCX2	MIDDLE	How often are your colleagues willing to listen to your problems at work, if needed?	1‡

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
Sense of Community at Work	SW	SC3	LONG	How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work?	1t
		SW1	CORE	Is there a good atmosphere between you and your colleagues?	1t
		SW2	LONG	Is there good co-operation between the colleagues at work?	1t
		SW3	MIDDLE	Do you feel part of a community at your place of work?	1t
Commitment to the Workplace	CW	CW1	LONG	Do you enjoy telling others about your place of work?	2
		CW2	LONG	Do you feel that your place of work is of great importance to you?	2
		CW3	LONG	Would you recommend other people to apply for a position at your workplace?	2
		CW4	LONG	How often do you consider looking for work elsewhere?	1R
		CW5	LONG	Are you proud of being part of this organization?	2
Work Engagement [†]	WE	WE_T		How often do you experience the following?	
		WE1	LONG	At my work, I feel bursting with energy.	3
		WE2	LONG	I am enthusiastic about my job.	3
		WE3	LONG	I am immersed in my work.	3
Job Insecurity	JI	J1	CORE	Are you worried about becoming unemployed?	2
		J2	LONG	Are you worried about new technology making you redundant?	2
		J3	CORE	Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed?	2
Insecurity over Working Conditions	IW	IW1	CORE	Are you worried about being transferred to another job against your will?	2
		IW2	LONG	Are you worried about your working tasks being changed against your will?	2
		IW3	MIDDLE	Are you worried about the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave ...) against your will?	2
		IW4	MIDDLE	Are you worried about a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced ...)?	2
		IW5	LONG	Are there good prospects in your job?	2R
Quality of Work	QW	QW1	LONG	To what extent do you find it possible to perform your work tasks at a satisfactory quality?	2
		QW2	MIDDLE	Are you satisfied with the quality of the work performed at your workplace?	2
Job Satisfaction	JS	JS_T		Regarding your work in general. How pleased are you with	
		JS1	MIDDLE	- your work prospects?	6
		JS2	LONG	- the physical working conditions?	6
		JS3	LONG	- the way your abilities are used?	6
		JS4	CORE	- your job as a whole, everything taken into consideration?	6
		JS5	MIDDLE	- your salary?	6
Work Life Conflict	WF	WF_T		The next five questions concern the ways in which your work affects your private life:	
		WFX1	LONG	Are there times when you need to be at work and at home at the same time?	1

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
		WF2	CORE	Do you feel that your work drains so much of your energy that it has a negative effect on your private life?	2
		WF3	CORE	Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life?	2
		WF5	LONG	The demands of my work interfere with my private and family life?	2
		WF6	LONG	Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for private and family activities.	2
(Intro Trust & Justice)				The next questions are not about your own job but about the workplace as a whole.	
Horizontal Trust	TE	TE1	LONG	Do the employees withhold information from each other?	2R
		TE2	LONG	Do the employees withhold information from the management?	2R
		TE3	MIDDLE	Do the employees in general trust each other?	2
Vertical Trust	TM	TM1	CORE	Does the management trust the employees to do their work well?	2
		TMX2	CORE	Can the employees trust the information that comes from the management?	2
		TM3	LONG	Does the management withhold important information from the employees?	2R
		TM4	MIDDLE	Are the employees able to express their views and feelings?	2
Organizational Justice	JU	JU1	CORE	Are conflicts resolved in a fair way?	2
		JU2	LONG	Are employees appreciated when they have done a good job?	2
		JU3	LONG	Are all suggestions from employees treated seriously by the management?	2
		JU4	CORE	Is the work distributed fairly?	2
(Intro Negative Acts)				Conflicts and offensive behaviours	
Gossip and Slander	GS	GS1	LONG	Have you been exposed to gossip and slander at your workplace during the last 12 months?	4
		GS2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
Conflicts and Quarrels	CQ	CQ1	LONG	Have you been involved in quarrels or conflicts at your workplace during the last 12 months?	4
Unpleasant Teasing	UT	UT1	LONG	Have you been exposed to unpleasant teasing at your workplace during the last 12 months?	4
		UT2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
Cyber Bullying	HSM	HSM1	LONG	Have you been exposed to work-related harassment on the social media (e.g. Facebook), by e-mail or text messages during the last 12 months?	4
		HSM2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
Sexual Harassment	SH	SH1	LONG	Have you been exposed to undesired sexual attention at your workplace during the last 12 months?	4
		SH2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
Threats of Violence	TV	TV1	LONG	Have you been exposed to threats of violence at your workplace during the last 12 months?	4
		TV2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
Physical Violence	PV	PV1	LONG	Have you been exposed to physical violence at your workplace during the last 12 months?	4
		PV2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M

Bullying	BU	BU1	LONG	Bullying means that a person repeatedly is exposed to unpleasant or degrading treatment, and that the person finds it difficult to defend himself or herself against it. Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months?	4
		BU3	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	5M
		BU2	LONG	How often do you feel unjustly criticized, bullied or shown up in front of others by your colleagues or your superior?	15
(Intro Health)				The following questions are about your own health and well-being. Please do not try to distinguish between symptoms that are caused by work and symptoms that are due to other causes. The task is to describe how you are in general. The questions are about your health and well-being during the last four weeks:	
Self Rated Health	GH	GH1	CORE	In general, would you say your health is:	7
		GH2	LONG	If you evaluate the best conceivable state of health at 10 points and the worst at 0 points: how many points do you then give your present state of health?	8
Sleeping Troubles	SL	SL_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		SL1	LONG	How often have you slept badly and restlessly?	9
		SL2	LONG	How often have you found it hard to go to sleep?	9
		SL3	LONG	How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep?	9
		SL4	LONG	How often have you woken up several times and found it difficult to get back to sleep?	9
Burnout	BO	BO_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		BO1	LONG	How often have you felt worn out?	9
		BO2	LONG	How often have you been physically exhausted?	9
		BO3	LONG	How often have you been emotionally exhausted?	9
		BO4	LONG	How often have you felt tired?	9
Stress	ST	ST_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		ST1	LONG	How often have you had problems relaxing?	9
		ST2	LONG	How often have you been irritable?	9
		ST3	LONG	How often have you been tense?	9
Somatic Stress	SO	SO_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		SO1	LONG	How often have you had stomach ache?	9
		SO2	LONG	How often have you had a headache?	9
		SO3	LONG	How often have you had palpitations?	9
		SO4	LONG	How often have you had tension in various muscles?	9
Cognitive Stress	CS	CS_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		CS1	LONG	How often have you had problems concentrating?	9
		CS2	LONG	How often have you found it difficult to think clearly?	9
		CS3	LONG	How often have you had difficulty in taking decisions?	9
Depressive Symptoms	DS	CS4	LONG	How often have you had difficulty with remembering?	9
		DS_T	LONG	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		DS1	LONG	How often have you felt sad?	9
		DS2	LONG	How often have you lacked self-confidence?	9
		DS3	LONG	How often have you had a bad conscience or felt guilty?	9
		DS4	LONG	How often have you lacked interest in everyday things?	9
Self-Efficacy	SE	SE_T	LONG	How well do these descriptions fit on you as a person?	
		SE1	LONG	I am always able to solve difficult problems, if I try hard enough.	10
		SE2	LONG	If people work against me, I find a way of achieving what I want.	10
		SE3	LONG	It is easy for me to stick to my plans and reach my objectives.	10
		SE4	LONG	I feel confident that I can handle unexpected events.	10
		SE5	LONG	When I have a problem, I can usually find several ways of solving it.	10
		SE6	LONG	Regardless of what happens, I usually manage.	10

Note that CORE items are mandatory in all short, middle and long national versions of COPSOQ. Choice of items for national MIDDLE versions can deviate from the international version listed here.

*Response options explanation (and values for the scale - each scale is scored in the direction indicated by the scale name): 1: Always (100); Often (75); Sometimes (50); Seldom (25); Never/hardly ever (0)

1R: Always (0); Often (25); Sometimes (50); Seldom (75); Never/hardly ever (100) (Reversed scoring)

2: To a very large extent (100); To a large extent (75); Somewhat (50); To a small extent (25); To a very small extent (0)

2R: To a very large extent (0); To a large extent (25); Somewhat (50); To a small extent (75); To a very small extent (100)

(Reversed scoring) 3: Never (0), Seldom (25), Sometimes (50), Often (75), Always (100)

4: Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No

5M: Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients (Multiple response options) 6: Very satisfied (100), Satisfied (75), Neither/Nor (50), Unsatisfied (25), Very unsatisfied (0)

7: Excellent (100), Very good (75), Good (50), Fair (25), Poor (0)

8: 0, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

9: All the time (100); A large part of the time (75); Part of the time (50); A small part of the time (25); Not at all (0) 10: Fits perfectly (100); Fits quite well (67); Fits a little bit (33); Does not fit (0)

†Including the response option, if deemed necessary: 'I do not have a supervisor' (coded as missing).

‡Including the response option, if deemed necessary: 'I do not have colleagues' (coded as missing).

§ Including the response option, if deemed necessary: 'I do not have a superior / colleagues' (coded as missing).

* Source: Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement. 2006;66:701-16.

Bijlage 2 Vragenlijst Logistic Force

Werktevredenheid	Schaal	Vraag	Antwoord en score COPSOQ	Vijfpuntschaal-Likert	Meetniveau
ALGJS1	(Werktevredenheid)	Hoe blij ben je met jouw werkvooruitzichten?	Zeervred = 100/Tevred = 75/Noch tevred/ noch ontevred = 50/Ontevred = 25/Zeervred = 0	Zeervred = 5/Tevred = 4/Noch tevred/ noch ontevred = 3/Ontevred = 2/Zeervred = 1	Ordinaal
ALGJS2	(Werktevredenheid)	Hoe blij ben je met de fysieke werkomstandigheden?	Zeervred = 100/Tevred = 75/Noch tevred/ noch ontevred = 50/Ontevred = 25/Zeervred = 0	Zeervred = 5/Tevred = 4/Noch tevred/ noch ontevred = 3/Ontevred = 2/Zeervred = 1	Ordinaal
ALGJS3	(Werktevredenheid)	Hoe blij ben je met de manier waarop jouw capaciteiten worden gebruikt?	Zeervred = 100/Tevred = 75/Noch tevred/ noch ontevred = 50/Ontevred = 25/Zeervred = 0	Zeervred = 5/Tevred = 4/Noch tevred/ noch ontevred = 3/Ontevred = 2/Zeervred = 1	Ordinaal
ALGJS4	(Werktevredenheid)	Hoe blij ben je met jouw werk als geheel, alles in overweging genomen?	Zeervred = 100/Tevred = 75/Noch tevred/ noch ontevred = 50/Ontevred = 25/Zeervred = 0	Zeervred = 5/Tevred = 4/Noch tevred/ noch ontevred = 3/Ontevred = 2/Zeervred = 1	Ordinaal
ALGJS5	(Werktevredenheid)	Hoe blij ben je met jouw salaris?	Zeervred = 100/Tevred = 75/Noch tevred/ noch ontevred = 50/Ontevred = 25/Zeervred = 0	Zeervred = 5/Tevred = 4/Noch tevred/ noch ontevred = 3/Ontevred = 2/Zeervred = 1	Ordinaal

Arbeidsvoorwaarden	Schaal	Vraag	Antwoord en score COPSOQ	Likert vijfpuntschaal	Meetniveau
AWWPD2	(Ontwikkelingsmogelijkheden)	Heb je de mogelijkheid om door jouw werk nieuwe dingen te leren?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWPD3	(Ontwikkelingsmogelijkheden)	Kun je jouw vaardigheden of expertise in jouw werk gebruiken?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal

AVWPD4	(Ontwikkelingsmogelijkheden)	Biedt jouw werk je de mogelijkheid om jouw vaardigheden te ontwikkelen?]	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWIW1	(Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden)	Maak je je zorgen dat je tegen jouw wil wordt overgeplaatst naar een andere opdrachtgever?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWIW2	(Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden)	Maak je je zorgen dat jouw werktaken tegen jouw wil worden gewijzigd?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWIW3	(Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden)	Maak je je zorgen over het wijzigen van het rooster tegen jouw wil? (Ploegendienst, weekdagen, tijd om binnen te komen en te vertrekken ...)	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWIW4	(Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden)	Maak je je zorgen over een daling van jouw salaris (vermindering, invoering variabele beloning ...)?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWIW5R	(Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden)	Zijn er goede vooruitzichten in jouw werk?	In zeer grote mate = 0/In grote mate = 25/Enigszins = 50/In geringe mate = 75/In zeer geringe mate = 100	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWJI1	(Baanonzekerheid)	Maak je je zorgen over het feit dat je werkloos wordt?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWJI2	(Baanonzekerheid)	Maak je je zorgen dat nieuwe technologie je overbodig maakt?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AWWJI3	(Baanonzekerheid)	Maak je je zorgen dat het moeilijk voor jou zal zijn om een andere baan te vinden als je werkloos wordt?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal

Arbeidsomstandigheden	Schaal	Vraag	Antwoord en score COPSOQ	Likert vijfpuntschaal	Meetniveau
AOMQD1	((Kwantitatieve werkeisen)	Is jouw werklust ongelijk verdeeld, zodat deze zich opstapelt?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMQD2	((Kwantitatieve werkeisen)	Hoe vaak heb je geen tijd om al jouw werktaken uit te voeren?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMQD3	(Kwantitatieve werkeisen)	Loop je achter met jouw werk?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMQD4R	(Kwantitatieve werkeisen)	Heb je genoeg tijd om je werktaken uit te voeren?	Altijd = 0/Vaak = 25/Soms = 50/Zelden = 75/Zelden tot nooit = 100	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMWP1	(Werktempo)	Moet je snel werken?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMWP2	(Werktempo)	Werk je de hele dag in een hoog tempo?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AOMWP3	(Werktempo)	Is het nodig om in hoog tempo te blijven werken?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AOMED1	(Emotionele werkeisen)	Brengt jouw werk je in emotioneel verontrustende situaties?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMEDX2	(Emotionele werkeisen)	Heb je tijdens je werk te maken met de persoonlijke problemen van anderen?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AOMED3	(Emotionele werkeisen)	Is jouw werk emotioneel veeleisend?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AOMGH1	(Zelf beoordeelde gezondheid)	Over het algemeen, hoe zou je zeggen dat jouw gezondheid is?	Uitstekend = 100/Zeer goed = 75/Goed = 50/Redelijk = 25/Slecht = 0	Uitstekend = 5/Zeer goed = 4/Goed = 3/Redelijk = 2/Slecht = 1	Ordinaal

AOMGH2	(Zelf beoordeelde gezondheid)	Als je de best denkbare gezondheidstoestand beoordeelt op 10 punten en de slechtste op 0 punten: hoeveel punten geef je dan jouw huidige gezondheidstoestand?	0 tm 10	0 tm 10	Ordinaal
AOMWF2	(Werk-privébalans)	Heb je het gevoel dat je werk zoveel van je energie opslokt dat het een negatief effect heeft op je privéleven?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AOMWF3	(Werk-privébalans)	Heb je het gevoel dat je werk zo veel tijd in beslag neemt dat het een negatief effect heeft op je privéleven?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal

Arbeidsinhoud	Schaal	Vraag	Antwoord en score COPSOQ	Likert vijfpuntschaal	Meetniveau
AIHINX1	(Invloed op werk)	Heb je een grote mate van invloed op beslissingen met betrekking tot jouw werk?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHIN2	(Invloed op werk)	Heb je zeggenschap over de keuze met wie je werkt?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHIN3	(Invloed op werk)	Kun je invloed uitoefenen op de hoeveelheid werk die je wordt opgedragen?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHIN4	(Invloed op werk)	Heb je invloed op wat je op het werk doet?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHIN5	(Invloed op werk)	Kun je invloed uitoefenen op hoe snel je werkt?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHIN6	(Invloed op werk)	Heb je invloed op HOE je jouw werk doet?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AIHMOV1	(Zinvolheid van het werk)	Is jouw werk zinvol?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate	Ordinaal

			mate = 25/In zeer geringe mate = 0	= 2/In zeer geringe mate = 1	
AIH MV2	(Zinvolheid van het werk)	Vind je het werk dat je doet belangrijk?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AIHCL1	(Rolduidelijkheid)	Heeft jouw werk duidelijke doelstellingen?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AIHCL2	(Rolduidelijkheid)	Weet je precies op welke punten je verantwoordelijk bent?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AIHCL3	(Rolduidelijkheid)	Weet je precies wat er van je wordt verwacht op het werk?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AIHCO2	(Rolconflict)	Worden er op het werk tegenstrijdige eisen aan je gesteld?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AIHCO3	(Rolconflict)	Moet je soms dingen doen die op een andere manier hadden moeten gebeuren?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal

Arbeidsverhoudingen	Schaal	Vraag	Antwoord en score COPSOQ	Likert vijfpuntschaal	Meetniveau
AVHPR1	(Voorspelbaarheid)	Word je door Logistic Force ruim van tevoren geïnformeerd over bijvoorbeeld belangrijke beslissingen?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHPR2	(Voorspelbaarheid)	Ontvang je alle informatie die je nodig hebt om	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins =	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins =	Ordinaal

		jouw werk goed te doen?	50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	
AVHRE1	(Waardering en erkenning)	Wordt jouw werk erkend en gewaardeerd door jouw opdrachtgever?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHRE2	(Waardering en erkenning)	Respecteert de opdrachtgever op jouw werkplek je?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHRE3	(Waardering en erkenning)	Word je op jouw werkplek eerlijk behandeld?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHQLX1	(Kwaliteit van leiderschap)	In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; ervoor zorgt dat de medewerkers goede ontwikkelingsmogelijkheden hebben?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHQL2	(Kwaliteit van leiderschap)	In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; werktevredenheid een hoge prioriteit geeft?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHQL3	(Kwaliteit van leiderschap)	In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force; goed is in werkplanning?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHQL4	(Kwaliteit van leiderschap)	In hoeverre zou je zeggen dat Logistic Force;	In zeer grote mate = 100/In grote mate =	In zeer grote mate = 5/In grote mate =	Ordinaal

		goed is in het oplossen van conflicten?	75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	
AVHSSX1	(Sociale steun van direct leidinggevende)	Hoe vaak is jouw direct leidinggevende bereid om zo nodig naar jouw problemen op het werk te luisteren?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHSSX2	(Sociale steun van direct leidinggevende)	Hoe vaak krijg je indien nodig hulp en ondersteuning van jouw direct leidinggevende?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHSCX1	(Sociale steun van directe collega's)	Hoe vaak krijg je hulp en ondersteuning van jouw collega's, indien nodig?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHSCX2	(Sociale steun van directe collega's)	Hoe vaak zijn jouw collega's bereid om naar jouw problemen op het werk te luisteren, indien nodig?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHSW1	(Gemeenschaps gevoel- Onderdeel van LF)	Is er een goede sfeer tussen jou en je collega's?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHSW3	(Gemeenschaps gevoel- Onderdeel van LF)	Voel je je op jouw werk onderdeel van Logistic Force?	Altijd = 100/Vaak = 75/Soms = 50/Zelden = 25/Zelden tot nooit = 0	Altijd = 5/Vaak = 4/Soms = 3/Zelden = 2/Zelden tot nooit = 1	Ordinaal
AVHTMX1	(Verticaal vertrouwen)	Vertrouwt Logistic Force erop dat de werknemers hun werk goed doen?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHTM2	(Verticaal vertrouwen)	Kunnen de medewerkers de informatie die afkomstig is van	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins =	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins =	Ordinaal

		Logistic Force vertrouwen?	50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	
AVHTM4	(Verticaal vertrouwen)	Kunnen de medewerkers hun mening en gevoelens uiten?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHJU1	(Rechtvaardigheid)	Worden conflicten op een eerlijke manier opgelost?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHJU2	(Rechtvaardigheid)	Worden medewerkers gewaardeerd als ze goed werk hebben geleverd?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHJU3	(Rechtvaardigheid)	Worden alle suggesties van medewerkers serieus door Logistic Force behandeld?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal
AVHJU4	(Rechtvaardigheid)	Wordt het werk eerlijk verdeeld?	In zeer grote mate = 100/In grote mate = 75/Enigszins = 50/In geringe mate = 25/In zeer geringe mate = 0	In zeer grote mate = 5/In grote mate = 4/Enigszins = 3/In geringe mate = 2/In zeer geringe mate = 1	Ordinaal

Code	Omschrijving	Vraag	Antwoord	Meetniveau
V	=Vestiging	Voor welke vestiging ben je werkzaam?	Alkmaar=1 /Amsterdam=2 /Apeldoorn=3 /Breda=4 /Den Bosch=5 /Ede=6 /Eindhoven=7 /Gorinchem=8 /Nieuwegein=9 /Nijmegen=10 /Niet ingevuld=11 /Roosendaal=12 /Rotterdam=13 /Sittard=14 /Tiel=15 /Tilburg=16 /Uden=17 /Venlo=18 /Waalwijk=19 /Zwolle=20 /Wisselend=0	Nominaal
G	=Geslacht	Wat is je geslacht?	M = 1/V = 2/niet zeggen = 3	Nominaal
L	=Leeftijd	Wat is jouw leeftijd?	In jaren	Interval

F	=Functie	Welke functie beoefen je?	Chauffeur=1 /Productiemedewerker=2 /Uitzendkracht=3 /Heftruckchauffeur=4 /Container Losser=5 /Magazijnmedewerker=6 /Rangeerder=7 /Belader=8 /Order Picker=9 /Monteur=10 /Bijrijder=11 /(Assistent) Team Leider=17 /Verhuizer=18 /Docent=19 /Customer Service Medewerker=20 /Chauffeur Bulkoplegger=21 /Expeditie medewerker=22 /Leerling Schilder=23 /Montage medewerker=24 /Machine Operator=25 /Stagiair=26 /Machinist=27 /Loods medewerker=28 /Grondwerker=29 /Balie medewerker=30 /Interieur Verzorgster=31 /Koerier=32 /Allround medewerker=33 /Administratief medewerker=34 /Customer Service Representatieve/Planning=35 /Kraanmachinist=36 /Pendel Chauffeur=37 /Riolspecialist=38 /Accountmanager=39 /Medewerker transportadministratie=40 /nog geen werk=0	Nominaal
O	=Openvraag	Wil je nog wat met mij delen over jouw ervaringen als uitzendkracht bij Logistic Force wat niet aan bod is gekomen?	Open	

Bijlage 3 E-mail aan uitzendkrachten

Beste Logistic Forcer,

Zonder jou zijn we nergens en dat beseffen we maar al te goed.

Om er als Logistic Force voor te blijven zorgen dat jij lekker aan het werk kunt willen we leren van jouw ervaringen.

We willen heel graag weten hoe het voor jou is om uitzendwerk te hebben en uit te voeren.

Jouw ervaringen kunnen een bijdrage leveren aan mogelijke verbeteringen in de kwaliteit van uitzendwerk. Jouw werk.

Wil je ongeveer 5 minuutjes de tijd nemen om jouw stem te laten horen en mij te helpen met dit onderzoek? De antwoorden worden anoniem verzameld en verwerkt.

Klik op onderstaande link om de vragenlijst te starten:

<https://docs.google.com/forms/d/1th7bNSdjqls5F0FdnPo9zyHVYOaJ9ro3cbPKg6EOnSM/edit?usp=sharing>

Met vriendelijke groet,

Cynthia Geerts

Student Human Resource Management - Fontys Tilburg & HR Consulent - Logistic Force

Bijlage 4 Herinneringsmail aan uitzendkrachten

Beste Logistic Forcer,

Iets meer dan een week geleden heb ik je benaderd met de vraag of je wilde meewerken aan een onderzoek. Wat mooi om te zien hoeveel reacties er de afgelopen week al zijn gekomen! Geweldig.

Ik heb nog niet van iedereen een reactie terug en wellicht is mijn eerste mail aan de aandacht ontglipt. Heb je de vragenlijst al ingevuld? Dan hoef je niets meer te doen. Super bedankt nog.

Mocht je het toch leuk vinden om mee te werken aan het onderzoek, dan kan dit nog tot en met **donderdag 31 december 2020**.

De antwoorden worden anoniem verzameld en verwerkt.

Klik op onderstaande link om de vragenlijst te starten:

<https://docs.google.com/forms/d/1th7bNSdjqls5F0FdnPo9zyHVYOaJ9ro3cbPKg6EOnSM/edit?usp=sharing>

Ik wens je een mooie en vooral veilige jaarwisseling toe. De beste wensen!

Met vriendelijke groet,

Cynthia Geerts

Student Human Resource Management - Fontys Tilburg & HR Consulent - Logistic Force

Bijlage 5 Verantwoording aanpassing vragen

De volgende schalen zijn integraal verwerkt:

Werktevredenheid, ontwikkelingsmogelijkheden, baanonzekerheid, kwantitatieve werkeisen, werktempo, emotionele werkeisen, zelf beoordeelde gezondheid, invloed op werk, zinvolheid van het werk, rol duidelijkheid, rolconflict en tot slot kwaliteit van leiderschap.

De volgende schalen zijn integraal verwerkt met de kanttekening;

De schaal onzekerheid over arbeidsvoorwaarden: vraag AVWIW1 is gepersonaliseerd.

Het woord 'baan' is aangepast naar '*opdrachtgever*'.

Omdat Logistic Force een uitzender is en uitzendkrachten bij meerdere opdrachtgevers werkzaam kunnen zijn leek '*opdrachtgever*' meer passend voor deze vraag.

De schaal voorspelbaarheid: vraag AVHPR1 is gepersonaliseerd.

Het woord 'jouw *werk*' is aangepast naar '*Logistic Force*'.

Omdat Logistic Force (vooraf) alle benodigde informatie dient aan te leveren bij de uitzendkracht, ook over aankomende veranderingen, leek dit onderscheid meer passend voor deze vraag.

De schaal waardering en erkenning: vragen AVHRE1 en AVHRE2 zijn gepersonaliseerd.

Het woord 'management' is aangepast naar '*de opdrachtgever*'.

Omdat de uitzendkracht fysiek werkzaamheden verricht bij de opdrachtgever leek het bij deze vragen zinvol te achterhalen of de uitzendkracht waardering en erkenning ervaart bij de opdrachtgever.

De volgende schalen zijn niet integraal verwerkt

De schaal werk-privé balans: de vragen WF1, WF5 en WF6 zijn niet geselecteerd.

Deze vragen vielen onder de groep 'long'. Met de voorwaarden de vragenlijst niet te lang te maken is besloten om deze schaal zo klein mogelijk te houden door alleen de 'core' vragen in te zetten.

De schaal sociale steun van direct leidinggevende: vraag SSX3 is niet geselecteerd.

Deze vraag viel onder de groep 'long'. Met de voorwaarden de vragenlijst niet te lang te maken is besloten om deze schaal zo klein mogelijk te houden door alleen de 'core' vragen in te zetten.

De schaal sociale steun van directe collega's: vraag SCX3 is niet geselecteerd.

Deze vraag viel onder de groep 'long'. Met de voorwaarden de vragenlijst niet te lang te maken is besloten om deze schaal zo klein mogelijk te houden door alleen de 'core' vragen in te zetten.

De schaal (gemeenschapsgevoel) Onderdeel van Logistic Force: vraag SW2 is niet geselecteerd.

Deze vraag viel onder de groep 'long'. Met de voorwaarden de vragenlijst niet te lang te maken is besloten om deze schaal zo klein mogelijk te houden door alleen de 'core' vragen in te zetten.

Ook is de titel van deze schaal aangepast. Gemeenschapsgevoel drukt niet uit wat Logistic Force verstaat onder het gevoel hebben ergens onderdeel van te zijn. Daarom is deze titel aangepast naar 'Onderdeel van Logistic Force', een term die binnen Logistic Force bekend is.

Tot slot is vraag SW3 gepersonaliseerd. Het woord '*gemeenschap*' is aangepast naar '*Logistic Force*'. Logistic Force zendt haar krachten uit en bij deze vraag ziet Logistic Force graag beantwoord of de uitzendkrachten zich onderdeel voelen van Logistic Force tijdens het werk.

De schaal verticaal vertrouwen is niet integraal verwerkt, de vraag TM3 is niet geselecteerd. Deze vraag viel onder de groep 'long'. Met de voorwaarden de vragenlijst niet te lang te maken is besloten om deze schaal zo klein mogelijk te houden door alleen de 'core' en 'middle' vragen in te zetten.

De schaal rechtvaardigheid is integraal verwerkt met als kanttekening dat vraag AVHJU4 is gepersonaliseerd. Het woord 'baan' is aangepast naar '*opdrachtgever*'. Omdat Logistic Force een uitzender is en uitzendkrachten bij meerdere opdrachtgevers werkzaam kunnen zijn leek '*opdrachtgever*' meer passend voor deze vraag.

Bijlage 6 Statistische informatie per vraag uit schaal werktevredenheid

Werktevredenheid	ALGJS1	ALGJS2	ALGJS3	ALGJS4	ALGJS5
Gemiddelde	4,05	4,10	4,03	4,12	3,69
Mediaan	4	4	4	4	4
Modus	4	4	4	4	4
Standaarddeviatie	0,81	0,65	0,84	0,71	0,94
Bereik	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5
N	274	274	274	274	274

Tabel 54. Beschrijvende statistiek per vraag werktevredenheid

Score	ALGJS1	%	ALGJS2	%	ALGJS3	%	ALGJS4	%	ALGJS5	%
1	2	1%	1	0%	5	2%	2	1%	9	3%
2	12	4%	4	1%	11	4%	7	3%	25	9%
3	35	13%	27	7%	30	11%	21	8%	49	18%
4	147	54%	177	63%	152	55%	169	62%	151	55%
5	78	28%	65	29%	76	28%	75	27%	40	15%
Totaal	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%

Tabel 55. Verdeling scores ALGJS

Bijlage 7 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsvoorwaarden

Ontwikkelingsmogelijkheden	AVWPD2	AVWPD3	AVWPD4
Gemiddelde	3,18	3,70	3,31
Mediaan	3	4	3
Modus	3	4	4
Standaarddeviatie	1,00	0,93	1,07
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 56. Beschrijvende statistiek per vraag ontwikkelingsmogelijkheden

Score	AVWPD2	%	AVWPD3	%	AVWPD4	%
1	16	6%	9	3%	20	7%
2	43	16%	16	6%	34	12%
3	117	43%	69	25%	93	34%
4	73	27%	133	49%	95	35%
5	25	9%	47	17%	32	12%
Totaal	274	100%	274	100%	274	100%

Tabel 57. Verdeling scores AVWPD

Onzekerheid over arbeidsvoorwaarden	AVWIW1	AVWIW2	AVWIW3	AVWIW4	AVWIW5R
Gemiddelde	1,81	1,78	1,76	2,07	2,77
Mediaan	1	1	1	2	3
Modus	1	1	1	1	3
Standaarddeviatie	1,04	0,97	1,06	1,24	1,09
Bereik	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5
N	274	274	274	274	274

Tabel 58. Beschrijvende statistiek per vraag onzekerheid over arbeidsvoorwaarden

Score	AVWIW1	%	AVWIW2	%	AVWIW3	%	AVWIW4	%	AVWIW5R	%
1	147	54%	143	52%	159	58%	130	47%	35	13%
2	54	20%	67	24%	49	18%	48	18%	77	28%
3	57	21%	50	18%	46	17%	58	21%	100	36%
4	9	3%	10	4%	13	5%	22	8%	41	15%
5	7	3%	4	1%	7	3%	16	6%	21	8%
Totaal	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%

Tabel 59. Verdeling scores AVWIW

Baanonzekerheid	AVWJI1	AVWJI2	AVWJI3
Gemiddelde	2,29	1,85	2,31
Mediaan	2	1	2
Modus	1	1	1
Standaarddeviatie	1,26	1,07	1,35
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 60. Beschrijvende statistiek per vraag baanonzekerheid

Score	AVWJI1	%	AVWJI2	%	AVWJI3	%
1	102	37,23%	143	52,19%	114	41,61%
2	59	21,53%	59	21,53%	40	14,60%
3	62	22,63%	46	16,79%	69	25,18%
4	33	12,04%	21	7,66%	24	8,76%
5	18	6,57%	5	1,82%	27	9,85%
Eindtotaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 61. Verdeling scores AVWJI

Bijlage 8 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsomstandigheden

Kwantitatieve werkeisen	AOMQD1	AOMQD2	AOMQD3	AOMQD4R
Gemiddelde	1,99	1,83	1,53	2,22
Mediaan	2	2	1	2
Modus	2	1	1	2
Standaarddeviatie	0,91	0,89	0,72	1,21
Bereik	4	4	3	4
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	5	4	5
N	274	274	274	274

Tabel 62. Beschrijvende statistiek per vraag kwantitatieve werkeisen

Score	AOMQD1	%	AOMQD2	%	AOMQD3	%	AOMQD4R	%
1	92	33,58%	117	42,70%	160	58,39%	83	30,29%
2	114	41,61%	100	36,50%	88	32,12%	114	41,61%
3	51	18,61%	49	17,88%	21	7,66%	36	13,14%
4	14	5,11%	3	1,09%	5	1,82%	15	5,47%
5	3	1,09%	5	1,82%	0	0,00%	26	9,49%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 63. Verdeling scores AOMDQ

Werktempo	AOMWP1	AOMWP2	AOMWP3
Gemiddelde	2,90	2,73	2,48
Mediaan	3	3	3
Modus	3	3	3
Standaarddeviatie	0,95	1,03	1,05
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 64. Beschrijvende statistiek per vraag werktempo

Score	AOMWP1	%	AOMWP2	%	AOMWP3	%
1	23	8,39%	36	13,14%	60	21,90%
2	56	20,44%	77	28,10%	73	26,64%
3	133	48,54%	94	34,31%	97	35,40%
4	49	17,88%	60	21,90%	38	13,87%
5	13	4,74%	7	2,55%	6	2,19%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 65. Verdeling scores AOMWP

<i>Emotionele werkeisen</i>	<i>AOMED1</i>	<i>AOMEDX2</i>	<i>AOMED3</i>
Gemiddelde	1,84	1,83	1,63
Mediaan	2	2	1
Modus	1	1	1
Standaarddeviatie	0,90	0,95	0,90
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 66. Beschrijvende statistiek per vraag emotionele werkeisen

Score	AOMED1	%	AOMEDX2	%	AOMED3	%
1	121	44,16%	130	47,45%	161	58,76%
2	90	32,85%	76	27,74%	69	25,18%
3	51	18,61%	56	20,44%	31	11,31%
4	10	3,65%	8	2,92%	10	3,65%
5	2	0,73%	4	1,46%	3	1,09%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 67. Verdeling scores AOMED

<i>Zelf beoordeelde gezondheid</i>	<i>AOMGH1</i>	<i>AOMGH2*</i>
Gemiddelde	3,42	7,72
Mediaan	3	8
Modus	3	8
Standaarddeviatie	0,92	1,18
Bereik	3	7
Minimum	2	3
Maximum	5	10
N	274	274

Tabel 68. Beschrijvende statistiek per vraag zelf beoordeelde gezondheid

**score van 1 tot 10 'rapportcijfer'*

Score	AOMGH1	%	Score	AOMGH2	%
1	0	0,00%	3	1	0,36%
2	39	14,23%	4	5	1,82%
3	123	44,89%	5	4	1,46%
4	70	25,55%	6	17	6,20%
5	42	15,33%	7	79	28,83%
Totaal	274	100,00%	8	112	40,88%
			9	38	13,87%
			10	18	6,57%
			Totaal	274	100,00%

Tabel 69. Verdeling scores AOMGH

<i>Werk-privé balans</i>	<i>AOMWF2</i>	<i>AOMWF3</i>
Gemiddelde	1,88	1,83
Mediaan	2	2
Modus	1	1
Standaarddeviatie	0,96	0,98
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 70. Beschrijvende statistiek per vraag werk-privé balans

<i>Score</i>	<i>AOMWF2</i>	<i>%</i>	<i>AOMWF3</i>	<i>%</i>
1	120	43,80%	131	47,81%
2	88	32,12%	82	29,93%
3	47	17,15%	40	14,60%
4	17	6,20%	18	6,57%
5	2	0,73%	3	1,09%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 71. Verdeling scores AOMWF

Bijlage 9 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsinhoud

Invloed op werk	AIHINX1	AIHIN2	AIHIN3	AIHIN4	AIHIN5	AIHIN6
Gemiddelde	2,59	2,10	2,59	2,65	3,05	3,51
Mediaan	3	2	3	3	3	4
Modus	3	1	3	3	3	4
Standaarddeviatie	1,11	1,18	1,17	1,21	1,14	1,15
Bereik	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5
N	274	274	274	274	274	274

Tabel 72. Beschrijvende statistiek per vraag invloed op werk

Score	AIHIN X1	%	AIHIN 2	%	AIHIN 3	%	AIHIN 4	%	AIHIN 5	%	AIHIN 6	%
1	51	18,61%	112	40,88%	62	22,63%	59	21,53%	33	12,04%	22	8,03%
2	78	28,47%	75	27,37%	61	22,26%	67	24,45%	43	15,69%	26	9,49%
3	93	33,94%	50	18,25%	96	35,04%	81	29,56%	105	38,32%	68	24,82%
4	36	13,14%	22	8,03%	37	13,50%	46	16,79%	63	22,99%	105	38,32%
5	16	5,84%	15	5,47%	18	6,57%	21	7,66%	30	10,95%	53	19,34%
Totaal	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%	274	100%

Tabel 73. Verdeling scores AIHINX

Zinvolheid van het werk	AIHMOV1	AIHMOV2
Gemiddelde	4,09	4,05
Mediaan	4	4
Modus	4	4
Standaarddeviatie	0,72	0,83
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 74. Beschrijvende statistiek per vraag zinvolheid van het werk

Score	AIHMOV1	%	AIHMOV2	%
1	1	0,36%	4	1,46%
2	4	1,46%	8	2,92%
3	41	14,96%	40	14,60%
4	151	55,11%	141	51,46%
5	77	28,10%	81	29,56%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 75. Verdeling scores AIHMOV

Rolduidelijkheid	AIHCL1	AIHCL2	AIHCL3
Gemiddelde	3,93	4,22	4,31
Mediaan	4	4	4
Modus	4	4	4
Standaarddeviatie	0,82	0,73	0,73
Bereik	4	3	4
Minimum	1	2	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 76. Beschrijvende statistiek per vraag rolduidelijkheid

Score	AIHCL1	%	AIHCL2	%	AIHCL3	%
1	3	1,09%	0	0,00%	3	1,09%
2	13	4,74%	7	2,55%	2	0,73%
3	44	16,06%	29	10,58%	20	7,30%
4	154	56,20%	136	49,64%	132	48,18%
5	60	21,90%	102	37,23%	117	42,70%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 77. Verdeling scores AIHCL

Rolconflict	AIHCO2	AIHCO3
Gemiddelde	1,79	2,03
Mediaan	1,5	2
Modus	1	1
Standaarddeviatie	0,97	1,08
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 78. Beschrijvende statistiek per vraag rolconflict

Score	AIHCO2	%	AIHCO3	%
1	137	50,00%	110	40,15%
2	79	28,83%	81	29,56%
3	42	15,33%	57	20,80%
4	11	4,01%	16	5,84%
5	5	1,82%	10	3,65%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 79. Verdeling scores AIHCO

Bijlage 10 Statistische informatie per vraag uit schaal arbeidsverhoudingen

Voorspelbaarheid	AVHPR1	AVHPR2
Gemiddelde	3,49	3,82
Mediaan	4	4
Modus	4	4
Standaarddeviatie	1,08	1,01
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 80. Beschrijvende statistiek per vraag voorspelbaarheid

Score	AVHPR1	%	AVHPR2	%
1	20	7,30%	14	5,11%
2	24	8,76%	13	4,74%
3	81	29,56%	51	18,61%
4	107	39,05%	131	47,81%
5	42	15,33%	65	23,72%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 81. Verdeling scores AVHPR

Waardering en erkenning	AVHRE1	AVHRE2	AVHRE3
Gemiddelde	3,97	3,99	4,00
Mediaan	4	4	4
Modus	4	4	4
Standaarddeviatie	0,83	0,89	0,85
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 82. Beschrijvende statistiek per vraag waardering en erkenning

Score	AVHRE1	%	AVHRE2	%	AVHRE3	%
1	5	1,82%	7	2,55%	4	1,46%
2	3	1,09%	7	2,55%	7	2,55%
3	60	21,90%	47	17,15%	53	19,34%
4	134	48,91%	134	48,91%	131	47,81%
5	72	26,28%	79	28,83%	79	28,83%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 83. Verdeling scores AVHRE

Kwaliteit van leiderschap	AVHQLX1	AVHQL2	AVHQL3	AVHQL4
Gemiddelde	3,63	3,92	3,87	3,80
Mediaan	4	4	4	4
Modus	4	4	4	4
Standaarddeviatie	0,98	0,87	0,91	0,97
Bereik	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5
N	274	274	274	274

Tabel 84. Beschrijvende statistiek per vraag kwaliteit van leiderschap

Score	AVHQLX1	%	AVHQL2	%	AVHQL3	%	AVHQL4	%
1	13	4,74%	5	1,82%	6	2,19%	7	2,55%
2	15	5,47%	9	3,28%	12	4,38%	17	6,20%
3	77	28,10%	58	21,17%	61	22,26%	69	25,18%
4	124	45,26%	134	48,91%	128	46,72%	111	40,51%
5	45	16,42%	68	24,82%	67	24,45%	70	25,55%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 85. Verdeling scores AVHQLX

Sociale steun van direct leidinggevende	AVHSSX1	AVHSSX2
Gemiddelde	3,97	3,85
Mediaan	4	4
Modus	5	4
Standaarddeviatie	1,10	1,06
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 86. Beschrijvende statistiek per vraag sociale steun van direct leidinggevende

Score	AVHSSX1	%	AVHSSX2	%
1	12	4,38%	9	3,28%
2	12	4,38%	18	6,57%
3	51	18,61%	60	21,90%
4	80	29,20%	89	32,48%
5	103	37,59%	85	31,02%
Missend	16	5,84%	13	4,74%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 87. Verdeling scores AVHSSX

Sociale steun van directe collega's	AVHSCX1	AVHSCX2
Gemiddelde	3,80	3,63
Mediaan	4	4
Modus	4	4
Standaarddeviatie	1,01	1,13
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	264	262

Tabel 88. Beschrijvende statistiek per vraag sociale steun van directe collega's

Score	AVHSCX1	%	AVHSCX2	%
1	10	3,65%	18	6,57%
2	11	4,01%	20	7,30%
3	73	26,64%	63	22,99%
4	97	35,40%	100	36,50%
5	73	26,64%	61	22,26%
Missend	10	3,65%	12	4,38%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 89. Verdeling scores AVHSCX

Onderdeel van LF	AVHSW1	AVHSW3
Gemiddelde	4,28	3,55
Mediaan	4	4
Modus	5	5
Standaarddeviatie	0,77	1,33
Bereik	4	4
Minimum	1	1
Maximum	5	5
N	274	274

Tabel 90. Beschrijvende statistiek per vraag onderdeel van LF

Score	AVHSW1	%	AVHSW3	%
1	2	0,73%	31	11,31%
2	4	1,46%	28	10,22%
3	27	9,85%	53	19,34%
4	112	40,88%	75	27,37%
5	114	41,61%	81	29,56%
Missend	15	5,47%	6	2,19%
Totaal	259	100,00%	268	100,00%

Tabel 91. Verdeling scores AVHSW

Verticaal vertrouwen	AVHTMX1	AVHTM2	AVHTM4
Gemiddelde	4,35	4,30	4,19
Mediaan	4	4	4
Modus	4	4	4
Standaarddeviatie	0,64	0,70	0,80
Bereik	4	4	4
Minimum	1	1	1
Maximum	5	5	5
N	274	274	274

Tabel 92. Beschrijvende statistiek per vraag verticaal vertrouwen

Score	AVHTMX1	%	AVHTM2	%	AVHTM4	%
1	1	0,36%	2	0,73%	2	0,73%
2	0	0,00%	1	0,36%	4	1,46%
3	19	6,93%	23	8,39%	42	15,33%
4	137	50,00%	135	49,27%	117	42,70%
5	117	42,70%	113	41,24%	109	39,78%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 93. Verdeling scores AVHTMX

Rechtvaardigheid	AVHJU1	AVHJU2	AVHJU3	AVHJU4
Gemiddelde	3,88	4,03	3,98	3,88
Mediaan	4	4	4	4
Modus	4	4	4	4
Standaarddeviatie	0,90	0,90	0,87	0,93
Bereik	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5
N	274	274	274	274

Tabel 94. Beschrijvende statistiek per vraag rechtvaardigheid

Score	AVHJU1	%	AVHJU2	%	AVHJU3	%	AVHJU4	%
1	8	2,92%	5	1,82%	4	1,46%	8	2,92%
2	6	2,19%	10	3,65%	10	3,65%	9	3,28%
3	64	23,36%	47	17,15%	51	18,61%	60	21,90%
4	130	47,45%	123	44,89%	131	47,81%	127	46,35%
5	66	24,09%	89	32,48%	78	28,47%	70	25,55%
Totaal	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%	274	100,00%

Tabel 95. Verdeling scores AVHJU

