

# Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie

## Bevindingen uit de werknemersbevraging

Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Ezra Dessers

1 april 2022

# Structuur van het rapport

## Inleiding

## Onderzoeksmethoden

- Opzet bevraging
- Vragenlijst
- Verloop van de dataverzameling
- Analysemethoden

## Resultaten

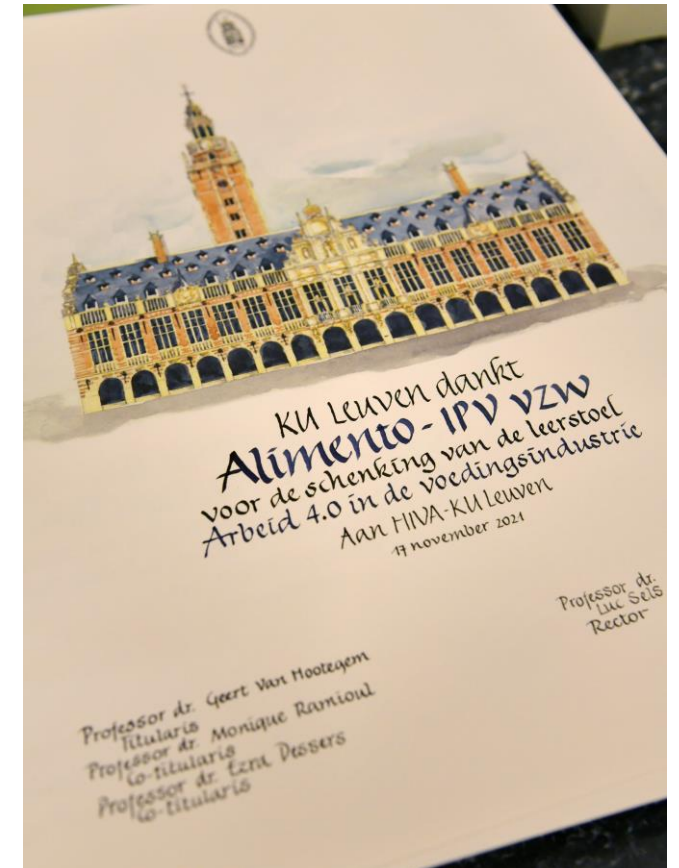
- Beschrijving van de respondenten
- Veranderingen in de organisatie en werk
- Opleiding en kwalificaties
- Werkbaar werk?
- Thuiswerk

## Conclusies

# Inleiding

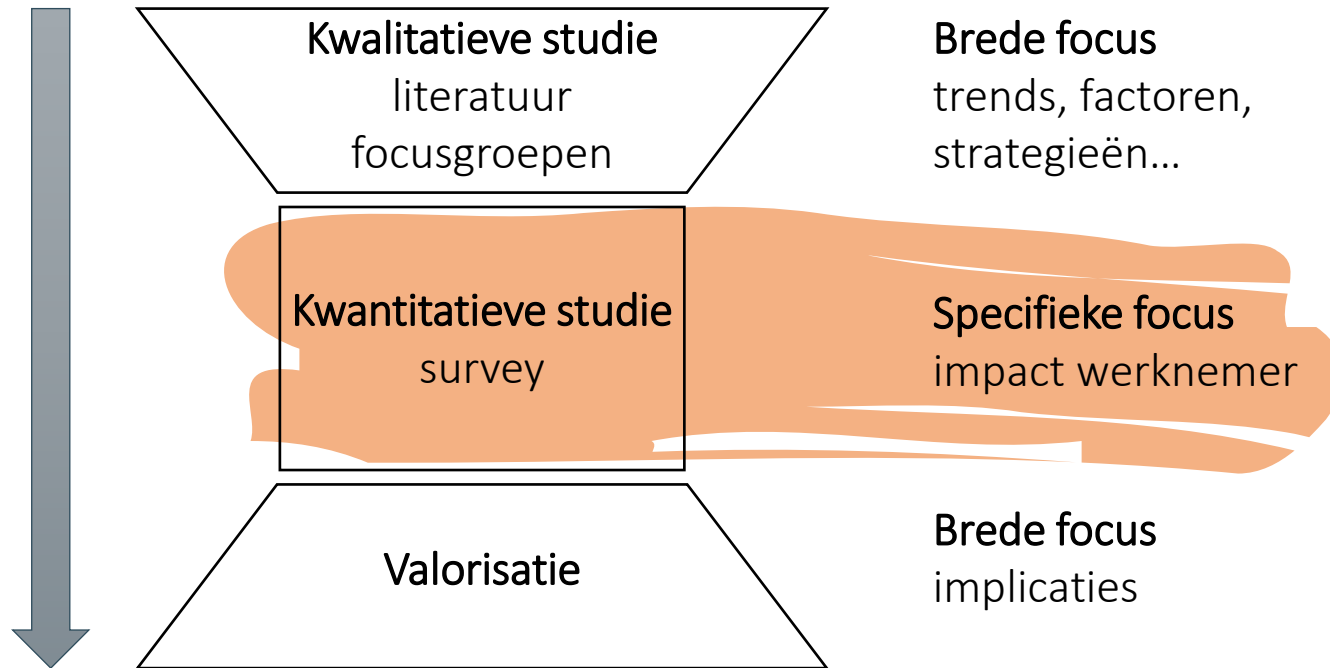
# Leerstoel 'Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie'

- Doel:
  - Hoe verandert het werk in de verschillende sectoren, beroepsgroepen en jobs in de voedingsindustrie in België onder invloed van belangrijke trends?
  - Hoe geven bedrijven vorm aan die veranderingen via technologie, arbeidsorganisatie, personeelsbeleid, opleiding, organisatiecultuur, ... ?
  - Wat zijn de implicaties voor de verschillende stakeholders en voor de wijze waarop een gepaste begeleiding en ondersteuning van bedrijven en werknemers kan voorzien worden?
- Schenker: Alimento – IPV vzw
- Looptijd: 3 jaar
- Start: oktober 2020
- Titularis: prof. dr. Geert Van Hootegem
- Cotitularissen: prof. dr. Monique Ramioul en dr. Ezra Dessers



<https://www.kuleuven.be/mecenaat/leerstoelen/sw/arbeid-4-0-in-de-voedingsindustrie>

# Activiteiten binnen de leerstoel



- Kwalitatieve studie:
  - Literatuuronderzoek & focusgroepen
  - Rapport: Pollet, I., Smits, I., De Leebeeck, K., Gérard, J., Lamberts, M., & Dessers, E. (2021). Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie. Voorlopig rapport op basis van literatuurstudie en focusgroepen. HIVA – KU Leuven, Leuven.
- Kwantitatieve studie:
  - bevraging van werknemers
  - Focus van dit rapport
- Valorisatie:
  - Uitdieping van specifieke themas
  - 2022 -2023

# Een sectorbrede bevraging van werknemers in de voedingsindustrie?

- Kwantitatieve bevraging
- Hoe is het werk inde voedingsindustrie veranderd is in de afgelopen jaren?
- Welke weerslag ondervinden bedrijven en werknemers hiervan?

# Onderzoeksmethoden

In dit deel schetsen we het opzet van de bevraging, de vragenlijst, het verloop van de dataverzameling en de respons

# Algemene opzet en focus bevraging

- Werknemers in voedingsindustrie
- Representatief voor sector

## Methode

- Bevraging via bedrijven: verspreiden onder (aantal) werknemers
- Websurvey & papieren survey

## Focus

- Hoe is het werk inde voedingsindustrie veranderd is in de afgelopen jaren?
- Welke weerslag ondervinden bedrijven en werknemers hiervan?



# Vragenlijst

# Inhoud van de vragenlijst

**Focus:** “Hoe is het werk in de voedingsindustrie veranderd in de afgelopen 5 jaar?”

- Nederlands & Frans
- Invultijd: 15 minuten
- Anoniem
- Websurvey of papieren survey

## Bevraagde thema's

- Achtergrondkenmerken
- Recente veranderingen in het werk
- Opleiding en kwalificaties
- Werkbeleving en werkdruk
- Ervaring van thuiswerk

(vragenlijst in bijlage)

# Achtergrond kenmerken

## Info over werknemer

- Geslacht
- Leeftijd
- Anciënniteit
- Opleidingsniveau

## Info over job

- Functie
- Leidinggevende functie?
- Contract
- Werktijden

## Info over organisatie

- Subsector
- Bedrijfsgrootte
- Regio

= niet in werknemers  
bevraging.  
Wordt toegevoegd  
op basis van  
populatiebestand

# Recente veranderingen in het werk?

## Veranderingen in het bedrijf?

- Digitalisering
- Internationalisering
- Meer controle, registratie, voorschriften
- Aandacht werkbaar werk
- Meer/minder medewerkers

## Veranderingen in eigen job?

- Fysiek/digitaal
- Werkdruk
- Complexiteit
- Meer kennis/vaardigheden/leren
- Andere taken
- Afhankelijkheid van collega's

# Opleiding en kwalificaties

- Manier van leren
  - Zelfstudie
  - Opleidingen
  - On-the-job training
- Nut van training
- Verbeterpunten voor organisatie qua opleidingen

# Werkbeleving en werkdruk

## Jobkenmerken

- Hulpbronnen
  - Steun collega's
  - Steun leidinggevende
  - Taakautonomie
  - Jobzekerheid
- Werkisen
  - Werkdruk
  - Fysieke belasting
  - Complexiteit / mentale belasting
  - Afhankelijkheid anderen

## Gevolgen

- Uitputting
- Verloopintentie & verloop
- Absenteïsme
- Duurzaamheid job
- Work-life balance

## Sociale relaties

- Informatie/communicatie
- Inspraak
- werksfeer

# Ervaring van thuiswerk

- Frequentie van thuiswerk
- Impact thuiswerk
  - Work-life balance
  - Ergonomie
  - Impact op werk & werkbeleving

Enkel voor bedienden,  
kaderleden en directie

# Verloop van de dataverzameling



## Aanpak A (juni 2021 – aug 2021)

- Oproep aan organisaties tot deelname
  - Mail – uitnodiging via HIVA
  - Website Alimento
  - Communicatie Fevia, Alimento, Bakkers
- Volledige populatiebestand
  - Integratie diverse bronnen tot basisbestand
  - Cleaning: dubbels & e-mail beschikbaar
  - N = 3149
- Opvolging
  - 2 e-mail reminders aan registratie voor deelname
- Registratieformulier als bereid tot deelname
  - Persoonlijke link & open registratieformulier
  - Basisinformatie
  - Aantal arbeiders & bedienden
  - Mogelijkheid tot aanvragen papieren vragenlijsten (pbb)
- Deelnemers
  - Alle werknemers van geregistreeerde organisatie
  - Gusto sportivo bon voor organisaties met hoogste responsgraad

# Respons aanpak A

- 23 organisaties bereid tot deelname
  - 17 deelnemende organisaties
  - 6 afgehaakt
- Respons werknemers: 450 volledig ingevulde vragenlijsten
- ! Grote verschillen tussen organisaties
  - Respons varieert tussen 1 & 94 respondenten
  - Responsgraad varieert tussen 1% en 50%
- Random verdeling over subsectoren (puur toeval)

Organisatie	Respons	Responsgraad
A	33	38%
B	49	15%
C	33	13%
D	3	5%
E	3	50%
F	3	3%
G	11	44%
H	5	29%
I	87	29%
J	1	1%
K	33	23%
L	4	44%
M	31	22%
N	42	25%
O	94	7%
P	13	5%
Q	5	2%

# Evaluatie aanpak A

- Zeer lage deelname van organisaties
  - Ondanks brede en herhaalde verspreiding
  - Ondanks gebruik verschillende kanalen verspreiding oproep
  - Niet alle subsectoren worden (voldoende) afgedekt om representativiteit te geven
- Deelnemende organisaties: ook beperkte en zeer verschillende respons
  - Alle werknemers bevragen blijkt moeilijk in organisaties
  - Bevragingmoeheid
  - Grote verschillen in respons beperkt representativiteit van data

→ Aanpak B

# Aanpak B (sept 2021 – nov 2021)

- Gestratificeerde steekproef uit populatiebestand
  - Stratificatie naar subsector (8) en bedrijfsgrootte (3)
  - Streefdoel was 100 organisaties bereid tot deelname, tijdens uitvoering verhoogd naar 150 organisaties
- Telefonisch contacteren organisaties voor deelname
  - 3 jobstudenten (130 u)
  - Moeilijke strata: suggesties van Alimento
- Beoogd aantal deelnemers
  - Beperkte hoeveelheid WN
    - <10 wn: helft van WN
    - 10-100 wn: 5 WN
    - >100 wn: 10 WN
  - WN uit verschillende functies
  - Overtuigen door beperkter engagement
- Voornamelijk websurvey
  - Papieren surveys op vraag
- Opvolging
  - 1 telefonische reminder
  - 1 email reminder

# Populatiebestand

Populatiebestand: 3149 organisaties

Gestratificeerd naar

- Bedrijfsgrootte: 3 categorieën
- Subsector: 8 categorieën

Gestratificeerd populatiebestand - % organisaties per stratum

Subsectoren	Bedrijfsgrootte			Totaal
	<10 wn	10-100 wn	>100 wn	
vlees	3,33	4,74	0,63	8,70
groenten & fruit	0,97	0,94	0,72	2,64
zuivel	2,04	0,91	0,47	3,42
bakkerij	40,89	9,70	0,66	51,26
cacao, chocolade, suikerwerk	3,99	1,95	0,57	6,50
diervoeders	1,63	1,73	0,09	3,45
dranken	2,36	1,48	0,44	4,27
restcategorie	11,31	6,66	1,79	19,76

# Correctie in stratificatie

Correcties gedaan in bestand

- Subsector “bakkerij” even veel gewicht gegeven als eerstvolgende grootste sector (=vlees)
- Subsector “restcategorie”: steeds naar onder afronden

Populatie: verdeling (%) per stratum na correcties

Subsectoren	Bedrijfsgrootte			Totaal
	<10 wn	10-100 wn	>100 wn	
vlees	7,27	10,35	1,38	19,00
groenten & fruit	2,20	2,14	1,64	6,00
zuivel	4,18	1,86	0,96	7,00
bakkerij	15,16	3,60	0,24	19,00
cacao, chocolade, suikerwerk	8,59	4,20	1,23	14,00
diervoeders	3,31	3,51	0,18	7,00
dranken	4,97	3,12	0,93	9,00
restcategorie	10,30	6,07	1,63	18,00

# Doelen # deelnemende organisaties

- Totaal minstens 150 organisaties
- # gebaseerd op gecorrigeerde stratificatie
- Initieel doel: 100 organisaties, nadien verhoogd naar 150
- Minstens 1 organisatie per stratum als minimaal doel

Beoogd aantal deelnemende organisaties per stratum (totaal 155 organisaties)

Subsectoren	Bedrijfsgrootte			Totaal
	<10 wn	10-100 wn	>100 wn	
vlees	11	15	3	29
groenten & fruit	3	3	3	9
zuivel	6	3	2	11
bakkerij	23	6	2	31
cacao, chocolade, suikerwerk	14	6	2	22
diervoeders	5	6	1	12
dranken	8	5	2	15
restcategorie	14	9	3	26

# Respons aanpak B: telefonische contacten jobstudenten

- Totaal populatiebestand: 3149 organisaties  
(waarvan reeds 36 gecontacteerd via aanpak A → 3113 organisaties)
- Poging tot contact: 1125 organisaties (= 36% van populatie)
  - Geen contactgegevens: 156
  - Deelname geweigerd: 355
  - Niet kunnen bereiken: 455 (min 2 pogingen)
  - **Bereid tot deelname: 160 organisaties**  
(+ 17 van aanpak A)



## Respons aanpak B - deelname

- Grootste uitdaging = uiteindelijke deelname
  - Ondanks reminders (telefonisch & email)
- 160 organisaties bereid tot deelname
  - 28 afgehaakt (telefonische reminder / mail )
  - 91 non-respons (ondanks veel reminders en vaak belofte om deel te nemen)
  - **41 deelname**
    - Vaak beoogd aantal werknemers niet behaald, totaal 158 respondenten
- Totale respons:
  - Aantal organisaties:  $17 (A) + 41 (B) = 58$  organisaties
  - Aantal respondenten:  $450 (A) + 158 (B) = 608$  respondenten

# Deelnemende organisaties en respons per stratum

Stratum	Aantal deelnemende organisaties NODIG	Organisaties bereid tot deelname	Organisaties deelgenomen	% deelgenomen (van nodig)	Werknemers respons per stratum
11	11	14	2	18%	2
12	15	18	7	47%	19
13	3	3	1	33%	33
21	3	5	2	67%	4
22	3	2	0	0%	0
23	3	4	2	67%	96
31	6	6	1	17%	7
32	3	4	1	33%	1
33	2	4	3	150%	61
41	23	27	6	26%	20
42	6	6	3	50%	18
43	2	2	2	100%	82
51	14	14	2	14%	5
52	6	12	4	67%	12
53	2	2	2	100%	101
61	5	5	3	60%	4
62	6	6	4	67%	41
63	1	2	1	100%	1
71	8	9	1	13%	1
72	5	5	3	60%	14
73	2	4	1	50%	10
81	14	16	2	14%	8
82	9	9	4	44%	21
83	3	4	2	67%	47

# Respons per stratum (%) en beoogde verdeling

	Verdeling respons organisaties naar stratum			
	<10 wn	10-100 wn	>100 wn	<i>totaal</i>
vlees	3,4%	11,9%	1,7%	16,9%
groenten & fruit	3,4%	0,0%	3,4%	6,8%
zuivel	1,7%	1,7%	5,1%	8,5%
bakkerij	10,2%	5,1%	3,4%	18,6%
cacao, chocolade, suikerwerk	3,4%	6,8%	3,4%	13,6%
diervoeders	5,1%	6,8%	1,7%	13,6%
dranken	1,7%	5,1%	1,7%	8,5%
restcategorie	3,4%	6,8%	3,4%	13,6%

	Beoogde verdeling (o.b.v. stratificatie)			
	<10 wn	10-100 wn	>100 wn	<i>totaal</i>
vlees	7,3%	10,4%	1,4%	19%
groenten & fruit	2,2%	2,1%	1,6%	6%
zuivel	4,2%	1,9%	0,9%	7%
bakkerij	15,2%	3,6%	0,2%	19%
cacao, chocolade, suikerwerk	8,6%	4,2%	1,2%	14%
diervoeders	3,3%	3,5%	0,2%	7%
dranken	4,9%	3,1%	0,9%	9%
restcategorie	10,3%	6,1%	1,6%	18%

# Analysemethoden

# Uitdagingen in data-analyse

## “vertekende data”

- 2 verschillende methoden (aanpak A en B) – verschillende respons WN
- Hoge respons WN/ORG in grotere organisaties in zowel aanpak A als B
- Te kleine respons per stratum om zo te gebruiken → aggregeren?

**Hoofddoel** = beeld van hoe het werk verander is in de voedingsindustrie –  
gegeven de diversiteit van de sector

# Analyse van de verzamelde data

Data opdelen in 2 groepen:

- Kleine en middelgrote organisaties: minder dan 100 werknemers (dit nomen we verder “kleine organisaties”)
- Grote organisaties: meer dan 100 werknemers

Verdeling NL-FR

- 40 NL organisaties, 18 FR organisaties
- 24% van respondenten franstalig

Aparte analyse, maar gelijke thema's & analyses dus naast elkaar plaatsbaar

Geen analyse op sectorniveau

- + Alle data gebruiken
- + beperkte weegfactoren indien nodig?
- + niet “onlogisch” om apart verhaal te vertellen voor kleine vs grote organisaties

	Kleine organisaties	Grote organisaties	Totaal
<b>Respondenten</b>	177	431	608
<b>Organisaties</b>	44	14	58
<b>Min # resp per organisatie</b>	1	1	
<b>Max # resp per organisatie</b>	33	96	
<b>Subsectoren</b>	Geen data voor stratum '10-100 WN en groenten & fruit'	alle	

# Hoe werken met de data in analyses?

- Vragen met focus op aspecten op organisatieniveau
  - ➔ Vraagt representativiteit op organisatieniveau
- Vragen met focus op aspecten op individueel niveau
  - ➔ Vraagt representativiteit op werknemersniveau

## Weging nodig?

- Weging = uitdagingen
  - Te grote weegcoëfficiënten
  - Interpreteerbaarheid cijfers
  - Vergelijkbaarheid cijfers
- Data effectief vertekend?
  - ➔ Impact van outliers bekijken

## Vertekening op organisatieniveau mogelijk?

Aantal organisaties hebben zeer hoge respons (in vergelijking met de rest)

- Risico: vertekenen van cijfers trends binnen bedrijven (bv. interpretatie bevindingen m.b.t. recente veranderingen in organisatie kunnen sterk beïnvloed worden door recente verandering in organisaties met veel respondenten)

Impact outliers?

## Respons werknemers per organisatie, voor kleine en grote organisaties

kleine organisaties			
org a	5	org w	5
org b	4	org x	1
org c	2	org y	33
org d	1	org z	4
org e	3	orga aa	8
org f	3	org bb	1
org g	6	org cc	11
org h	1	org dd	2
org i	1	org ee	1
org j	1	org ff	1
org k	7	org gg	5
org l	14	org hh	6
org m	1	org ii	3
org n	3	org jj	5
org o	1	org kk	1
org p	2	org ll	1
org q	1	org mm	2
org r	4	org nn	5
org s	1	org oo	3
org t	2	org pp	1
org u	4	org qq	5
org v	3	org rr	3
<b>totaal</b>		<b>177</b>	

grote organisaties	
org A	5
org B	1
org C	86
org D	96
org E	50
org F	5
org G	32
org H	33
org I	10
org J	11
org K	10
org L	33
org M	45
org N	14
<b>totaal</b>	<b>431</b>



# Vertekening op organisatieniveau mogelijk?

## Impact outliers?

*(controle: analyse aantal relevante variabelen met en zonder outliers => ? Belangrijke verschillen)*

- Kleine organisaties:
  - Beperkte impact van organisaties met hoge respons
- Grote organisaties:
  - **Sterke impact** van organisaties met hoge respons!

## Oplossing?

- Weging zou zeer grote weegfactoren meebrengen
- => Analyses voor deze items op organisatieniveau (org. means) waardoor elke organisatie een gelijke impact krijgt

# Vertekening op werknemersniveau mogelijk?

Aantal groepen werknemers oververtegenwoordigd (zie beschrijving respondenten)

- Bedienden
- Hoogopgeleiden
- Vrouwen
- Vast contract

➔ Risico: vertekenen van bepaalde individuele aspecten die anders zijn voor bepaalde groepen van werknemers

- Impact outliers?

# Vertekening op organisatieniveau mogelijk?

## Impact outliers?

## Beperkt!

*(controle: analyse aantal relevante variabelen met en zonder outliers o.b.v. statuut=> ? Belangrijke verschillen)*

- Kleine organisaties:
  - Beperkte impact van organisaties met oververtegenwoordiging
- Grote organisaties:
  - Beperkte impact van organisaties met oververtegenwoordiging

## Oplossing?

- Weging zou zeer grote weegfactoren meebrengen / interpretatie bemoeilijken (= te veel)
- ⇒ Analyses kunnen gewoon op data
- ⇒ waar relevant opsplitsen naar statuut

# Beschrijvende statistieken

- Verdelingen (%)
- Gemiddelden en SD
- Correlaties
- T-test: verschillen tussen groepen (means) - significante verschillen worden benoemd
- Soms op niveau van organisatie
  - Vb. veranderingen in organisaties
- Steeds voor kleine en grote organisaties apart
- Waar relevant bekijken voor verschillende groepen:
  - Mannen & vrouwen
  - Arbeiders & bedienden
  - Opleidingsniveau
  - Leeftijd

# Verklarende statistieken

- Factor-analyses : data-reductie
- Regressie-analyses: verbanden
- Apart voor kleine en grote organisaties!
- Controle voor
  - Statuut
  - Geslacht
  - Leeftijd

# Reductie en structurering vragen uit vragenlijst

- Veel items omtrent werkkenmerken en welbevinden
  - Vraag 11 en vraag 13 (gerelateerd aan veranderingen in organisatie)
  - Vraag 17, vraag 18 en vraag 21 (algemeen werkkenmerken en welbevinden)
  - Vraag 23 (werk en welbevinden in context van thuiswerk)

⇒ **Factoranalyses** voor data-reductie waar mogelijk: bruikbare concepten?

## Resultaten analyses

- Factoranalyse vraag 11 en vraag 13 (=13 items): geen zinvolle factorstructuur gevonden
- Factoranalyse vraag 17, 18 en 21 (=25 items): 6 factoren en 4 unieke items gevonden
- Factoranalyse vraag 23 (= 9 items): 2 factoren en 4 unieke items

# Regressie-analyses

- Bestaande verbanden aanwezig?
- Resultaten grafisch weergegeven (significante verbanden)
- Model-details (fit, coëfficiënten, ...) in notes
- Apart voor kleine en grote organisaties!
- Controle voor
  - Statuut (arbeider/bediende)
  - Geslacht (man/vrouw)
  - Leeftijd (continu)

# Resultaten



# Beschrijving van de respondenten

Alvorens de resultaten van de bevraging te bespreken, beschrijven we de respondenten die deelnamen aan de bevraging

# Beschrijving van de respondenten

- Profiel van de respondenten van de bevraging
  - In kleine en grote organisaties => ? Zijn er verschillen?
  - O.b.v. geslacht, leeftijd, opleidingsniveau
  - O.b.v. statuut, anciënniteit, contract en leidinggevende functie
- Vergelijken met populatiegegevens over werknemers in voedingsindustrie uit 2018:

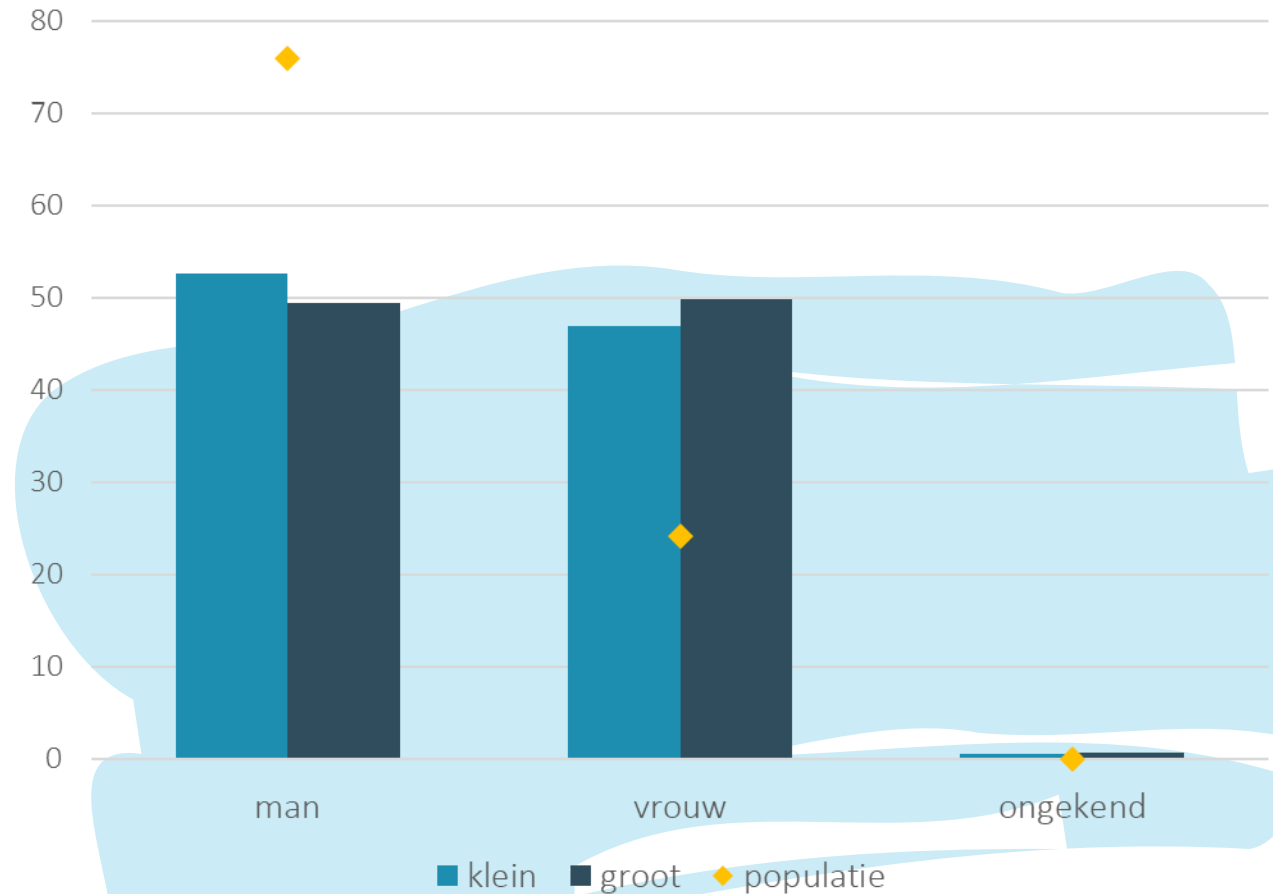
Denayer, J.-P., & de Béthune, E. (2020). *Verslag over de werkgelegenheid in de voedingsindustrie*. Bijzondere raadgevende commissie VOEDING
- Geeft inzicht in mogelijke vertekening van de resultaten en helpt bij de correcte interpretatie van de resultaten

# Geslacht

Mannen en vrouwen namen ongeveer even vaak deel aan de bevraging, zowel in kleine als grote organisaties.

Dit impliceert een **oververtegenwoordiging van vrouwen** uit de sector in de bevraging en een **ondervertegenwoordiging van mannen**

Verdeling naar geslacht van respondenten (%) in kleine en grote organisaties en in vergelijking met de werknemers in de voedingssector



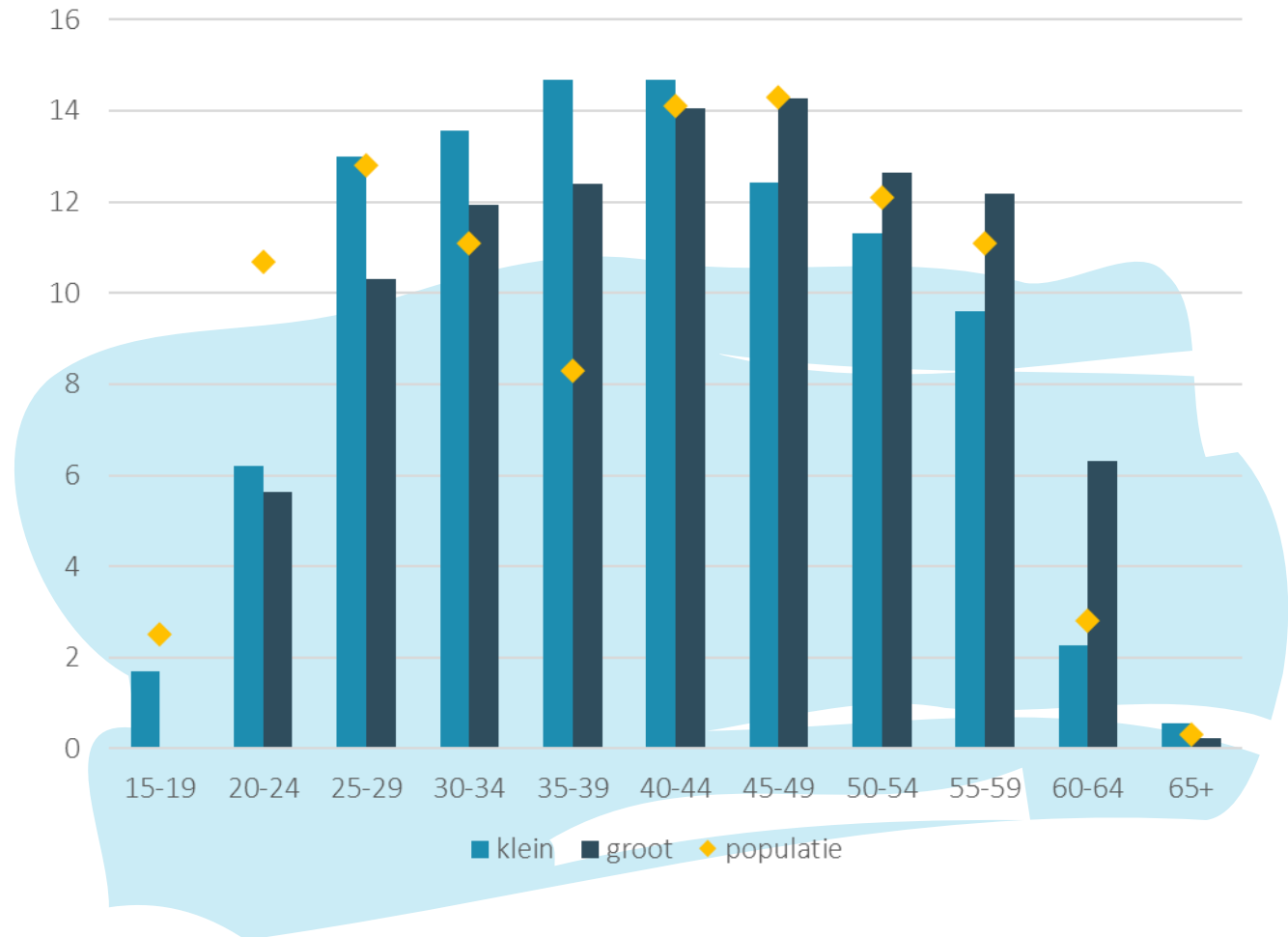
# Leeftijdsstructuur

De survey werd beantwoord door respondenten van alle leeftijdscategorieën, zowel in de kleine als grote organisaties

Respondenten in kleine bedrijven zijn gemiddeld een beetje jonger dan deze van grotere bedrijven

In vergelijking met de populatie van werknemers zien we een iets lagere respons van jongere werknemers (-25 jaar) en hogere respons in de categorie 30-39 jaar en 55-plussers (in de grote organisaties)

Leeftijdsstructuur van respondenten (%) in kleine en grote organisaties en in vergelijking met de werknemers in de voedingssector



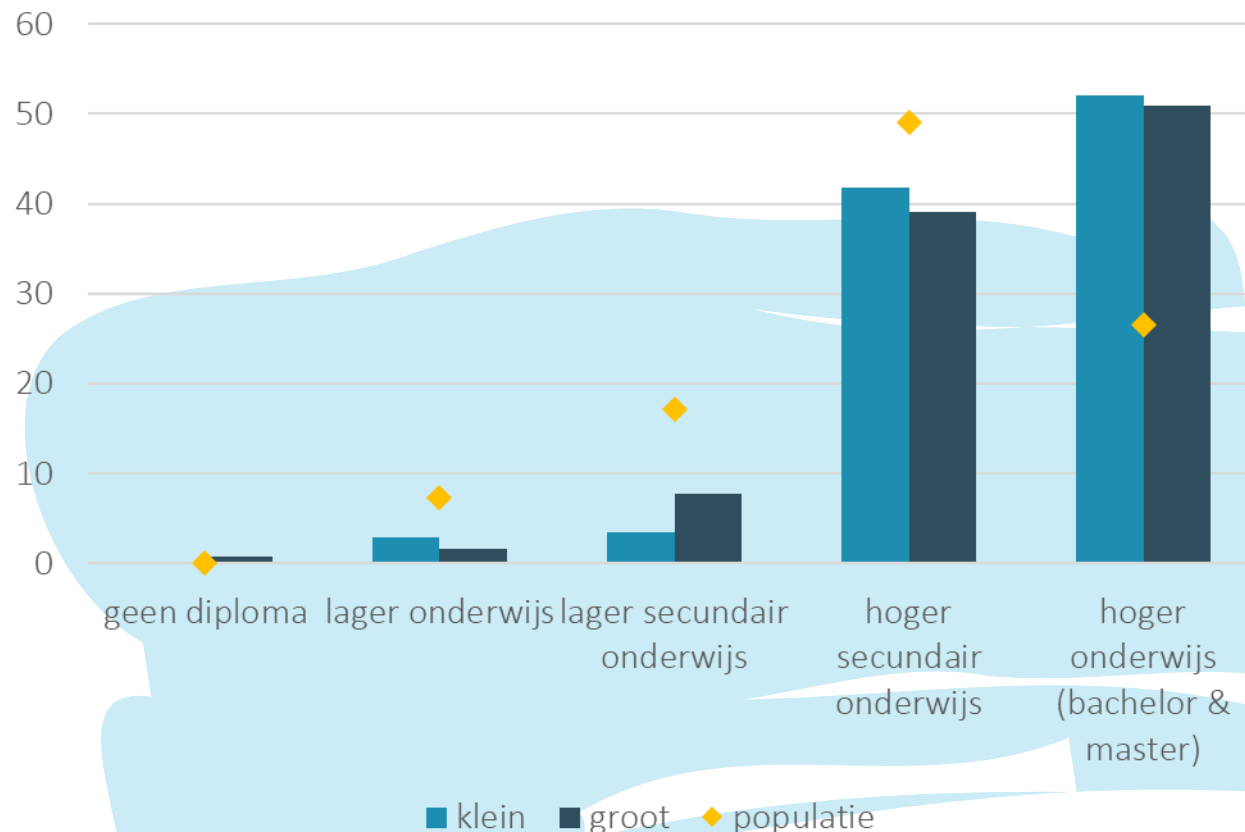
# Opleidingsniveau

In de bevraging zien we een sterke **oververtegenwoordiging van hooggeschoolden** in vergelijking met de verdeling van werknemers in de sector, en dit zowel in kleine als grote organisaties

Deze oververtegenwoordiging hangt deels samen met de oververtegenwoordiging van bedienden die we eveneens terugvinden

Daarnaast zien we in surveyonderzoek vaak een oververtegenwoordiging van hooggeschoolden. Deze zijn vaak makkelijker te bereiken en te motiveren om deel te nemen aan bevragingen

Verdeling van respondenten (%) naar opleidingsniveau, in kleine en grote organisaties en in vergelijking met de werknemers in de voedingsindustrie

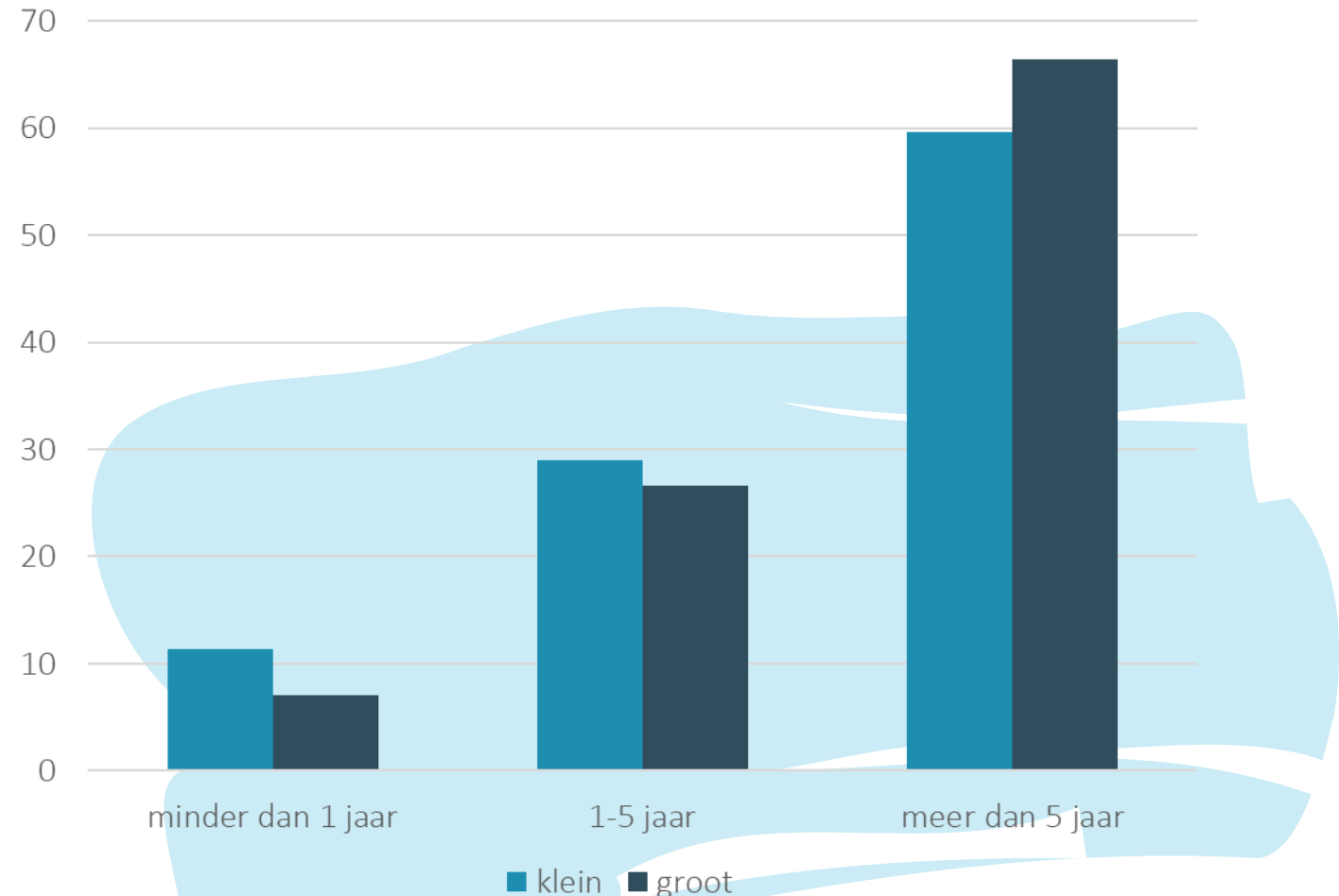


# Anciënniteit

Medewerkers met minder dan 1 jaar ervaring zijn sterk **ondervertegenwoordigd** in de bevraging, aangezien dit in de voedingsindustrie gemiddeld over 20% van de werknemers gaat

Een ondervertegenwoordiging van medewerkers met beperkte ervaring is niet abnormaal in soort bevestigingen

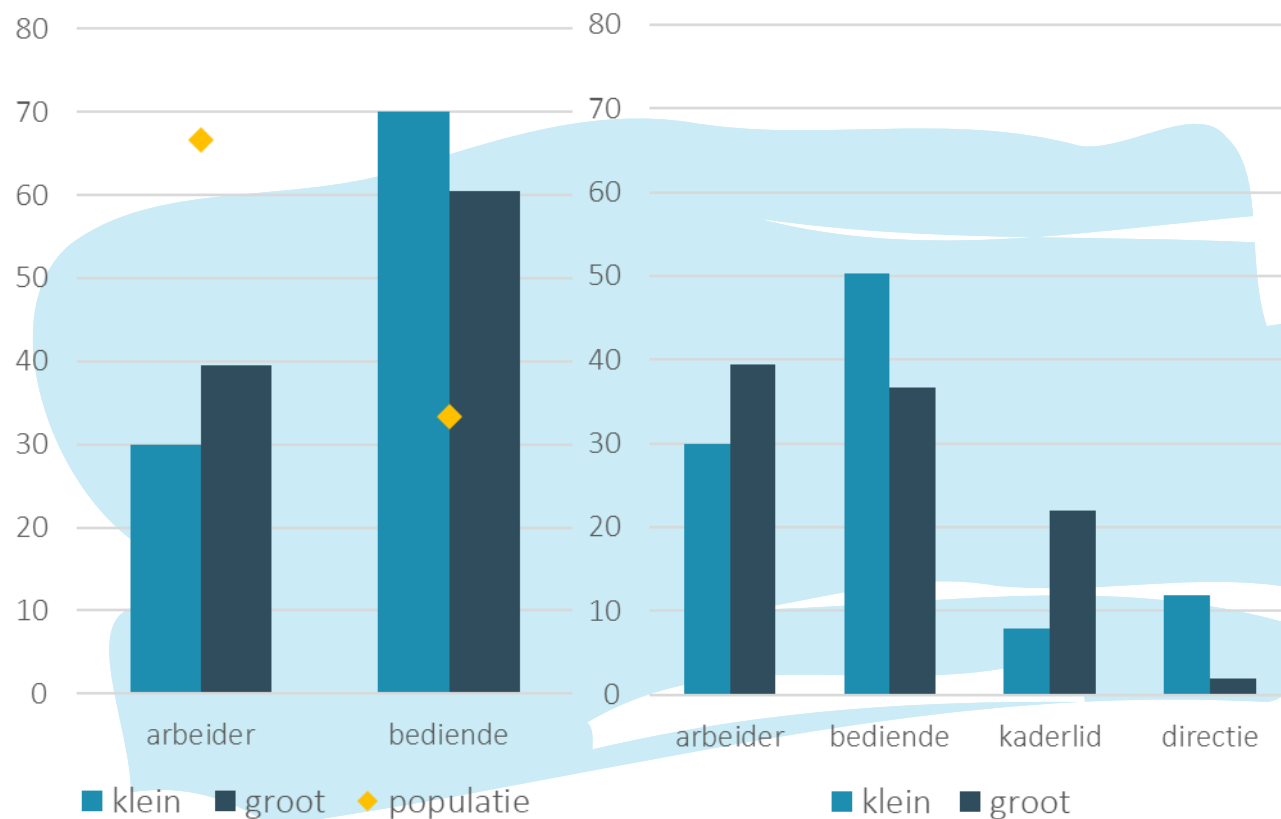
Verdeling van respondenten (%) naar anciënniteit in kleine en grote organisaties



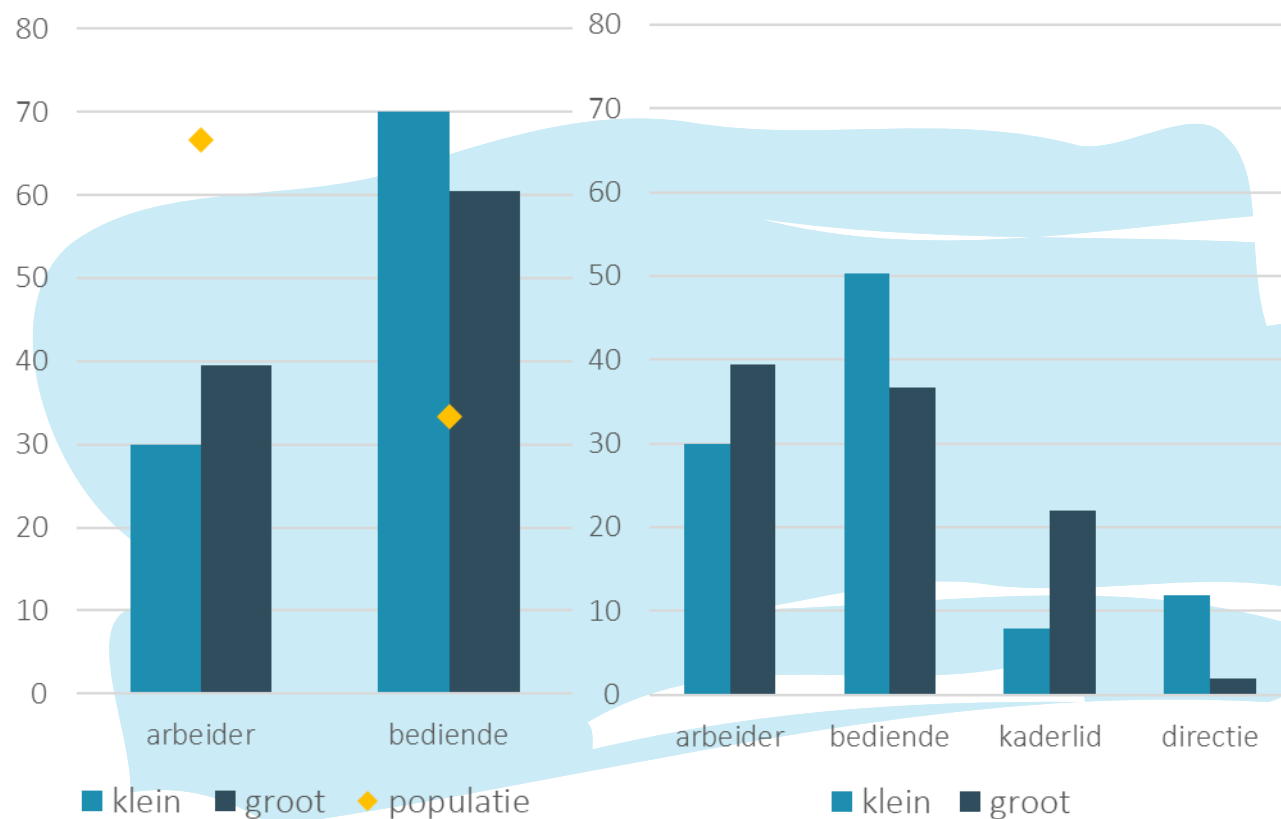
# Statuut

Er is een sterke **ondervertegenwoordiging** van **arbeiders** in de bevraging. Slechts 29% van de respondenten werkt als arbeider, terwijl zowat 67% van de medewerkers in de voedingsindustrie arbeiders zijn

Verdeling respondenten naar statuut (%) in kleine en grote organisaties en in vergelijking met werknemers in de voedingssector



Verdeling respondenten naar functie (%) in kleine en grote organisaties

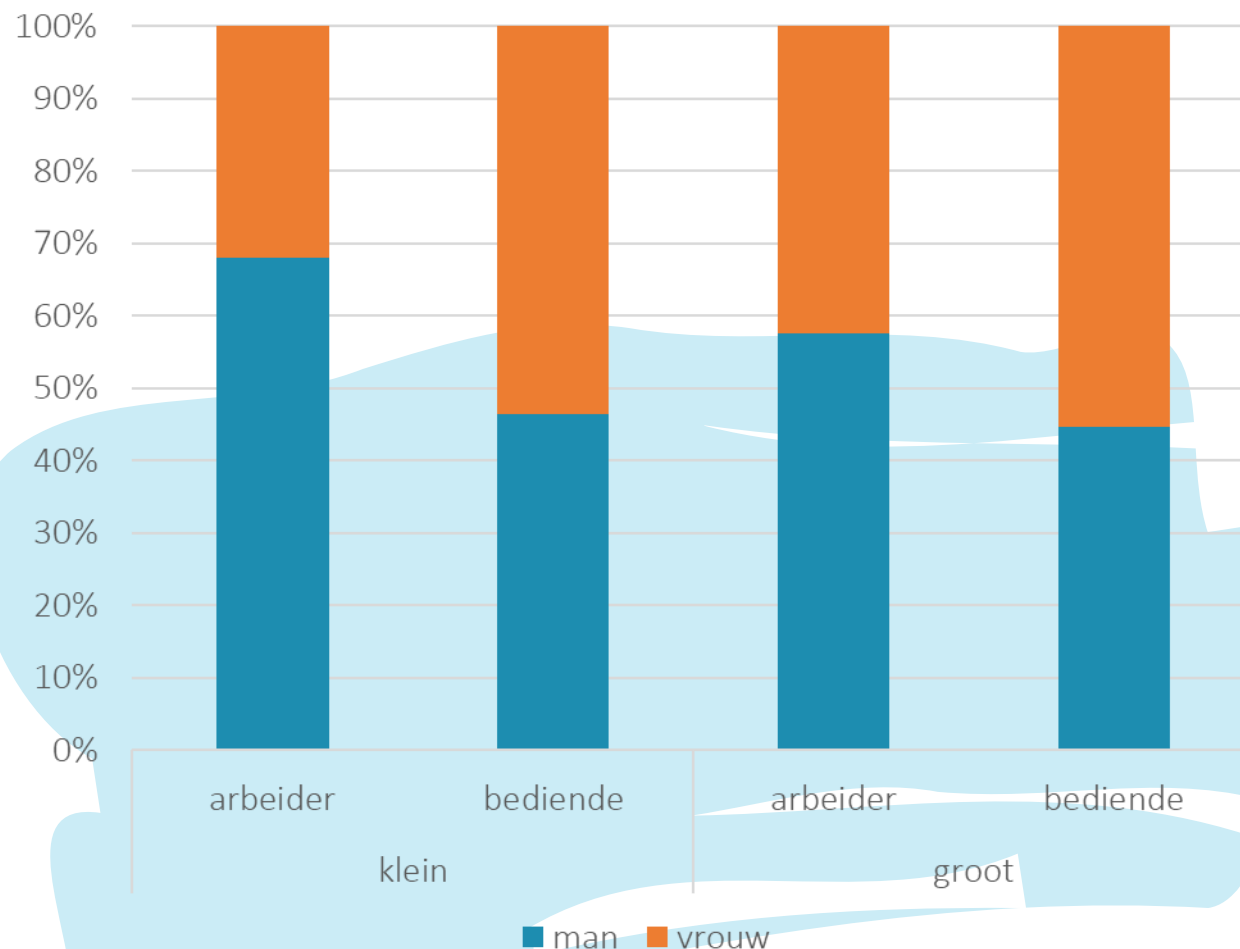


# Statuut

In **kleine** organisaties zijn 68% van de arbeiders mannen, en ongeveer 32% van de bedienden

In **grote** organisaties is de verdeling iets evenwichtiger, met 57% mannen bij de arbeiders en 44% bij de bedienden

Verdeling (%) respondenten naar statuut en geslacht in kleine en grote organisaties



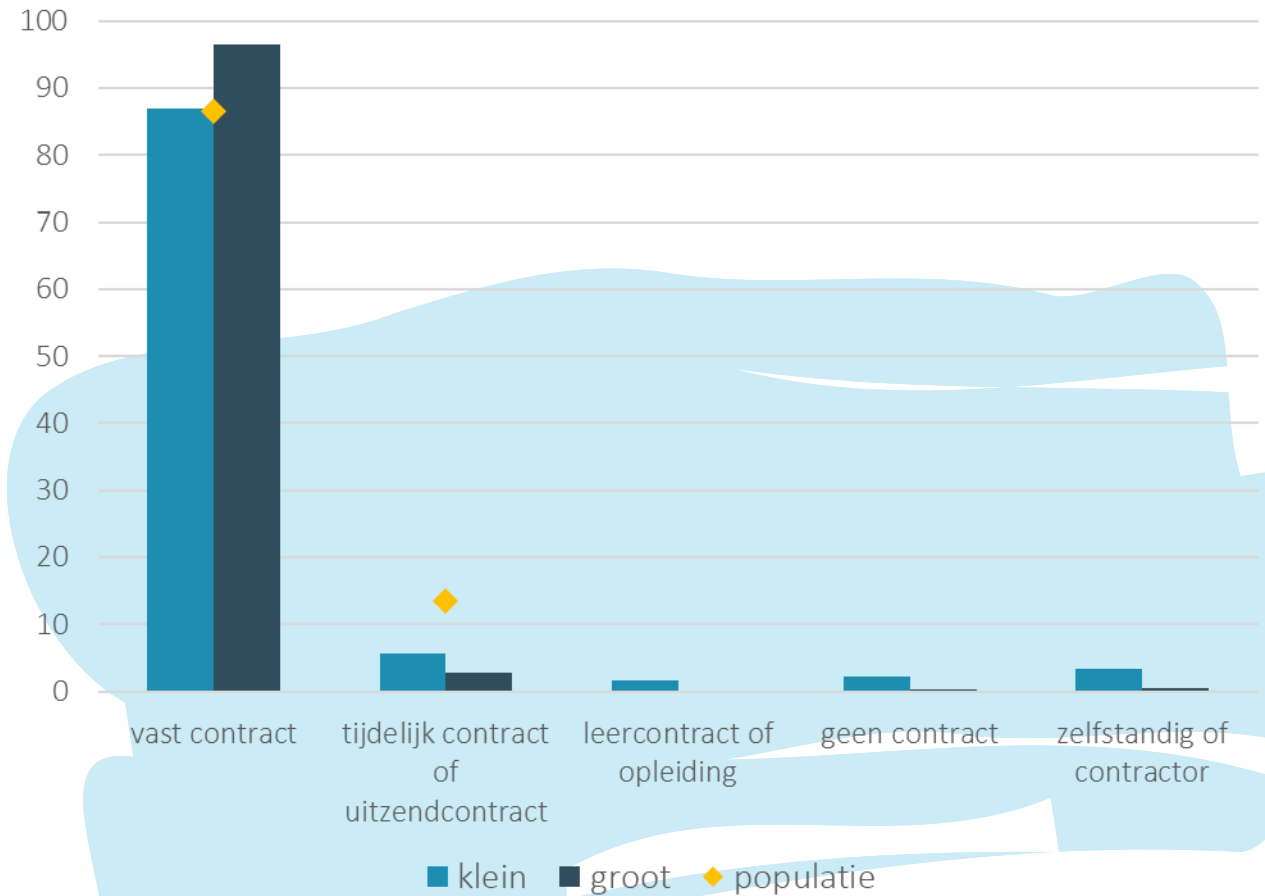


# Tewerkstellingscontract

Medewerkers met een **vast contract** zijn ietwat **oververtegenwoordigd** in de bevraging bij de grote organisaties

In kleine organisaties zien we tevens een aandeel respondenten dat aangeeft te werken als **zelfstandige** of **contractor** binnen een organisatie

Verdeling van respondenten naar contract (%) in kleine en grote organisaties, en in vergelijking met de werknemers in de voedingsindustrie



# Conclusies met betrekking tot de respondenten van de bevraging

- Oververtegenwoordiging vrouwen
- Leeftijdsverdeling: iets lagere respons van jongere werknemers (-25 jaar) en hogere respons in de categorie 30-39 jaar en 55-plussers (in de grote organisaties)
- Oververtegenwoordiging hoogopgeleiden
  - Samenhangend met oververtegenwoordiging bedienden
- Ondervertegenwoordiging “nieuwkomer” (minder dan 1 jaar in organisatie)
- Ondervertegenwoordiging tijdelijke contractvormen

# Veranderingen in de organisatie en het werk

Respondenten gaven aan in welke mate er in de laatste jaren veranderingen zijn gebeurd in de organisatie waarvoor ze werken en het werk dat ze doen

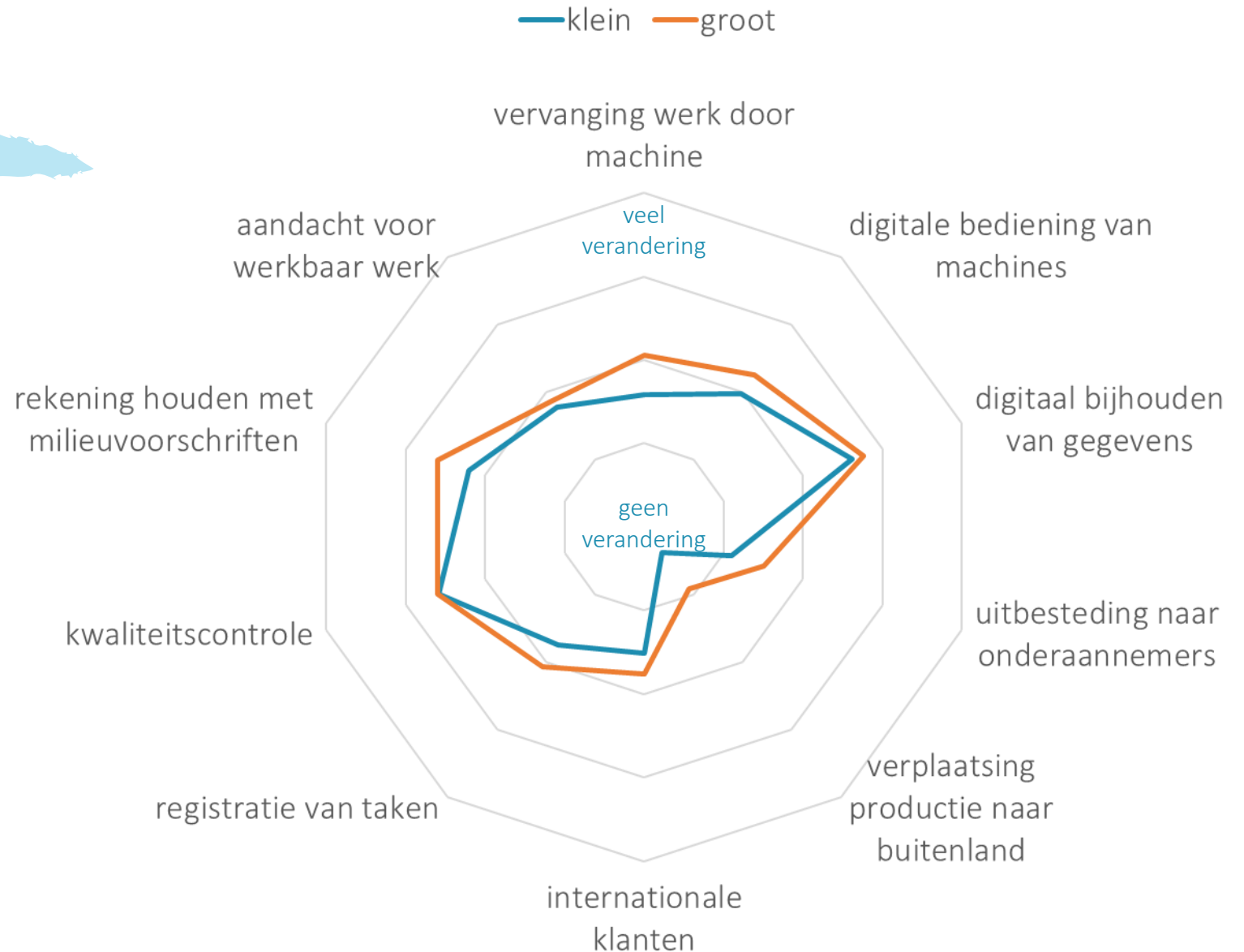
# Recente veranderingen in de organisatie

Veel verandering op vlak van:

- Digitaal bijhouden gegevens
- Kwaliteitscontrole
- milieuvorschriften

Weinig verandering op vlak van:

- Verplaatsing productie naar buitenland
- Uitbesteding onderaannemers
- Internationale klanten
- Aandacht werkbaar werk



# Recente veranderingen in de organisatie

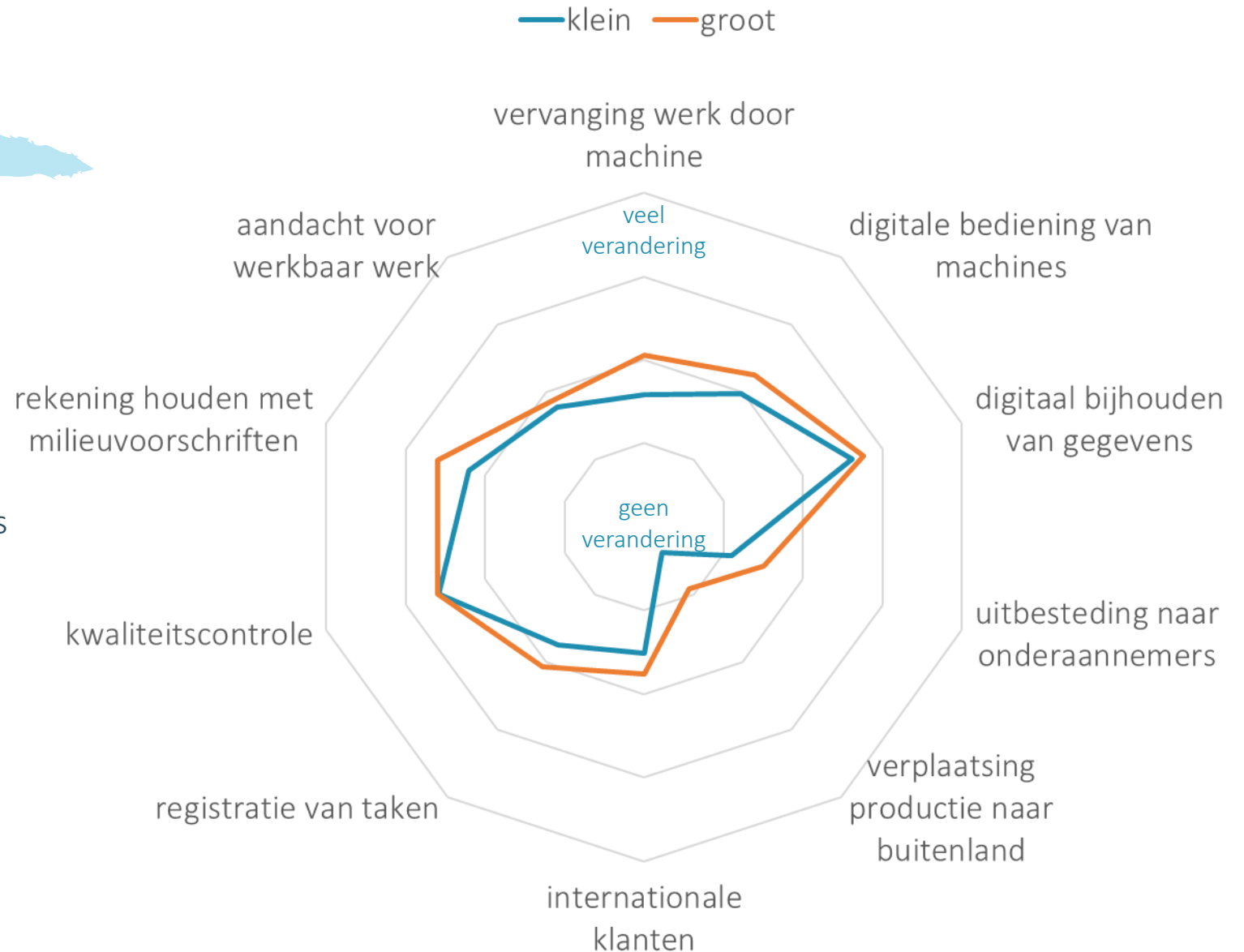
In **grote organisaties** zien we iets **vaker** veranderingen op allerlei vlakken dan in kleine en middelgrote organisaties

## Grootste verschil op vlak van:

- De vervanging van werk door machines
- De verplaatsing van de productie naar het buitenland

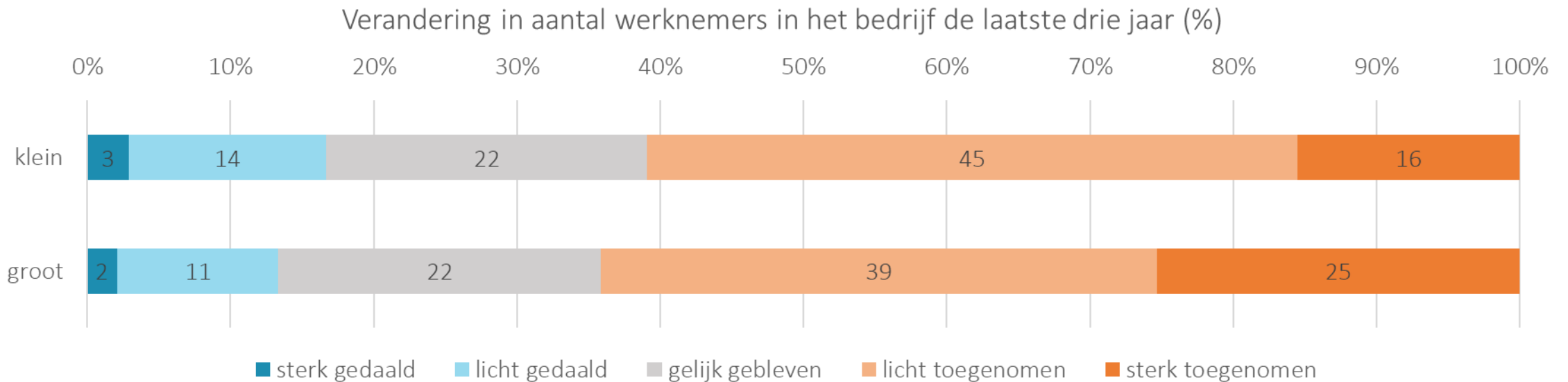
## Nauwelijks verschil op vlak van:

- Digitaal bijhouden van gegevens
- Kwaliteitscontrole
- Aandacht voor werkbaar werk



# Toename of afname aantal werknemers

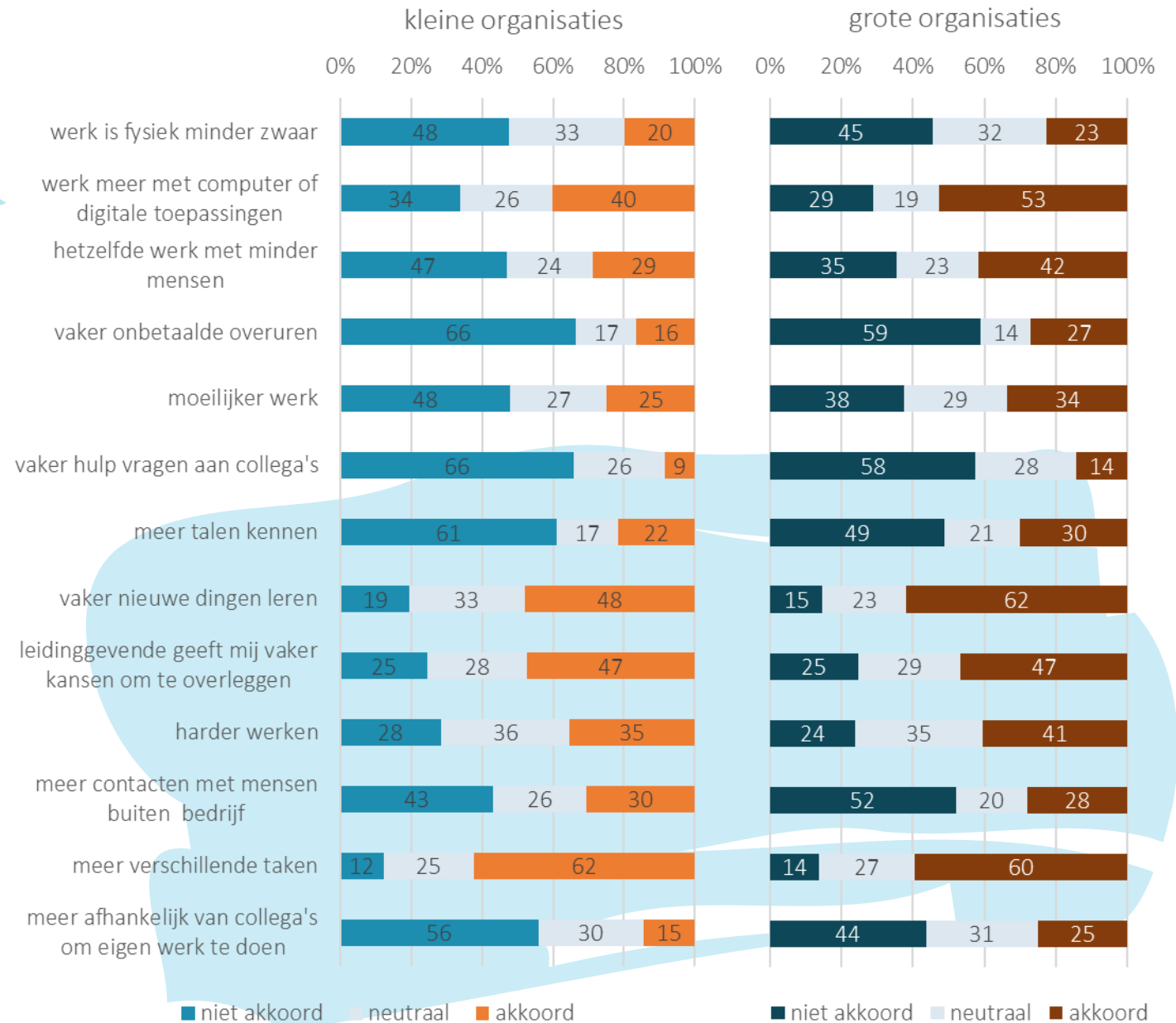
- Over het algemeen geeft men aan dat het aantal werknemers is toegenomen of gelijk gebleven binnen de organisatie in de laatste 3 jaar
- ¼ van de respondenten uit grote organisaties geeft zelfs aan dat het aantal medewerkers sterk is toegenomen in de laatste 3 jaar
- In kleine organisaties geeft 16% van de medewerkers dit aan
- 13% (groot) tot 17% van de medewerkers geeft aan dat het aantal werknemers is afgenomen binnen hun organisatie



# Veranderingen in eigen job

In **grote** organisaties rapporteren medewerkers vaker veranderingen in hun eigen job

- Meer met digitale tools werken
- Vaker zelfde werk met minder mensen
- Vaker onbetaalde uren
- Vaker hulp vragen aan collega's
- Meer talen kennen
- Vaker nieuwe dingen leren
- Meer afhankelijk van collega's om eigen werk te doen
- (harder werken)



# Opleiding en kwalificaties



# Nieuwe dingen leren

Zowel in kleine als grote organisaties geven medewerkers aan dat ze vooral **on-the-job** nieuwe zaken bijleren

- Hoofdzakelijk door het zelf te doen of door het te leren van collega's
- Ongeveer 60% geeft aan te leren van leidinggevenden

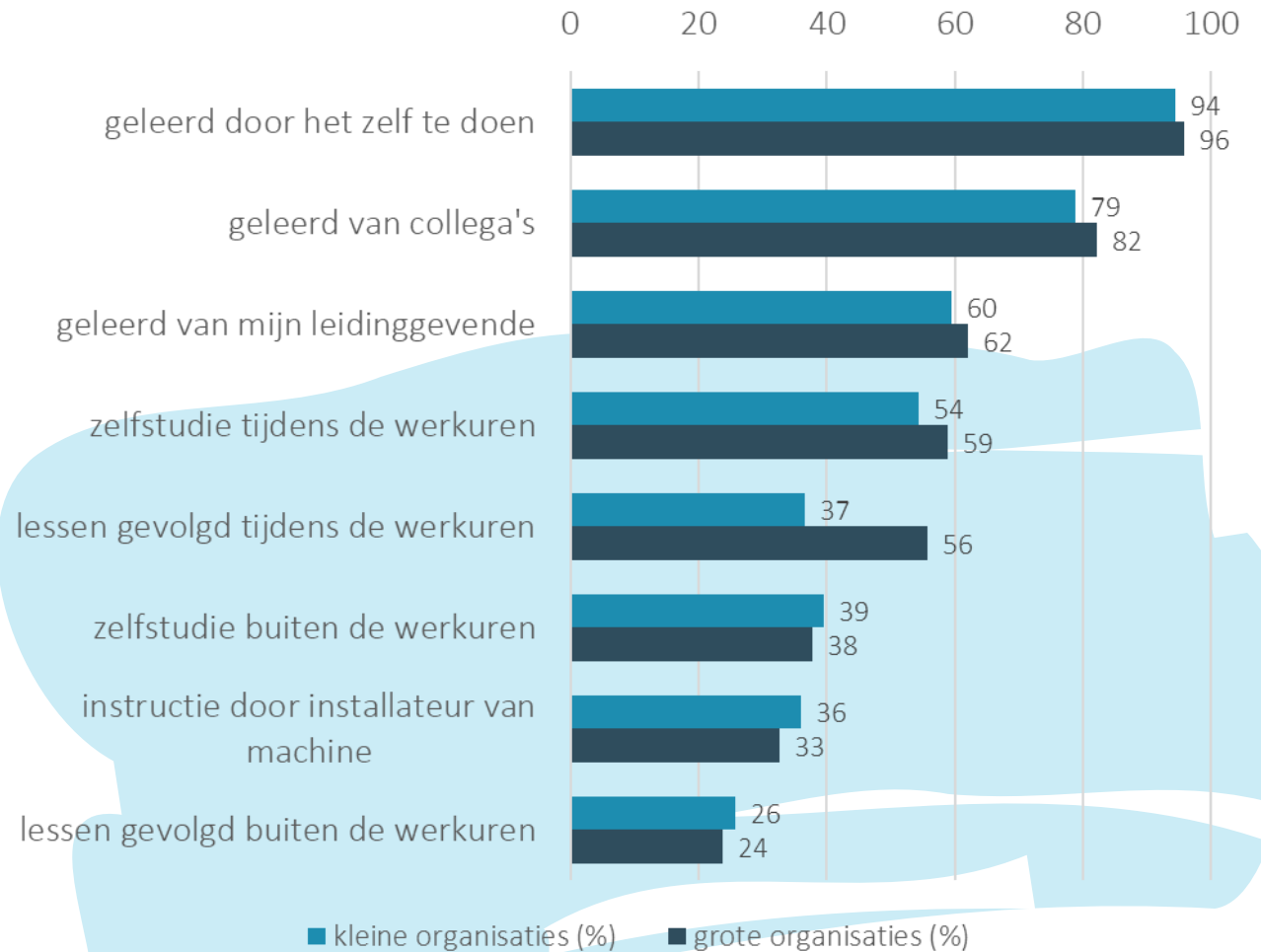
Daarnaast zijn zelfstudie en lessen **tijdens de werkuren** belangrijke manieren om bij te leren

- Zeker lessen tijdens de werkuren worden vaker gevolgd in grote organisaties dan in kleine organisaties

Zelfstudie en lessen **buiten de werkuren** alsook **instructies door een installateur** zijn minder frequent gebruikte opleidingsmethoden

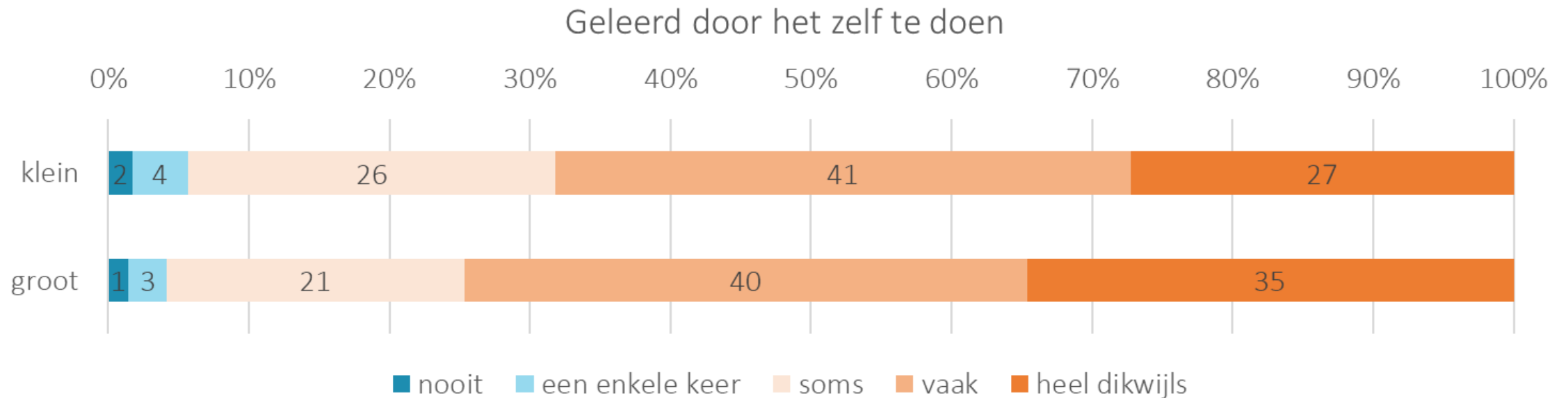
- Deze methoden komen iets vaker voor in kleine organisaties dan in grote organisaties

% medewerkers dat aangeeft de laatste jaren nieuwe zaken geleerd te hebben op deze manier



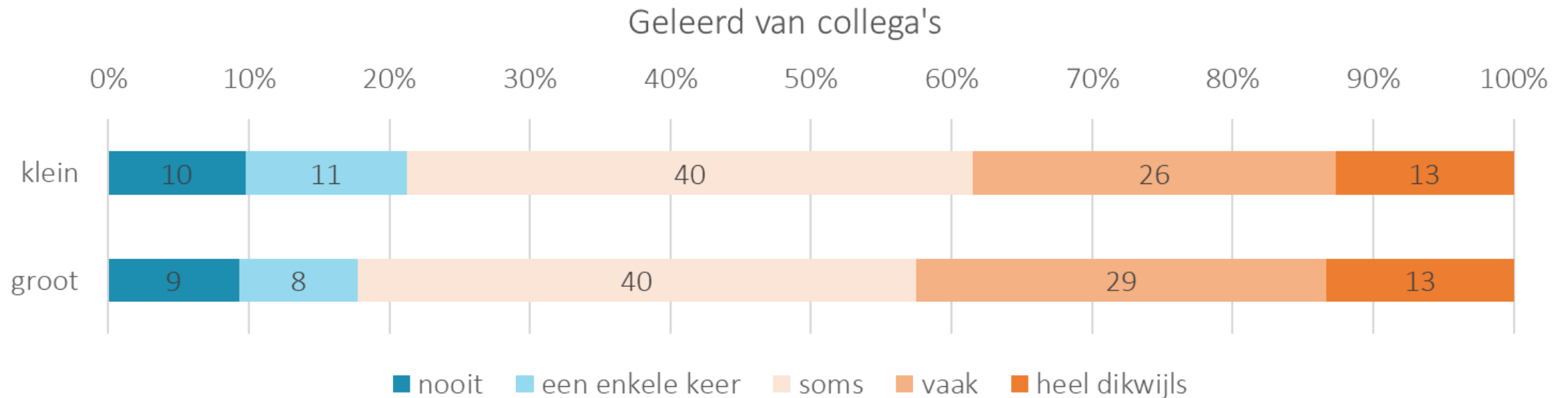
# Geleerd door het zelf te doen

- Dit is veruit de **meeste gebruikte manier** waarop medewerkers bijleren
- Zowel in kleine als in grote organisaties
- Dit wordt zowel bij mannen als vrouwen door meer dan 90% van de respondenten vermeld
- Wordt ongeveer even vaak vermeld door arbeiders en bedienden



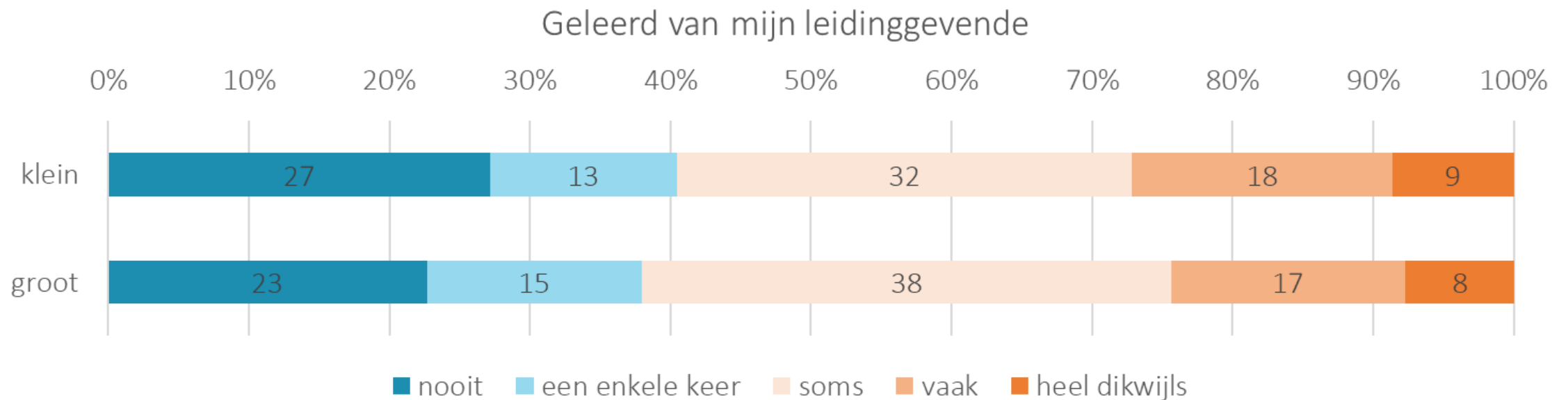
# Geleerd van collega's

- **Collega's** zijn de **tweede belangrijkste bron** om zaken bij te leren
- Zowel in kleine als in grote organisaties
- **Vrouwen** geven dit vaker aan dan mannen, zowel in grote als kleine organisaties
- In kleine organisaties wordt deze methode vaker vermeld door arbeiders, in grote organisaties vaker door bedienden



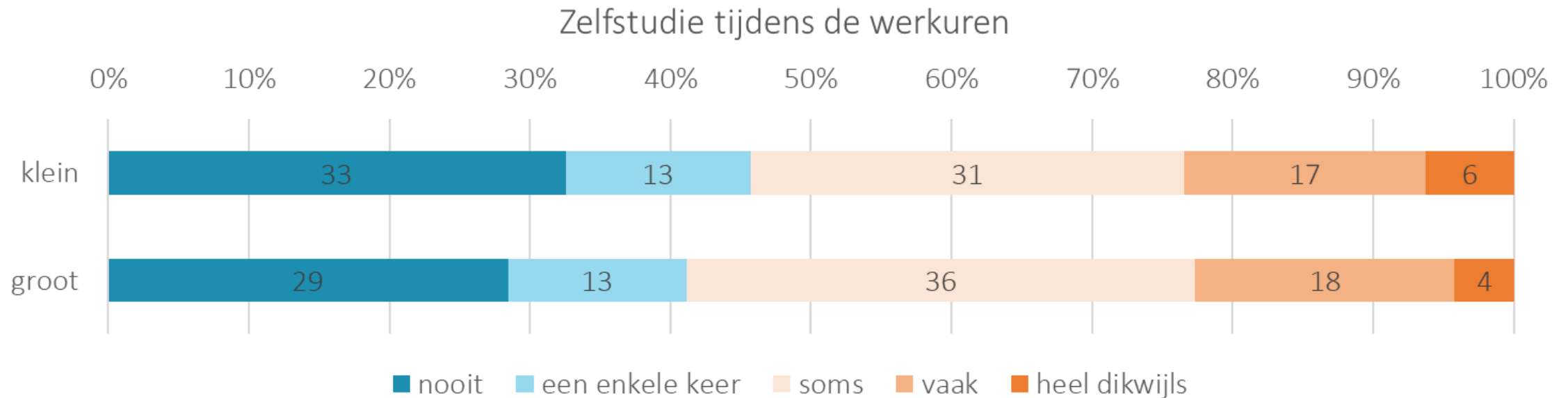
# Geleerd van leidinggevende

- Ongeveer 60% geeft ook aan nieuwe zaken bijgeleerd te hebben van een leidinggevende
- Zowel in kleine als grote organisaties is dit een belangrijke bron om nieuwe zaken te leren
- Vrouwen vermelden dit vaker dan mannen
- In kleine organisaties wordt deze methode vaker vermeld door arbeiders, in grote organisaties vaker door bedienden



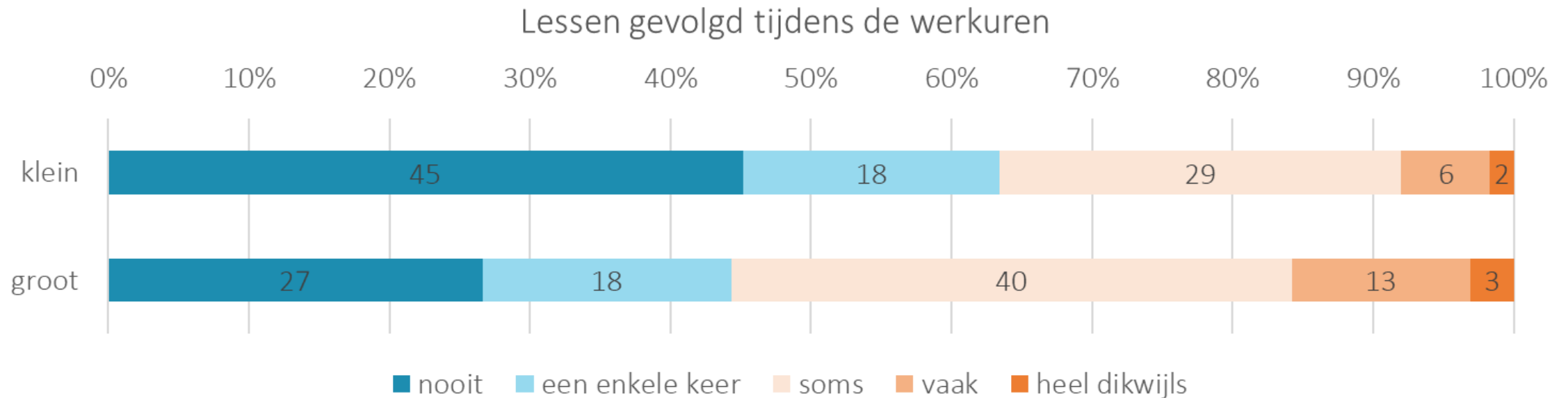
# Zelfstudie tijdens de werkuren

- Daarnaast is zelfstudie tijdens de werkuren een belangrijke methode om nieuwe zaken onder de knie te krijgen
- Zowel in kleine (54%) als grote (59%) organisaties
- Deze methode wordt iets vaker aangeduid door **mannen** als vrouwen, maar de verschillen zijn beperkt
- Dit wordt eveneens vaker vermeld door **bedienden** dan door arbeiders



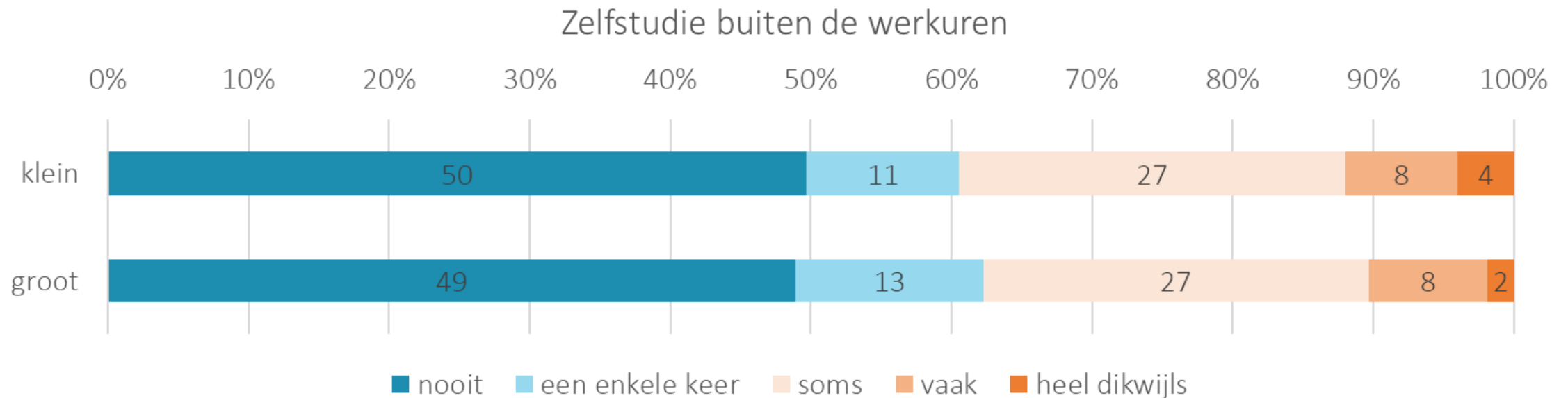
# Lessen tijdens de werkuren

- Vooral in **grote** organisaties zijn lessen georganiseerd tijdens de werkuren ook een belangrijke methode om zaken bij te leren
  - In grote organisaties heeft 56% dit soms, vaak of heel dikwijls gevolgd
  - In kleine organisaties komt dit minder frequent voor (37%)
- Deze opleidingsmethode wordt vaker gemeld door mannen als vrouwen
- Zowel in grote als kleine organisaties wordt deze opleidingsmethode vaker vermeld door **bedienden** (resp. 60% en 49%) dan door arbeiders (resp. 42% en 25%)



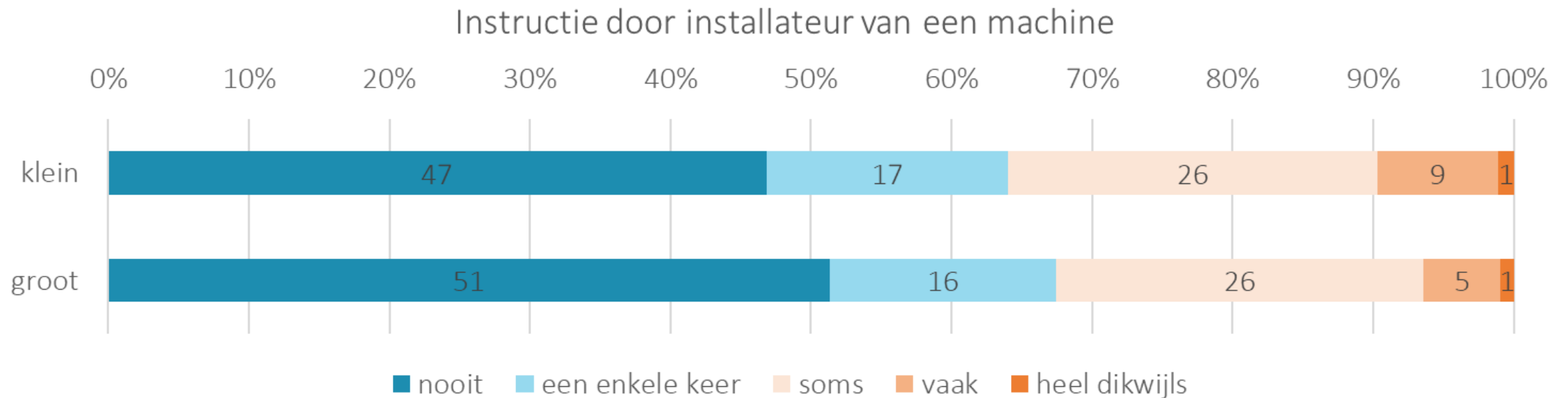
# Zelfstudie buiten de werkuren

- Helft van de medewerkers deed dit nooit de voorbije jaren
- Kwart deed dit soms, 10 à 12 procent deed dit vaak of heel dikwijls
- Dit is gelijkaardig voor kleine en grote organisaties
- Vooral in kleine organisaties geven mannen (47%) vaker aan dat ze dit deden dan vrouwen (32%), in grote organisaties was dit gelijk
- Er zijn geen grote verschillen tussen arbeiders en bedienden



# Instructie door de installateur van een machine

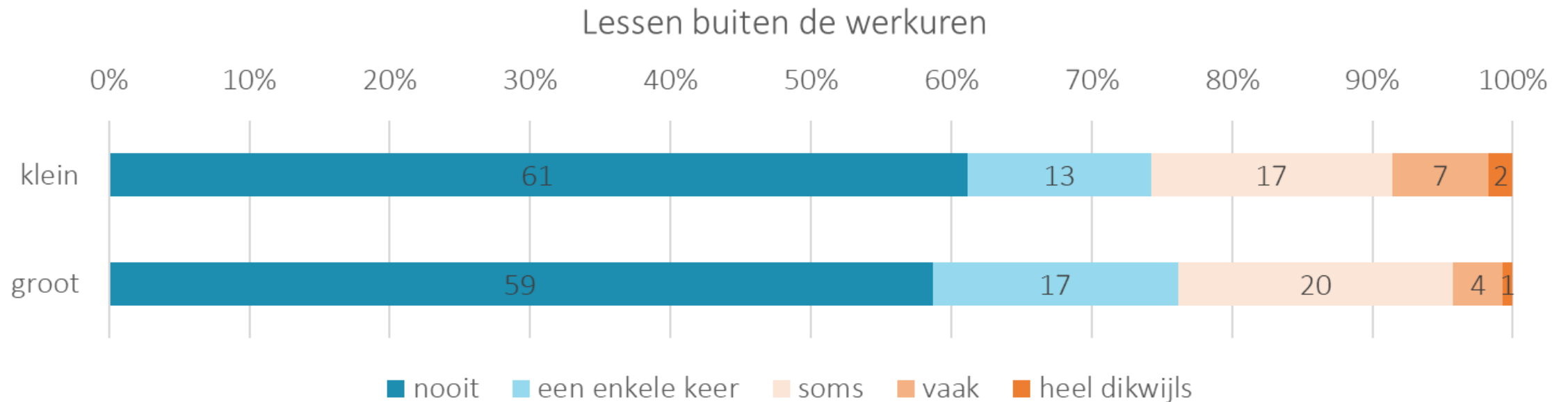
- Instructie over een machine door de installateur komt **niet zo frequent** voor
- Toch geeft nog ongeveer 40% van de medewerkers aan de voorbije jaren op deze manier iets bij geleerd te hebben
- Dit komt iets vaker voor in **kleine** organisaties
- Dit wordt vaker vermeld door **mannen** dan vrouwen
- In kleine organisaties geven bedienden (36%) vaker aan op deze wijze iets geleerd te hebben dan arbeiders (25%), terwijl we het tegenovergestelde zien in grote organisaties (41% van de arbeiders en 31% van de bedienden)





# Lessen gevolgd buiten de werkuren

- Medewerkers geven aan niet vaak lessen te volgen buiten te werkuren
- Dit is de methode die het minst vaak gerapporteerd wordt
- Dit komt wel iets vaker voor in kleine organisaties
- In kleine organisaties geven arbeiders vaker (23%) aan dat ze dit deden dan bedienden (16%), terwijl dit in grote organisaties iets frequenter gemeld wordt door bedienden (29%) dan arbeiders (27%)
- Mannen geven vaker aan lessen te volgen buiten de werkuren dan vrouwen



## Verschillen in leermethoden tussen mannen en vrouwen?

De tabellen bevatten de percentages van mannen en vrouwen in kleine en grote organisaties die aangeven de verschillende leermethoden (soms tot heel dikwijls) gebruikt te hebben in de voorbije jaren

Algemeen merken we op dat:

- Mannen vaker dan vrouwen leren door middel van instructie, lessen of zelfstudie
- Vrouwen vaker dan mannen aangegeven geleerd te hebben van collega's of leidinggevenden

% dat dergelijke opleiding heeft gevolgd, naar geslacht

	kleine organisaties		grote organisaties	
	man	vrouw	man	vrouw
lessen gevolgd buiten de werkuren	32	20	28	20
zelfstudie buiten de werkuren	47	32	38	38
lessen gevolgd tijdens de werkuren	41	32	62	50
zelfstudie tijdens de werkuren	55	52	61	57
instructie door installateur van machine	41	29	41	23
geleerd van collega's	76	83	81	84
geleerd van mijn leidinggevende	53	68	60	65
geleerd door het zelf te doen	95	94	96	96

## Verschillen in leermethoden tussen arbeiders en bedienden?

De tabellen geven de percentages weer van arbeiders en bedienden die in kleine en grote organisaties aangeven de verschillende leermethoden (soms tot heel dikwijls) gebruikt te hebben in de voorbije jaren

Algemeen merken we op dat:

- In grote organisaties **bedienden** algemeen **vaker** aangeven dingen bijgeleerd te hebben, ongeacht de methoden
- In **kleine** organisaties geven **arbeiders** vaker dan bedienden aan geleerd te hebben door middel van lessen/zelfstudie **buiten** de werkuren of van collega's of leidinggevenden
- In kleine organisaties geven bedienden vaker aan geleerd te hebben via lessen of zelfstudie **tijdens** de werkuren of instructie door een installateur

% dat dergelijke opleiding heeft gevolgd, naar statuut

	kleine organisaties		grote organisaties	
	Arbeider	Bediende	Arbeider	Bediende
lessen gevolgd buiten de werkuren	23	16	27	29
zelfstudie buiten de werkuren	27	22	45	49
lessen gevolgd tijdens de werkuren	25	49	42	60
zelfstudie tijdens de werkuren	39	44	61	69
instructie door installateur van machine	25	36	41	31
geleerd van collega's	79	74	79	88
geleerd van mijn leidinggevende	57	53	61	69
geleerd door het zelf te doen	98	95	93	96

# Nut van recent gevolgde opleiding voor werknemer

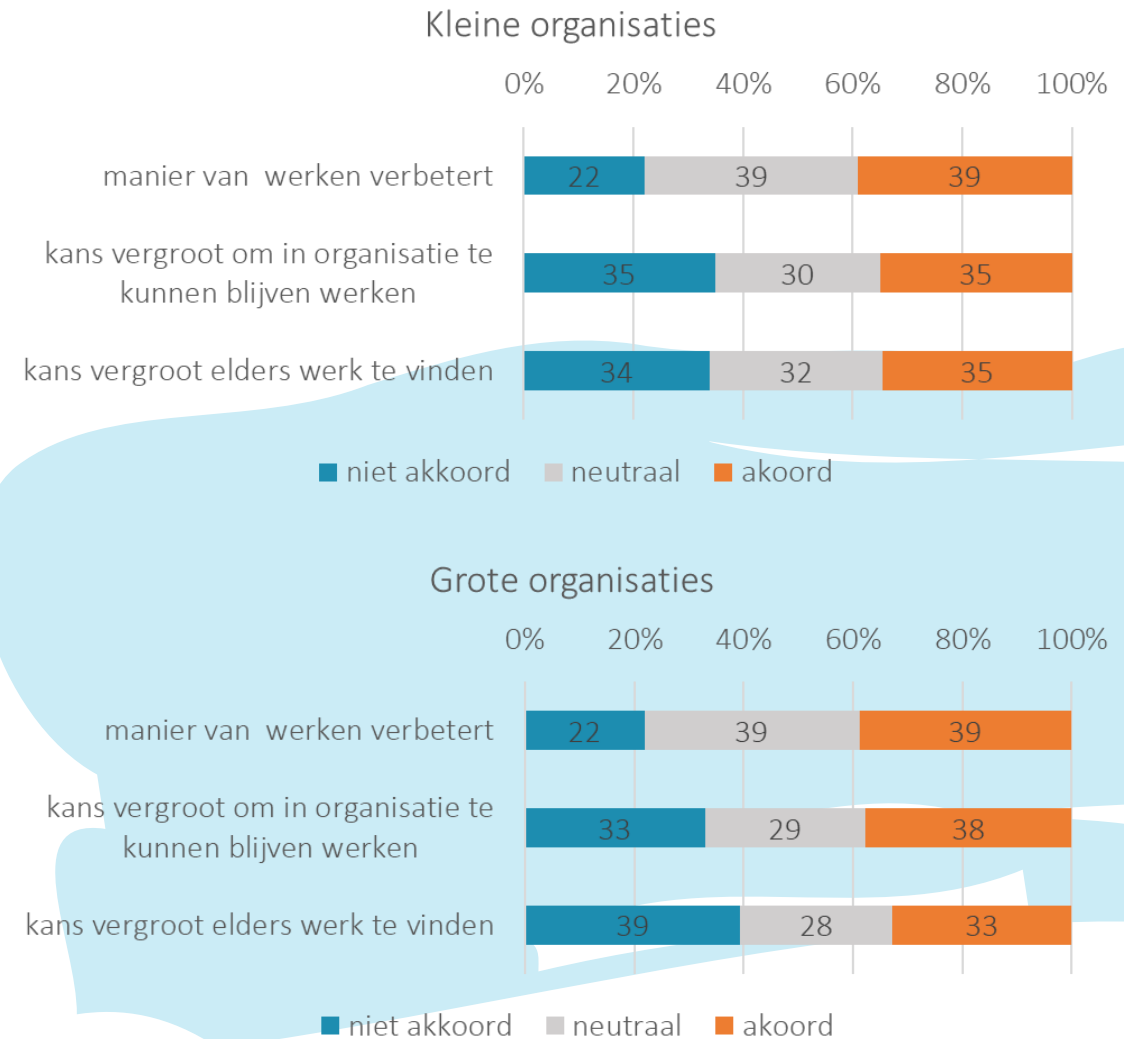
Gekeken naar laatste opleiding of training, georganiseerd door de werkgever

- Manier van werken verbeterd?
- Kans vergroot om in de organisatie te kunnen blijven werken?
- Kans vergroot om elders werk te vinden bij ontslag?

Bevindingen zijn zeer gelijkaardig in kleine en grote organisaties

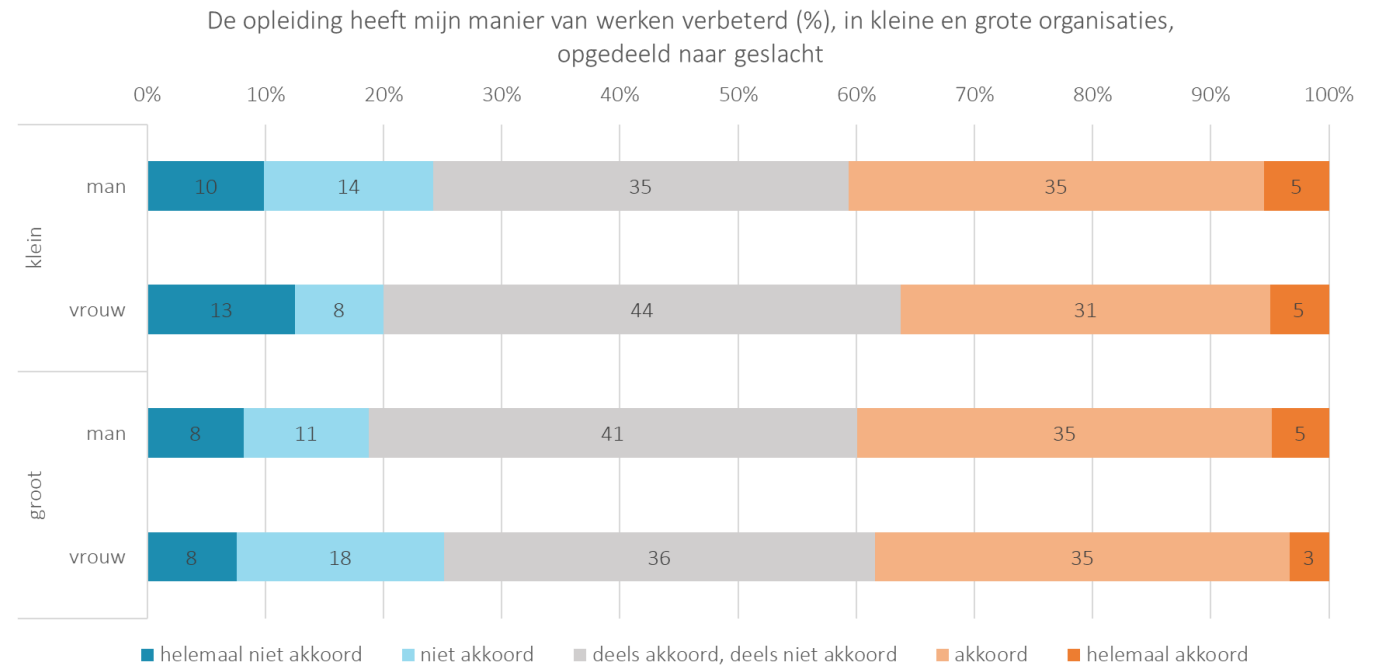
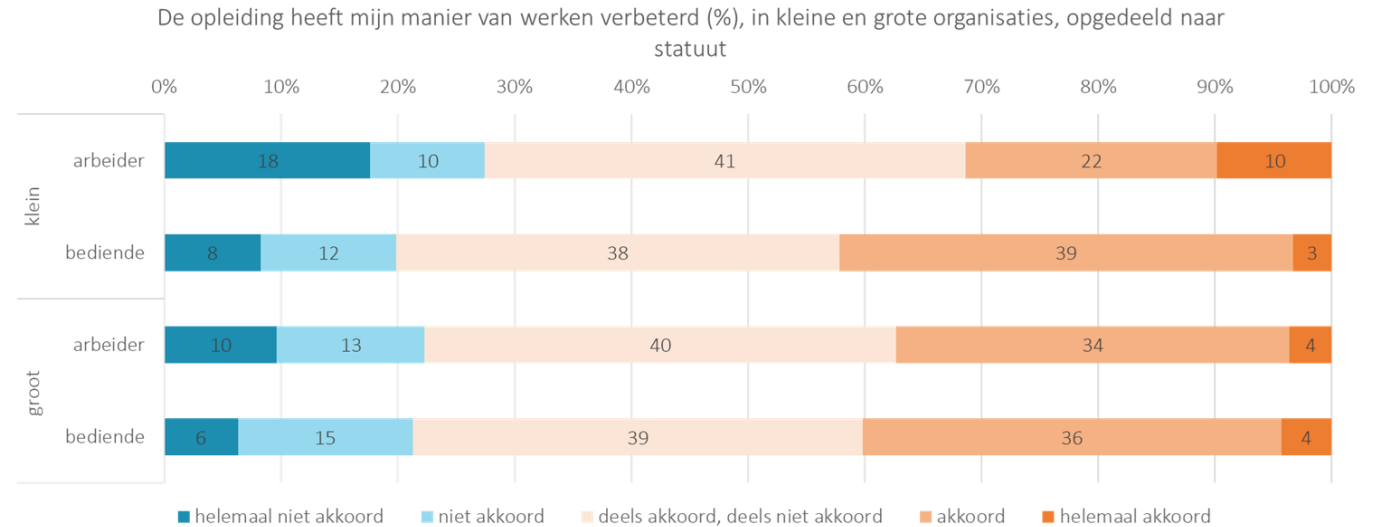
Ongeveer 35 tot 40% van de respondenten gaat akkoord dat de laatste opleiding nut had op een bepaald vlak

## Ervaren nut van laatste opleiding georganiseerd door werkgever (%)



# Recent gevolgde opleiding verbetert manier van werken?

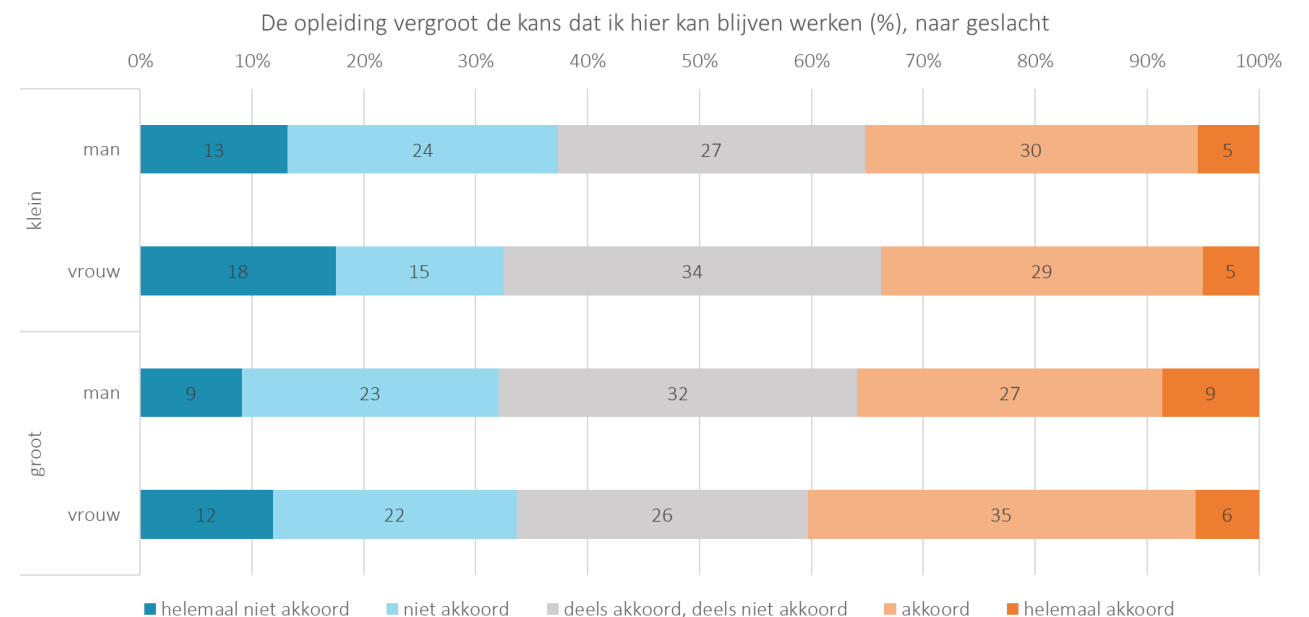
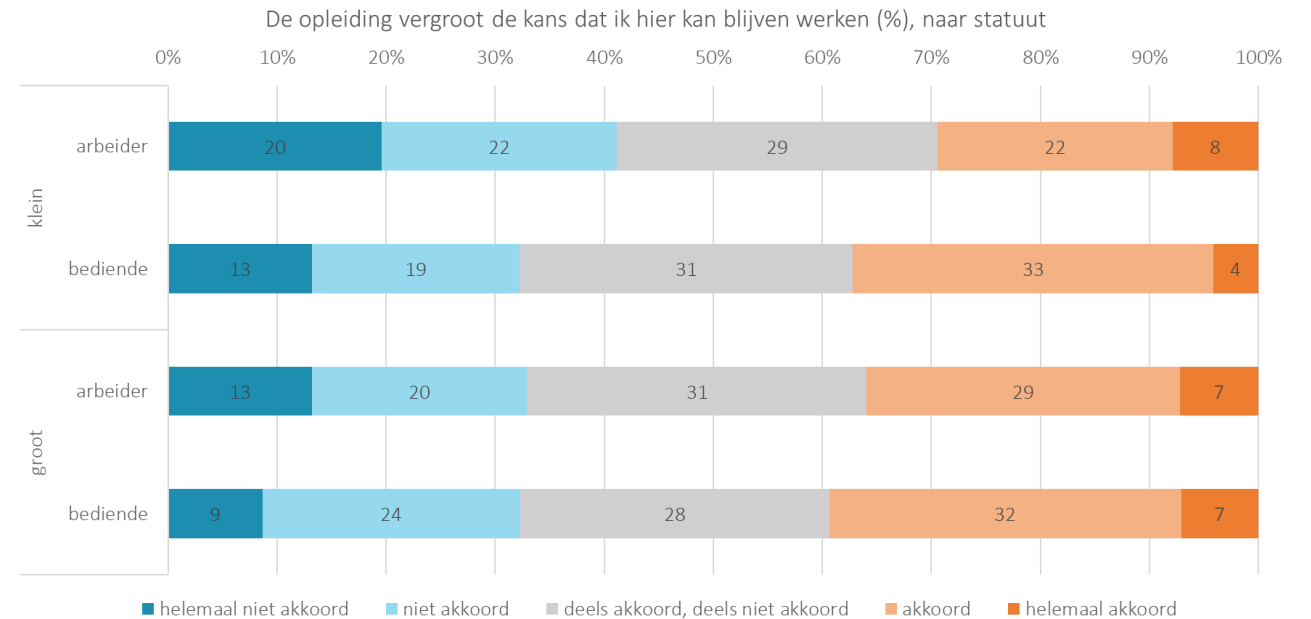
- Geen duidelijke (significante) verschillen tussen mannen en vrouwen
- Bedienden geven iets vaker aan dat de opleiding heeft bijgedragen tot het verbeteren van de manier van werken dan arbeiders, zowel in grote als kleine organisaties



# Recent gevolgde opleiding vergroot kans dat in organisatie kan blijven werken

Beperkte verschillen tussen

- Mannen en vrouwen
- Arbeiders en bedienden
- Kleine en grote organisaties



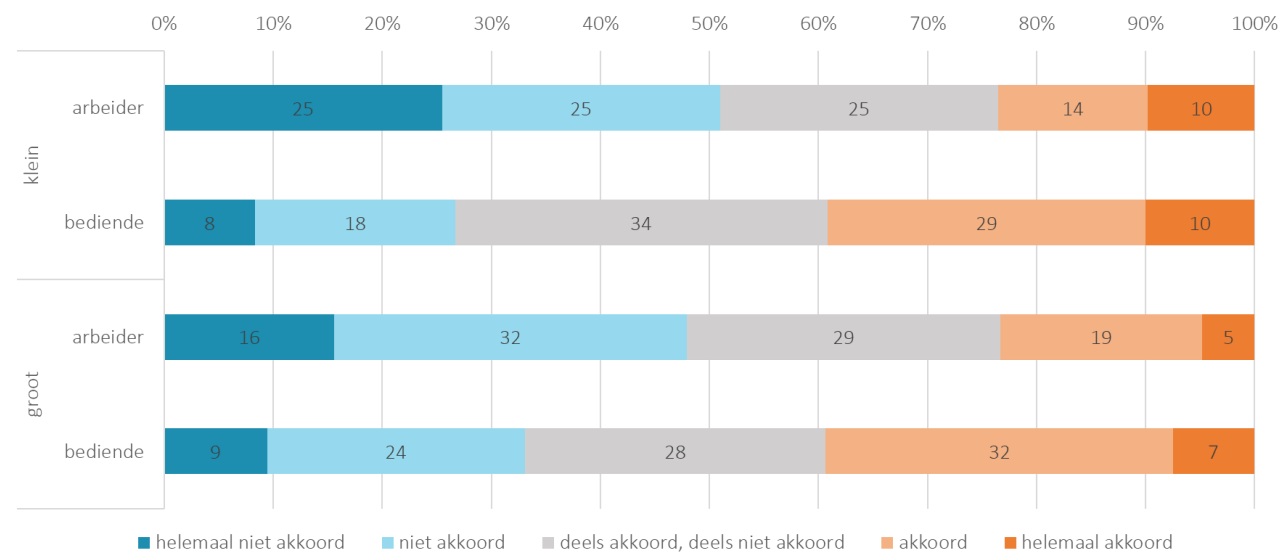
# Recent gevolgde opleiding vergroot kans om elders werk te vinden bij ontslag

Bedienden geven veel vaker aan dat de opleiding de kansen heeft vergroot om elders werk te vinden bij ontslag dan arbeiders. Arbeiders duiden veel vaker aan dat de opleiding hier geen bijdrage toe heeft

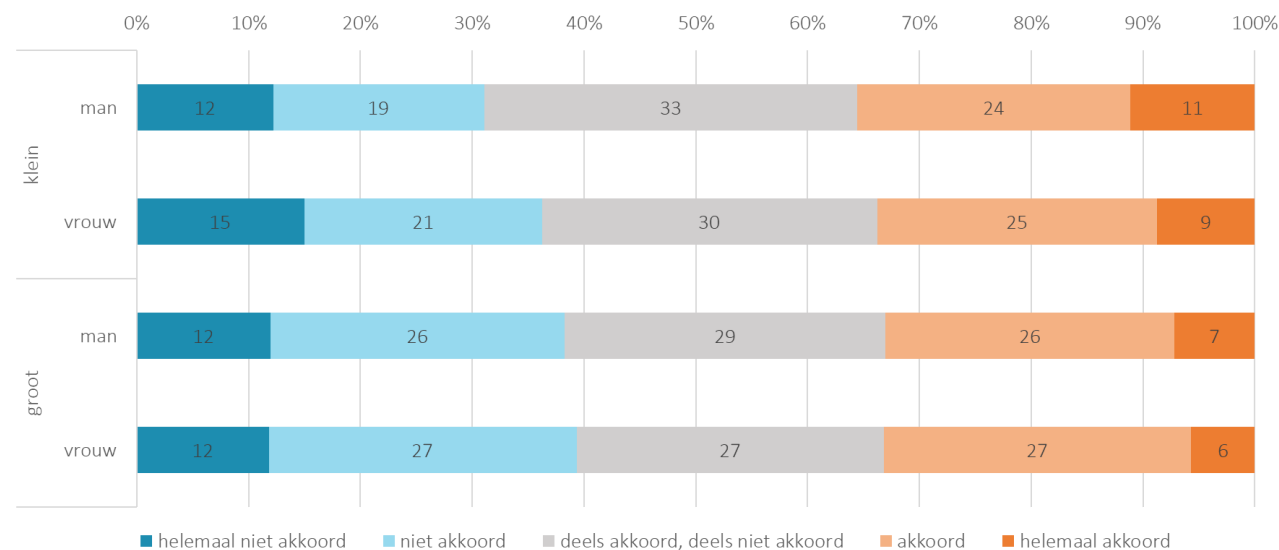
Geen duidelijke verschillen

- Tussen kleine en grote organisaties
- Tussen mannen en vrouwen

Opleiding vergroot kans dat ik ergens anders werk vind als ik hier ontslagen zou worden (%), naar statuut



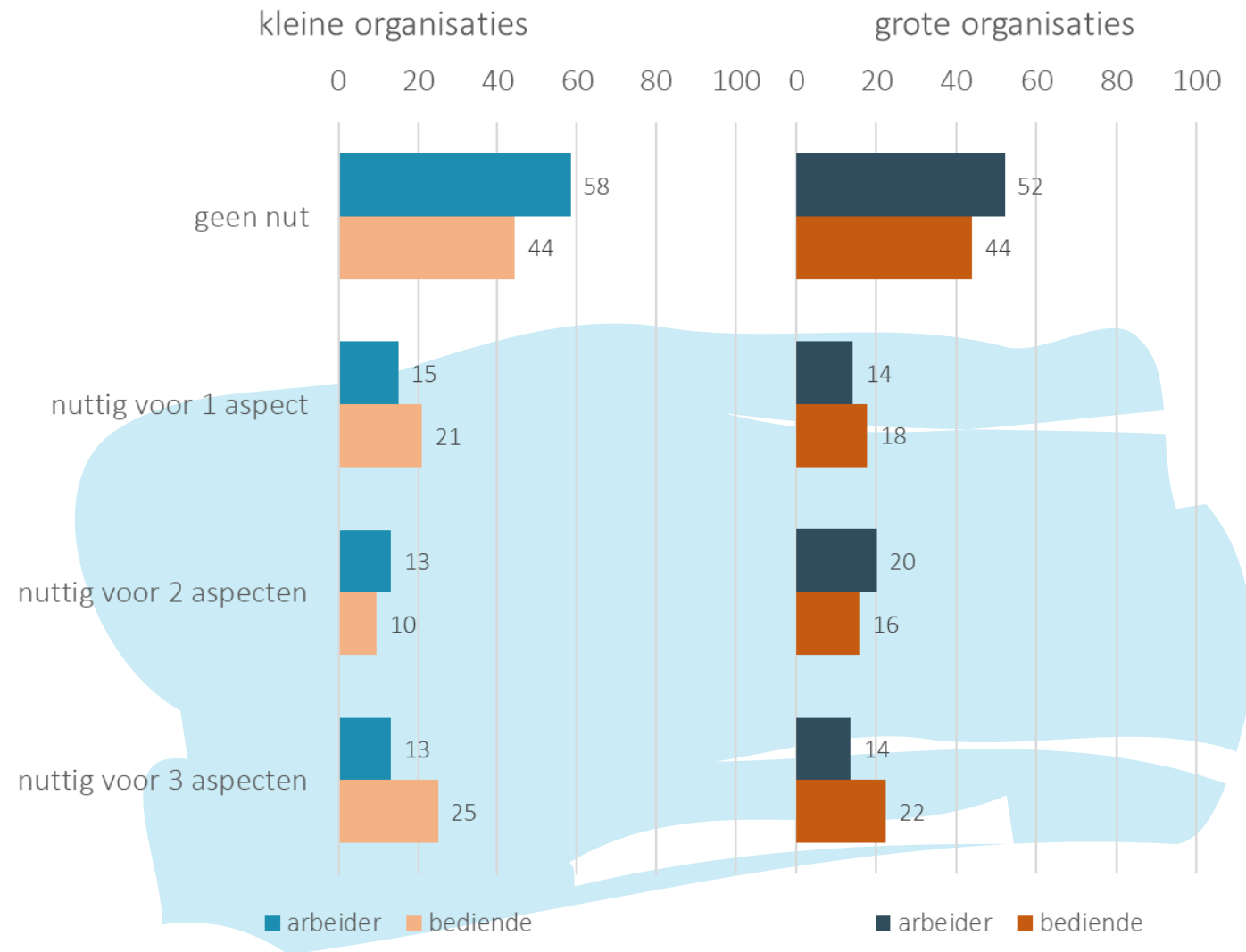
Opleiding vergroot kans dat ik ergens anders werk vind als ik hier ontslagen zou worden (%), naar geslacht



# Nut van recent gevolgde opleiding voor werknemer

- Ongeveer 50% van de werknemers geeft aan dat de laatst gevolgde opleiding **niet nuttig** was voor de 3 bevraagde aspecten (verbetering manier van werken, vergroten kans in organisatie blijven, vergroten kans elders werk vinden)
- Een kleine 20% geeft aan dat de opleiding nuttig was voor deze 3 aspecten
- Gelijkaardig in kleine en grote organisaties
- Geen verschillen tussen mannen en vrouwen
- Arbeiders geven vaker aan dat laatst gevolgde opleiding geen nut had dan bedienden
- Wie lager opgeleid is geeft vaker aan dat laatst gevolgde opleiding geen nut had

Ervaren nut van laatste opleiding georganiseerd door werkgever, aantal aspecten waarvoor de opleiding nuttig was, voor arbeiders en bedienden(%)



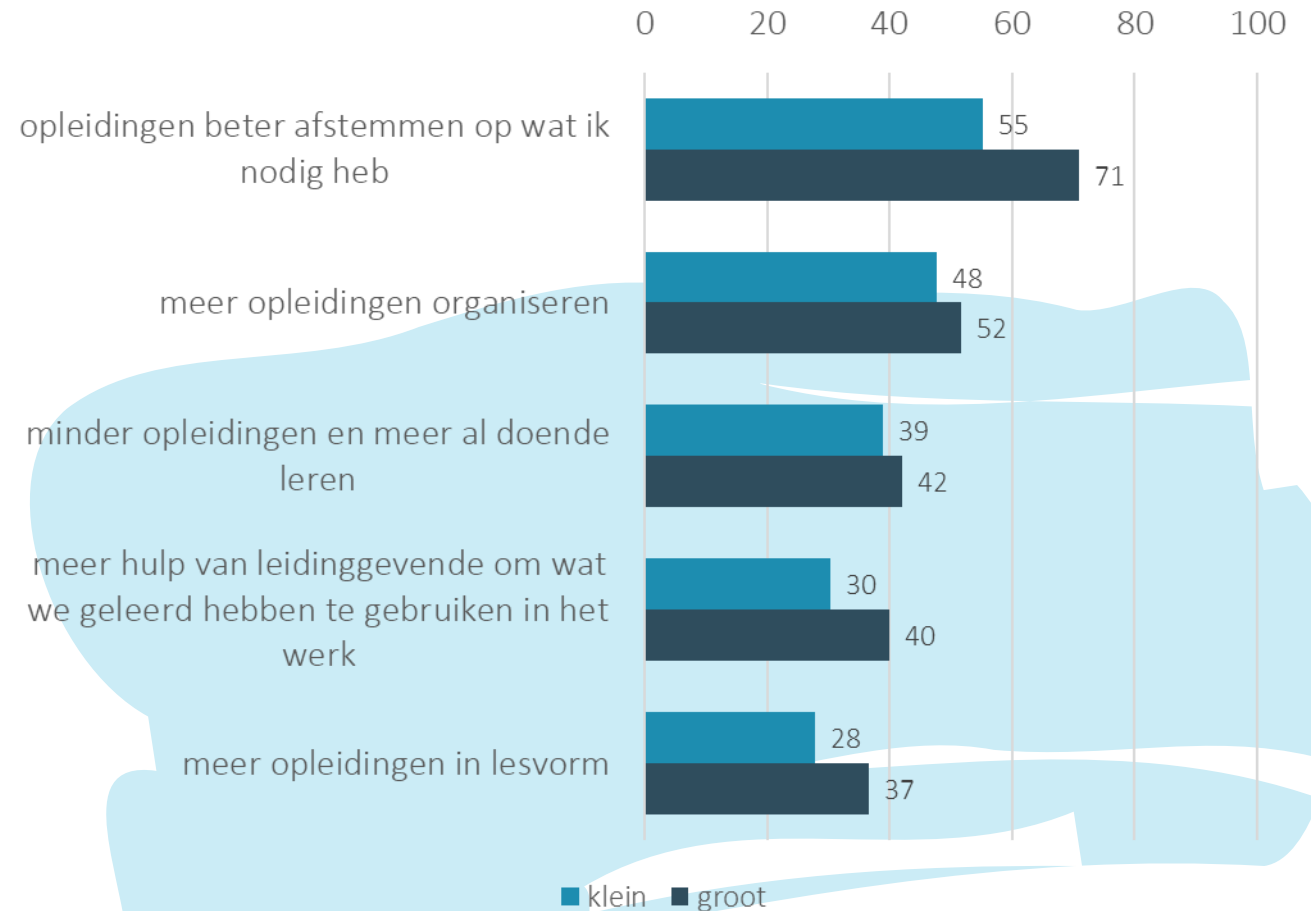


# Hoe opleidingen verbeteren?

Het belangrijkste verbeterpunt voor opleidingen is het **beter afstemmen** van de opleiding op de noden van de medewerker

Tweede belangrijkste punt is **meer opleidingen organiseren**

% respondenten dat aangeeft dat bedrijf hierop moet inzetten om opleidingen te verbeteren, in kleine en grote organisaties



# Werkbaar werk?

In dit deel bekijken we hoe werknemers hun werk ervaren en het welzijn van werknemers: hoe belastend is het werk, hoeveel steun ervaren ze, hoeveel inspraak is er, hoeveel taakautonomie krijgen ze, hoe duurzaam of uitputtend is het werk, hebben werknemers de intentie het bedrijf te verlaten, hoe vaak zijn werknemers ziek, ... ?

# Factoranalyse werkkenmerken - werkbeleving

- 25 items m.b.t. werkbeleving/werkkenmerken
  - = veel om mee te werken
  - Overlap/gelijkaardige items⇒factoranalyse
- **Aantal unieke items**
  - Verloopintentie
  - Verloop in bedrijf
  - Mijn werk laat toe te tonen wat ik in mij heb
  - Uitputting (proxy voor burn-out risico)

## 6 factoren/concepten

- Taakautonomie ( $\alpha=.77$  – 2 items)
- Sociale steun ( $\alpha=.70$  – 4 items)
- Inspraak en participatie ( $\alpha =.86$  – 6 items)
- Belasting ( $\alpha=.71$  – 3 items)
- Fysieke belasting ( $\alpha=.56$  – 2 items)
- Duurzaamheid ( $\alpha=.66$  – 3 items)

# Relatie werkkenmerken en welzijn van werknemers

## Werkkenmerken

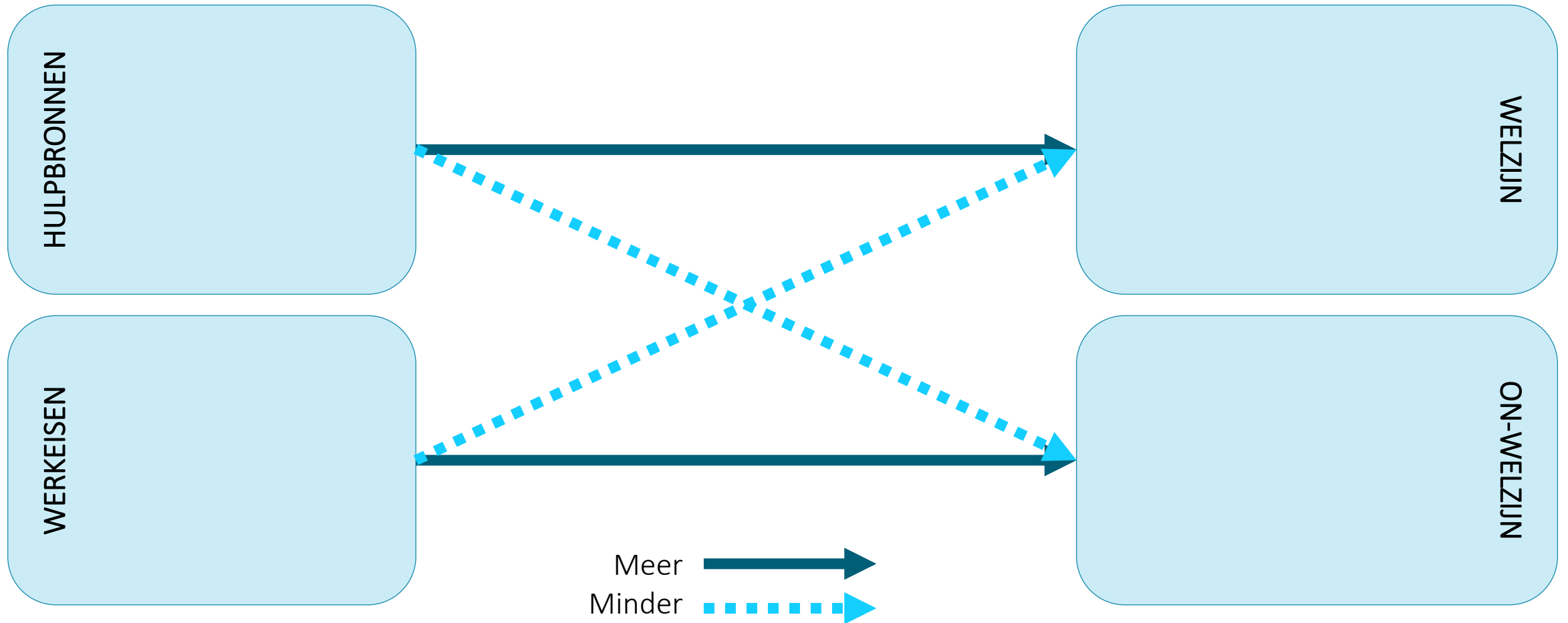
- Hulpbronnen (+)
  - Taakautonomie
  - Sociale steun
  - Inspraak & participatie
- Werkisen (-)
  - Belasting
  - Fysieke belasting

## Uitkomsten (welzijn & on-welzijn)

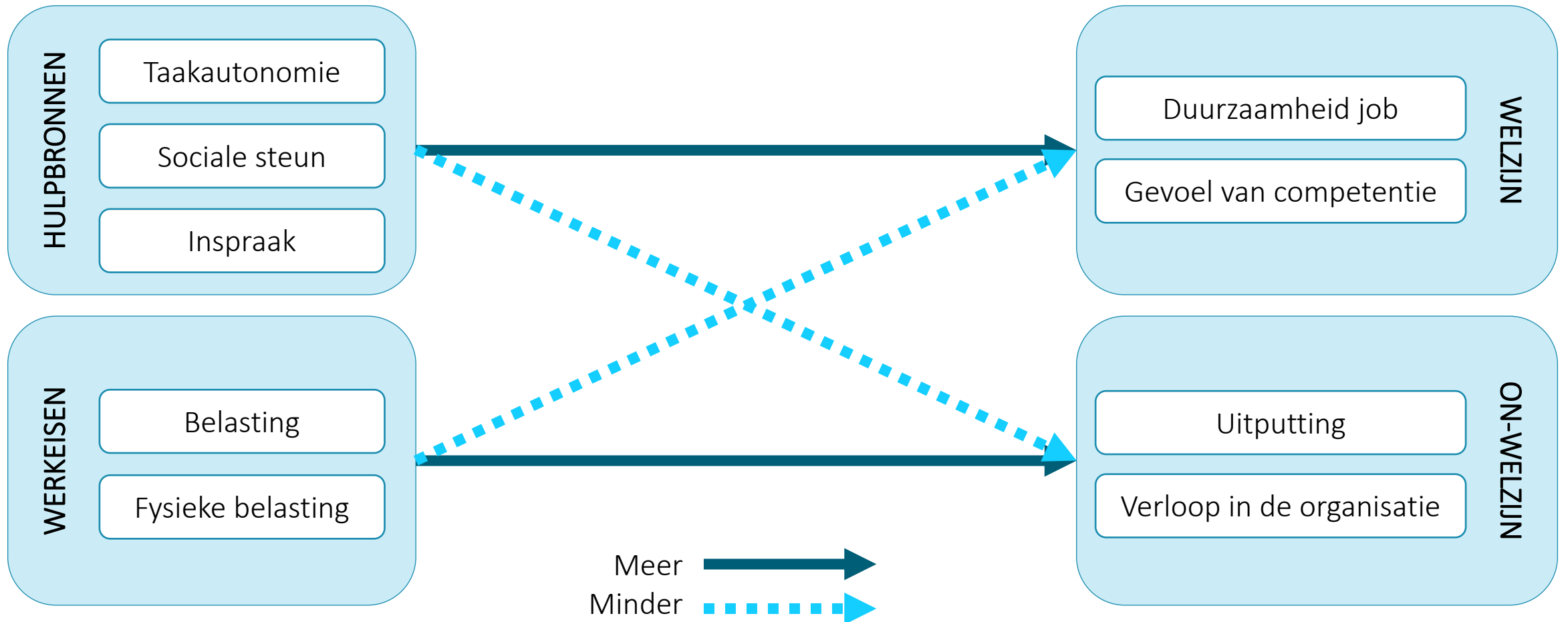
- Verloop en verloopintentie
- Uitputting / burn-out risico
- Duurzaamheid van werk
- Absenteïsme

# Relatie werkkenmerken en welbevinden

(Job demands-resources model)



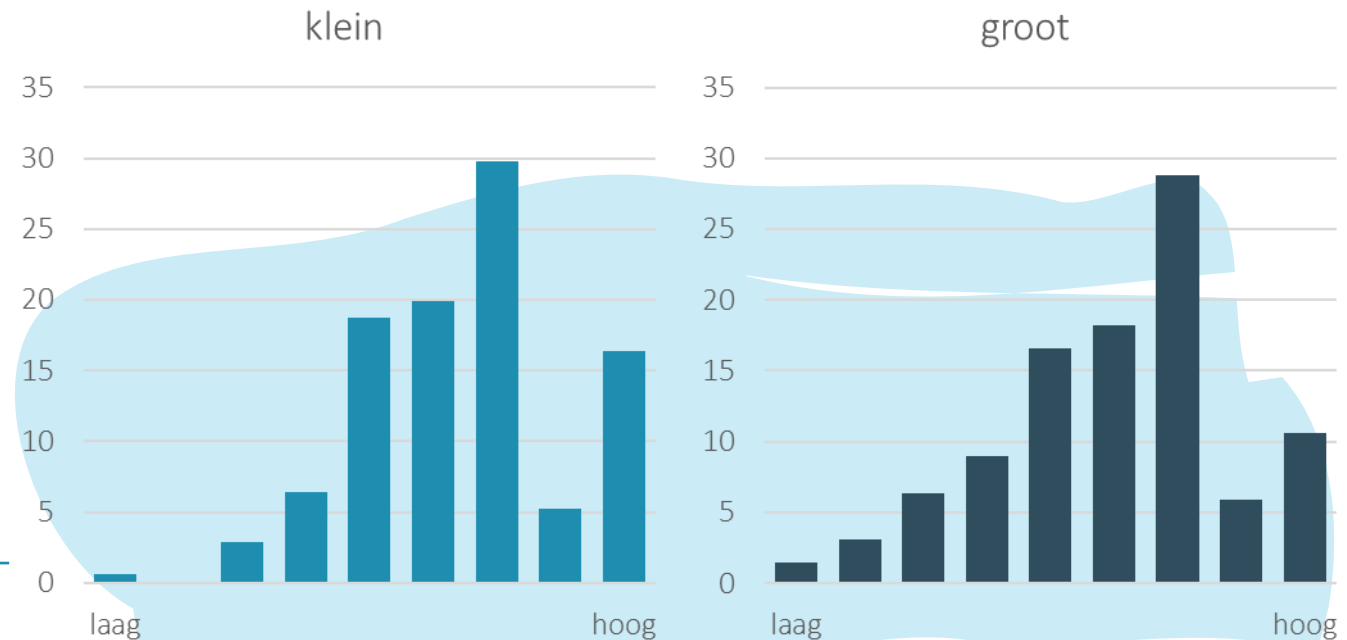
# Relatie werkkenmerken en welbevinden



# Taakautonomie

- Taakautonomie = mogelijkheid om zelf aspecten werk te bepalen: hoe, tempo, ...
- Hoger in kleine organisaties
- Gelijkaardige verdeling in kleine en grote organisaties
- Taakautonomie is hoger bij bedienden

Verdeling van score op taakautonomie (%) in kleine en grote organisaties

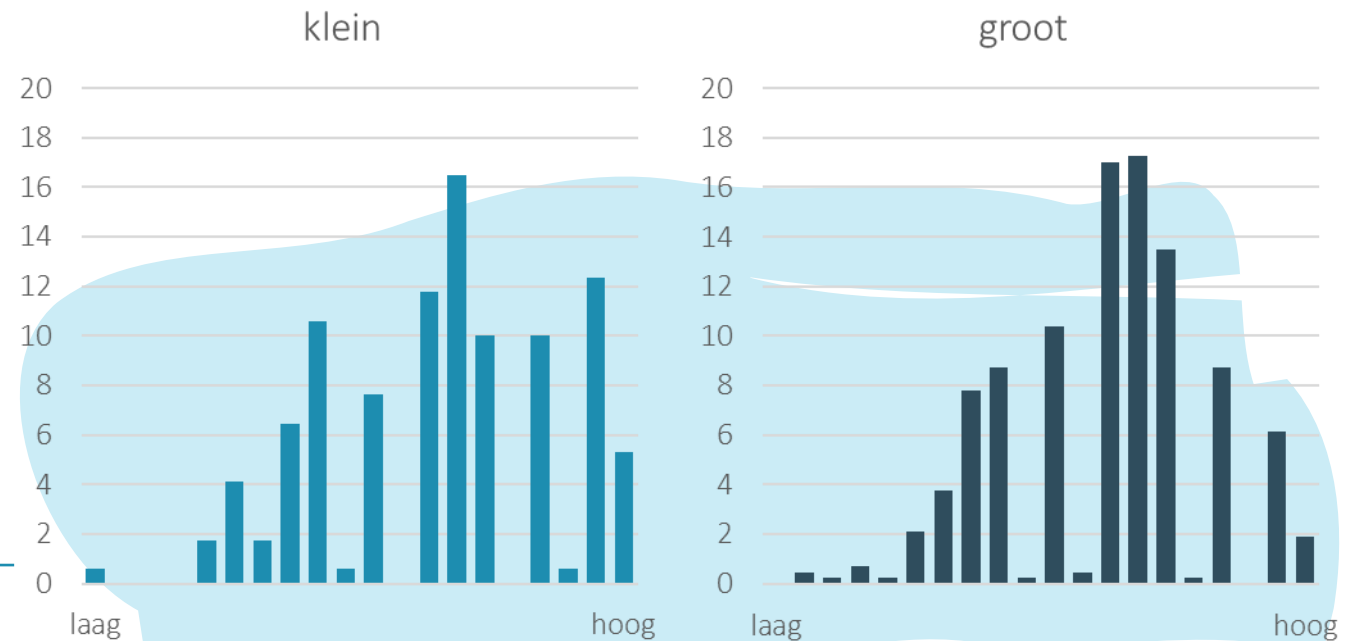


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,73	0,81	3,67	3,81	3,42	3,87
Groot	3,50	0,93	3,54	3,47	3,04	3,79

# Sociale steun

- Sociale steun = hulp, ondersteuning, ... die men krijgt van collega's of leidinggevenden
- Werknemers in in kleine organisaties ervaren iets meer sociale steun ( $p=.1$ )
- In kleine organisaties groot verschil tussen vrouwen (hogere sociale steun) en mannen
- Bedienden ervaren iets meer sociale steun in grote organisaties

Verdeling van score op sociale steun (%) in kleine en grote organisaties



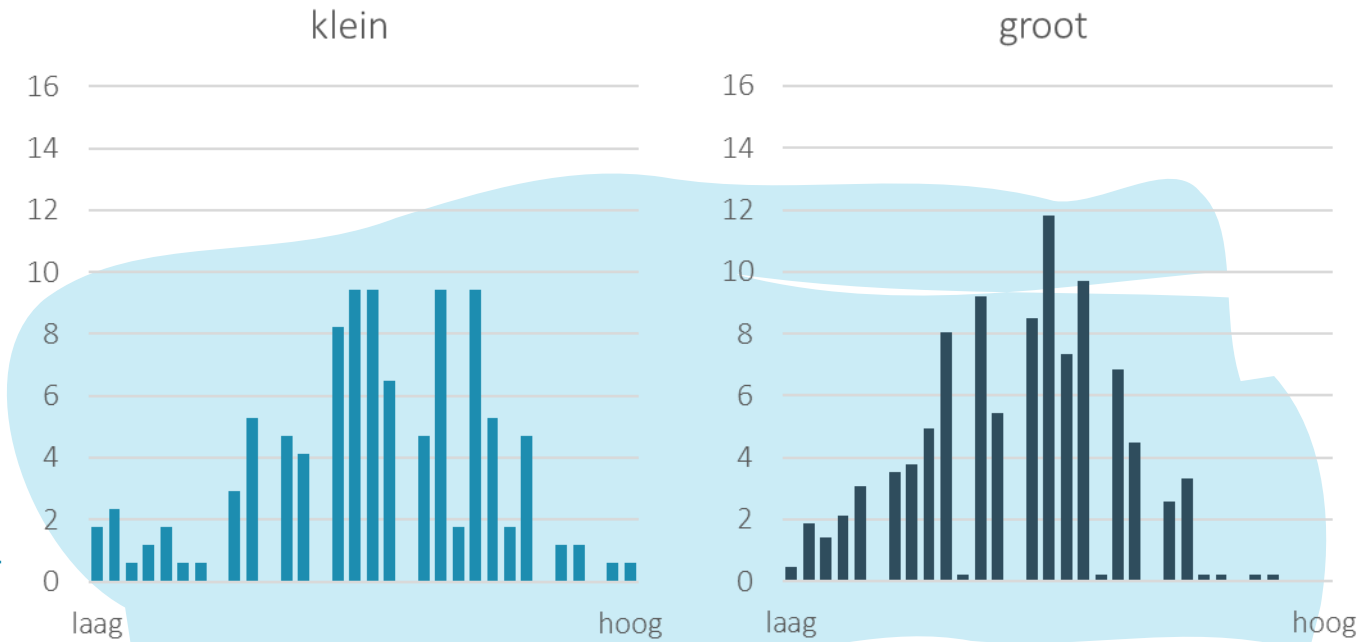
	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,88	0,72	3,74	4,02	3,79	3,91
Groot	3,79	0,62	3,76	3,82	3,69	3,86



# Inspraak en participatie

- Inspraak en participatie = informatie krijgen, mening geven, betrekken bij beslissingen, etc.
- Inspraak is hoger in kleine organisaties
- Geen duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen (ns)
- Geen duidelijke verschillen tussen arbeiders en bedienden (ns)

Verdeling van score op inspraak en participatie (%) in kleine en grote organisaties

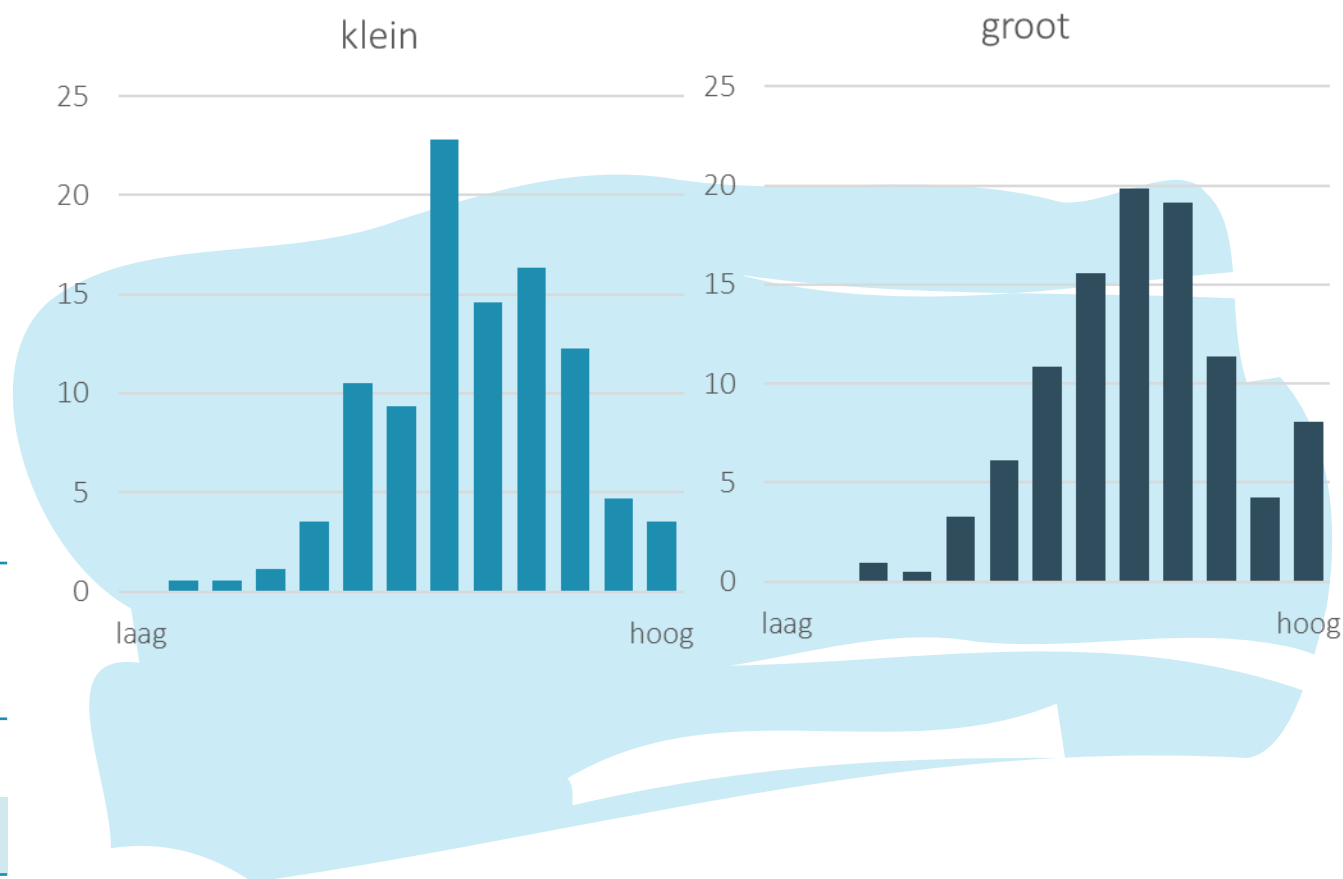


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,16	0,82	3,17	3,16	3,12	3,18
Groot	2,78	0,70	2,76	2,67	2,76	2,81

# Belasting

- Belasting= werken onder hoog werktempo, waarbij men voortdurend aandacht moet houden, strikte deadlines
- Belasting is hoger in grote organisaties
- Bedienden ervaren meer belasting dan arbeiders in grote organisaties
- Enkel in grote organisaties ervaren vrouwen meer belasting dan mannen

Verdeling van score op belasting (%) in kleine en grote organisaties

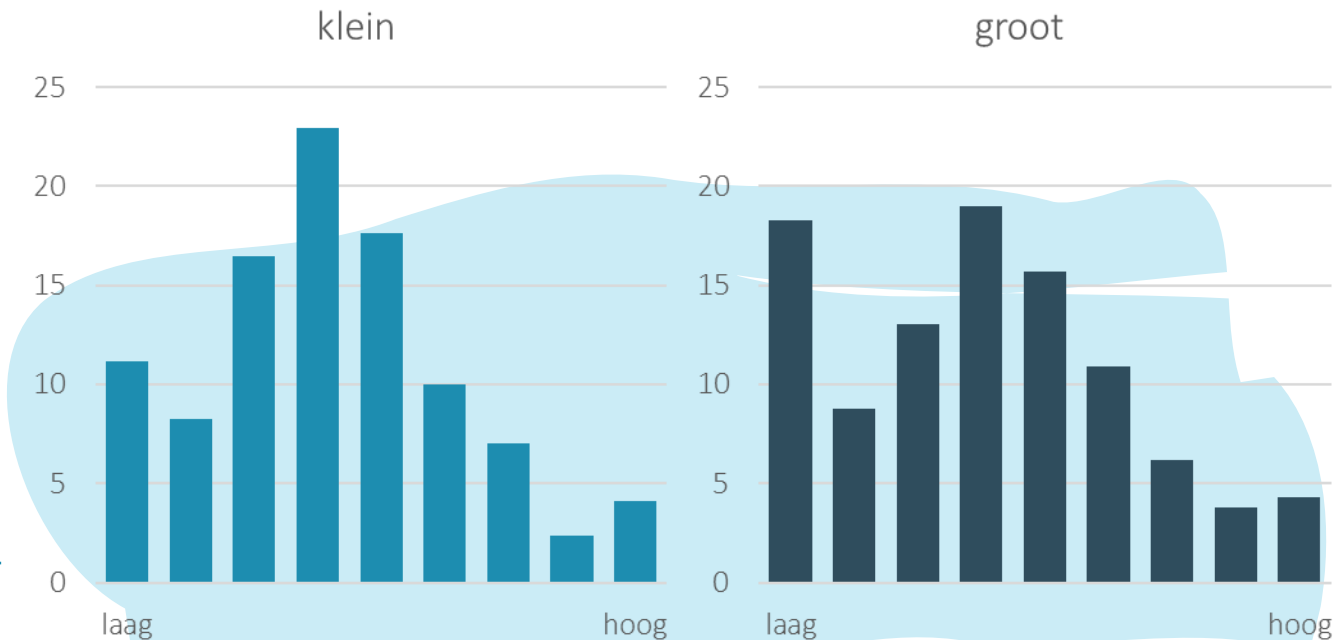


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,56	0,70	3,57	3,55	3,47	3,60
Groot	3,70	0,70	3,63	3,77	3,55	3,80

# Fysieke belasting

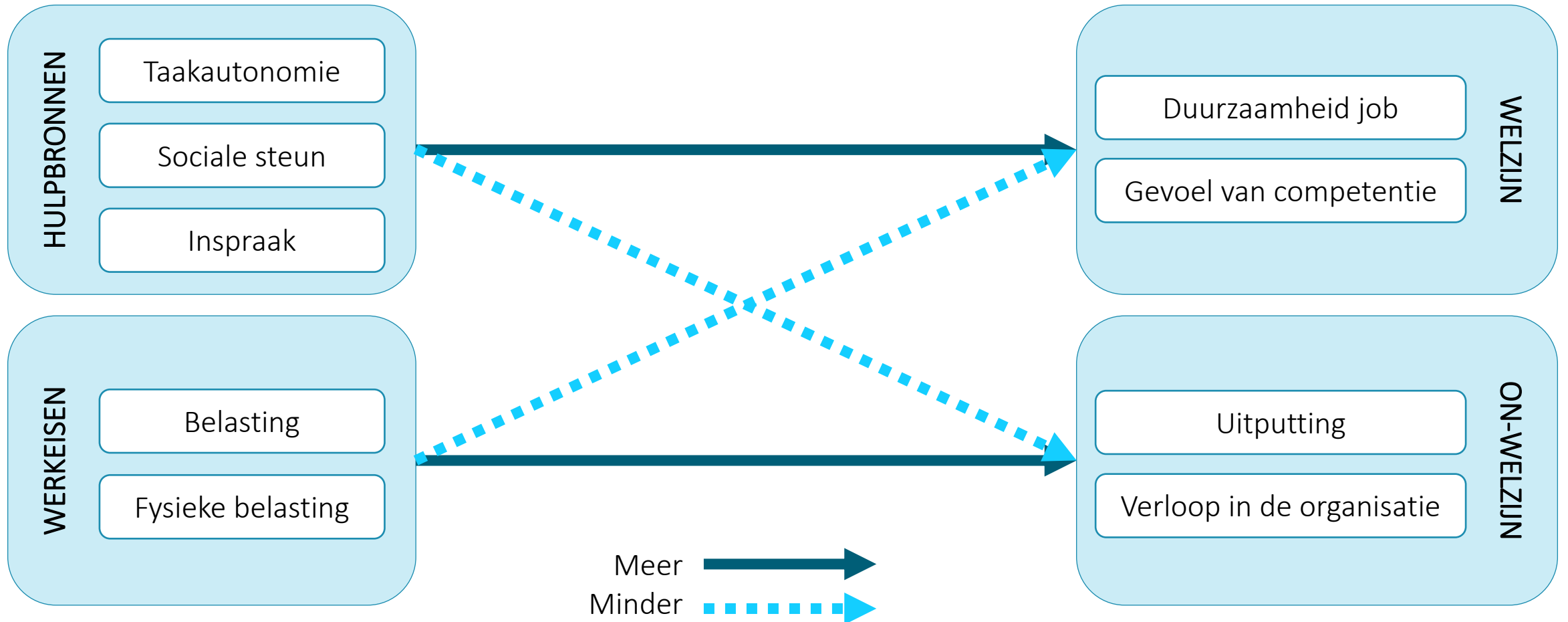
- Fysieke belasting= werk met zware lasten of repetitieve bewegingen
- Geen verschil grote en kleine organisaties (ns)
- Geen verschil tussen mannen en vrouwen (ns)
- Fysieke belasting is hoger voor arbeiders dan bedienden

Verdeling van score op fysieke belasting (%) in kleine en grote organisaties



	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	2,61	1,01	2,67	2,56	3,24	2,34
Groot	2,54	1,11	2,55	2,50	3,31	2,02

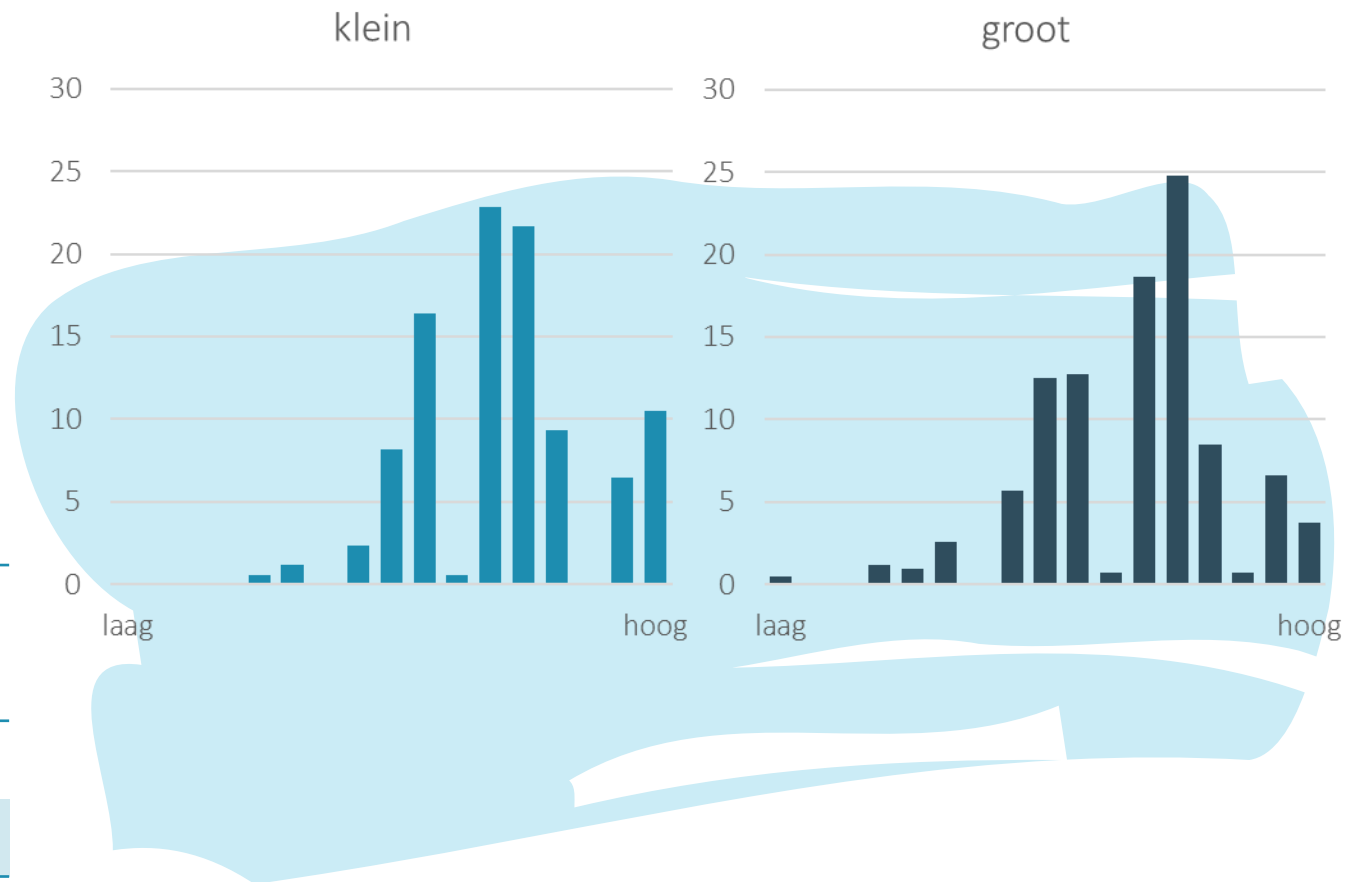
# Relatie werkkenmerken en welbevinden



# Duurzaamheid van de job

- Duurzaamheid = werk is haalbaar om voor lange tijd te blijven doen (items: werk aankunnen in toekomst, werk kunnen behouden, combineerbaar met privéleven)
- Jobs in kleine organisaties worden als meer duurzaam ervaren
- Beperkte (ns) verschillen tussen mannen en vrouwen, arbeiders en bedienden

Verdeling van score op duurzaamheid (%) in kleine en grote organisaties

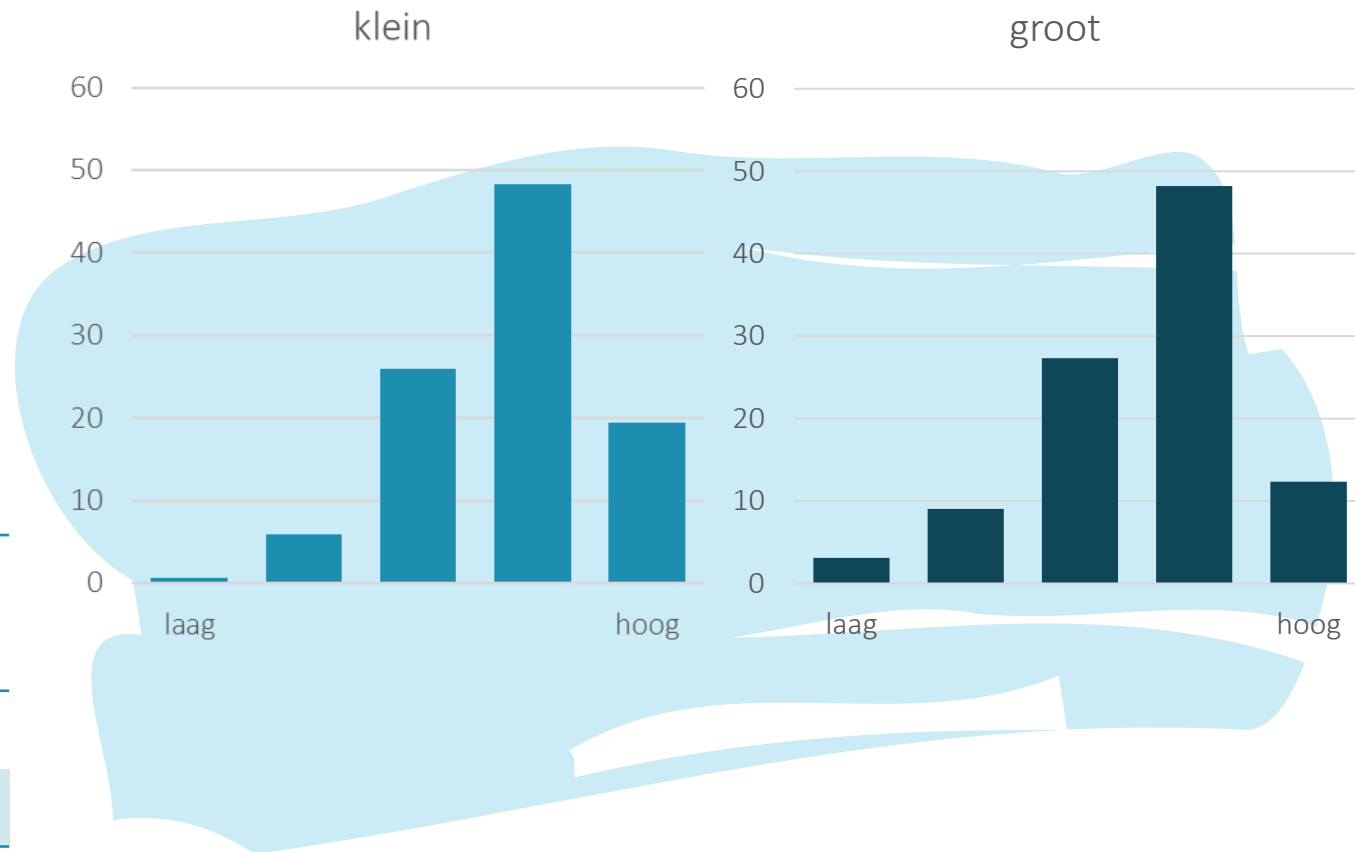


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,82	0,63	3,82	3,88	3,89	3,83
Groot	3,66	0,70	3,68	3,65	3,65	3,67

# Competentie kunnen tonen

- = “mijn werk laat mij toe te tonen wat ik in mij heb”
  - ! Slechts 1 item
- Hoger in kleine organisaties
- Geen verschillen tussen mannen en vrouwen
- Bedienden iets hoger dan arbeiders, zowel in kleine ( $p < .05$ ) als grote ( $p < .1$ ) organisaties

Verdeling van score op competentie tonen (%) in kleine en grote organisaties

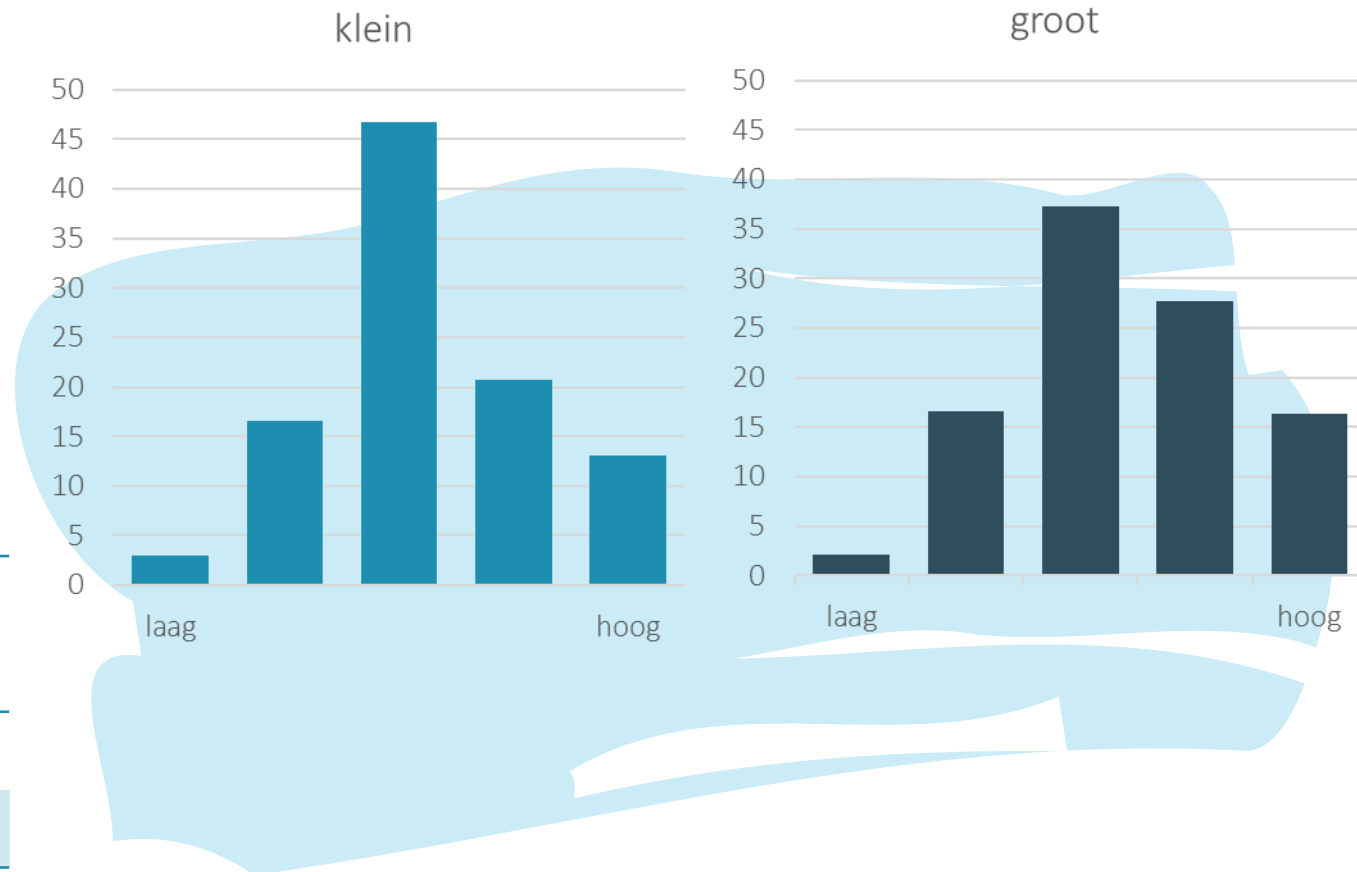


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,8	0,84	3,72	3,89	3,63	3,87
Groot	3,58	0,93	3,62	3,55	3,49	3,64

# Uitputting

- Uitputting = “ik voel me aan het einde van de dag uitgeput”
  - ! Slechts 1 item
  - Proxy voor burn-out risico
- Uitputting is lager in kleine organisaties
- In grote organisaties ervaren
  - Vrouwen meer uitputting dan mannen
  - Bedienden meer uitputting dan arbeiders

Verdeling van score op uitputting (%) in kleine en grote organisaties

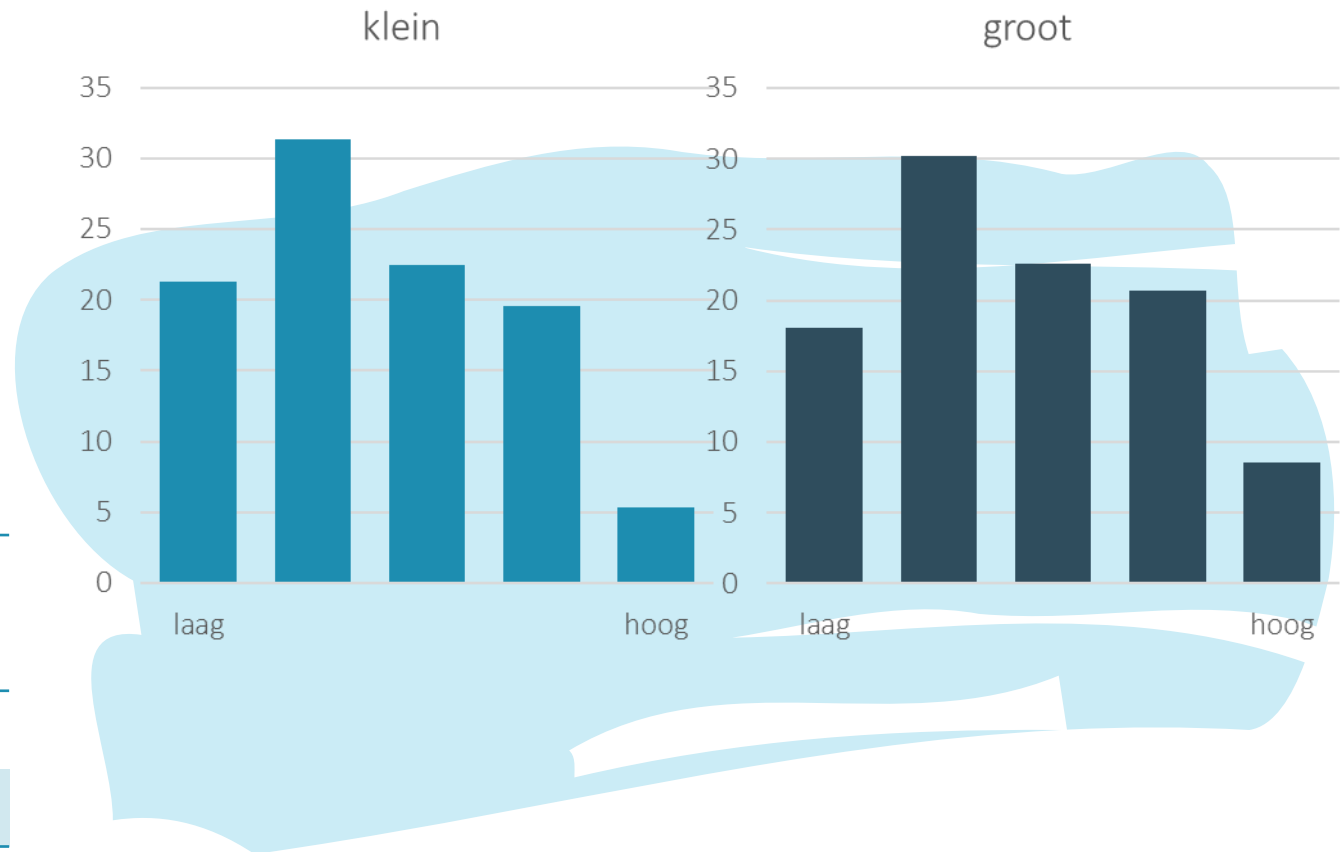


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	3,24	0,98	3,18	<b>3,32</b>	3,20	2,26
Groot	3,40	1,01	3,25	3,54	3,55	3,29

# Verloopintentie

- Verloopintentie = “ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken”
  - ! Slechts 1 item
- Verloopintentie ligt iets ( $p=.1$ ) hoger in grote organisaties
- In grote organisaties
  - Verloopintentie hoger bij vrouwen
  - Verloopintentie hoger bij bedienden

Verdeling van score op verloopintentie (%) in kleine en grote organisaties



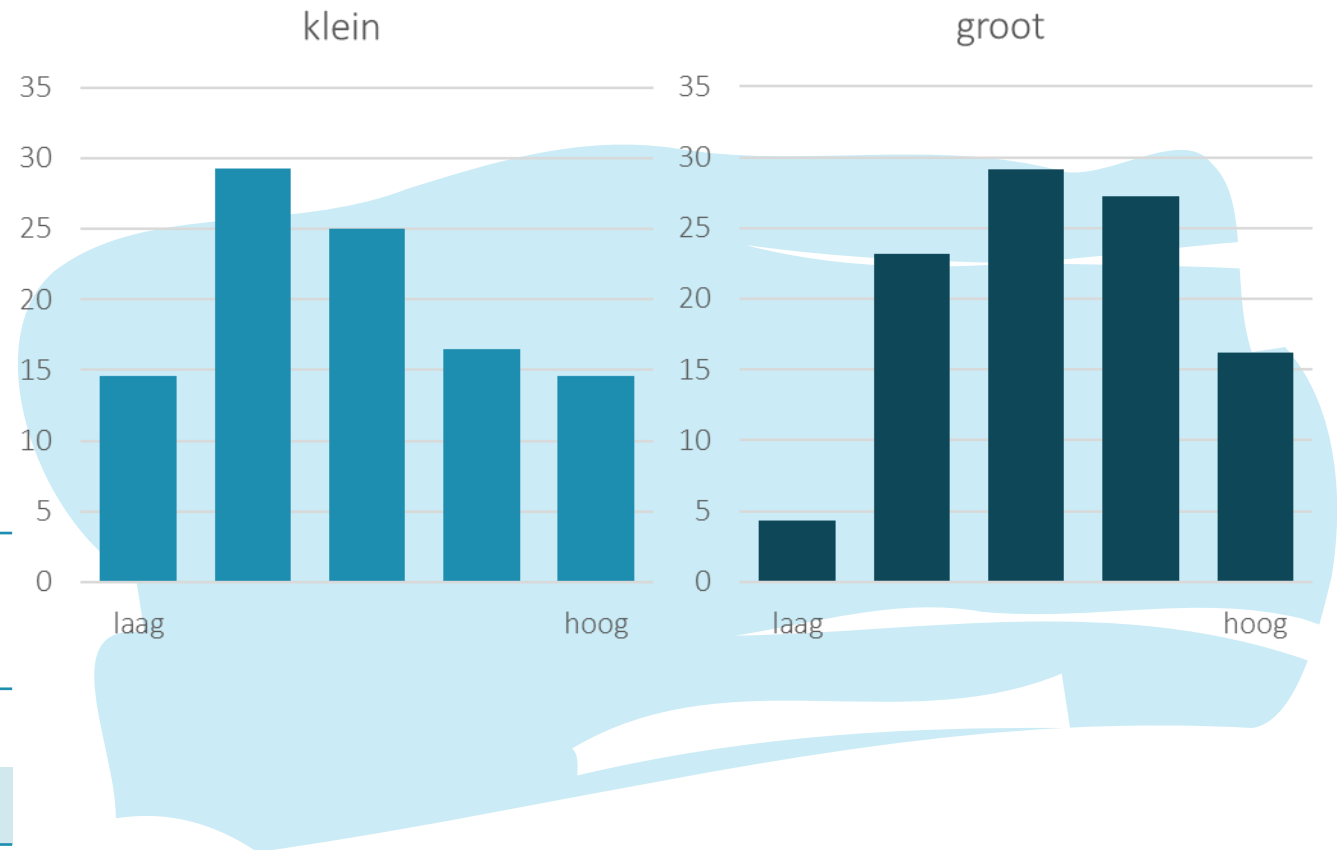
	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	2,26	1,18	2,61	2,52	2,57	2,56
Groot	2,72	1,22	2,58	2,85	2,51	2,84



# Verloop in organisatie

- Verloop in de organisatie = “de laatste vijf jaar hebben opvallend veel werknemers het bedrijf verlaten”
  - ! Slechts 1 item
- Hoger in grote organisaties
- Geen verschillen tussen mannen en vrouwen
- Geen verschillen tussen arbeiders en bedienden

Verdeling van score op verloop in organisatie (%) in kleine en grote organisaties

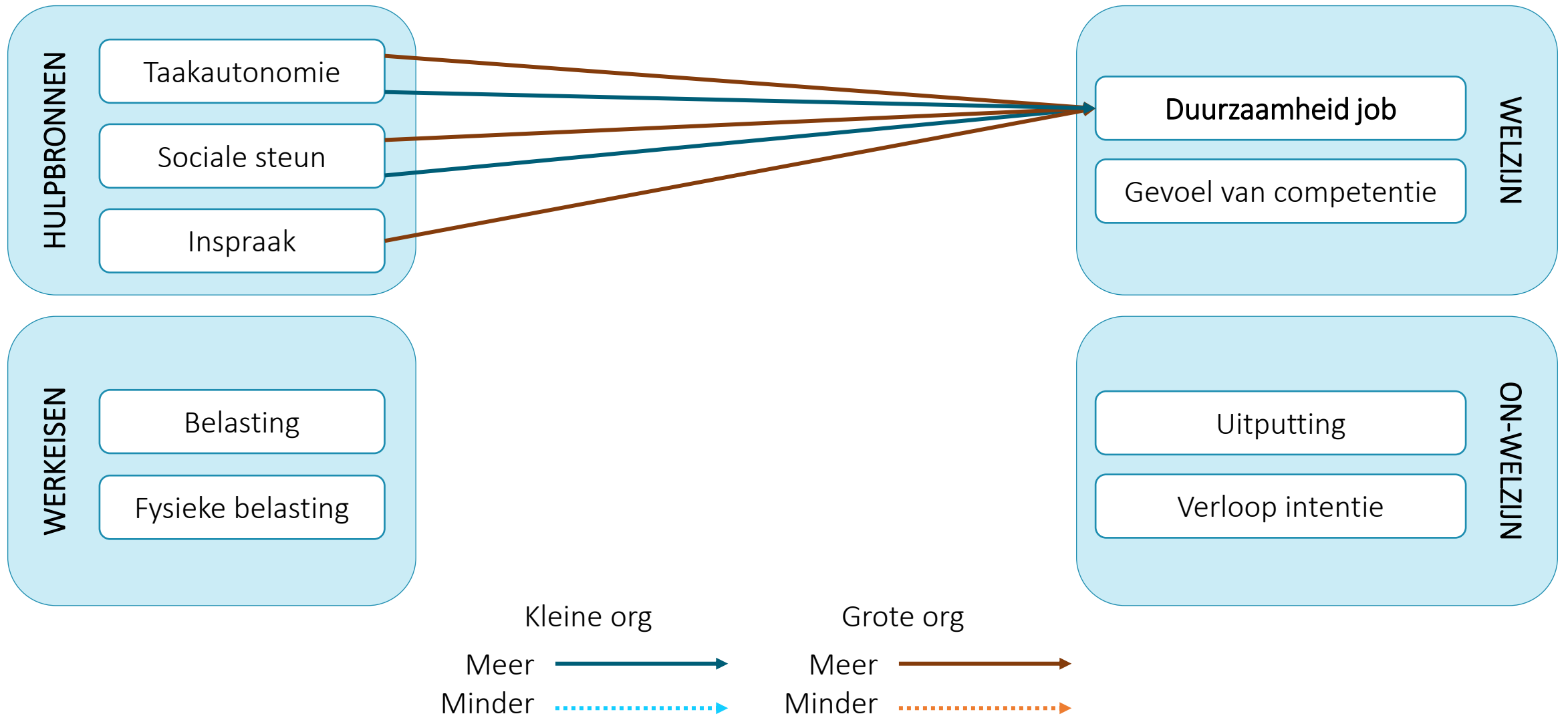


	Algemeen		Gemiddelde		Gemiddelde	
	x	SD	Man	Vrouw	Arbeider	Bediende
Klein	2,87	1,27	2,82	2,93	2,84	2,89
Groot	3,28	1,12	3,25	3,31	<b>3,30</b>	3,26

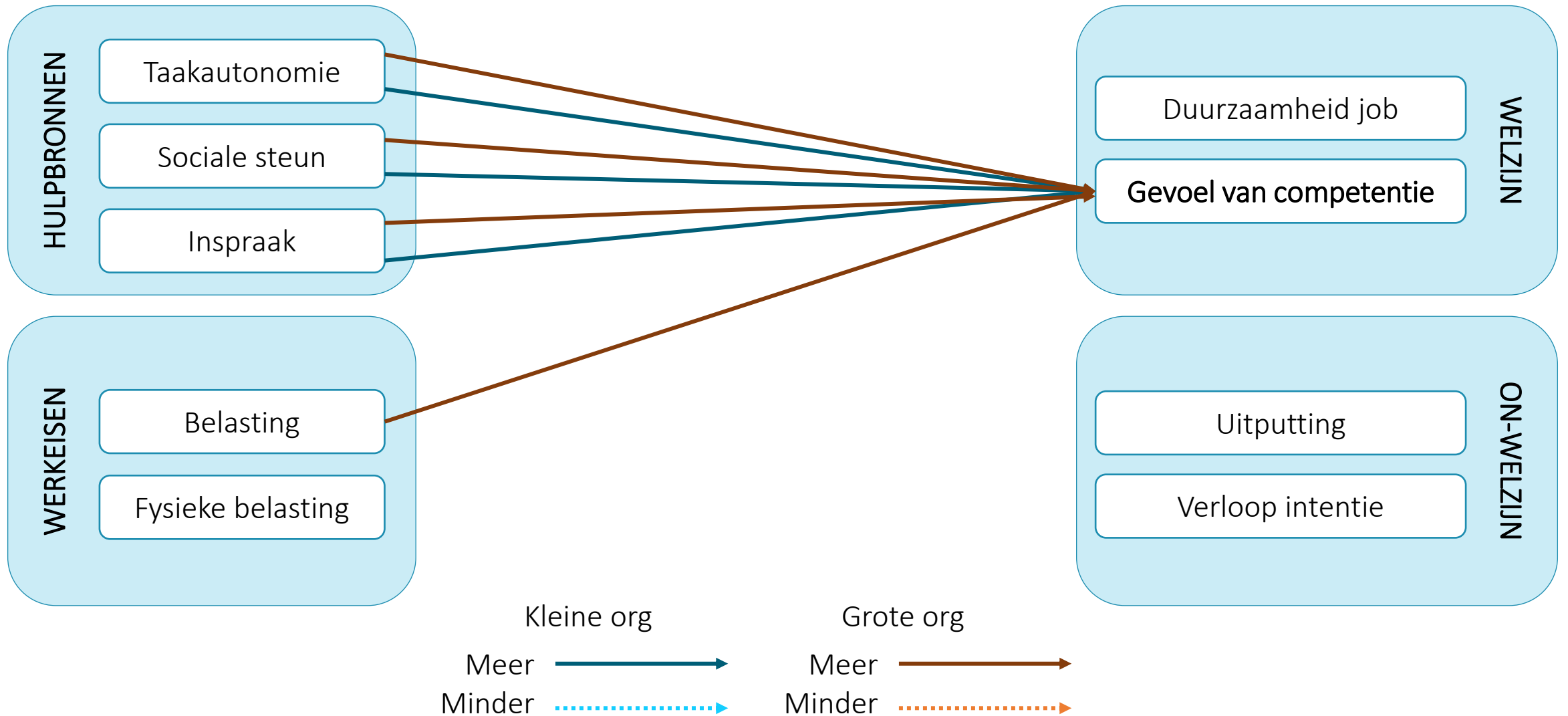
# Relatie werkkenmerken en werkbaar werk

- Regressie-analyses
- Test relatie hulpbronnen en werkeisen met aspecten van werkbaar werk
  - Duurzaamheid van job
  - Gevoel van competentie
  - Uitputting
  - Verloop intentie
- ? Welke hulpbronnen en werkeisen spelen een belangrijke rol in het voorspellen van de werkbaarheid van het werk in de voedingsindustrie?

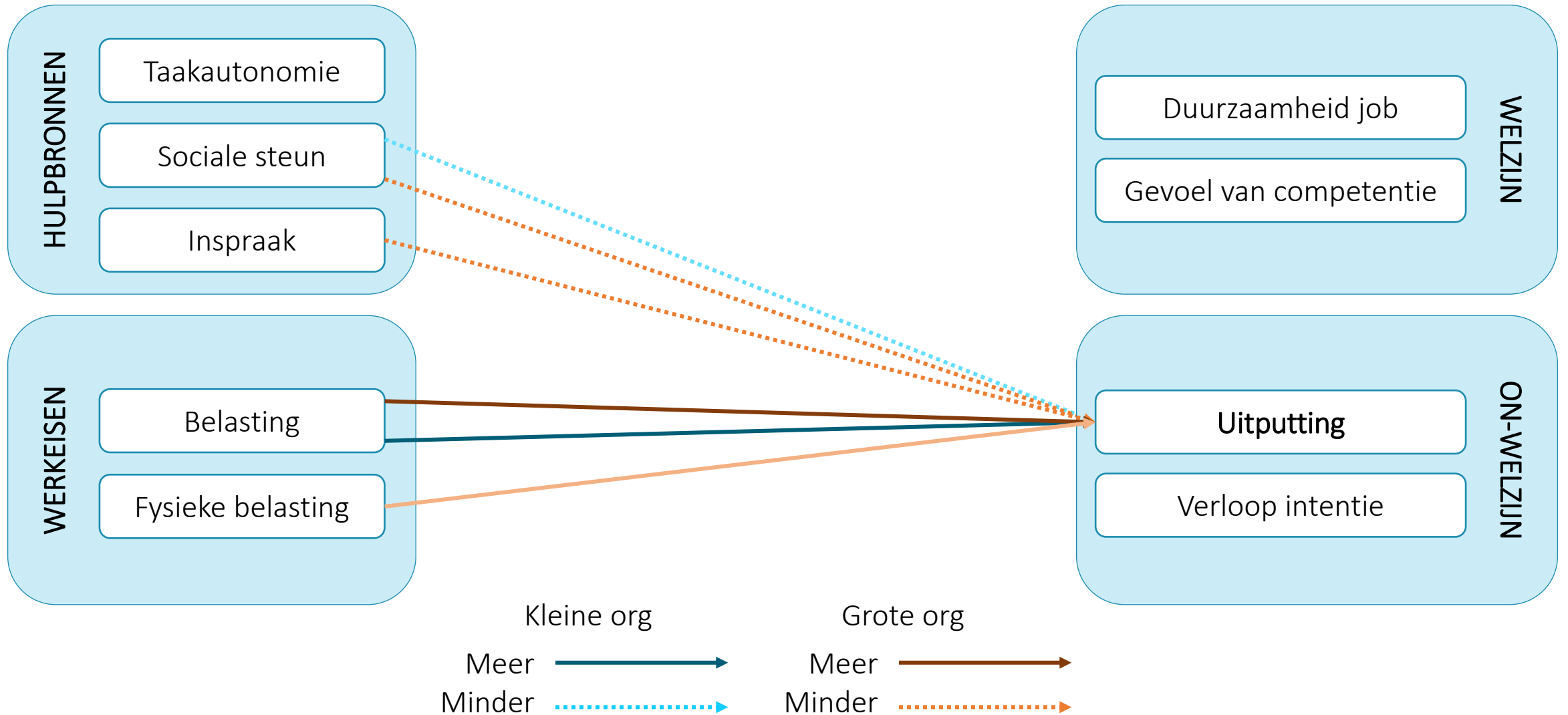
# Relatie werkkenmerken en duurzaamheid job



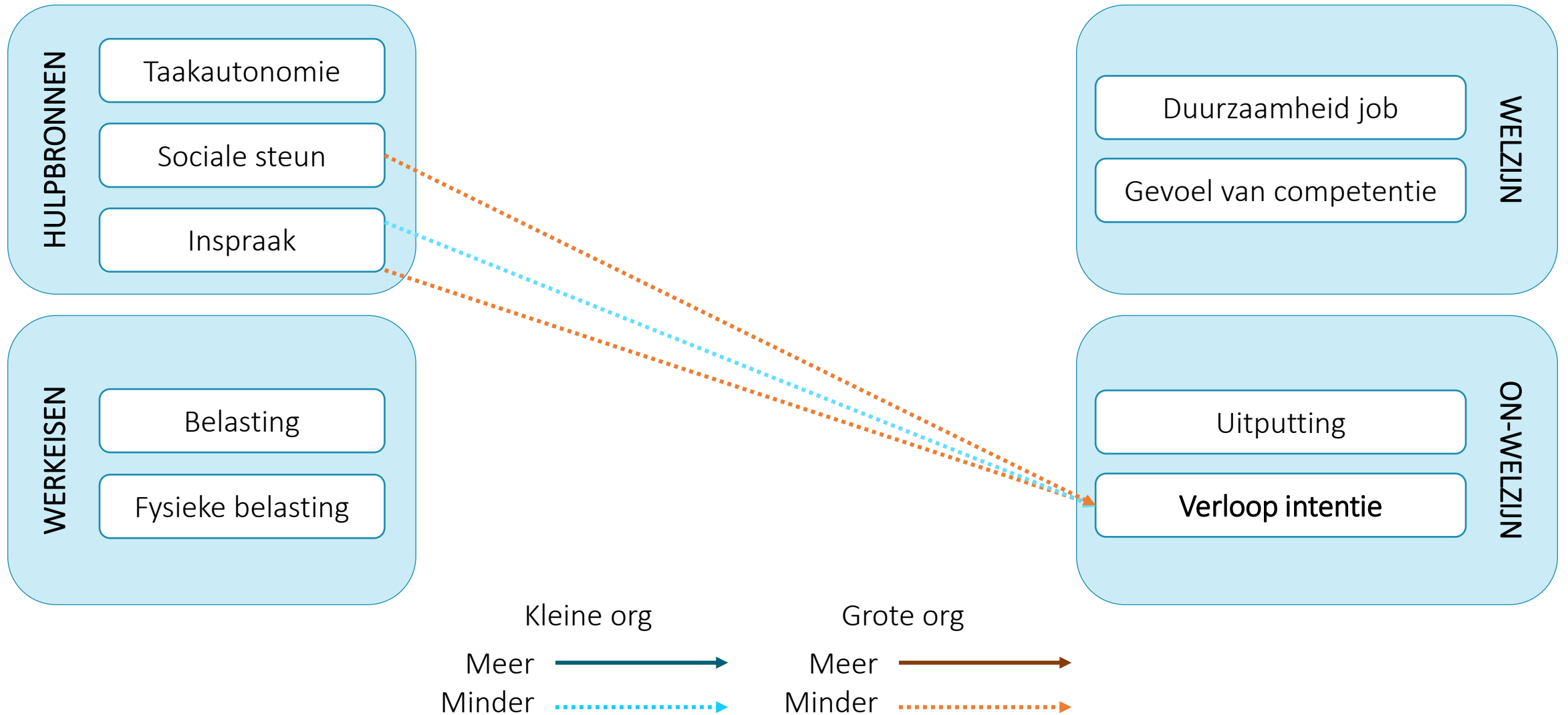
# Relatie werkkenmerken en gevoel van competentie



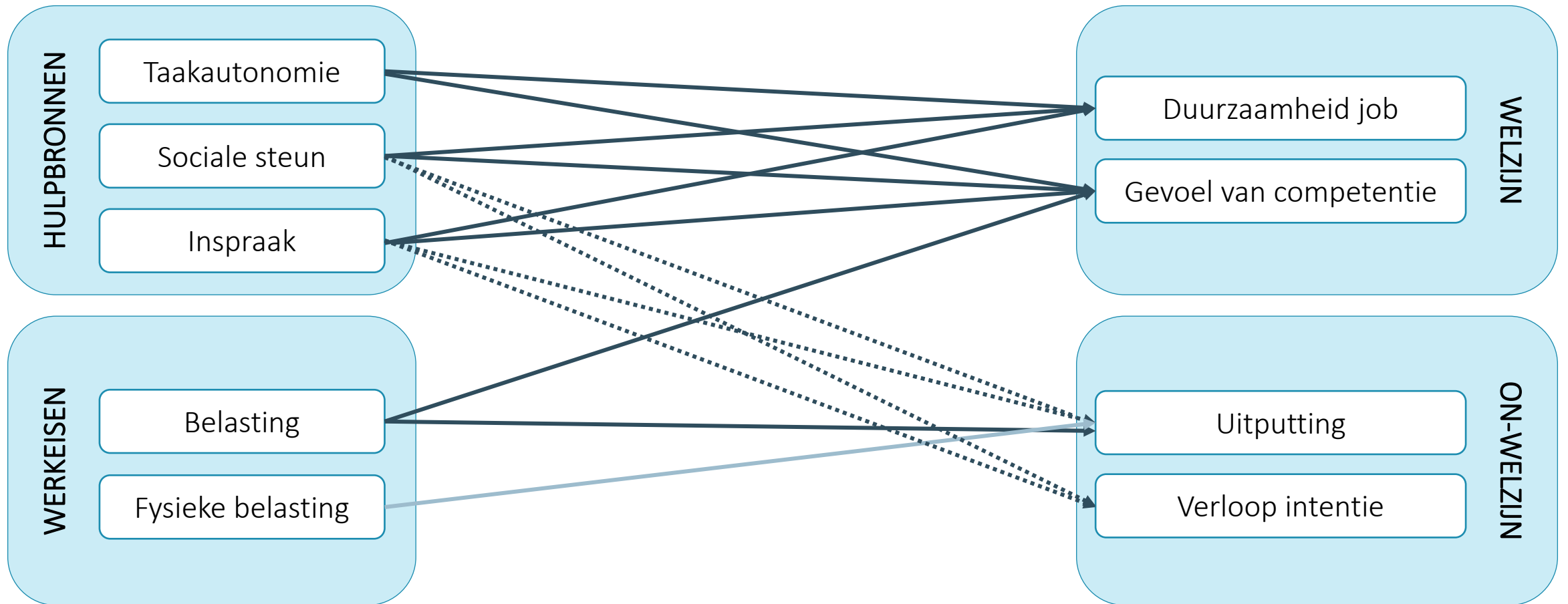
# Relatie werkkenmerken en uitputting



# Relatie werkkenmerken en verloopintentie



# Relatie werkkenmerken en werkbaarheid werk



Meer —————>  
Minder .....>

# Relatie werkkenmerken en werkbaarheid werk

- Positieve aspecten van werkbaar werk (duurzaamheid, competentie) worden vooral voorspeld door de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen
  - Taakautonomie, sociale steun en inspraak spelen een belangrijke rol
  - De ervaren belasting – een werkeis – draagt ook bij tot het verhogen van het gevoel van competentie. Ook dit is niet onverwachts, bepaalde werkeisen (zoals werkdruk, cognitieve belasting, ...) hebben een positieve invloed op het welzijn van medewerkers wanneer ze in voldoende (maar niet té hoge mate aanwezig zijn, én wanneer er voldoende hulpbronnen aanwezig zijn om met deze werkeisen om te gaan)
- Een gevoel van uitputting wordt enerzijds voorspeld door de aanwezigheid van hoge werkeisen én de afwezigheid van hulpbronnen
  - Hierbij zijn het vooral de sociale steun en inspraak die een belangrijke buffer kunnen vormen voor uitputting en bijdragen tot het omgaan met hoge werkeisen
- Verloopintentie wordt voornamelijk voorspeld door de afwezigheid van sociale steun en inspraakmogelijkheden in de organisatie



# Werkbaar werk – nog enkele andere aspecten van werk in de voedingsindustrie onder de loep

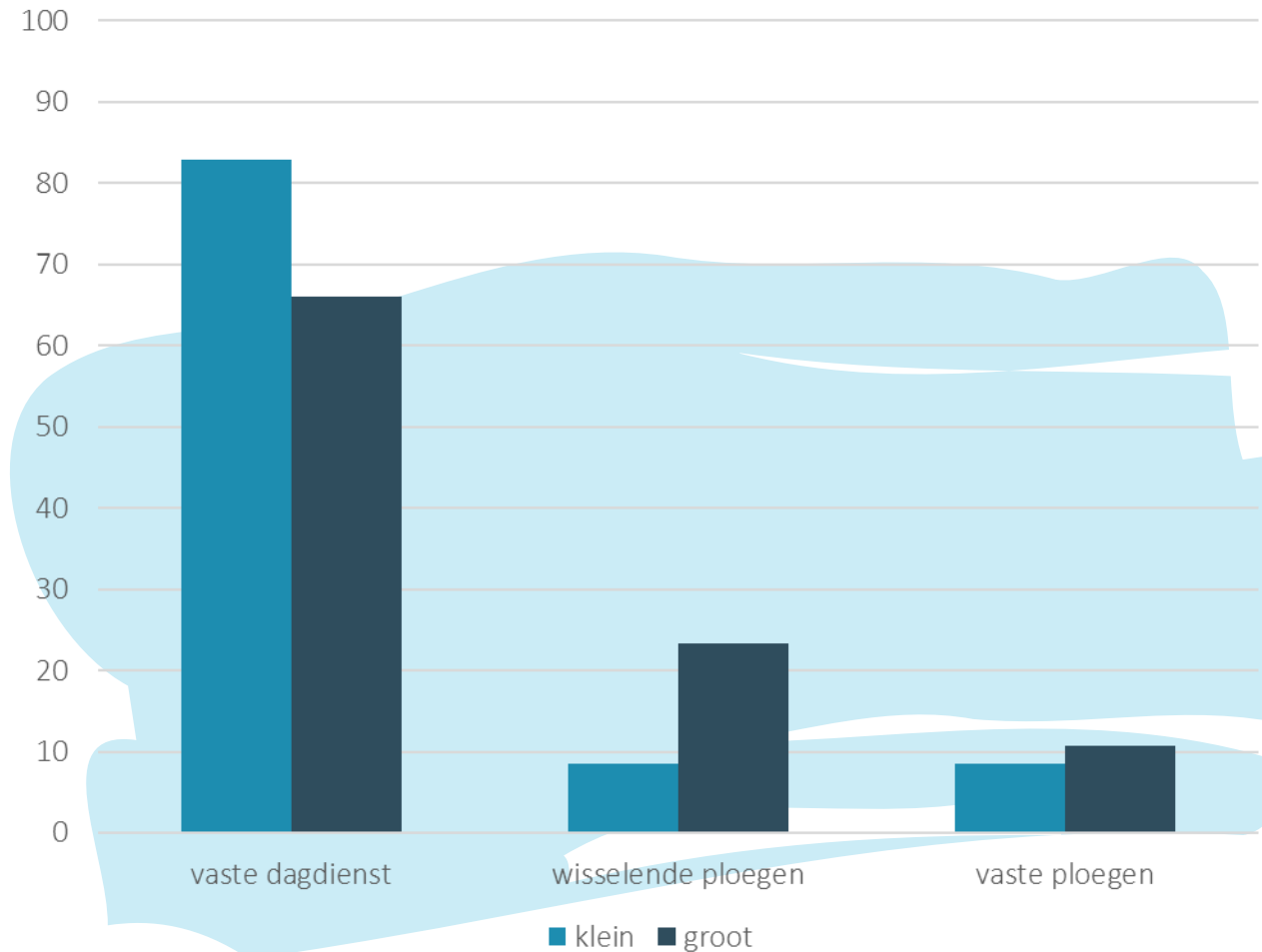
- Werktijden
  - Wat met ploegenarbeid?
  - Wie werkt onder welk type van werktijden?
- Verhoogde werkdruk en taken:
  - Moeten werknemers soms extra taken doen, naast hun eigen taken?
  - Om welke redenen?
- Ziekteverlof
  - Hoe vaak zijn werknemers afwezig omwille van ziekte?

# Werktijden

Zowel in kleine als grote organisaties werk het merendeel van de medewerkers in vaste dagdienst, nl. 83% in kleine organisaties en 66% in grote organisaties

In grote organisaties zien we dat een wisselend ploegensysteem frequenter voorkomt (23%) dan in kleine organisaties (9%)

Verdeling naar type werktijden (%) in kleine en grote organisaties



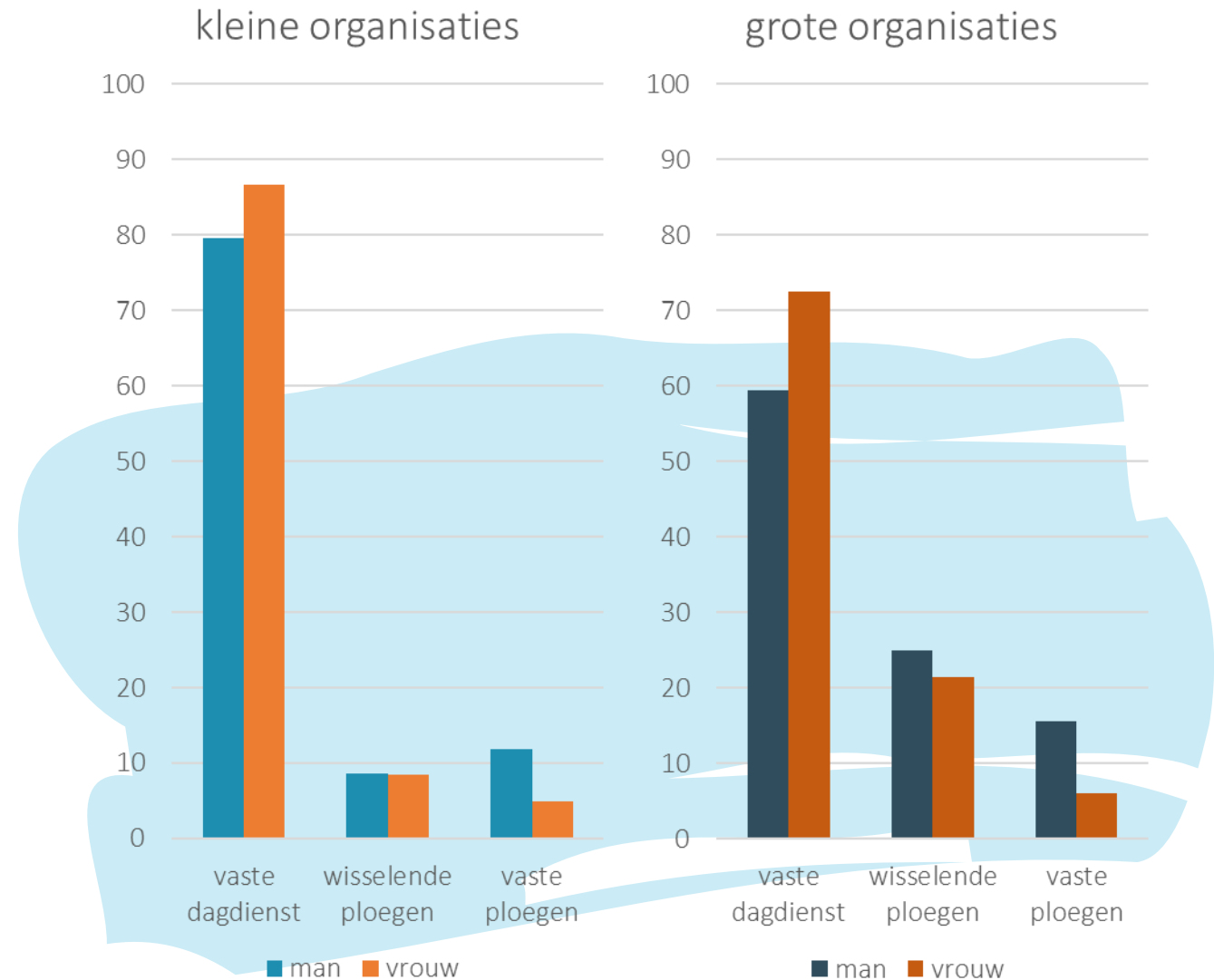
# Werktijden en geslacht

Zowel in kleine als grote organisaties zien we verschillen tussen mannen en vrouwen in de werktijden. In grote organisaties zijn deze verschillen meer uitgesproken

- Vrouwen werken vaker in vaste dagdienst
- Mannen werken vaker in vaste ploegen (en wisselende ploegen in grote organisaties)

Dit verschil hangt wellicht sterk samen met de verschillende vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder de bedienden en arbeiders

Verdeling respondenten naar type werktijden (%), in kleine en grote organisaties en naar geslacht.



# Werktijden en statuut

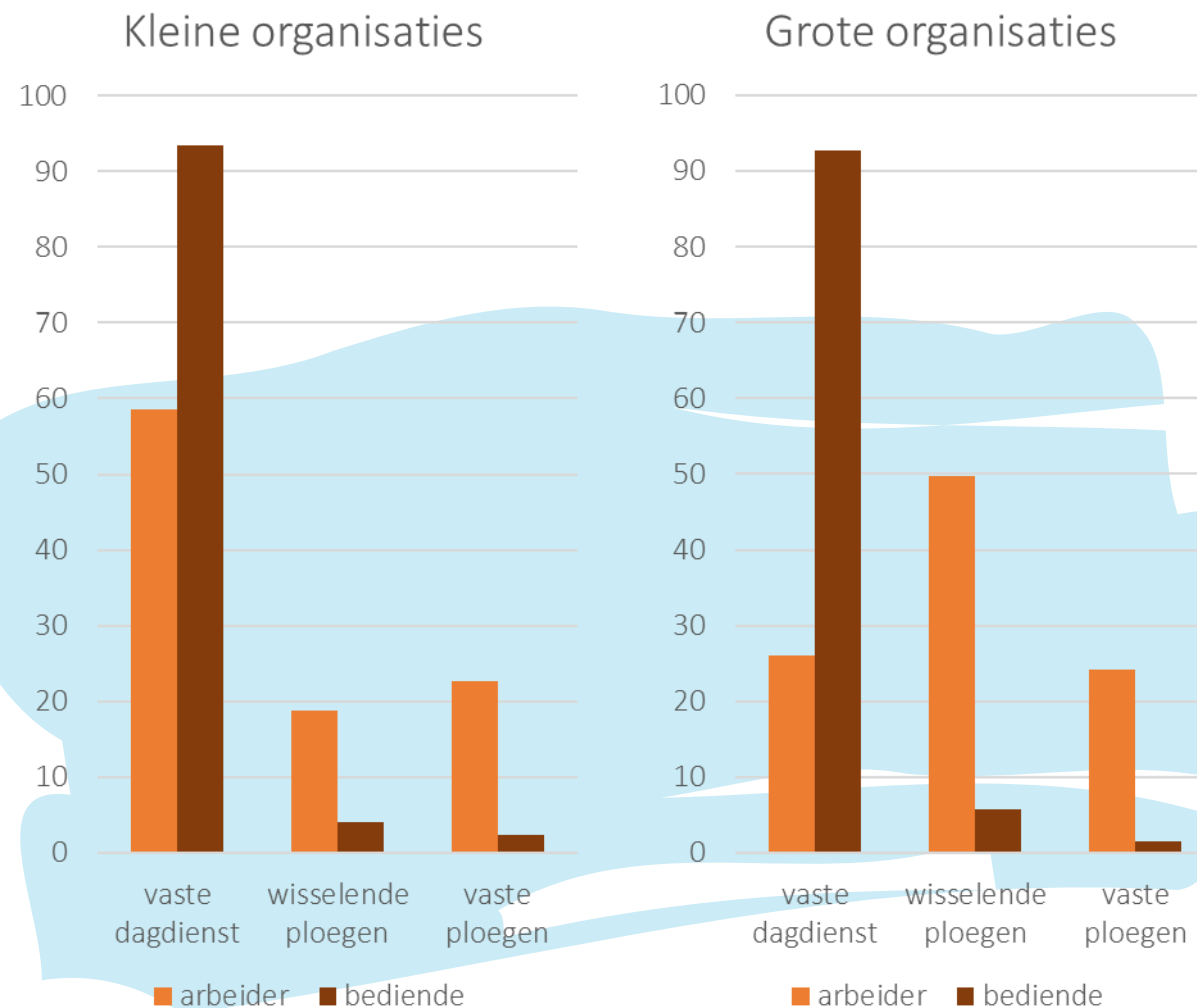
**Bedienden** in de voedingsindustrie werken grotendeels (meer dan 90%) binnen een vaste dagdienst, zowel in grote als kleine organisaties

Voor **arbeiders** zien we enerzijds dat ploegenarbeid, zowel met wisselende ploegen als vaste ploegen vaker voorkomt en dat hierin verschillen zijn tussen grote en kleine organisaties

In **kleine organisaties** werkt de meerderheid van de arbeiders (58%) eveneens in vaste dagdienst, verder werkt 23% in vaste ploegen en 19% in een systeem van wisselende ploegen

In **grote organisaties** heeft slechts 26% van de arbeiders vaste dagdienst, de meerderheid (50%) werd in eens systeem met wisselende ploegen, en de overige 24% in vaste ploegen

Verdeling respondenten naar type werktijden (%), in kleine en grote organisaties en voor arbeiders en bedienden opgedeeld.



# Extra taken bijnemen

Werknemers kregen de vraag hoe vaak ze extra taken moeten bijnemen omdat

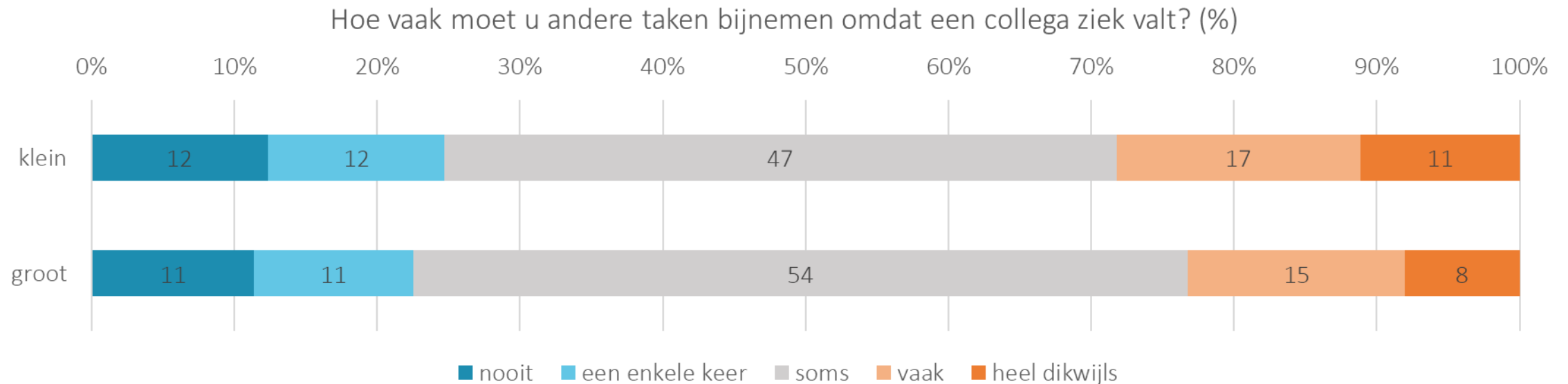
- Een collega ziek valt
- Een collega het bedrijf verlaat
- Er een deel van de productie verhuist naar een andere site
- Er een herstructurering heeft plaatsgevonden

Samengenomen geeft ongeveer **30%** aan dat ze vaak of heel dikwijls taken moeten overnemen omwille van één van deze redenen

- Er zijn geen significante verschillen hierin tussen mannen en vrouwen
- Enkel in kleine organisaties geven bedienden vaker aan dat ze dit moeten doen dan arbeiders
- Extra taken moeten bijnemen hangt **samen met:**
  - Hoger gevoel van uitputting
  - Lager gevoel van een duurzame job
  - Lager gevoel van competentie
  - Hogere verloop intentie

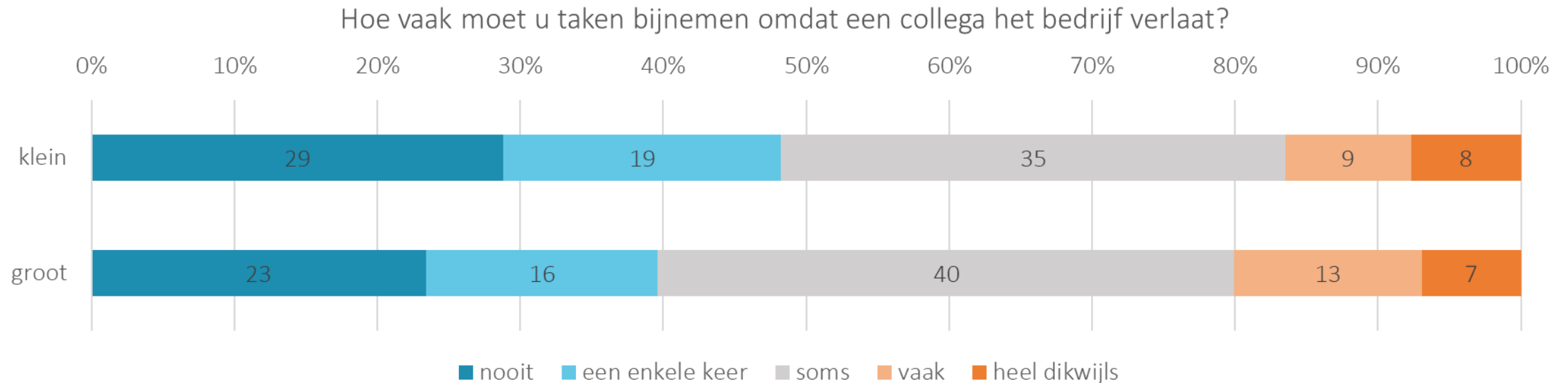
# Taken bijnemen omdat een collega ziek valt

- In kleine organisaties geeft men iets vaker aan taken te moeten bijnemen omdat een collega ziek valt
- Ongeveer de helft moet soms taken bijnemen
- 25 a 30% geeft aan dat dit vaak of heel dikwijls gebeurt



# Taken bijnemen omdat een collega het bedrijf verlaat?

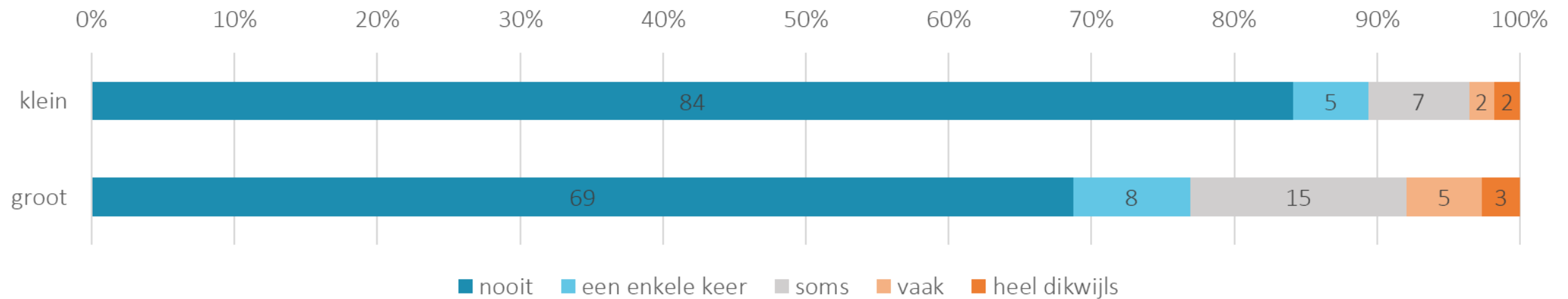
- In grote organisaties geeft men iets vaker aan taken te moeten bijnemen omdat een collega de organisatie verlaat
- Ongeveer 2/5<sup>de</sup> moet soms taken bijnemen
- Een kleine 20% geeft aan dat dit vaak of heel dikwijls gebeurt



# Taken bijnemen omdat een deel van de productie verhuist naar een andere site?

- Het komt niet veel voor dat medewerkers taken moeten bijnemen omdat een deel van de productie verhuist naar een andere site
- In kleine organisaties geeft 84% aan dat dit nooit gebeurde, in grote organisaties is dit 69%
- Vooral in grote organisaties zien we dat ongeveer 1/4<sup>de</sup> soms tot heel dikwijls taken moet overnemen om deze reden

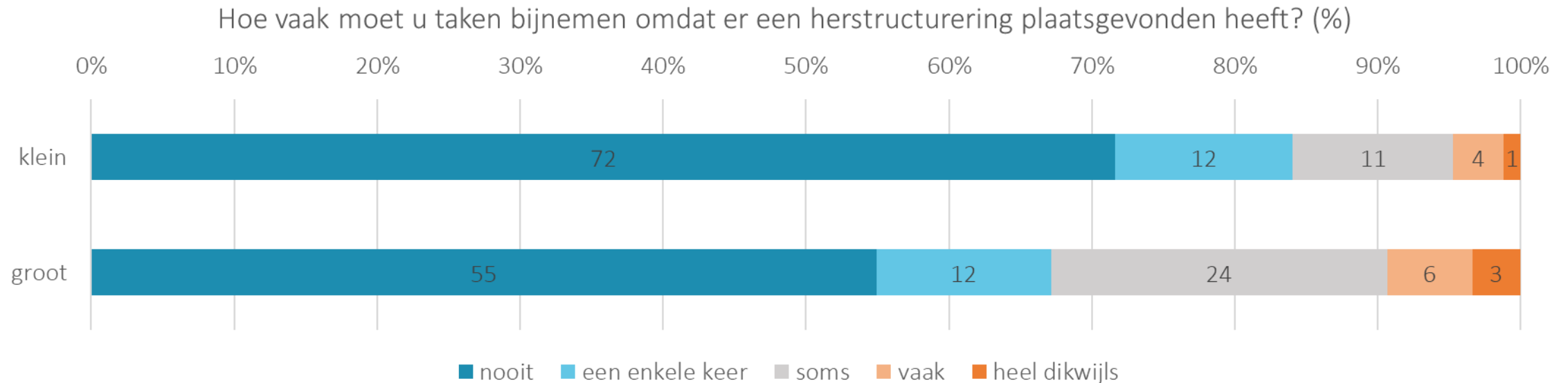
Hoe vaak moet u taken bijnemen omdat er een deel van de productie verhuist naar een andere site? (%)





# Taken bijnemen omdat er een herstructurering heeft plaatsgevonden?

- In grote organisaties geeft men vaker aan dat men soms tot heel dikwijls (33%) taken moeten bijnemen omdat er een herstructurering heeft plaatsgevonden. Iets meer dan de helft geeft aan dat dit nooit het geval is
- In kleine organisaties geef 72% aan dat dit nooit het geval is en 12% een enkele keer



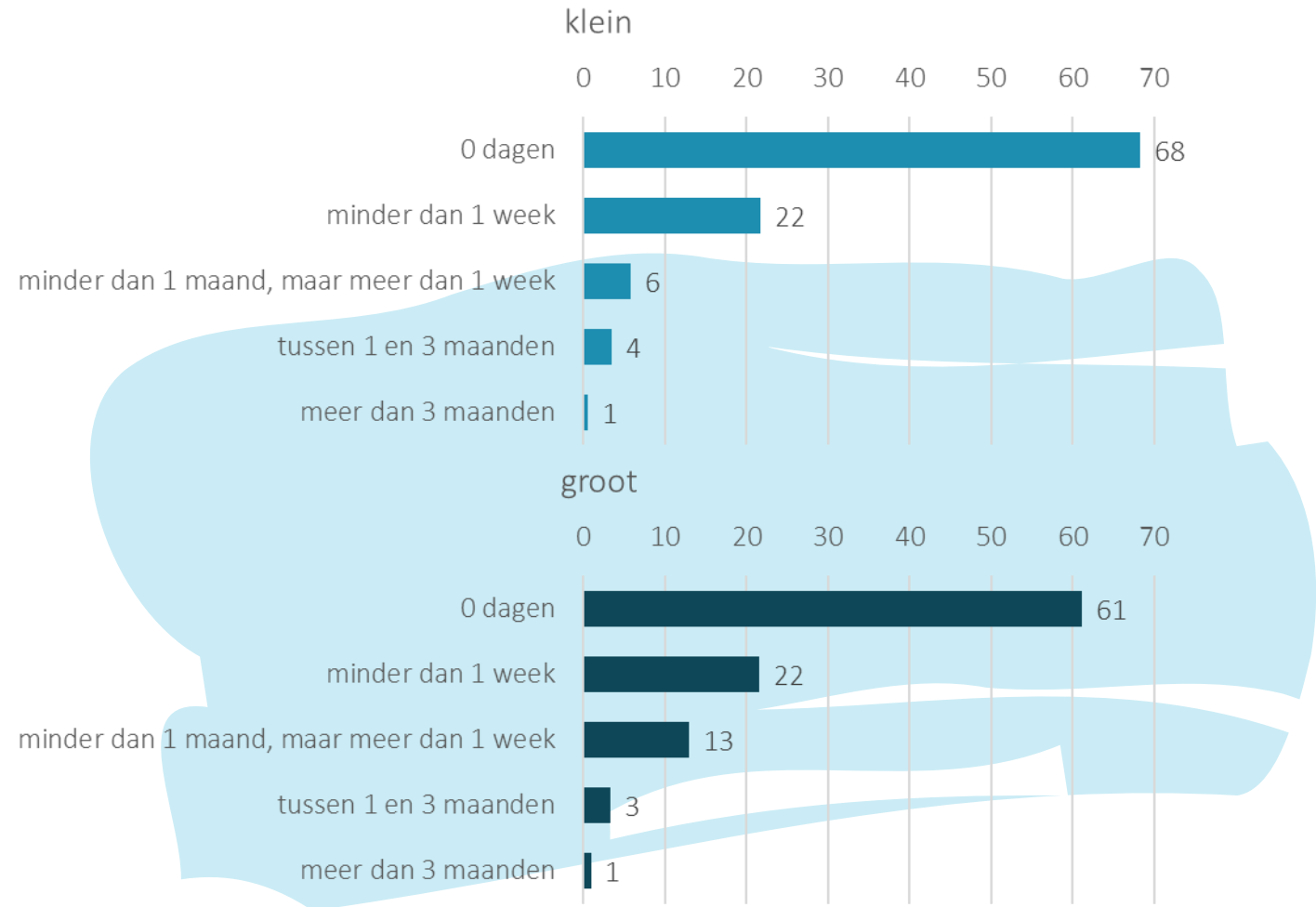
# Frequentie ziekteverlof

Meerderheid van de medewerkers was niet afwezig door ziekteverlof in het voorbije half jaar

Zowel in kleine als grote organisaties geeft 22% van de medewerkers aan minder dan 1 week afwezig te zijn geweest. Dit is zeker een normale hoeveelheid “afwezigheid”, zeker gezien de covid-context met meer zieken en meer sociale dwang om thuis te blijven bij ziektesymptomen

In grote organisatie zien we iets vaker “langduriger” of frequentere afwezigheid dan in kleine organisaties

Verdeling van score op ziekteverlof (%) in kleine en grote organisaties



# Thuiswerk

In dit laatste deel kijken we naar thuiswerk binnen de voedingsindustrie: werkt men thuis uit? Hoe vaak? Wie werkt van thuis uit?

En hoe wordt thuiswerk ervaren: welke positieve en negatieve impact heeft dit?

# Thuiswerk - frequentie

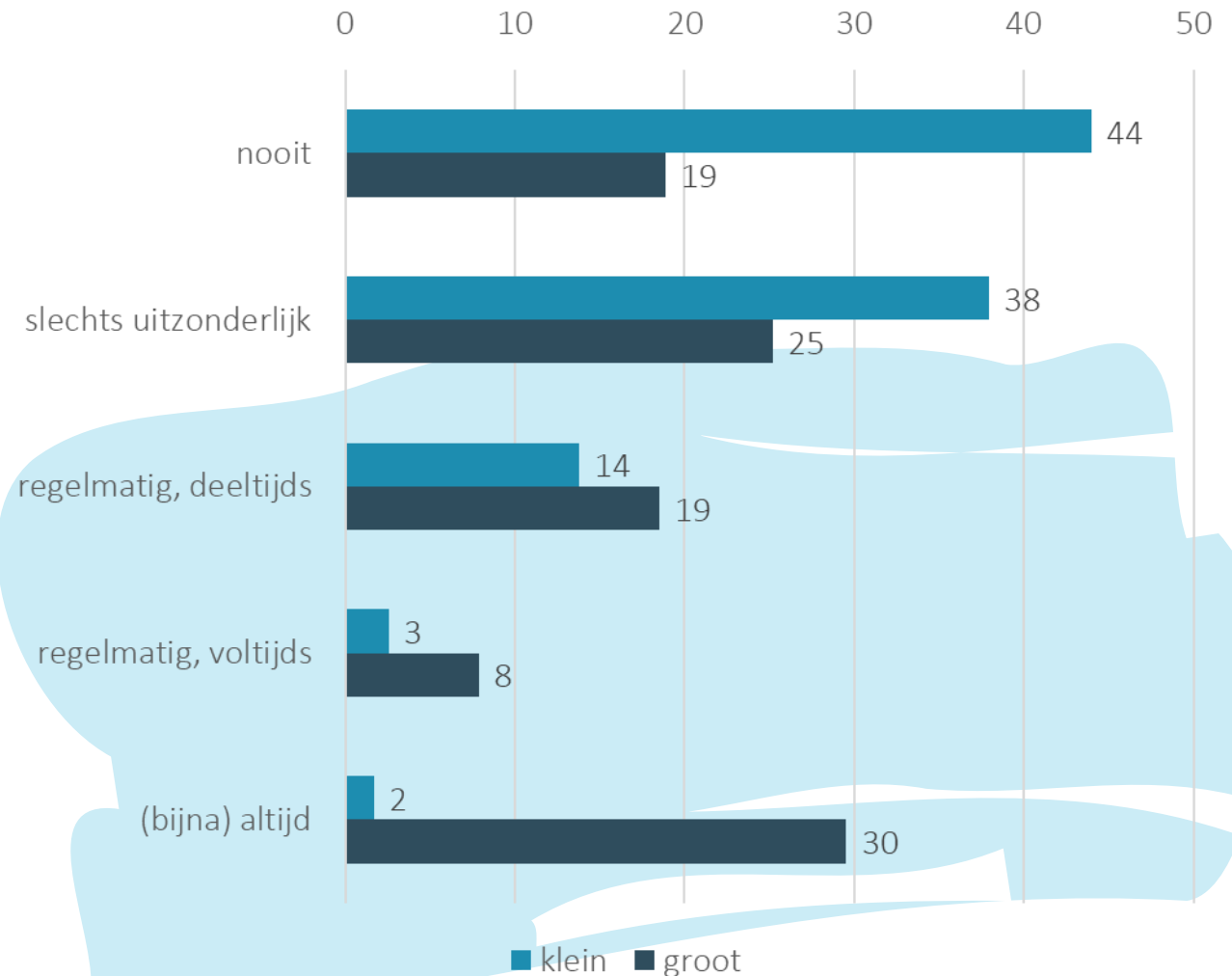
“Heeft u het afgelopen jaar thuis gewerkt?”

- Thuiswerk komt frequenter voor in **grote** organisaties
  - 19% frequent in kleine organisaties (n=21!)
  - 57% frequent in grote organisaties

OPGELET: enkel bedienden, kaderleden en directie (n=370) bevraagd over thuiswerk

OPGELET: covid-impact: gerelateerd aan situatie van soms verplicht thuiswerk meerdere dagen per week. En soms ook thuiswerk met kinderen thuis door covid-maatregelen

mate van thuiswerk (%) in kleine en grote organisaties



# Thuiswerk: wie?

In grote organisaties zien we dat bepaalde groepen werknemers vaker aan thuiswerk doen dan anderen, namelijk

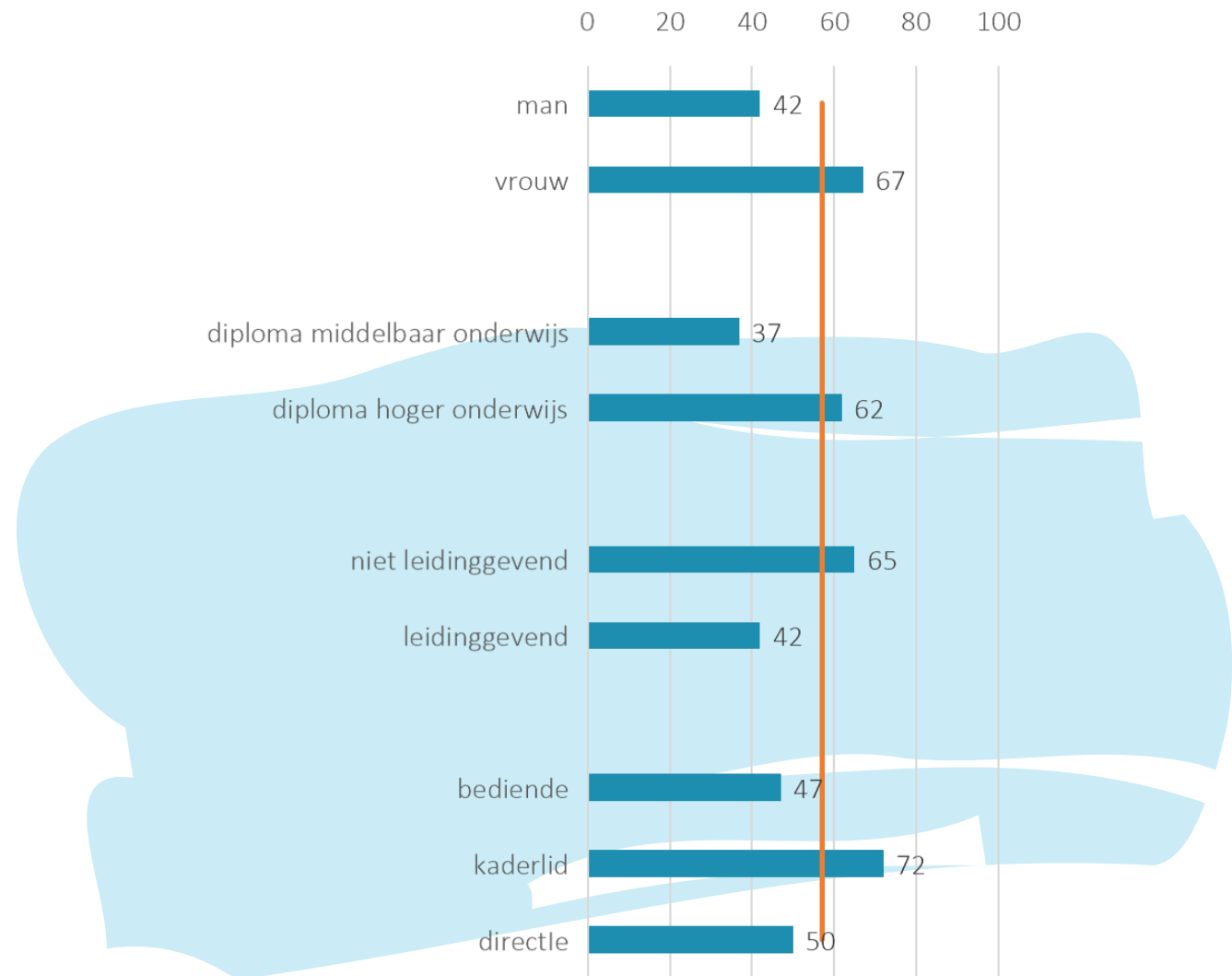
- Vrouwen
- Medewerkers met diploma hoger onderwijs
- Niet-leidinggevenden
- Kaderleden (i.v.m. bedienden en directie)
- Enkel mensen in vaste dagdienst geven aan thuiswerk te doen

Geen verschillen:

- Afhankelijk van leeftijd
- Tijd in de organisatie

(In kleine organisaties: te lage respons om dit onderscheid te kunnen maken)

Percentage ... die regelmatig thuiswerk deed het afgelopen jaar, in grote organisaties (oranje lijn = gemiddelde %)



# Impact thuiswerk (indien regelmatig) (n=163)

- 9 items  $\Rightarrow$  **factoranalyse** aspecten waarop impact:
  - Work-life balance onder druk ( $\alpha=.78$  – 2 items)
  - Betrokkenheid organisatie onder druk ( $\alpha=.76$  – 3 items)
- Verder individuele items/aspecten:
  - Productiever als ik thuiswerk
  - Werkplek thuis goed ingericht
  - Thuiswerk geeft tijd om tussendoor huishoudelijke taken te doen
  - Thuis vaak gestoord tijdens het werk

# Impact van thuiswerk

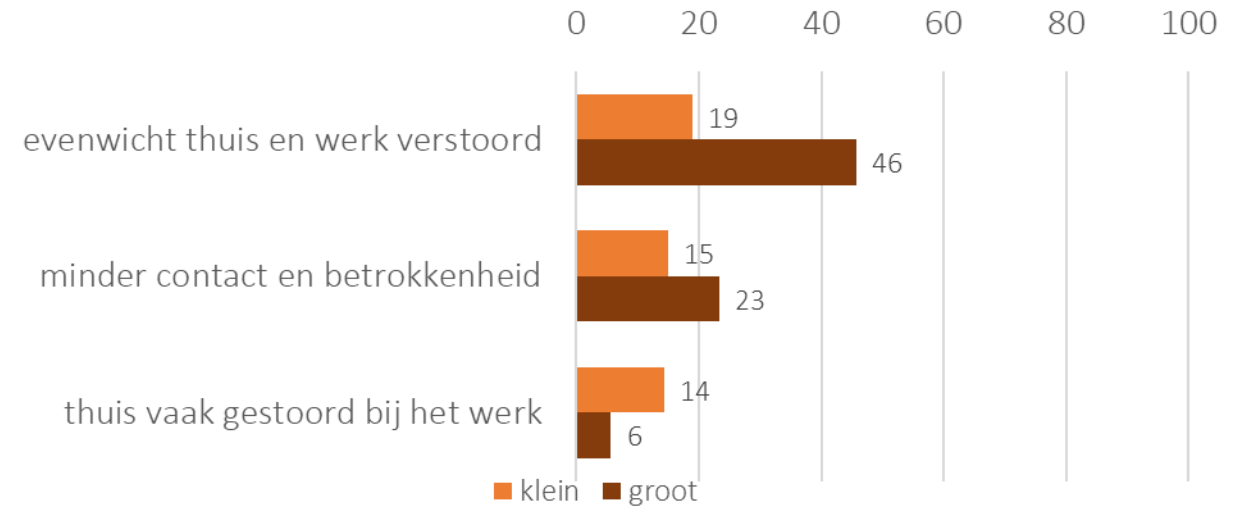
In grote organisaties geven werknemers vaker aan dat thuiswerk de **balans** tussen werk en privé **verstoort** (bijna helft)

In grote organisaties geven werknemers ook vaker (dan in kleine) aan dat thuiswerk de betrokkenheid bij de organisatie en collega's, etc. negatief beïnvloedt

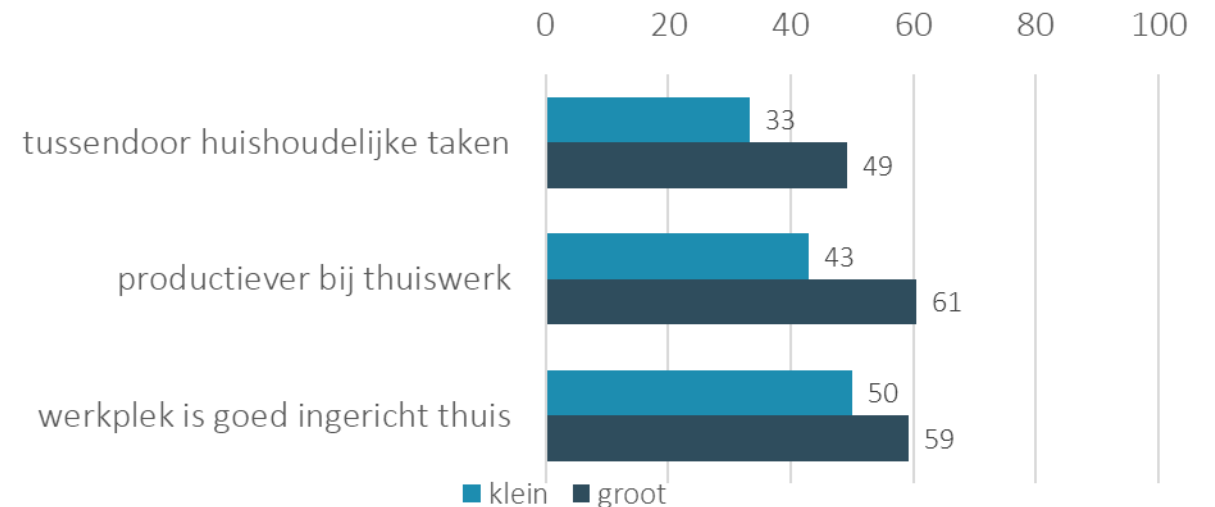
Anderzijds zijn werknemers in grote organisaties ook enthousiaster over de **positieve impact van thuiswerk**: productiever, tussendoor ook huishoudelijke taken kunnen doen

Meer dan helft van werknemers die regelmatig thuiswerk geeft aan dat de werkplek thuis goed is ingericht

Negatieve impact van thuiswerk (%) in kleine en grote organisaties



Positieve impact van thuiswerk (%) in kleine en grote organisaties



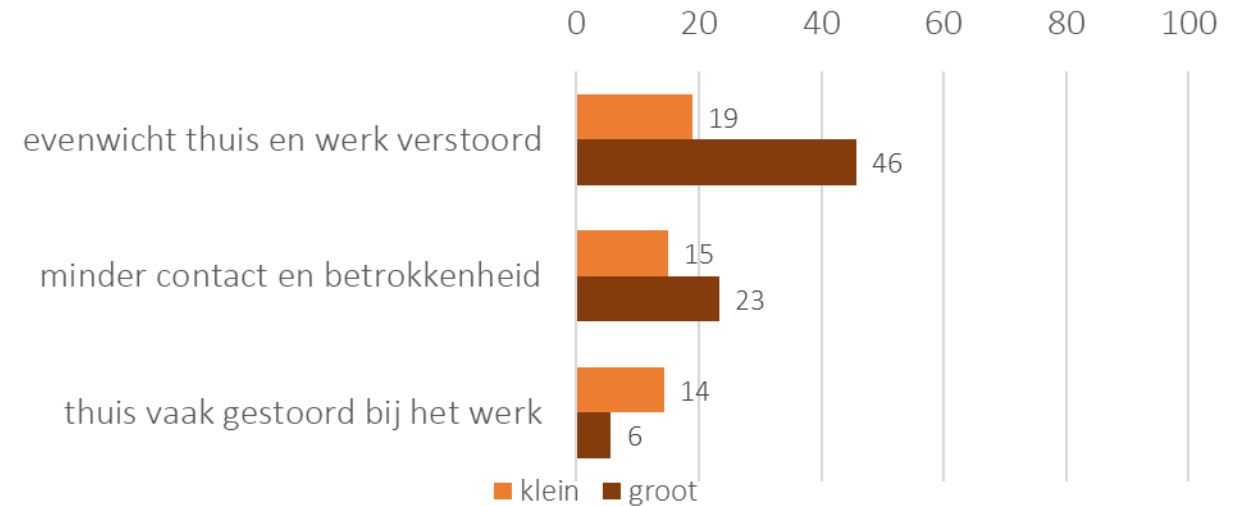
# Impact van thuiswerk

## Weinig verschillen

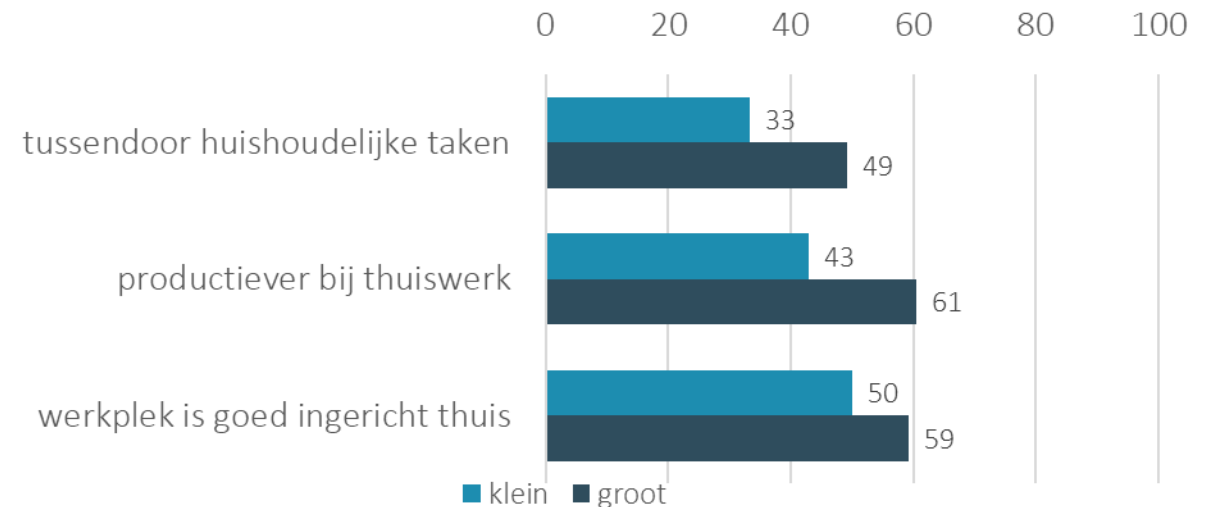
- Tussen kleine en grote organisaties
  - Nauwelijks significante verschillen
  - Kleine respons “thuiswerk” in kleine organisaties (n=21)
- Tussen mannen en vrouwen
  - In grote organisaties geven vrouwen vaker aan dat thuiswerk de balans thuis en werk verstoort
- Geen verschil of regelmatig (deeltijds/voltijds) of bijna altijd thuiswerkt

**Belangrijke kanttekening:** medewerkers geven aan dat er grote verschillen zijn in de ervaring van thuiswerk mét of zonder kinderen thuis (gerelateerd aan covid-maatregelen)

Negatieve impact van thuiswerk (%) in kleine en grote organisaties



Positieve impact van thuiswerk (%) in kleine en grote organisaties





# Thuiswerk en werkbaarheid van het werk

## Relatie thuiswerk met hulpbronnen en stressoren

- Geen verschil voor taakautonomie en inspraak
- Sociale steun is iets hoger bij frequent thuiswerk, in grote organisaties
- Belasting is hoger bij frequent thuiswerk, in kleine en grote organisaties
- Fysieke belasting is lager bij frequent thuiswerk, in grote organisaties (waarschijnlijk gerelateerd aan het type werk dan men doet en of dit thuiswerk toelaat)

## Relatie thuiswerk met indicatoren van welzijn en on-welzijn op het werk

- Geen verschil voor duurzaamheid van het werk en gevoel van uitputting
- Gevoel van competentie bij frequent thuiswerk in kleine organisaties
- Verloop intentie hoger bij frequent thuiswerk in grote organisaties

# Conclusies

# Veranderingen in de voedingsindustrie?

- **Welke veranderingen in de organisatie?**
  - Meer digitalisering (in gegevens), kwaliteitscontrole en rekening houden met milieuvoorschriften
  - Weinig verandering m.b.t. outsourcing en uitbesteding, internationalisering en aandacht voor werkbaar werk
- **Welke veranderingen in werknemers?**
  - Voornamelijk toename of gelijk blijven van aantal werknemers in de organisatie
- **Welke veranderingen in de jobs?**
  - Meer digitalisering en toegenomen werkdruk
  - Meer onbetaald overwerk
  - Meer eisen qua kennis en vaardigheden (talen, nieuwe dingen leren)
  - Meer afhankelijk van collega's: voor werk zelf, hulp vragen

# Opleidingen

- **Hoe wordt er voornamelijk geleerd?**

- On-the-job leren is de belangrijkste leervorm, gevolgd door zelfstudie en lessen tijdens de werkuren
- Mannen leren vaker door meer formele lesvormen (instructie, lessen, zelfstudie), vrouwen vaker via meer informele lesvormen (van collega's, leidinggevenden)

- **Worden opleidingen als nuttig ervaren?**

- Laatste opleiding wordt door 35% als nuttig ervaren voor uitvoering huidige job, behoud van job in organisatie of vinden van andere job
- Bedienden vinden de laatste gevolgde opleiding vaker nuttig (op deze vlakken)

- **Hoe opleidingen verbeteren?**

- Beter afstemmen op de noden van de werknemers

# Werkbaarheid van werk in de voedingsindustrie

## Welke kenmerken van de job dragen bij tot werkbaar werk?

- **Positieve aspecten** van werkbaar werk (duurzaamheid, competentie) worden vooral voorspeld door de aanwezigheid van voldoende **hulpbronnen** (taakautonomie, sociale steun en inspraak), en deels ook door **belasting** (! met mate)
- **Sociale steun en inspraak** zijn hulpbronnen die een belangrijke **bufferende** rol spelen voor uitputting en verloopintentie (en helpen om te gaan met hoge belasting)

## Wat met ploegenwerk?

- Voornamelijk werken met wisselende ploegen komt frequenter voor in grote organisaties
- Ploegenwerk komt vaak voor bij arbeiders en mannen

## Extra taken, verhoogde werklast?

- Ongeveer 30% moet regelmatig extra taken doen omdat bv. een collega ziek valt of de organisatie verlaat
- Deze bijkomende werklast hangt samen met hogere gevoel van uitputting, meer verloop intentie en lager gevoel van een duurzame job.

# Thuiswerk

- ! We moeten bevindingen omtrent thuiswerk steeds interpreteren met de covid-maatregelen (omtrent thuiswerk) in 2020 en 2021 in het achterhoofd
- ! Enkel bedienden werden bevraagd omtrent thuiswerk
- **Wordt er aan thuiswerk gedaan?**
  - In kleine organisaties komt thuiswerk niet veel voor
  - In grote organisaties geeft 57% van de bedienden aan frequent thuis te werken
- **Wie doet vooral thuiswerk?**
  - Vrouwen, hoog-geschoolden, kaderleden en niet-leidinggevenden vaker
- **Hoe wordt thuiswerk ervaren (door wie frequent thuiswerk doet)?**
  - Medewerkers geven regelmatig aan dat thuiswerk een negatieve invloed heeft op de balans thuis privé en werk en het gevoel van betrokkenheid op de organisatie en collega's verminderd
  - Medewerkers zien daarnaast ook voordelen in thuiswerk: productiever werken en de mogelijkheid om kleine huishoudelijke taken tussendoor te doen
  - Belasting is hoger bij thuiswerk

# Bijlagen

# Vragenlijst

## GEGEVENS OVER UZELF

1. Wat is uw geslacht? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Man
  2. Vrouw
  3. X
- 

2. Hoe oud bent u? *Vul in.*

..... jaar

---

3. Hoe lang werkt u al bij uw huidige werkgever? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Minder dan 1 jaar
  2. Meer dan 1 jaar maar minder dan 5 jaar
  3. Meer dan 5 jaar
- 

4. Wat is uw hoogst behaalde diploma? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Geen
  2. Lagere school
  3. Lager middelbaar (eerste graad)
  4. Middelbaar
  5. Hoger onderwijs of universiteit
-



# Vragenlijst

## GEGEVENS OVER UW WERK

5. Welke omschrijving past het best bij uw huidige functie? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Arbeid(st)er
2. Bediende
3. Kaderlid
4. Directie

6. Geeft u leiding aan collega's? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Ja → ga naar vraag 7
2. Neen → ga naar vraag 8

7. Aan hoeveel collega's geeft u leiding? *Vul in.*

Aan ..... personen

8. Wat voor contract heeft u? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Vast contract (onbepaalde duur)
2. Tijdelijk contract (bepaalde duur)
3. Interim- of uitzendcontract
4. Leercontract of opleiding
5. Geen contract
6. Ander, nl. ....

9. Wat zijn uw werktijden? *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. Vaste dagdienst
2. Wisselende ploegen
3. Vaste ploegen (bv. altijd vroeg, altijd nacht, altijd weekend)

# Vragenlijst

## RECENTE VERANDERINGEN

10. Zijn de laatste jaren de volgende zaken veranderd in uw bedrijf? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Niet veranderd	Een beetje veranderd	Sterk veranderd
1. Vervanging van werk door machines	1	2	3
2. Meer digitale bediening van machines	1	2	3
3. Meer digitaal bijhouden van gegevens	1	2	3
4. Uitbesteding van activiteiten naar onderaannemers (outsourcing)	1	2	3
5. Verplaatsing van productie naar het buitenland	1	2	3
6. Meer internationale klanten	1	2	3
7. Registratie van de taken die u doet	1	2	3
8. Meer kwaliteitscontrole	1	2	3
9. Meer rekening houden met milieuvoorschriften	1	2	3
10. Meer aandacht voor werkbaar werk	1	2	3

11. Zijn de laatste jaren volgende zaken veranderd in uw eigen job? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Mijn werk is fysiek minder zwaar geworden.	1	2	3	4	5
2. Ik werk nu meer met de computer of andere digitale toepassingen.	1	2	3	4	5
3. We doen nu hetzelfde werk met minder mensen.	1	2	3	4	5
4. Ik doe nu vaker onbetaalde overuren dan vroeger.	1	2	3	4	5
5. Mijn werk is moeilijker dan vroeger.	1	2	3	4	5
6. Ik moet vaker dan vroeger hulp vragen aan collega's.	1	2	3	4	5

# Vragenlijst

12. Het aantal werknemers in uw bedrijf is de laatste drie jaar ... *Omcirkel het juiste antwoord.*

1. sterk gedaald
2. licht gedaald
3. gelijk gebleven
4. licht toegenomen
5. sterk toegenomen

13. Hoe is uw eigen job veranderd in de afgelopen jaren? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik moet meer talen kennen.	1	2	3	4	5
2. Ik moet vaker nieuwe dingen leren.	1	2	3	4	5
3. Mijn leidinggevende biedt mij vaker de kans om met hem/haar te overleggen.	1	2	3	4	5
4. Ik moet harder werken.	1	2	3	4	5
5. Ik heb meer contacten met mensen van buiten het bedrijf.	1	2	3	4	5
6. Ik moet meer verschillende taken doen.	1	2	3	4	5
7. Ik hang meer af van mijn collega's om mijn eigen werk te doen.	1	2	3	4	5

# Vragenlijst

## KWALIFICATIEVEREISTEN

14. Op welke manier hebt u de laatste jaren nieuwe zaken geleerd? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Nooit	Een enkele keer	Soms	Vaak	Heel dikwijls
1. Lessen gevolgd buiten de werkuren	1	2	3	4	5
2. Zelfstudie buiten de werkuren	1	2	3	4	5
3. Lessen gevolgd tijdens de werkuren	1	2	3	4	5
4. Zelfstudie tijdens de werkuren	1	2	3	4	5
5. Instructie door de installateur van een machine	1	2	3	4	5
6. Geleerd van collega's	1	2	3	4	5
7. Geleerd van mijn leidinggevende	1	2	3	4	5
8. Geleerd door het zelf te doen	1	2	3	4	5

15. Wat vond u van de laatste opleiding of training die uw werkgever organiseerde? *Omcirkel per rij het juiste antwoord).*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. De opleiding heeft mijn manier van werken verbeterd.	1	2	3	4	5
2. De opleiding vergroot de kans dat ik hier kan blijven werken.	1	2	3	4	5
3. De opleiding vergroot de kans dat ik ergens anders werk vind als ik hier zou ontslagen worden.	1	2	3	4	5

# Vragenlijst

16. Hoe kan uw bedrijf de opleidingen verbeteren? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Meer opleidingen organiseren	1	2	3	4	5
2. Opleidingen beter afstemmen op wat ik nodig heb	1	2	3	4	5
3. Meer opleidingen in lesvorm	1	2	3	4	5
4. Minder opleidingen en meer al doende leren	1	2	3	4	5
5. Meer hulp van de leidinggevende om wat we geleerd hebben te gebruiken in het werk	1	2	3	4	5

## WERKDruk EN WERKBELEVING

17. Hoe ziet uw werk er uit? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Nooit	Meestal niet	Soms wel, soms niet	Meestal wel	Altijd
1. Ik moet werken aan zeer hoog tempo.	1	2	3	4	5
2. Ik moet werken met strikte deadlines.	1	2	3	4	5
3. Ik moet zware lasten heffen of verplaatsen.	1	2	3	4	5
4. Ik maak altijd dezelfde bewegingen met handen of armen.	1	2	3	4	5
5. Ik kan mijn collega's om hulp vragen als dat nodig is.	1	2	3	4	5

# Vragenlijst

18. Hoe voelt u zich in uw werk? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik moet in mijn werk voortdurend mijn gedachten erbij houden.	1	2	3	4	5
2. Ik kan zelf beslissen hoe ik het werk doe.	1	2	3	4	5
3. Ik kan zelf het werktempo regelen.	1	2	3	4	5
4. Een collega neemt het werk van mij over als ik het niet gedaan krijg.	1	2	3	4	5
5. Ik ben er zeker van dat ik mijn werk ook in de toekomst zal aankunnen.	1	2	3	4	5
6. Ik krijg steun van mijn leidinggevende.	1	2	3	4	5
7. Ik voel me aan het einde van de werkdag uitgeput.	1	2	3	4	5
8. Ik ben er zeker van dat ik mijn huidig werk zal kunnen behouden.	1	2	3	4	5
9. Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	1	2	3	4	5
10. Als ik iets niet weet, kan ik het altijd aan een collega of leidinggevende vragen.	1	2	3	4	5

19. Hoe vaak bent u het laatste half jaar in ziekteverlof geweest (zwangerschap buiten beschouwing gelaten)?

1. Nul dagen
2. Minder dan 1 week
3. Minder dan 1 maand, maar meer dan 1 week
4. Tussen 1 en 3 maanden
5. Meer dan 3 maanden

# Vragenlijst

20. Gebeurt het dat u er andere taken moet bijnemen omdat ... *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Nooit	Een enkele keer	Soms	Vaak	Heel dikwijls
1. een collega ziek valt?	1	2	3	4	5
2. een collega het bedrijf verlaat?	1	2	3	4	5
3. er een deel van de productie verhuist naar een andere site?	1	2	3	4	5
4. er een herstructurering plaatsgevonden heeft?	1	2	3	4	5

21. Wat vindt u van de volgende uitspraken? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Het personeel krijgt open en eerlijke informatie over veranderingen op het werk.	1	2	3	4	5
2. Waar ik werk is de relatie tussen de werkgever en de werknemers goed.	1	2	3	4	5
3. Mijn werk laat mij toe te tonen wat ik in mij heb.	1	2	3	4	5
4. De werkgever kondigt veranderingen op het werk altijd op tijd aan.	1	2	3	4	5
5. Beslissingen worden vaak boven ons hoofd genomen.	1	2	3	4	5
6. Ik kan mijn werk prima combineren met mijn privéleven.	1	2	3	4	5
7. Bij ons betreft de directie de werknemers bij beslissingen die voor de werknemers belangrijk zijn.	1	2	3	4	5
8. Op mijn werk heb ik de mogelijkheid sociale contacten uit te bouwen met collega's.	1	2	3	4	5
9. De laatste vijf jaar hebben opvallend veel werknemers het bedrijf verlaten.	1	2	3	4	5
10. Het bedrijf vraagt de mening van de werknemers bij het invoeren van nieuwe technologie.	1	2	3	4	5

# Vragenlijst

## THUISWERK

Vragen 22 en 23 zijn enkel voor 'bedienden', 'kaderleden' en 'directie'.  
'Arbeiders' → ga naar vraag 24

**22.** Heeft u het afgelopen jaar thuis gewerkt? Met andere woorden: heeft u aan telewerk gedaan?

1. Neen, nooit → ga naar vraag 24
2. Slechts uitzonderlijk → ga naar vraag 24
3. Regelmatig, deeltijds → ga naar vraag 23
4. Regelmatig, voltijds → ga naar vraag 23
5. (Bijna) altijd → ga naar vraag 23

**23.** Wat vindt u van de volgende uitspraken? *Omcirkel per rij het juiste antwoord.*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Deels akkoord, deels niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
1. Bij thuiswerk heb ik tussendoor tijd om kleine huishoudelijke taken te doen.	1	2	3	4	5
2. Bij thuiswerk kan ik het werk moeilijk afsluiten.	1	2	3	4	5
3. Ik ben productiever als ik thuis werk.	1	2	3	4	5
4. Thuis word ik vaak gestoord tijdens het werk.	1	2	3	4	5
5. Ik mis thuis het contact met mijn collega's.	1	2	3	4	5
6. Bij thuiswerk vind ik het moeilijk om werk en privé in evenwicht te houden.	1	2	3	4	5
6. Ik heb het gevoel dat thuis mijn werkplek goed ingericht is.	1	2	3	4	5
8. Door thuis te werken voel ik me minder betrokken bij het bedrijf.	1	2	3	4	5
9. Thuis mis ik de ondersteuning die nodig is om mijn werk goed te doen.	1	2	3	4	5



**Auteurs:** Lise Szekér, Karolien Lenaerts en Ezra Dessers

**Projectleiding:** Ezra Dessers

Onderzoek in het kader van de leerstoel  
'Arbeid 4.0 in de voedingsindustrie',  
Alimento – IPV vzw

**Met dank aan:** Ignace Pollet, Ine Smits,  
Maarten Hermans, Miet Lamberts, Monique  
Ramioul en Geert Van Hootegem

Commentaar is welkom  
lise.szeker@kuleuven.be of ezra.dessers@kuleuven.be

KU Leuven  
HIVA – Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 Leuven, België  
hiva@kuleuven.be  
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2022 HIVA-KU Leuven  
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.