

Een baan in vervoering...

Verslag voor Volvo Cars Gent

Charlotte Van Tuyckom

Ronan Van Rossem

Henk Roose

Wendy Christiaens

Piet Bracke

Universiteit Gent

Vakgroep Sociologie



Een baan in vervoering...

Verslag voor Volvo Cars Gent

Charlotte Van Tuyckom

Ronan Van Rossem

Henk Roose

Wendy Christiaens

Piet Bracke

Universiteit Gent

21 april 2008

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	1
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	3
Hoofdstuk 2: Methodologie.....	4
2.1. Steekproeftrekking: selectie van de onderzoekseenheden.....	4
2.1.1. Populatie, steekproefkader en steekproefontwerp	4
2.1.2. Methode van dataverzameling.....	4
2.1.3. Rapportering	4
Hoofdstuk 3: Achtergrondkenmerken van de steekproef.....	5
3.1. Sociodemografische kenmerken.....	5
3.1.1. Geslacht	5
3.1.2. Leeftijd	5
3.1.3. Diploma.....	5
3.1.4. Nationaliteit	6
3.1.5. Gezin	6
3.2. Tewerkstellingskenmerken	7
3.2.1. Duur van tewerkstelling bij Volvo Cars	7
3.2.2. Functieomschrijving.....	7
3.2.3. Verantwoordelijkheden binnen het team	7
Hoofdstuk 4: Werkomgeving en werktevredenheid	9
4.1. Werktempo en werklast	9
4.2. Werktevredenheid.....	11
4.2.1. Algemene werktevredenheid	11
4.2.2. Tevredenheid met bepaalde aspecten van het werk	12
4.3. Teamsfeer	15
4.3.1. Algemene sfeer	15
4.3.2. Steun teambegeleider en collega's.....	16
4.3.3. Reactie collega's.....	17
4.4. Gezondheidstoestand	18
4.4.1. Algemeen	18
4.4.2. Recente klachten	21
4.5. Ziekteverzuim.....	22
4.6. Combinatie werk-gezin	23

4.6.1. Werk-familie conflict.....	23
4.7. Werkbetrokkenheid	25
Hoofdstuk 5: Samenvatting en besluit.....	27
Referenties.....	29

Hoofdstuk 1: INLEIDING

In het academiejaar 2006-2007 nam uw bedrijf, Volvo Cars Gent, deel aan een onderzoek uitgevoerd door studenten van de tweede Bachelor Sociologie (UGent) in het kader van het 'Werkcollege methoden van sociologisch onderzoek', een opleidingsonderdeel dat deel uitmaakt van de cyclus langlopend onderzoek. Het vak beoogt de studenten vertrouwd te maken met het opzetten en uitvoeren van sociologisch onderzoek, waarbij eveneens de vaardigheden met betrekking tot de verschillende aspecten van het survey-onderzoek worden versterkt.

In uw bedrijf werden 1098 bruikbare schriftelijke vragenlijsten verzameld bij werknemers uit zowel de A-, de B- als de nachtploeg. Op basis van deze ingevulde vragenlijsten is een databank gecreëerd waarop studenten verder werken in het vak 'Multivariate Analyse I' en 'Multivariate Analyse II'.

Voor u ligt een beschrijvend rapport van de data die toen zijn ingezameld. Ten eerste krijgt u een beschrijving van het verloop van de steekproeftrekking en de dataverzameling. Vervolgens wordt de steekproef beschreven naar enkele standaard socio-demografische kenmerken, zijnde leeftijd, geslacht, hoogst behaalde diploma, nationaliteit en gezinssamenstelling. Tevens worden enkele tewerkstellingskenmerken belicht, meer bepaald de duur van de tewerkstelling, de functie-omschrijving en de verantwoordelijkheden die de werknemers opnemen binnen het team. Op deze manier krijgt u een algemeen beeld van zowel de socio-demografische achtergrond als de werkachtergrond van de (bevroegde) werknemers van uw bedrijf, Volvo Cars Gent. Het grootste luik van dit rapport—tevens het meest interessante voor het bedrijf—bevat een beschrijving van de steekproef naar aspecten met betrekking op de werkomgeving en de werktevredenheid. Een eerste thema hierbinnen betreft het werktempo en de werkhoeveelheid. Een tweede de werktevredenheid, waarbij zowel de algemene werktevredenheid als tevredenheid met specifieke aspecten van de job in kaart worden gebracht. Een derde luik betreft de teamsfeer, waarbij zowel de algemene sfeer wordt belicht, evenals de steun die werknemers ontvangen van teambegeleiders en collega's. Ten vierde wordt de gezondheidstoestand van de respondenten onder de loep genomen. Daarbij bespreken we zowel de algemene als de psychische en fysieke gezondheidstoestand van de Volvo-werknemers. Het vijfde luik belicht kort het ziekteverzuim onder de werknemers. Het zesde luik gaat dieper in op de combinatie van werk en gezin en de eventuele conflicten die hiermee gepaard gaan. Het laatste luik, tenslotte, betreft de werkbetrokkenheid van de werknemers.

Gezien de data telkens zowel voor de A-, de B- als de nachtploeg werd verzameld, wordt in voorliggend rapport nagegaan of, en in welke mate, bovenstaande aspecten verschillen naargelang de ploeg. Op die manier krijgt u niet alleen een algemeen beeld van de tevredenheid van uw werknemers bij Volvo Cars Gent met de werkomgeving en de werktevredenheid, maar eveneens of deze verschilt naargelang de ploeg waarvan zij deel uitmaken.

Het laatste hoofdstuk van dit rapport bevat een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen uit het rapport. Met dit rapport willen we uw bedrijf, Volvo Cars Gent, nogmaals van harte bedanken voor de medewerking aan dit onderzoek.

Hoofdstuk 2: METHODOLOGIE

2.1. Steekproeftrekking: selectie van de onderzoekseenheden

In wat volgt zetten we kort de methodologie van het survey-onderzoek uiteen met aandacht voor de steekproeftrekking en de methode van dataverzameling.

2.1.1. Populatie, steekproefkader en steekproefontwerp

De doelstelling van dit onderzoek is om uitspraken te doen over werktevredenheid, gezondheid, absentieïsme van de populatie arbeiders in Volvo Cars Gent (VCG). VCG bestaat uit drie fabrieken: lasfabriek, spuitfabriek en eindassemblage. De arbeiders zijn er ingedeeld in teams van telkens drie ploegen, te weten een A-ploeg, een B-ploeg en een nachtploeg. Gezien het praktisch niet mogelijk was om tijdens de werkuren de arbeiders in de spuitfabriek te bevragen, hebben we gekozen om enkel de arbeiders uit de lasfabriek en eindassemblage als theoretische populatie te nemen. Het theoretische geldigheidsveld van dit onderzoek is met andere woorden tot de arbeiders in die twee fabrieken beperkt.

Gezien het bovendien theoretisch belangrijk is om informatie op team-niveau te hebben, opteren we voor een clustersteekproef van teams. Op toevalsbasis zijn 35 teams—goed voor 1.346 arbeiders—geselecteerd uit een lijst van in totaal 63 teams (2.043 arbeiders). Hiervan zijn tijdens de tweewekelijkse teamstilstand op 10 mei 2007 alle aanwezige leden gecontacteerd voor deelname aan het onderzoek. De empirische populatie bestaat dus uit alle toen aanwezige arbeiders uit de lasfabriek en eindassemblage. Dit levert een gerealiseerde steekproef op van 1.098 arbeiders, goed voor een responspercentage van 81,6%, wat vrij hoog is. Van die 1098 participanten aan het onderzoek waren er 418 (of 38.1%) uit de B-ploeg, 364 (of 33.2%) uit de A-ploeg, en 316 (of 28.8%) uit de nachtploeg.

2.1.2. Methode van dataverzameling

De dataverzameling ter plaatse is verzorgd door studenten uit de 2^{de} bachelor Sociologie van de Universiteit Gent in het kader van het Werkcollege Methoden van Sociologisch Onderzoek. Zij hebben tijdens de teamstilstanden om 9u15 en 15u00 de arbeiders per ploeg gecontacteerd en de vragenlijst afgegeven die de arbeiders ter plekke moesten invullen en terug afgeven. Voor de nachtploeg werd dit werk overgelaten aan de verantwoordelijken van Volvo. Het afgeven is onder gesloten envelop gebeurd, zodat anonimiteit te allen tijde gegarandeerd bleef.

2.1.3. Rapportering

In dit rapport wordt een overzicht gegeven van de algemene resultaten van deze survey. Vergelijking tussen de drie ploegen worden alleen gemaakt wanneer deze verschillen statistisch significant zijn bij een Type I fout van 5%.

Hoofdstuk 3: ACHTERGRONDKENMERKEN VAN DE STEEKPROEF

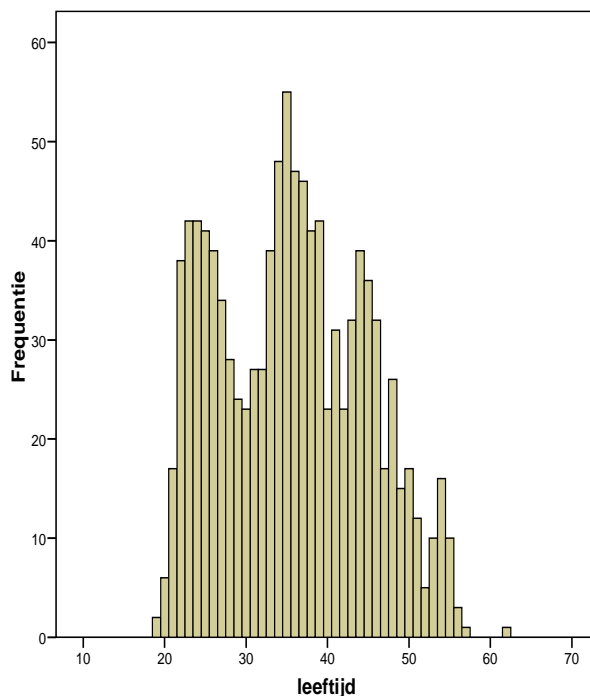
3.1. Sociodemografische kenmerken

3.1.1. Geslacht

Wat geslacht betreft, is de steekproef uiterst ongelijk verdeeld: 985 respondenten of 90.6% zijn mannen en slechts 102 of 9.4% vrouwen.

3.1.2. Leeftijd

Zoals te zien is in Figuur 1, is de jongste respondent 19 jaar, de oudste 62 jaar. De gemiddelde leeftijd is 35.6 jaar. 29.6% (313/1057) van de respondenten is jonger dan 30 jaar, 37.4% (395) tussen de 30 en 40 jaar, 25.9% (274) tussen de 40 en 50, en 7.1% (75) ouder dan 50 jaar.



Figuur 1 Histogram voor leeftijd

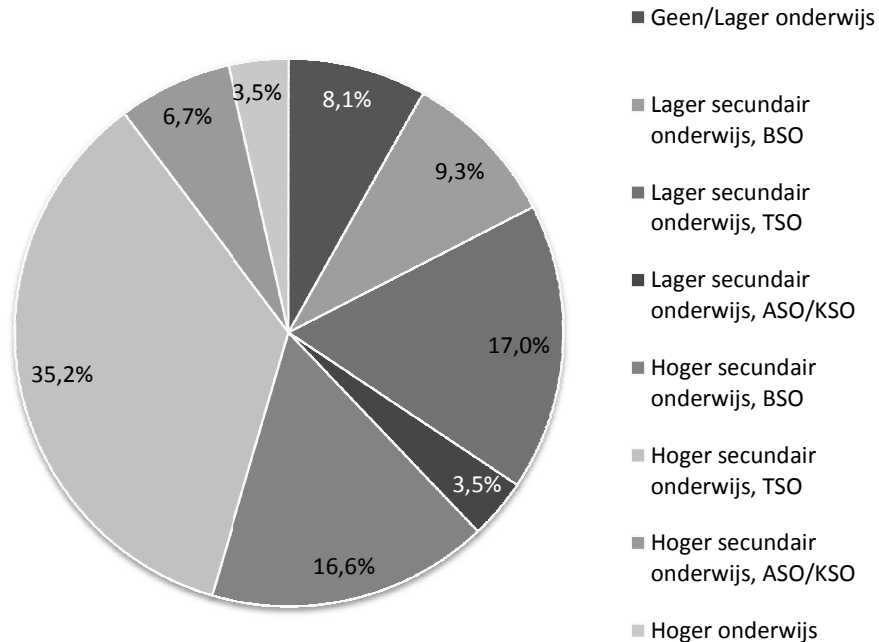
De B-ploeg heeft de hoogste gemiddelde leeftijd (namelijk 36.7 jaren) en de nachtploeg de laagste (34.6 jaar), terwijl de A-ploeg (35.3 jaar) daar tussen in ligt. Zo is 31% van de nachtploeg jonger dan 30 jaar en maar 4% ouder dan 50, terwijl in de B-ploeg dit respectievelijk 27% en 9% is.

3.1.3. Diploma

Figuur 2 geeft de verdeling van het onderwijspeil van de respondenten weer. Slechts een kleine groep (3.5% of 38/1073) heeft een diploma hoger onderwijs. De overgrote meerderheid van de respondenten heeft een diploma secundair onderwijs: 30% (320/1073) lager secundair en 59% (628) hoger

Achtergrondkenmerken van de steekproef

secundair onderwijs. De respondenten met een diploma secundair onderwijs komen voornamelijk uit het technisch secundair onderwijs (TSO). 52% (560/1073) heeft TSO gevolgd, tegen 26% (278/1073) BSO en maar 10% ASO of KSO. Er is een kleine maar toch niet verwaarloosbare minderheid (8.1% of 87/1073) die zegt geen of slechts lager onderwijs genoten te hebben.



Figuur 2 Verdeling respondenten naar hoogst behaalde diploma

Er zijn weinig verschillen met betrekking tot opleidingsniveau tussen de verschillende ploegen. In alle ploegen is een diploma hoger technisch secundair onderwijs het meest voorkomend, gevolgd door een diploma lager technisch secundair onderwijs en hoger beroeps secundair onderwijs. Toch zijn enkele verschillen tussen de ploegen op te merken. Zo bevat de nachtploeg meer respondenten zonder diploma of met een diploma lager onderwijs, nl. 12.1% (of 37/306) in vergelijking met slechts 5.0% (of 18/358) bij de A-ploeg en 7.8% (of 32/409) bij de B-ploeg. De nachtploeg bevat eveneens minder respondenten met een diploma hoger technisch secundair onderwijs, nl. 26.5% (of 81/306) in vergelijking met 40.2% (144/358) bij de A-ploeg en 37.4% (of 153/409) bij de B-ploeg.

3.1.4. Nationaliteit

Wat de nationaliteit betreft heeft de overgrote meerderheid van de respondenten de nationaliteit van een EU-lidstaat (nl. 98.2%). Slechts 1.8% van de respondenten is afkomstig uit een niet-EU-lidstaat. Wanneer men ook de nationaliteit van de ouders in rekening brengt, zijn maar 4.4% (48/1085) van buiten de EU afkomstig. Deze verdeling blijft behouden, ongeacht de ploeg waar de respondent deel van uitmaakt.

3.1.5. Gezin

Ongeveer twee derden van de respondenten zegt samen te wonen met een partner (nl. 744/1093 of 68.1%), één derde niet. Daarnaast rapporteert ongeveer de helft (49.6%) van de respondenten (535/1078) inwonende kinderen te hebben. Wanneer het al dan niet samenwonen met een partner wordt opgesplitst naar ploeg, merken we op dat de B-ploeg meer respondenten

bevat die samenwonen met een partner (nl. 72.8% of 303/416) dan de A-ploeg (66.4% of 241/363) en de nachtploeg (63.7% of 200/314). Of de respondenten inwonende kinderen hebben, verschilt niet naargelang van de ploeg.

3.2. Tewerkstellingskenmerken

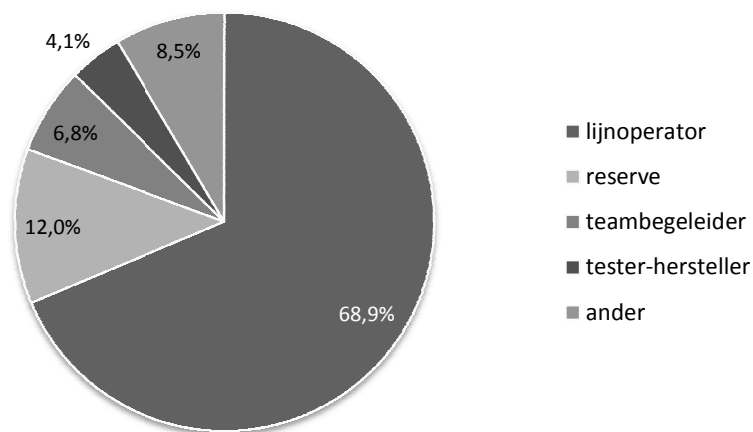
3.2.1. Duur van tewerkstelling bij Volvo Cars

De geïnterviewde werknemers werken gemiddeld 11 jaar voor Volvo Cars Gent, waarvan gemiddeld 5.5 jaar in hun huidige functie. Bijna 20% van de respondenten verklaarde reeds meer dan 20 jaren bij Volvo Cars te werken, terwijl 48% er minder dan 5 jaren werkte, en 5% zelfs minder dan 1 jaar. Dat de respondenten beduidend korter in hun huidige functie werken dan ze bij Volvo Cars werken is normaal. Niettemin zijn er toch bijna 17% die reeds 10 jaren of meer in hun huidige functie tewerkgesteld zijn, terwijl 22% minder dan 3 jaren in hun huidige functie werken, en 7% minder dan één jaar.

De werknemers in de nachtploeg werken gemiddeld beduidend minder lang bij Volvo Cars dan deze in de B- en A-ploeg, namelijk 9.8 jaren versus 11.9 en 11.4 jaren, respectievelijk. Dit houdt natuurlijk verband met het leeftijdsverschil van de werknemers in de verschillende ploegen. Er werd geen verschil tussen de ploegen waargenomen wat betreft de tijd die men in zijn huidige functie tewerkgesteld is.

3.2.2. Functieomschrijving

De overgrote meerderheid van de bevrraagden (nl. 68.9% of 734/1066) is tewerkgesteld als lijnoperator (zie Figuur 3). 12% (of 128/1066) als reserve, 6.8% (of 72/1066) als teambegeleider, en 4% als tester-hersteller (44/1066). De andere functies komen maar relatief zelden voor.



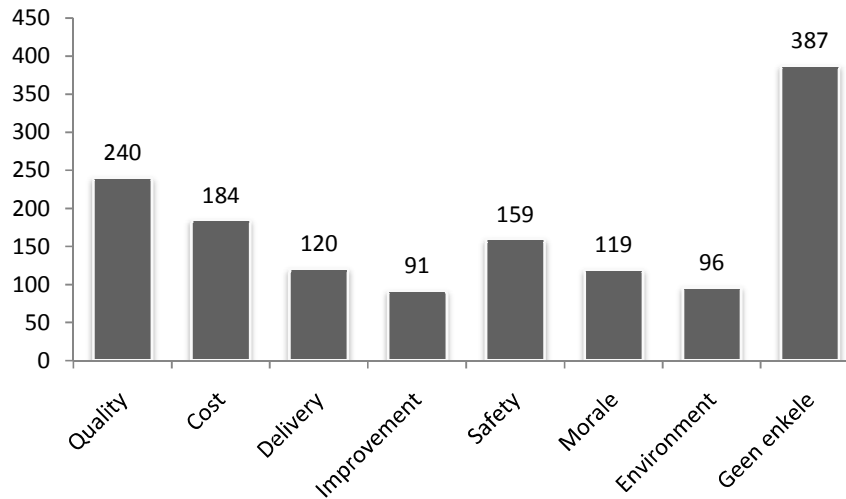
Figuur 3 Verdeling respondenten naar functie binnen Volvo Cars Gent

3.2.3. Verantwoordelijkheden binnen het team

In Figuur 4 wordt de verdeling van de verantwoordelijkheden binnen de teams weergegeven aan de hand van het QCDISME schema. Het QCDISME staat voor de verschillende verantwoordelijkheden die werknemers van Volvo Cars Gent kunnen hebben, met name: Quality, Cost, Delivery, Improvement, Safety, Morale en Environment. Quality was de meest genoemde

Achtergrondkenmerken van de steekproef

verantwoordelijkheid (22%), gevolgd door Cost (17%) en Safety (14%) Respondenten konden hierbij meerdere letters aanvinken. Daarnaast zijn 287 (of 26%) respondenten verantwoordelijk voor meerdere letters binnen het QCDISME. Tussen de ploegen onderling werden overigens geen verschillen waargenomen. Opvallend hierbij is dat heel wat werknemers (387/1098 of 35%) claimen geen verantwoordelijkheid te hebben voor één van de letters binnen het QCDISME.



Figuur 4 Verdeling respondenten naar verantwoordelijkheid binnen het team

Hoofdstuk 4: WERKOMGEVING EN WERKTEVREDENHEID

Naast de algemene socio-demografische kenmerken zoals geslacht, leeftijd, hoogst behaalde diploma, etc. werd in de vragenlijst eveneens gepeild naar diverse aspecten die betrekking hebben op de werkomgeving en de werktevredenheid. Concreet werden hiervoor volgende zaken bevroegd: (1) werktempo en werkhoeveelheid; (2) werktevredenheid; (3) teamsfeer; (4) gezondheidstoestand; (5) combinatie werk-gezin; (6) werkbetrokkenheid. Op deze factoren wordt in het verdere verloop van dit hoofdstuk dieper ingegaan.

4.1. Werktempo en werklast

Een eerste thema dat werd bevroegd was het werktempo en de werklast. We baseerden ons hierbij op het Job Demand-Control-Support model van Karasek (1979; Karasek & Theorell 1990). Dit model veronderstelt dat stress vaker voorkomt in een jobomgeving waarbij aan de werknemer hoge eisen worden gesteld, waarbij de werknemer weinig controle ervaart, en bovendien weinig steun vindt binnen de werkomgeving. Concreet bestaat dit model uit de volgende vier subthema's: (1) vakbekwaamheid (skill discretion) wat verwijst naar de mate waarin de werknemer het gevoel heeft dat men specifieke vaardigheden en creativiteit nodig heeft om de job uit te voeren, (2) beslissingsvrijheid (decision authority) wat verwijst naar de mate waarin de werknemer de vrijheid heeft om bepaalde beslissingen te nemen m.b.t. het werk, (3) psychologische jobeisen (psychological job demands) wat verwijst naar de mate waarin werknemers rolambiguïteit ervaren, en (4) fysieke jobeisen (physical exertion) wat verwijst naar de fysieke werklast. De scores van deze schalen kunnen variëren van 1 (weinig) tot 4 (veel). Bovendien zijn de diverse schalen vrij normaal verdeeld, wat wil zeggen dat we weinig extreem hoge of extreem lage waarden noteren. Tabel 1 bevat de frequenties voor de diverse subthema's. De laatste kolom duidt op de richting van het desbetreffende item. Een **↑** betekent dat het item positief bijdraagt tot het thema, of m.a.w. hoe meer men het eens is met het item, hoe hoger men scoort op het subthema (bv. vakbekwaamheid). Een **↓** betekent dat het item negatief bijdraagt tot het thema, of m.a.w. hoe meer men het eens is met het item, hoe lager men scoort op het subthema.

De grote meerderheid van de respondenten vindt dat hun job vakbekwaamheid vereist. Niettemin is er toch nog steeds een substantiële minderheid van rond de 20%, voor elk van de items, die vindt dat voor hun werk geen of weinig vakbekwaamheid nodig is. Ongeveer 3/5 van de respondenten vinden dat hun job hen weinig beslissingsvrijheid laat. De meerderheid vindt ook dat hoewel ze hard moeten werken, er niet te veel van hen gevraagd wordt. De grote meerderheid vindt wel dat men snel moet werken. Er is ook een vrij wijdverspreid gevoel dat men soms niet voldoende tijd krijgt om taken af te werken en dat men soms tegenstrijdige opdrachten krijgt.

Tabel 1 Frequenties voor diverse subthema's van werktempo en werklast

helemaal oneens	oneens	eens	helemaal eens	Richting item
--------------------	--------	------	------------------	------------------

Werkomgeving en werktevredenheid

Vakbekwaamheid					
Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid	5.7%	16.4%	49.7%	28.2%	↑
Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer	6.0%	18.1%	49.6%	26.2%	↑
In mijn job komen steeds dezelfde kortdurende werkzaamheden voor	30.7%	47.7%	18.7%	2.9%	↓
Mijn job vereist dat ik creatief ben	9.7%	31.1%	39.9%	19.3%	↑
Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen	9.7%	29.9%	43.3%	17.0%	↑
Beslissingsvrijheid					
Ik heb in mijn werk weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe	21.2%	41.3%	31.2%	6.3%	↓
Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen	16.7%	43.0%	29.6%	10.7%	↑
Ik heb veel mogelijkheden om mee te beslissen over wat er in mijn werk gebeurt	18.7%	46.4%	28.7%	6.3%	↑
Psychologische jobeisen					
Mijn job vereist dat ik hard werk	1.1%	16.2%	47.8%	34.9%	↑
Er moet veel werk verricht worden	0.6%	10.5%	62.9%	26.0%	↑
Er wordt van mij niet teveel werk gevraagd	4.7%	24.3%	49.3%	21.7%	↓
Ik heb genoeg tijd om het werk af te maken	6.1%	57.6%	28.5%	7.8%	↓
Ik krijg geen tegenstrijdige opdrachten van anderen	8.7%	62.2%	25.1%	3.9%	↓
Mijn taken worden vaak onderbroken voordat ik ze af heb	9.6%	57.2%	26.9%	6.3%	↑
Fysieke jobeisen					
Mijn job vereist dat ik snel werk	0.8%	9.7%	46.9%	42.5%	↑
Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning	1.4%	21.5%	48.2%	28.9%	↑
Ik moet in mijn werk vaak erg zware lasten verplaatsen of tillen	15.3%	55.2%	21.6%	7.9%	↑
Mijn werk vereist dat ik snel en onafgebroken lichamelijke activiteiten uitvoer	4.6%	28.7%	44.5%	22.2%	↑

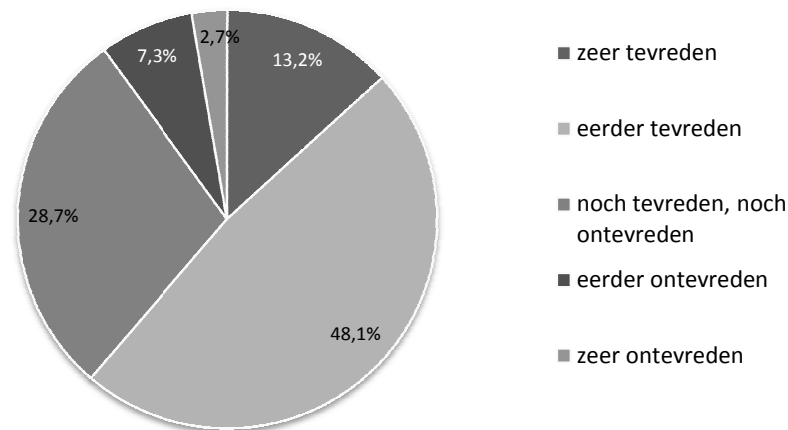
De gemiddelde scores op de diverse subschalen van werktevredenheid en werklust zijn alle hoger dan 2, wat betekent dat de respondenten van mening zijn dat hun job een hoge vakbekwaamheid vereist, relatief veel beslissingsvrijheid biedt, en veel psychologische als fysieke eisen stelt. De gemiddelde scores op de subschalen 'beslissingsvrijheid', 'psychologische jobeisen', en 'fysieke jobeisen' verschillen nauwelijks tussen de 3 ploegen. Wat 'vakbekwaamheid' betreft, zijn wel beduidende verschillen tussen de ploegen op te merken. Zo is de B-ploeg het meest van mening dat vakbekwaamheid vereist is voor de job, de nachtploeg het minste. De A-ploeg valt er tussenin.

4.2. Werktevredenheid

Een tweede thema dat werd bevestigd is de werktevredenheid. Daarbij werd zowel gepeild naar de algemene werktevredenheid, evenals naar de tevredenheid met betrekking tot specifieke aspecten van de job. De scores van deze schalen kunnen variëren van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden).

4.2.1. Algemene werktevredenheid

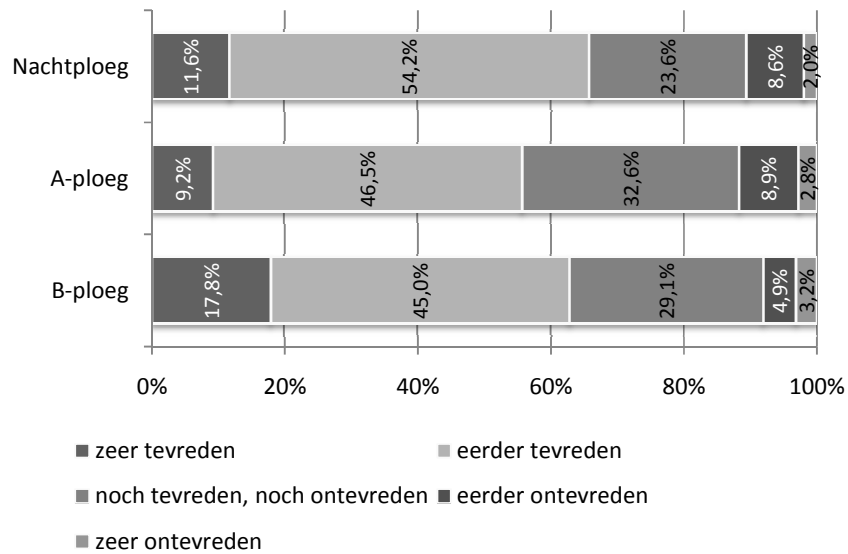
De algemene tevredenheid werd nagegaan door middel van de Job Satisfaction Scale (Ebeling, King & Rogers 1979). Het gaat hierbij niet om tevredenheid met specifieke dimensies van de job, maar wel om de algemene attitude die werknemers aannemen t.a.v. hun job. Volgens Figuur 5 is 61% (13.2% + 48.1%) van de respondenten zeer tevreden of eerder tevreden met zijn/haar job, 28.7% staat er eerder neutraal tegenover, terwijl slechts 10% (7.3% + 2.7%) zeer ontevreden of eerder ontevreden is met zijn/haar job. Algemeen kunnen we dus stellen dat de Volvo Cars Gent werknemers tevreden zijn met hun job, maar dat er toch een niet te verwaarlozen minderheid blijft die ontevreden over zijn/haar werk is.



Figuur 5 Verdeling respondenten naar algemene werktevredenheid

Bovendien toont een vergelijking naar ploeg (zie Figuur 6) aan dat met betrekking tot algemene jobtevredenheid de nachtploeg met 65.8% (11.6% + 54.2%) het hoogst aantal zeer of eerder tevreden werknemers telt, gevolgd door de B-ploeg met 62.8% (17.8% + 45.0%). De A-ploeg kent met maar 55.7% (9.2% + 46.5%) (zeer) tevreden respondenten het minst tevreden werknemers.

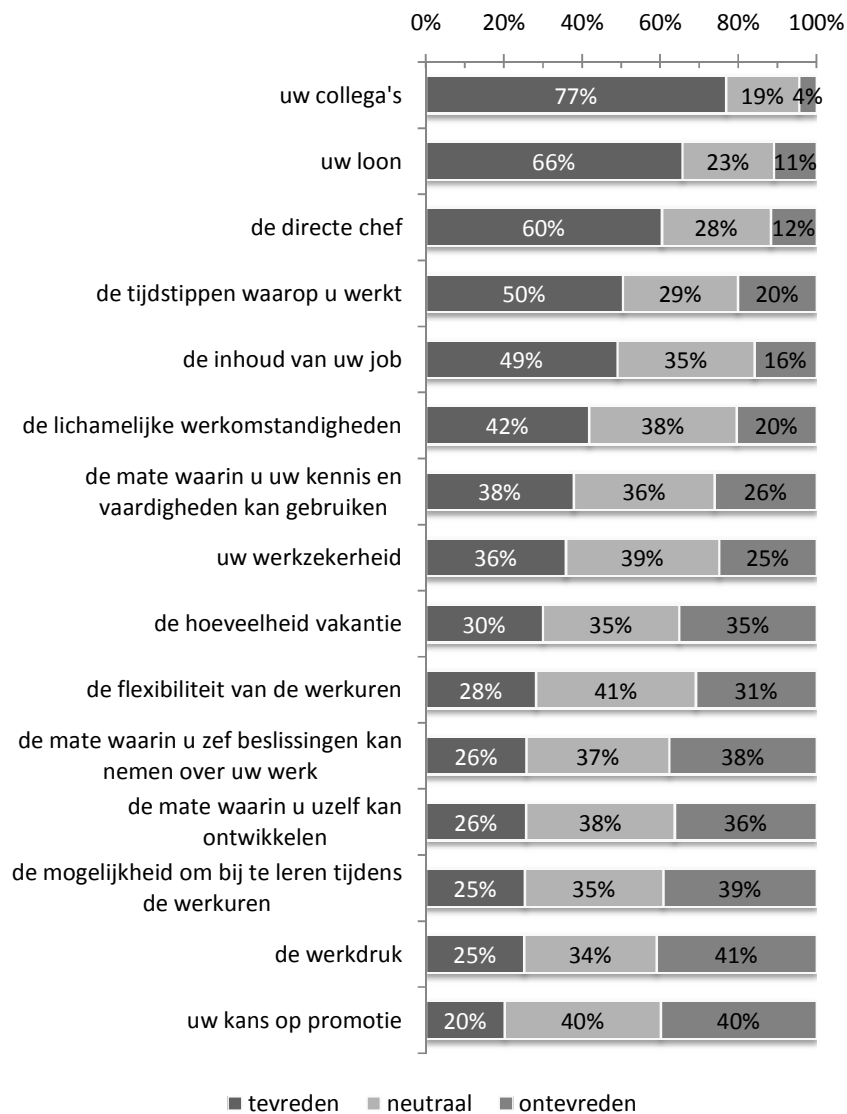
Werkomgeving en werktevredenheid



Figuur 6 Verdeling respondenten naar algemene werktevredenheid per ploeg

4.2.2. Tevredenheid met bepaalde aspecten van het werk

Naast naar de algemene tevredenheid met het werk, werd tevens gepeild naar de tevredenheid met een aantal specifieke jobaspecten, met name de collega's, het loon, de directe chef, de tijdstippen waarop wordt gewerkt, de inhoud van de job, de lichamelijke werkomstandigheden, de mate waarin kennis en vaardigheden kunnen worden gebruikt, de werkzekerheid, de hoeveelheid vakantie, de flexibiliteit van de werkuren, de mate waarin zelf beslissingen kunnen genomen worden, de mate waarin men zichzelf kan ontwikkelen, de mogelijkheid om bij te leren, de werkdruk, en de kans op promotie. De frequenties van deze diverse deelaspecten van werktevredenheid zijn terug te vinden in Figuur 7, gerangschikt van de hoogste frequentie tevreden respondent naar de laagste frequentie tevreden respondenten.



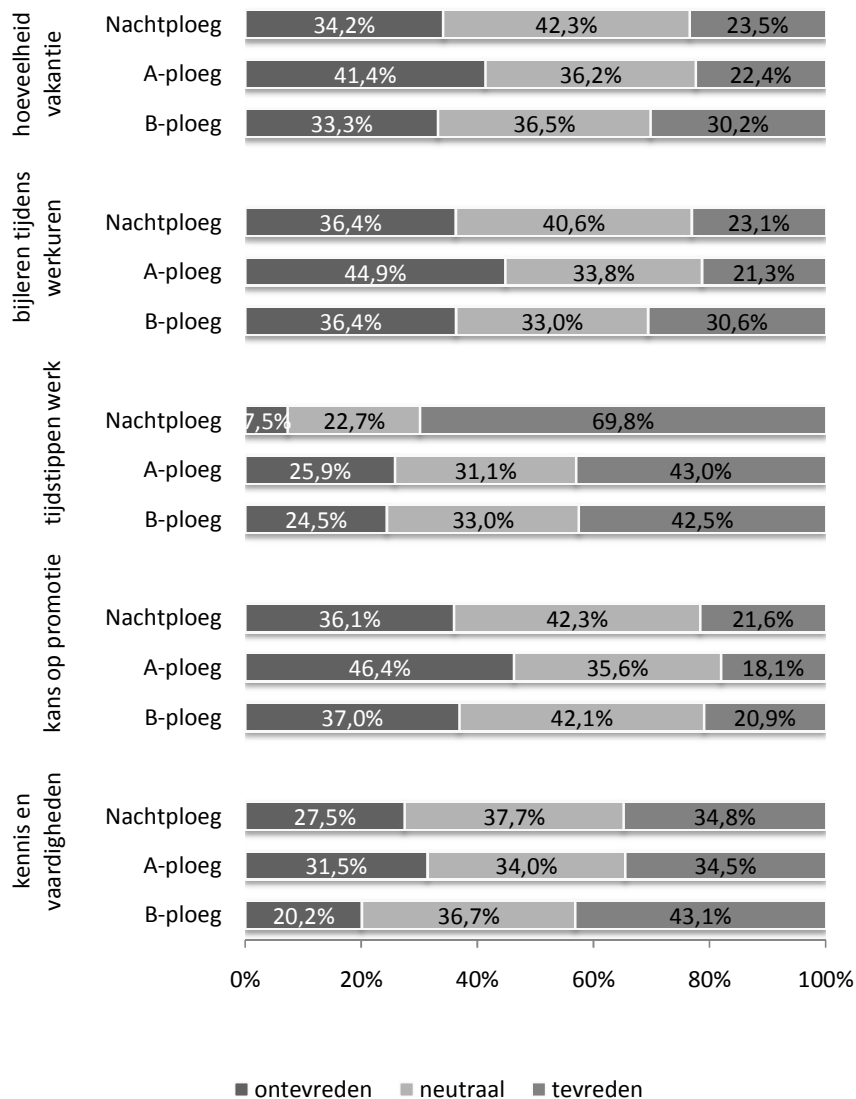
Figuur 7 Frequenties voor diverse deelaspecten van werktevredenheid

Uit bovenstaande figuur kunnen we afleiden dat er een grote tevredenheid is over een aantal deelaspecten, terwijl over andere aspecten werk de ontevredenheid veel groter is. Het grootste percentage tevreden is te vinden bij de collega's (77%), het loon (66%), de directe chef (60%), en de tijdstippen waarop wordt gewerkt (50%). Het meest ontevreden is men met de werkdruk (41%), de kans op promotie (40%), de mogelijkheid om bij te leren (39%), de mate waarin men zelf beslissingen kan nemen (38%), de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen (36%), de hoeveelheid vakantie (35%), en de flexibiliteit van de werkuren (31%). Algemeen staan minstens de helft of meer van de Volvo-werknemers neutraal of tevreden tegenover de diverse deelaspecten van de job. Toch mag niet uit het oog worden verloren dat voor een aantal deelaspecten zoals de kans op promotie, de werkdruk, de mogelijkheid om bij te leren en de mate waarin beslissingen kunnen worden genomen rond de 40% van de werknemers ontevreden is.

Slechts voor vijf van bovenstaande deelaspecten zijn verschillen naar ploeg waar te nemen. Zo zien we in Figuur 8 dat beduidend meer werknemers

Werkomgeving en werktevredenheid

uit de B-ploeg (43%) ontevreden zijn met het gebruik van hun kennis en vaardigheden dan werknemers uit de A-ploeg of nachtploeg (beide 35% ontevreden). Met betrekking tot de kans op promotie zijn werknemers uit de A-ploeg beduidend meer ontevreden dan werknemers uit de B-ploeg en nachtploeg, namelijk 46% tegenover respectievelijk 36% en 37%. Opvallend ook is dat bijna 70% van de werknemers uit de nachtploeg tevreden is met de tijdstippen waarop wordt gewerkt, tegenover 43% bij de A- en B-ploeg. Werknemers uit de B-ploeg zijn met 31% dan weer het meest tevreden met de mogelijkheid om bij te leren tijdens de werkuren, tegenover respectievelijk 21% en 23% tevreden werknemers in de A-ploeg en nachtploeg. Ook m.b.t. de mate waarin de werknemers zichzelf kunnen ontwikkelen zijn werknemers uit de B-ploeg meer tevreden dan werknemers uit de A-ploeg en nachtploeg (30% tegenover respectievelijk 22% en 23%).



Figuur 8 Frequenties voor mate van tevredenheid m.b.t. aantal items, per ploeg

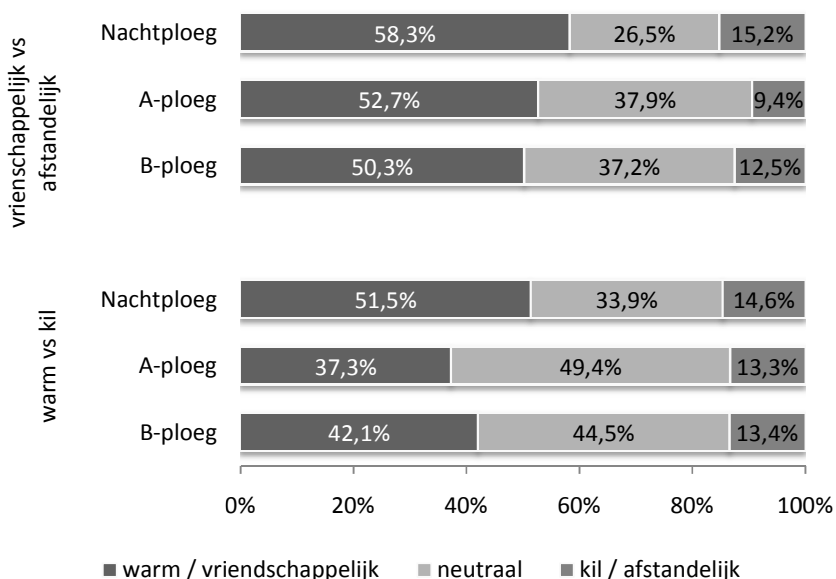
4.3. Teamsfeer

Een derde thema dat werd bevestigd was de sfeer binnen het team. Daarbij werd zowel gepeild naar de algemene sfeer binnen het team als naar de steun ervaren door de teambegeleider en de collega's.

4.3.1. Algemene sfeer

Om de algemene sfeer binnen het team te meten, werden aan de respondenten zes verschillende tegenstellingen voorgelegd, namelijk: leuk – vervelend, goed – slecht, ontspannen – gespannen, warm – kil, vriendschappelijk – afstandelijk, en samenwerking – tegenkanting. De respondenten werden gevraagd om de sfeer binnen hun team in termen van deze tegenstellingen te evalueren.

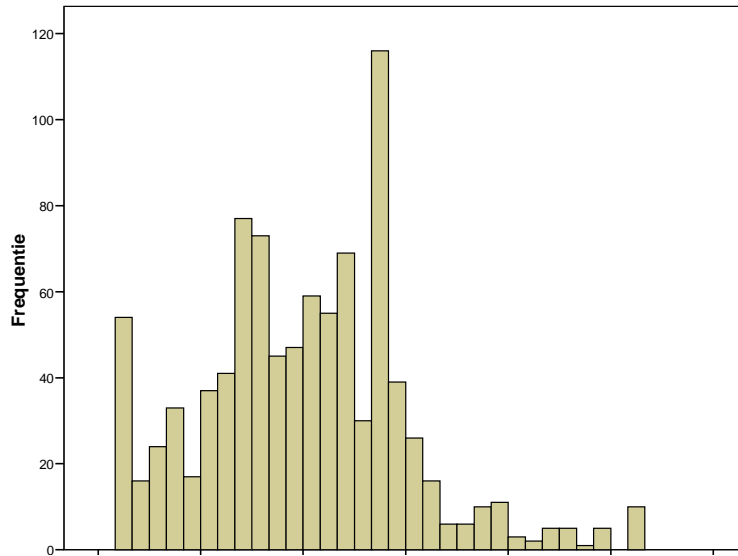
Slechts voor twee van deze tegenstellingen (vriendschappelijk versus afstandelijk en kil versus warm) verschillen de antwoorden naar ploeg. Zoals te zien is in Figuur 9, omschrijft 51,5% (of 141/274) van de werknemers van de nachtploeg de sfeer als warm, tegenover maar 42,1% (of 160/380) van de B-ploeg en 37,3% (of 121/324) van de A-ploeg. Daarnaast omschrijft 58,3% (of 165/283) van de werknemers uit de nachtploeg de sfeer als vriendschappelijk, tegenover 52,7% (of 174/330) van de A-ploeg en 50,3% (193/384) van de B-ploeg.



Figuur 9 Verdeling respondenten naar tegenstelling warm-kil en vriendschappelijk-afstandelijk

De zes tegenstellingen werden vervolgens samengenomen in één schaal, gaande van goed tot slecht. Zoals te zien is in Figuur 10 bevat deze schaal meer lage dan hoge waarden, wat impliceert dat de algemene sfeer binnen het team relatief goed is. Bovendien verschilt deze schaal niet naar het type ploeg waar de werknemers deel van uitmaken.

Werkomgeving en werktevredenheid



Figuur 10 Histogram schaal 'Algemene sfeer binnen het werk'

4.3.2. Steun teambegeleider en collega's

In Figuur 11 zijn de frequenties weergegeven voor diverse deelaspecten m.b.t. de steun die werknemers ervaren van hun collega's en hun teambegeleider. Daaruit blijkt dat de grote meerderheid van de respondenten tevreden is over zowel hun collega's als hun teambegeleider. Met betrekking tot de collega's vinden 73% van de werknemers dat ze goed zijn in hun werk en 70% dat ze vriendelijk zijn. 67% is van mening dat de collega's helpen om het werk gedaan te krijgen. Het percentage werknemers dat het eens is met de stelling 'mijn collega's zijn in mij geïnteresseerd', is echter veel lager hoewel nog steeds boven de 50%. Met betrekking tot de teambegeleider liggen de percentages iets minder hoog. Zo vinden 3/5^e van de werknemers dat die aandacht besteedt aan wat wordt gezegd en oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Daarnaast is iets minder dan 3/5^e van de werknemers van mening dat de teambegeleider helpt het werk gedaan te krijgen, en 56% dat die erin slaagt om mensen te laten samenwerken.



Figuur 11 Frequenties voor diverse aspecten m.b.t. steun van collega's en teambegeleider

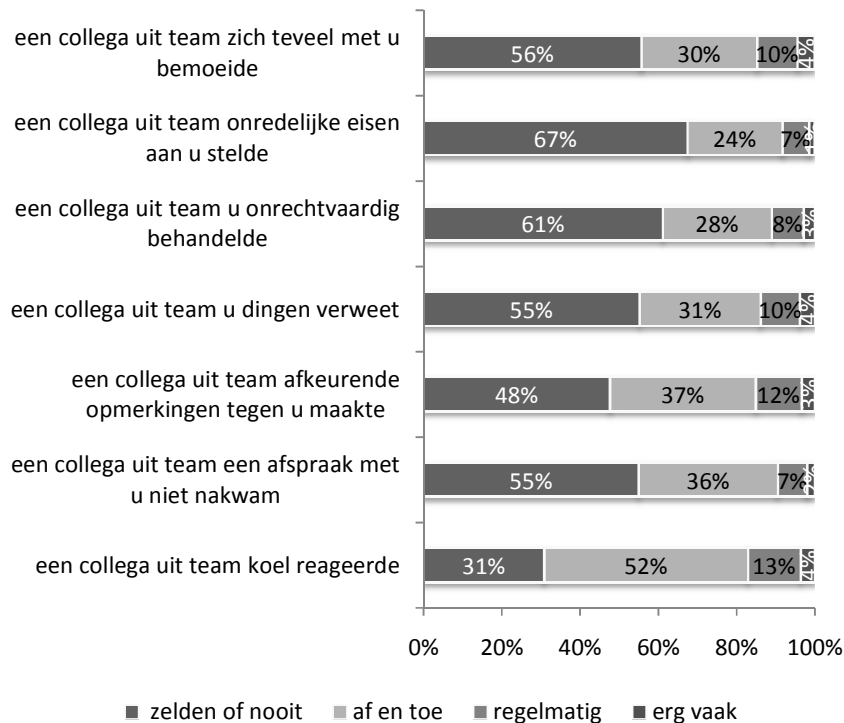
Slechts voor één van bovenstaande items verschillen de frequenties naargelang van de ploeg. Meer werknemers in de nachtploeg (73%) ervaren hun collega's als vriendelijk dan in de A-ploeg of B-ploeg (beide 68%).

4.3.3. Reactie collega's

Om te peilen naar eventuele recente negatieve reacties van collega's werd beroep gedaan op Van Sonderen's maat van sociale steun (Van Sonderen 1993). Deze schaal kijkt naar hoe vaak men negatieve reacties ervaart vanwege de collega's. De scores op deze schaal variëren van 1 (nooit een negatieve reactie) tot 4 (vaak een negatieve reactie), waarbij lage scores beduidend meer voorkomen dan hoge scores wat impliceert dat relatief weinig negatieve reacties van collega's worden ervaren. M.b.t. negatieve reacties van collega's is geen verschil tussen de ploegen te noteren.

Figuur 12 geeft de frequenties weer voor de diverse deelaspecten van deze schaal. Daaruit blijkt dat bijna 70% van de werknemers van mening zijn dat hun collega's zelden of nooit onredelijke eisen stellen. Drie vijfde is van mening dat collega's anderen zelden of nooit onrechtvaardig behandelen, en nog steeds 55% dat collega's zich zelden of nooit moeiden, verwijten maakten of een afspraak niet nakwamen. De meest voorkomende negatieve reactie is dat een collega uit het team koel reageerde of een afkeurende opmerking maakte.

Werkomgeving en werktevredenheid



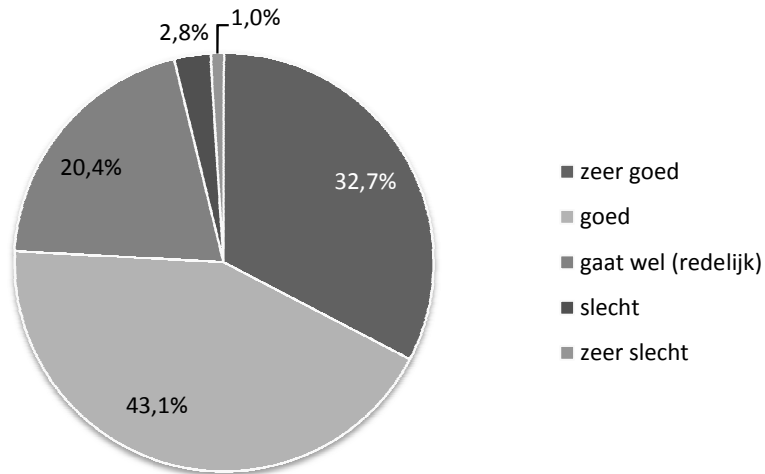
Figuur 12 Frequenties voor deelaspecten m.b.t. schaal negatieve reacties van collega's

4.4. Gezondheidstoestand

Een vierde thema dat werd bevraagd is de gezondheidstoestand van de werknemers. Daarbij werd gepeild naar de algemene gezondheidstoestand, zowel door middel van een algemene vraag, als door middel van de General Health Questionnaire. Daarnaast werd ook gepeild naar specifieke klachten waarmee de werknemers te kampen hebben.

4.4.1. Algemeen

De respondenten werd gevraagd hun algemene gezondheidstoestand van de voorbije twee weken te beoordelen op een 5-puntenschaal gaande van zeer goed tot zeer slecht. Zoals te zien is in Figuur 13, beoordeelt 75.8% (32.7% + 43.1%) van de respondenten zijn/haar gezondheidstoestand als zeer goed of goed. 20.4% van de respondenten definieert zijn/haar gezondheid als redelijk, en slechts 3.8% (2.8% + 1%) als slecht of zeer slecht. Bovendien is hierbij geen verschil te bemerken naar ploeg. De werknemers van Volvo Cars Gent hebben over het algemeen dus een goede tot zeer goede gezondheid, ongeacht de ploeg waar ze deel van uitmaken.

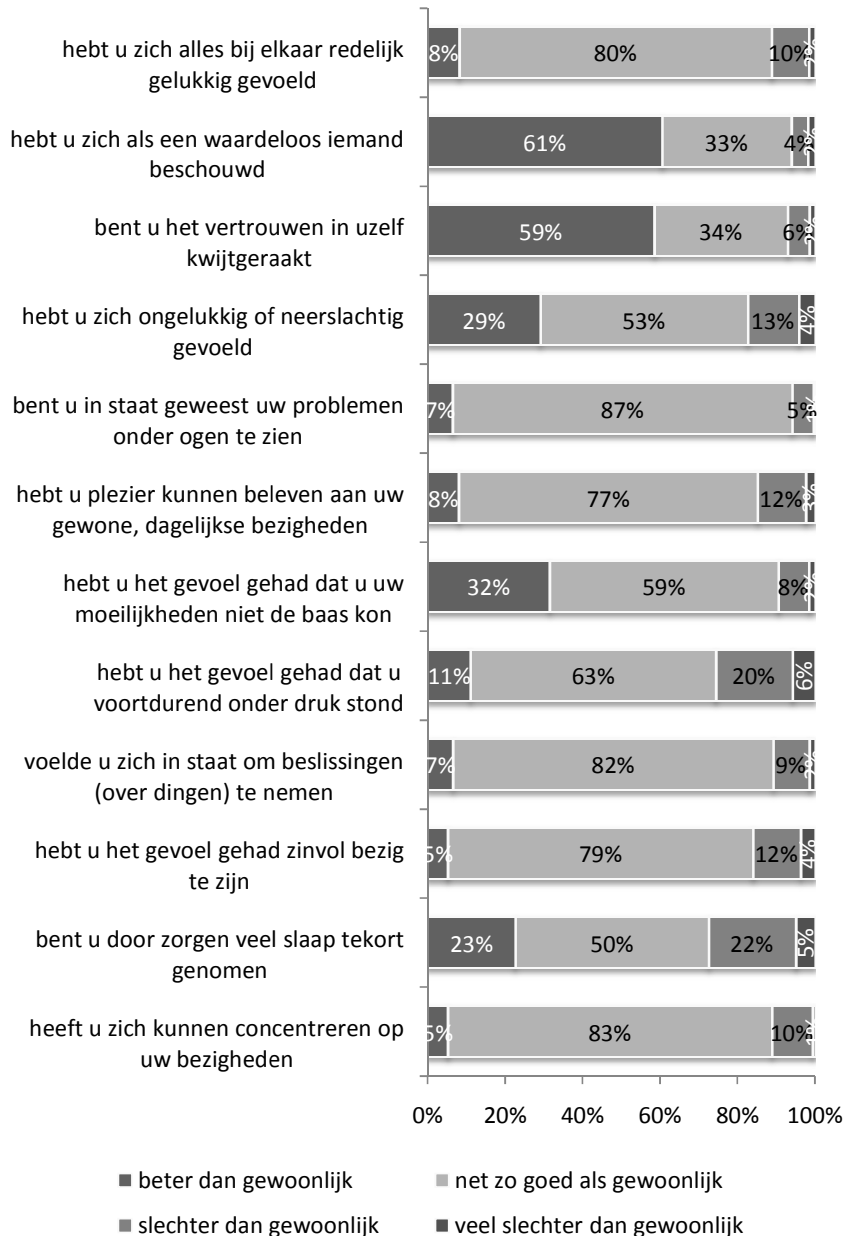


Figuur 13 Verdeling respondenten naar algemene gezondheidstoestand

Naar de gezondheid van de werknemers werd eveneens gepeild door middel van de General Health Questionnaire, oorspronkelijk ontwikkeld door Goldberg (1972). Deze schaal meet de psychische belevingen van de respondenten evenals hun (on)vermogen om normaal te functioneren. Algemeen kan worden gesteld dat het om de huidige of recente gezondheidstoestand van de respondent gaat. De scores van deze schaal variëren van 1 (veel slechter dan gewoonlijk) tot 4 (veel beter dan gewoonlijk). De gemiddelde score voor de General Health schaal is 2.

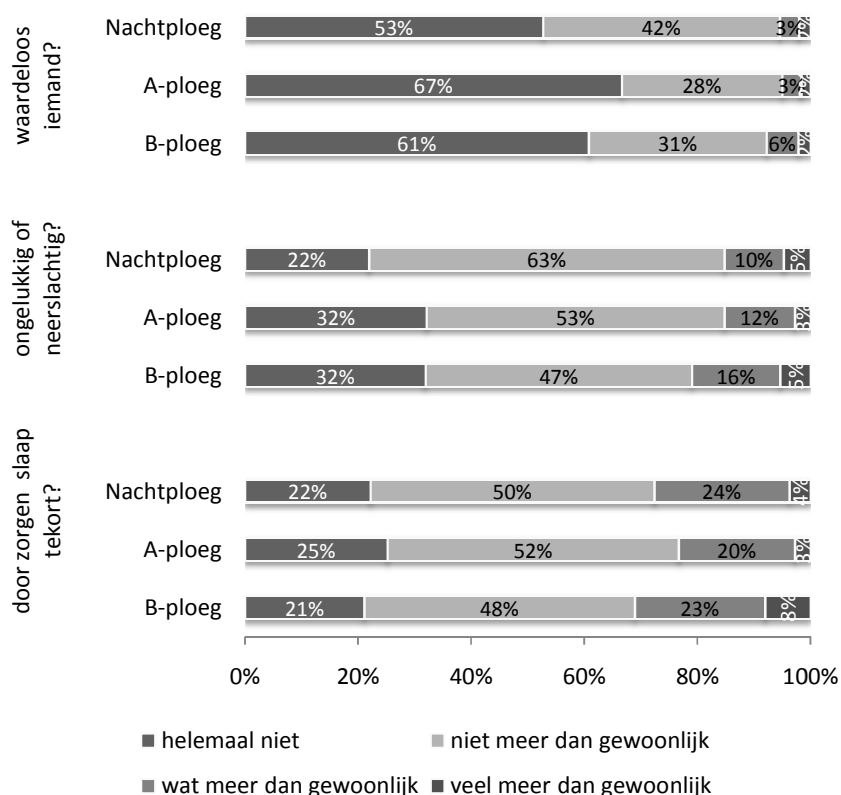
In Figuur 14 zijn de frequenties voor de twaalf verschillende items van de General Health Questionnaire weergegeven. We zien dat voor alle items minstens 70% van de Volvo-werknemers zich beter dan of net zo goed als gewoonlijk voelen. Toch voelt een niet te verwaarlozen deel van de werknemers zich voor een aantal zaken slechter of veel slechter dan gewoonlijk. Zo komt iets meer dan een vierde van de respondenten aan (veel) vaker dan gewoonlijk door zorgen slaap tekort en heeft eenzelfde percentage (veel) vaker dan gewoonlijk het gevoel onder druk te staan. Daarnaast voelt 17% zich (veel) vaker dan gewoonlijk ongelukkig of neerslachtig.

Werkomgeving en werktevredenheid



Figuur 14 Frequenties deelaspecten GHQ

Voor slechts drie van bovenstaande items zijn verschillen tussen de ploegen te noteren. Zo is 31% van de werknemers uit de B-ploeg (veel) meer dan gewoonlijk door zorgen slaap tekort gekomen, in vergelijking met 28% van de werknemers uit de nachtploeg en maar 23% uit de A-ploeg (zie Figuur 15). Ook voelden meer werknemers uit de B-ploeg (21%) zich (veel) meer dan gewoonlijk ongelukkig of neerslachtig dan werknemers uit de A-ploeg en nachtploeg (beide 15%). Tevens voelde een groter percentage van werknemers uit de B-ploeg zich (veel) meer dan gewoonlijk als een waardeloos iemand (8%) dan werknemers uit de nachtploeg en A-ploeg (beide 5%).



Figuur 15 Frequenties voor items 'door zorgen slaap tekort', 'ongelukkig of neerslachtig', en 'waardeloos iemand', per ploeg

4.4.2. Recente klachten

Naast de algemene gezondheidstoestand, werd eveneens gepeild naar specifieke klachten in de laatste twee weken. Respondenten konden hierbij meerdere antwoorden aankruisen. De verschillende klachten zijn in Tabel 2 gerangschikt van meest naar minst aangehaald. Rugpijnen, nek- en schouderpijnen en hoofdpijn zijn de meest aangehaalde klachten met meer dan een kwart van de respondenten die vermeldt er last van gehad te hebben de laatste twee weken, pijn in de borst- of hartstreek de minst aangehaalde met slechts 6%.

Tabel 2 Door respondenten aangehaalde gezondheidsklachten

Klacht	Percentage
rugpijn	35,8%
nek- of schouderpijnen	27,2%
hoofdpijn	25,4%
onrustige of verstoorde slaap	24,6%
spierpijnen in de ledematen	22,4%
moeilijk in slaap kunnen komen	22,0%
aanslepende vermoeidheid	18,6%
maag- en darmklachten	17,7%
tintelingen/verdoofd gevoel in de ledematen	9,1%
pijn in de borst- of hartstreek	6,1%

Werkomgeving en werktevredenheid

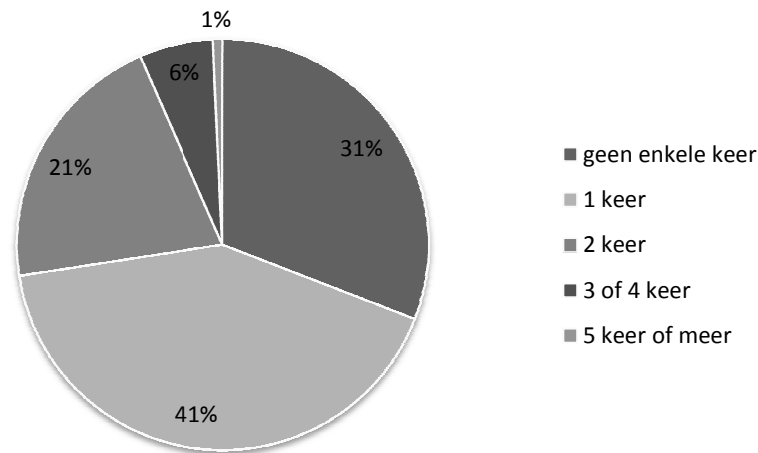
Het voorkomen van twee van bovenstaande klachten verschilde naargelang de ploeg. Zoals getoond in Tabel 3 vernoemen minder werknemers uit de nachtploeg (nl. 29.7% of 94/316) rugpijn in vergelijking met werknemers uit de B-ploeg (37.8% of 158/418) of A-ploeg (38.7% of 141/364). Werknemers uit de A-ploeg vermelden moeilijk in slaap kunnen komen dan weer minder (18.1% of 66/364) dan deze uit de nacht- (20.3% of 64/316) of B-ploeg (26.8% of 112/418).

Tabel 3 Percentage gezondheidsklachten 'rugpijn' en 'moeilijk in slaap kunnen komen' naar ploeg

Ploeg	Klachten	
	rugpijn	moeilijk slapen
B-ploeg	37,80%	26,80%
A-ploeg	38,70%	18,10%
Nachtploeg	29,70%	20,30%

4.5. Ziekteverzuim

Figuur 15 geeft het algemene verzuim van de werknemers weer. Hieruit blijkt dat 31% (330/1068) geen enkele keer is thuisgebleven in het laatste jaar, 42% (445/1068) slechts één keer, 21% (223/1068) twee keer, 6% (62/1068) drie of vier keer, en minder dan 1% (8/1068) vijf keer of meer. Deze percentages verschillen niet naargelang van het ploegtype.



Figuur 16 Verdeling respondenten naar aantal keer thuisgebleven in laatste 12 maanden

De respondent rapporteerden gemiddeld een 14-tal dagen thuis gebleven te zijn wegens ziekte of ongeval. Dit verschilde niet naargelang de ploeg. Bijna een derde van de werknemers die op deze vraag antwoorden zei geen enkele dag afwezig geweest te zijn in de laatste 12 maanden, en iets meer dan de helft zei tussen 1 en 20 dagen afwezig geweest te zijn. Niettemin was er nog een zevental percent van de werknemers die rapporteerden 50 of meer dagen afwezig geweest te zijn.

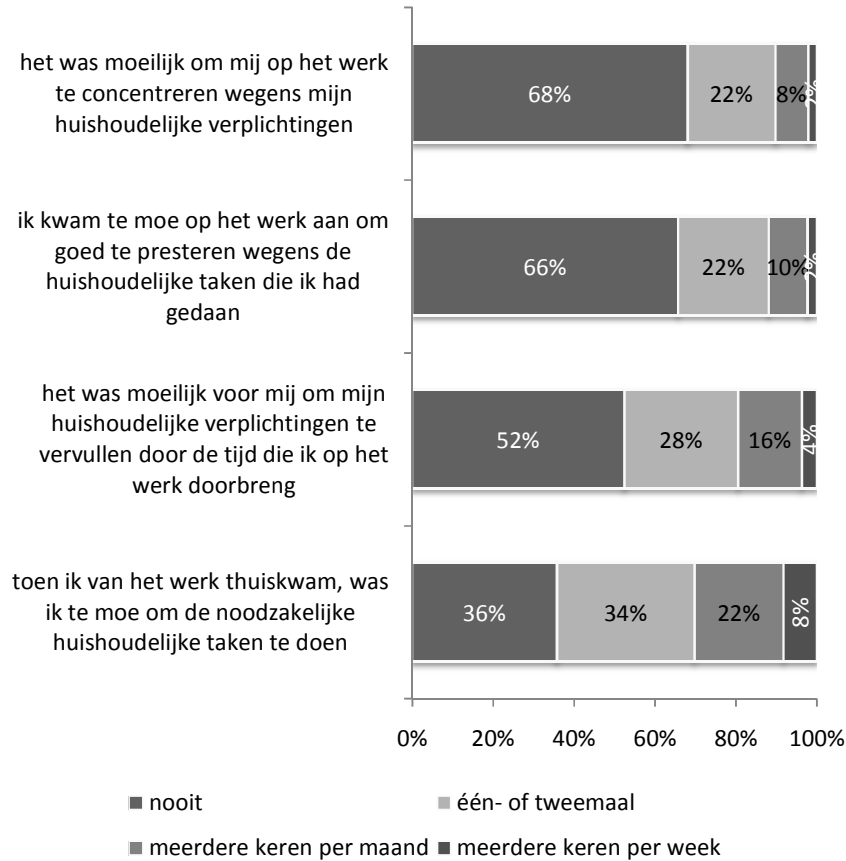
4.6. Combinatie werk–gezin

In de afgenomen vragenlijst werd eveneens gepeild naar de combinatie van werk en gezin bij de werknemers. Vaak worden conflicten tussen de werksfeer en de gezinssfeer, of de moeilijke combinatie van werk- en gezinsverplichtingen als een oorzaak van arbeidsontevredenheid, productiviteit en afwezigheden beschouwd. Er werd nagegaan of de werknemers eventuele conflicten ervaren in het combineren van het werk met hun gezin, en in welke mate ze thuis nog steeds aan het werk denken.

4.6.1. Werk–familie conflict

Om te peilen naar eventuele conflicten tussen werk en familie baseerden we ons op Voydanoff's (1988) 'work-family imbalance' schaal. Deze verwijst naar een conflict tussen enerzijds de rol als werknemer en anderzijds de rol als gezinslid. Wanneer beide rollen niet compatibel, en dus moeilijk te verenigen zijn met elkaar, spreekt men van een werk-familie conflict. Dit impliceert dat hetzij de werkrol, hetzij de gezinsrol wordt bemoeilijkt. De schaal bestaat uit 4 items die peilen naar de compatibiliteit van de werkrol en de gezinsrol van de respondent. De frequenties zijn weergegeven in Figuur 17. Uit deze figuur blijkt dat ongeveer een derde van de werknemers zich ooit moeilijk op het werk kan concentreren of te moe op het werk toekomt zodat niet meer goed kan worden gepresteerd. Dit duidt op een overwicht van de gezinsrol, waardoor de werkrol wordt bemoeilijkt. Wat moeite met huishoudelijke taken wegens werk betreft, blijkt dat de helft van de werknemers moeite heeft om huishoudelijke taken te vervullen door de tijd die op het werk wordt doorgebracht. Ook geeft iets meer dan drie vijfden van de werknemers aan zich te moe te voelen na het werk om huishoudelijke taken te verrichten. Dit duidt op een overwicht van de werkrol, waardoor de gezinsrol wordt bemoeilijkt.

Werkomgeving en werktevredenheid



Figuur 17 Frequenties subitems schaal werk-familie conflict

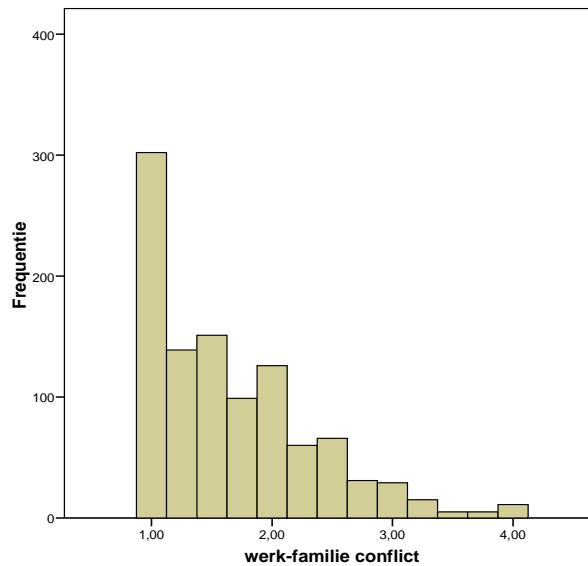
Voor twee van bovenstaande items verschillen de percentages naar het type ploeg waar de werknemers deel van uitmaken. Zo blijken werknemers uit de B-ploeg vaker te moe om huishoudelijke taken te doen na het werk dan werknemers uit de A-ploeg en nachtploeg (zie Tabel 4). Daarnaast blijken ook meer werknemers uit de B-ploeg dan de A-ploeg en nachtploeg het moeilijk te vinden om huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de tijd die ze op het werk doorbrengen (52% versus respectievelijk 46% en 43%, zie Tabel 4).

Tabel 4 Percentages subitems schaal werk-familie conflict, per ploeg

	toen ik van het werk thuiskwam, was ik te moe om de noodzakelijke huishoudelijke taken te doen		het was moeilijk voor mij om mijn huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de tijd die ik op het werk doorbreng	
	nooit	ooit	nooit	ooit
B-ploeg	30,1%	69,9%	47,6%	52,4%
A-ploeg	38,9%	61,1%	54,3%	45,7%
Nachtploeg	39,8%	60,2%	56,7%	43,3%

De vier items uit Figuur 17 werden vervolgens samengenomen in één schaal, variërend van 1 (weinig werk-familie conflict) tot 4 (veel werk-familie conflict). Zoals te zien is in Figuur 18 bevat deze schaal heel wat lage waarden, wat impliceert dat de meerderheid van de respondenten relatief

weinig werk-familie conflict ervaart. De gemiddelde score op deze werk-familie conflict schaal is 1,7, en verschilt bovendien niet over de ploegen.

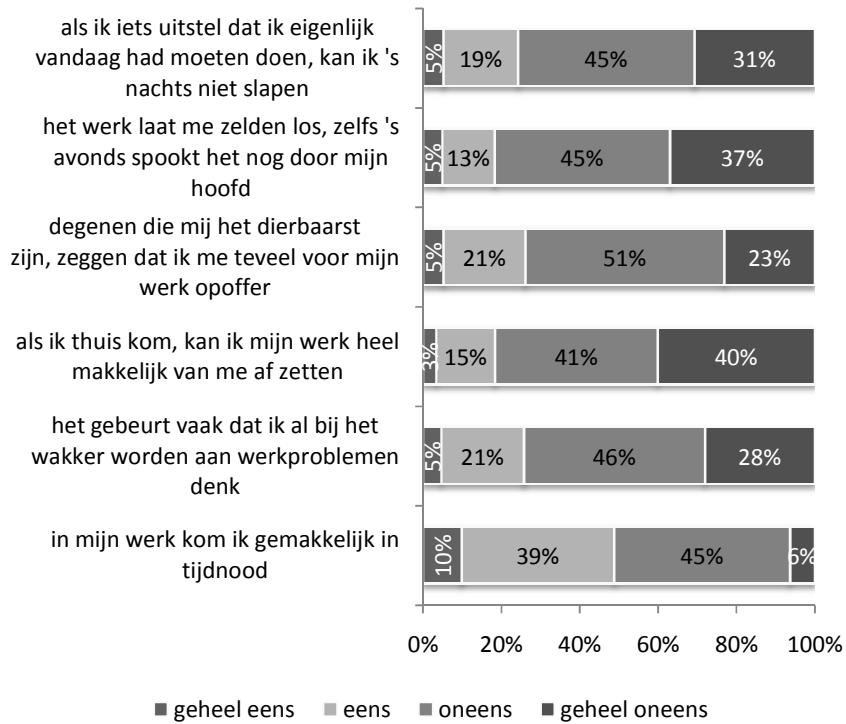


Figuur 18 Histogram schaal werk-familie conflict

4.7. Werkbetrokkenheid

Een laatste thema dat werd bevroegd was de werkbetrokkenheid, of de mate waarin thuis nog steeds aan het werk wordt gedacht. Dit wordt nagegaan door middel van de 'overcommitment'-schaal van Siegrist et al. (2004), bestaande uit zes items waarvan de frequenties worden weergegeven in Figuur 19. Daaruit blijkt dat voor alle items meer dan de helft van de respondenten het oneens of geheel oneens is. Toch is een beduidend percentage het (geheel) eens met een aantal items. Zo komt bijna de helft van de werknemers gemakkelijk in tijdnood tijdens het werk, en zegt een vierde dat diegene die hen het dierbaarst zijn zeggen dat ze teveel voor het werk opofferen en bij het wakker worden aan werkproblemen denken.

Werkomgeving en werktevredenheid



Figuur 19 Frequenties subitems schaal werkbetrokkenheid

Voor slechts één van bovenstaande items verschillen de frequenties naar ploeg. Zo blijken werknemers uit de nachtploeg minder dan deze uit de A-ploeg en B-ploeg in tijdnood te verkeren.

Hoofdstuk 5: SAMENVATTING EN BESLUIT

Sociodemografische kenmerken. 1/10^e van de (geïnterviewde) werknemers is van het vrouwelijke geslacht. De gemiddelde leeftijd is 36 jaar. De jongste respondent is 19, de oudste 62. De meeste respondenten bevinden zich in de leeftijdscategorie 30 à 40 jarigen. Slechts 7% van de werknemers is ouder dan 50 jaar. De B-ploeg heeft de hoogste gemiddelde leeftijd (36.7 jaar), de nachtploeg de laagste (34.6 jaar).

De overgrote meerderheid heeft een diploma secundair onderwijs. De helft daarvan komt uit het TSO, een vierde uit het BSO en 10% uit het ASO of KSO. 4% heeft een diploma hoger onderwijs. 8% heeft geen diploma of een diploma lager onderwijs. Deze individuen bevinden zich meer in de nachtploeg (12% t.o.v. 5% bij de A-ploeg en 8% bij de B-ploeg).

2% van de werknemers is afkomstig uit een niet-EU-lidstaat.

Twee derden van de werknemers woont samen met een partner. Dit is vooral het geval bij respondenten uit de B-ploeg (73% t.o.v. 66% bij de A-ploeg en 64% bij de nachtploeg). De helft heeft inwonende kinderen.

Tewerkstellingskenmerken. Gemiddeld zijn de werknemers 11 jaar tewerkgesteld binnen Volvo Cars Gent, waarvan gemiddeld 5,5 jaar in de huidige functie. 20% werkt reeds meer dan 20 jaar bij Volvo Cars Gent, ongeveer 50% minder dan 5 jaar en 5% minder dan 1 jaar. Werknemers uit de nachtploeg werken gemiddeld minder lang bij Volvo Cars Gent, al houdt dit uiteraard verband met de lagere leeftijd in deze groep.

Bijna 70% is tewerkgesteld als lijnoperator, 12% als reserve en 7% als teambegeleider.

De meerderheid van de respondenten blijkt voor geen enkele van de letters binnen het QCDISME verantwoordelijk, gevolgd door verantwoordelijken voor Quality en Safety.

Werktempo en werklast. De grote meerderheid is van mening dat de job een hoge vakbekwaamheid vereist. Toch is 3/5^e van mening dat de job weinig beslissingsvrijheid laat en relatief veel psychologische en fysieke eisen stelt. Zo is een grote meerderheid van mening dat hoewel ze hard moeten werken, er niet te veel van hen wordt gevraagd. Ook zijn ze van mening dat er snel moet worden gewerkt en dat heeft men soms het gevoel dat er onvoldoende tijd is om taken af te werken en men soms tegenstrijdige opdrachten krijgt.

Werktevredenheid. 60% van de werknemers is tevreden met de job. Dit percentage is het hoogst bij werknemers uit de nachtploeg, gevolgd door de B-ploeg en de A-ploeg. Een kleine 30% staat er eerder neutraal tegenover, slechts een 10% is zeer of eerder ontevreden met de job.

Werknemers zijn voornamelijk tevreden met de collega's, het loon, de directe chef en de tijdstippen waarop wordt gewerkt (vnl. door de nachtploeg). Toch heerst er nog enige ontevredenheid over de kans op promotie (vnl. door de A-ploeg), de werkdruk, de mogelijkheid om bij te leren (vnl. door de A-ploeg) en de mate waarin beslissingen kunnen worden genomen.

Teamsfeer. De algemene sfeer binnen het team wordt doorgaans positief bevonden. De grote meerderheid is tevreden over zowel de collega's als de teambegeleider. Zo vindt ongeveer 70% dat hun collega's goed zijn in hun werk, vriendelijk zijn en helpen om het werk gedaan te krijgen. Slechts 50% is van mening dat de collega's geïnteresseerd zijn in hen. Drie vijfde vindt dat de teambegeleider aandacht besteedt aan wat wordt gezegd en oog heeft voor het welzijn van zijn medewerkers. Iets minder dan 3/5^e vindt dat de

Samenvatting en besluit

teambegeleider helpt om het werk gedaan te krijgen en iets meer dan de helft dat hij/zij erin slaagt de werknemers te laten samenwerken.

Er worden relatief weinig negatieve reacties van collega's ervaren. Zo is bijna 70% van de werknemers van mening dat hun collega's zelden of nooit onredelijke eisen stellen. Volgens drie vijfde behandelen collega's anderen zelden of nooit onrechtvaardig. Volgens 55% moeiden anderen zich niet, maakten ze zelden of nooit verwijten en kwamen ze zelden of nooit een afspraak niet na. De meest voorkomende negatieve reactie is dat een collega uit het team koel reageerde of een afkeurende opmerking maakte.

Gezondheidstoestand. Drie vierden van de werknemers beoordeelt de eigen gezondheidstoestand als zeer goed of goed, 1/5^e als redelijk en slechts 4% als slecht of heel slecht. Toch komt een niet te verwaarlozen deel vaker dan gewoonlijk slaap tekort (vnl. door de B-ploeg) en het gevoel onder druk te staan. Een kleine 20% voelt zich vaker dan gewoonlijk ongelukkig of neerslachtig (vnl. door de B-ploeg).

Rugpijnen (vnl. door de A- en B-ploeg), nek- en schouderpijnen en hoofdpijn zijn de meest aangehaalde klachten met meer dan een kwart van de respondenten die vermeldt er last van gehad te hebben de laatste twee weken. Pijn in de borst- of hartstreek is de minst aangehaalde met slechts 6%.

Werkverzuim. Drie op de tien werknemers is geen enkele keer thuisgebleven in het laatste jaar. Minder dan 10% was drie keer of meer afwezig.

Combinatie werk – gezin. Ongeveer 1/3^e van de werknemers kan zich soms moeilijk op het werk concentreren of is te moe op het werk zodat minder goed gepresteerd kan worden. Daarnaast heeft de helft moeite om huishoudelijke taken te vervullen door de tijd die op het werk wordt doorgebracht (vnl. door de B-ploeg). Ook geeft iets meer dan drie vijfde aan zich te moe te voelen na het werk om huishoudelijke taken te verrichten (vnl. door de B-ploeg).

Werkbetrokkenheid. De helft van de werknemers heeft moeite om huishoudelijke taken te vervullen door de tijd die op het werk wordt doorgebracht (vnl. door de B-ploeg). Bijna de helft van de werknemers komt in tijdsnood op het werk. Bij een vierde zeggen dierbaren dat ze teveel voor het werk opofferen. Datzelfde percentage denkt bij het wakker worden aan werkproblemen.

REFERENTIES

- Ebeling, J., M. King & M. Rogers. (1979). Hierarchical position in the work organization and job satisfaction: Findings in national survey data. *Human Relations*, 32 (5), 387-393.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire. A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness*. London, Oxford University Press (Maudsley Monographs no. 21).
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 2, 285-308.
- Karasek, R. & T. Theorell. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Siegrist, J. D. Starke, T. Chandola, I. Godin, M. Marmot, I. Niedhammer, R. Peter. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Van Sonderen, E. (1993). *Het meten van sociale steun met de Sociale Steun Lijst – Interacties (SSL-I) en Sociale Steun Lijst – Discrepanties (SSL-D). Een handleiding*. Rijksuniversiteit Groningen. Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50 (3), 749-761.





Universiteit Gent
Vakgroep Sociologie

Ghent University
Department of Sociology

Korte Meer 3-5
9000 Gent
België - Belgium

 +32 (0)9 264.67.96

 +32 (0)9 264.69.75

 socio@ugent.be