

# Studenten over flexibiliteit en tijdelijk werk

De Witte, H. & Claes, R. (2000), De toekomst is rooskleurig... doch veraf. Resultaten van de Campus-enquête in opdracht van Vacature. Brussel/Gent: Vacature/Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie.

***Onderstaand artikel brengt een overzicht van de conclusies van een onderzoek naar de verwachtingen en opvattingen van studenten uit het hoger onderwijs t.o.v. werk en werkgevers. In dit onderzoek werd o.a. specifieke aandacht besteed aan een aspect dat de laatste tijd in sterke mate in de belangstelling staat, terwijl er betrekkelijk weinig onderzoek naar werd verricht: de beoordeling van en bereidheid tot 'flexibiliteit'. Bij een 'krapper' wordende arbeidsmarkt, waarin zich steeds meer knelpuntvacatures voordoen, wordt het natuurlijk belangrijk om ook te peilen naar de 'eisen' en 'offers' die toekomstige kandidaten stellen aan hun toekomstige baan. Dit geldt wellicht in nog sterkere mate voor het eerder 'carrière'-gerichte segment hogergeschoolden dat door dit onderzoek werd bereikt.***

## **Universiteits- én HOBU-studenten**

De gegevens voor het onderzoek werden verzameld via een enquête in het voorjaar van 2000. De vragenlijst werd ingevuld door 3 569 studenten, 2% van de populatie 'studenten uit het hoger onderwijs'. Omdat de gegevens werden verzameld via een post-enquête konden de studenten zelf beslissen om aan het onderzoek deel te nemen, of niet. Dit heeft als nadeel dat de steekproef niet op het toeval is samengesteld, terwijl bepaalde segmenten onder de studenten tevens in zekere mate oververtegenwoordigd zijn (bv. universiteitsstudenten en studenten uit economische richtingen). Anderzijds is het een meerwaarde dat dit onderzoek betrekking heeft op een vrij uniek en omvangrijk bestand

studenten uit zowel het Hoger Onderwijs buiten de Universiteit als de Universiteit.

## **Bereidheid tot diverse vormen van flexibiliteit**

In onderzoek over 'flexibiliteit' maakt men over het algemeen een onderscheid tussen kwantitatieve (of numerieke) flexibiliteit en kwalitatieve (of functionele) (bv. De Jonge & Geurts, 1997). De eerste vorm (kwantitatieve flexibiliteit) heeft hoofdzakelijk betrekking op het aantal gepresteerde arbeidsuren of het werkvolume. Kwalitatieve flexibiliteit heeft betrekking op het

soort werk dat men doet (bv. taakroulering en het combineren van functies). Daarnaast onderscheidt men tevens interne flexibiliteit (die betrekking heeft op het vaste personeel binnen het bedrijf) en externe (de inzet van werknemers buiten de organisatie). In de vragenlijst werden 25 vormen van flexibiliteit aangeboden, om deze diverse vormen van flexibiliteit te operationaliseren. De respondenten konden op een 4-puntenschaal aangeven of ze hiertoe al dan niet bereid waren ('1' = 'zeker niet' en '4' = 'zeker wel'). De beoordeling van deze vormen van flexibiliteit werden opgenomen in tabel 1.

Op de 25 aangeboden flexibiliteitsvormen werd een factoranalyse uitgevoerd, om na te gaan in hoeverre

**Tabel 1.****Bereidheid tot flexibiliteit**

	1. Zeker niet	2. Waarschijnlijk niet	3. Waarschijnlijk wel	4. Zeker wel	Gemiddelde (1)
<b>Scholingsbereidheid (gemid. = 6,7; 79,6% &gt; 5)</b>					
16. Werk waarvoor je een scholing van zes maanden moet volgen in het bedrijf	1,2	7,3	55,8	35,3	3,26
15. Werk waarvoor je je moet laten herscholen	2,8	15,5	58,9	22,4	3,01
18. Werk waarvoor je permanent cursussen en opleidingen moet volgen om bij te blijven	3,7	20,1	52,3	23,5	2,96
17. Werk waarbij je in je vrije tijd moet bijscholen	4,2	21,5	59,6	14,2	2,84
<b>Variatie in functie (Functionele flexibiliteit) (gemid. = 6,7; 85,7% &gt; 5)</b>					
11. Werk waarbij je verschillende functies moet afwisselen (taak- of functieroulatie)	1,1	9,5	62,1	26,9	3,15
13. Werk waarbij je twee of meer functies moet combineren	1,4	15,2	63,8	19,2	3,01
12. Werk waarbij je vaak van afdeling moet veranderen binnen het bedrijf	2,1	24,1	57,0	16,3	2,88
<b>Flexibiliteit qua uren (gemid. = 5,9; 72,2% &gt; 5)</b>					
6. Werk waarbij je frequent moet reizen naar andere landen	5,4	14,1	35,9	44,4	3,20
1. Werk waarbij je dikwijls overuren moet doen	1,8	18,6	62,6	16,6	2,94
3. Werk in het weekend (zaterdag en/of zondag)	8,1	33,3	46,1	12,0	2,62
4. Werk waarvoor je moet verhuizen	10,4	32,7	45,3	11,2	2,58
5. Werk waarvoor je dagelijks meer dan een uur heen en een uur terug moet reizen	10,8	37,6	43,2	8,0	2,49
<b>Zelfstandige (gemid. = 5,6; 62% &gt; 5)</b>					
(8.) Werk waarbij je vaak thuis moet werken	3,2	16,5	50,0	30,0	3,07
20. Werk waarbij je advies dient te geven aan steeds wisselende bedrijven (advisering of consultancy)	5,3	22,0	45,3	26,2	2,93
21. Werk als zelfstandige	15,0	31,2	33,9	19,2	2,58
19. Freelance werk	10,9	36,9	39,5	11,7	2,53
<b>Atypisch werk (gemid. = 5,0; 52,4% &gt; 5)</b>					
10. Werk dat afwijkt van het soort werk waarvoor je gestudeerd hebt	6,4	29,2	51,5	12,4	2,70
2. Deeltijds werk	10,9	35,4	41,5	11,8	2,54
9. Werk via een uitzendkantoor (uitzendarbeid)	10,6	34,9	45,4	8,6	2,52
7. Tijdelijk werk (voor zes maanden), zonder vooruitzicht op vast werk	12,9	34,0	45,7	7,1	2,47
14. Werk waarvoor een lager diploma vereist is dan het diploma dat je hebt	13,7	44,3	36,8	4,8	2,33

	1. Zeker niet	2. Waarschijnlijk niet	3. Waarschijnlijk wel	4. Zeker wel	Gemiddelde (1)
<b>Offerbereidheid (gemid. = 2,5; 4,1% &gt; 5)</b>					
25. Werk met weinig verantwoordelijkheid	26,8	51,5	19,4	1,5	1,96
24. Werk waarin je baas je voortdurend controleert	31,5	48,2	19,0	0,9	1,89
23. Werk met weinig gelegenheid tot het leren van nieuwe dingen	40,7	45,6	10,6	2,7	1,75
22. Werk waarvan je de inhoud niet interessant vindt	64,7	31,2	2,3	0,9	1,39

(1) 4-puntenschaal ('1' = zeker niet; '4' = zeker wel; '2,5' = neutrale middelpunt)

er samenhangende dimensies konden worden onderscheiden. Dit laat tevens toe om de data te reduceren, waardoor ze 'spaarzamer' kunnen worden beschreven. Na factoranalyse konden zes vormen van 'flexibiliteit' worden onderscheiden: de bereidheid tot *scholing*, de bereidheid om te *variëren* qua *functie* ('interne functionele flexibiliteit'), flexibiliteit wat *uren* betreft ('interne numerieke flexibiliteit'), de bereidheid om als *zelfstandige* te werken (deels 'externe functionele flexibiliteit'), de bereidheid om '*atypisch*' werk te doen (bundeling van diverse 'minder aantrekkelijke' vormen, o.m. interne én externe numerieke flexibiliteit), en een dimensie die als '*offerbereidheid*' kan worden beschouwd (bereidheid om 'inhoudelijk oninteressant' werk aan te nemen). Deze afzonderlijke uitspraken werden gebundeld tot schalen. Uitspraken die naar eenzelfde flexibiliteitsdimensie verwijzen, werden daarbij opgeteld. Daardoor ontstaat één (schaal)score. Deze loopt steeds tussen '0' en '10', zoals de punten op een rapport in de lagere school. Een '0' wijst erop dat de inhoud van de schaal maximaal wordt afgewezen, een '10' wijst op de maximale instemming met de inhoud van de schaal. Het neutrale middenpunt is steeds '5'. Naast de titel van de *schaal* worden in Tabel 1 steeds twee gegevens vermeld. Eerst wordt het gemiddelde van de schaal weergegeven ('gemid.'). Daarnaast wordt tevens aangegeven hoeveel percent van de respondenten instemt met de schaalinhoud. Zij scoren hoger dan het neutrale middelpunt van de schaal ('5'). Alle vermelde schalen zijn voldoende betrouwbaar. In tabel 1 worden tevens de beoordelingen van de afzonderlijke uitspraken van de diverse schalen weergegeven.

De respondenten zijn duidelijk bereid tot de twee eerst vermelde vormen van flexibiliteit. Vooreerst is

de bereidheid tot *scholing* erg hoog (schaalscore: haast 7 op een 10-puntenschaal). Zo is iets meer dan 90% bereid om gedurende zes maanden scholing te volgen in het bedrijf, terwijl iets meer dan 80% bereid is tot een herscholing. Ongeveer drie vierde van de respondenten is tevens bereid om permanent opleidingen te volgen en om zich in de vrije tijd te laten bijscholen. Ongeveer één kwart ziet beide laatste vormen van scholing echter niet zitten. De hoge scholingsbereidheid is natuurlijk niet echt verrassend: de respondenten investeren op dit ogenblik immers in een hogere opleiding, wat wellicht hun sterke gerichtheid op leren (en bijleren) illustreert. Het op peil houden en actualiseren van deze kennis vormt voor hen dan wellicht ook een prioriteit.

Eveneens hoog scoort de bereidheid tot '*functionele flexibiliteit*' (schaalscore: eveneens haast 7 op een 10-puntenschaal). Ongeveer 90% van de respondenten is bereid om verschillende functies af te wisselen (taak- of functieroulatie). Iets meer dan 80% is bereid om twee of meer functies te combineren, en iets meer dan 70% tot het veranderen van afdeling binnen het bedrijf. Deze hoge bereidheid tot 'functionele flexibiliteit' is wellicht niet verrassend, vermits de respondenten tevens blijken gaven van een sterke 'intrinsieke' arbeidsoriëntatie. Haast *allen* wensten een inhoudelijk interessante job, waarin ze hun capaciteiten kunnen benutten en zichzelf kunnen ontplooien (intrinsieke of expressieve oriëntatie). Ze wensten tevens afwisselend werk, waarbij nieuwe dingen geleerd kunnen worden. De hoge bereidheid tot 'functionele flexibiliteit' sluit hierbij aan: een sterke inhoudelijke gerichtheid op het werk, roept wellicht de wens op tot afwisselend werk en tot het vergroten van leer- mogelijkheden in het werk.

Ook de bereidheid tot flexibiliteit qua *uren* scoort vrij hoog (score: haast 6 op een 10-puntenschaal). Bijna 80% is bereid om werk te aanvaarden waarbij men dikwijls overuren moet doen. Werk in het weekend wordt aanvaard door 58%. Een kleine meerderheid is eveneens bereid tot verhuizen en tot pendelen wanneer dit dagelijks meer dan twee uur in beslag neemt. Erg hoog scoort de bereidheid om frequent te reizen naar andere landen: iets meer dan 80% is hiertoe bereid, terwijl 44,4% dit 'zeker wel' zal aanvaarden. Al deze vormen van flexibiliteit hebben betrekking op de tijdsinvestering in het werk (of naar het werk). Natuurlijk zijn ze niet allen van dezelfde orde (bv. frequent reizen heeft wellicht een andere connotatie dan overwerken). De hoge bereidheid tot overwerk komt tevens naar voor uit de beoordeling van een andere vraag. Aan de respondenten werd gevraagd hoeveel uren per week ze zouden willen werken. Een kleine 5% gaf aan dat ze minder dan 30 uur wens-ten te werken. Ongeveer 17% wenst tussen 31 en 35 uur te werken. Ongeveer 47% koos voor 36 à 40 uur, terwijl niet minder dan 30,5% bereid was om méér dan 40 uur te werken.

Twee vormen van flexibiliteit worden eerder *ambivalent* beoordeeld: sommigen zijn hiertoe bereid, anderen dan weer niet. Zo is ongeveer de helft van de respondenten bereid om te werken als *zelfstandige* of om freelance werk aan te nemen. Gegeven het beperkter percentage zelfstandigen in ons land, is deze bereidheid toch eerder hoog te noemen. Hoger scoort de bereidheid tot advisering of om consultancy-werk te doen ('externe functionele flexibiliteit'; ongeveer 70% is hiertoe bereid). Werk waarbij men vaak thuis dient te werken zou aanvaard worden door haast 80%, al dient daarbij opgemerkt dat dergelijk werk natuurlijk niet uitsluitend betrekking heeft op zelfstandigen.

De dimensie '*atypisch*' werk wordt eveneens ambivalent beoordeeld. Deze dimensie omvat o.m. tijdelijk werk en uitzendarbeid. Ongeveer de helft van de respondenten is hiertoe bereid. Eveneens de helft is bereid om deeltijds werk te aanvaarden. Werk waarvoor een lager diploma vereist is dan het diploma dat men heeft, wordt afgewezen door de meeste respondenten, al verklaart toch ook nog 41% zich hiertoe ('waarschijnlijk wel') bereid. Haast twee derde is bereid om werk te aanvaarden dat 'afwijkt van het werk waarvoor men gestudeerd

heeft'. Deze vorm van flexibiliteit heeft echter een dubbele betekenis. Dergelijk werk verwijst na factoranalyse immers zowel naar functionele flexibiliteit (bv. functievariatie) als naar werk waarvoor een 'lager' diploma vereist is. Omwille van deze meervoudige betekenis zijn de resultaten m.b.t. dit aspect niet eenduidig interpreteerbaar.

Tot slot kwam er nog een dimensie naar voor die als inhoudelijke '*offerbereidheid*' kan worden getypeerd. Deze vorm van flexibiliteit wordt eenduidig afgewezen: slechts een beperkte minderheid is bereid om werk uit te voeren met weinig verantwoordelijkheid, weinig gelegenheid tot het leren van nieuwe dingen, een oninteressante inhoud en voortdurende controle door de baas. Het afwijzen van deze schaal sluit goed aan bij de sterke klemtoon die de respondenten leggen op intrinsiek lonend en interessant werk (zie hoger: 'intrinsieke arbeidsoriëntatie'). De dimensie 'offerbereidheid' omvat immers de negatie van deze oriëntatie, en wordt dan ook afgewezen.

## Beoordeling van tijdelijk werk

Om het onderdeel 'flexibiliteit' te vervolledigen, werden nog vragen gesteld over de beoordeling van *tijdelijke arbeid*. Uit het onderzoek bleek vooreerst dat ongeveer de helft van de respondenten bereid is om via een interimbureau naar werk te zoeken. Dit percentage ligt vrij hoog, al moet worden opgemerkt dat de meesten in eerste instantie via een ander kanaal naar werk zouden zoeken: via advertenties, spontane sollicitaties of via internet. Via een interimbureau werk zoeken komt voor deze hogergeschoolden dus niet op de eerste plaats. Uit Tabel 1 kan vervolgens worden opgemaakt dat ongeveer de helft van de respondenten bereid is om tijdelijk werk of werk via een uitzendkantoor te aanvaarden. Daarbij valt wel op dat de respondenten hiertoe hoofdzakelijk 'waarschijnlijk' bereid zijn (i.p.v. 'zeker'). Deze vaststellingen roepen de vraag op naar de beoordeling van tijdelijk werk. Zijn de respondenten gericht op het verwerven van tijdelijk werk en in hoeverre vormt deze vorm van arbeid een valabel alternatief voor het 'klassieke' contract van onbepaalde duur ('vast werk')? Recent gingen immers stemmen op dat 'de vaste baan eraan gaat' (bv. Fortuyn, 1995; Bridges, 1995). Om uit te maken of dit overeenstemt met de visie en verwachtingen

**Tabel 2.**

Beoordeling van tijdelijk werk

	1. Helemaal niet akkoord	2. Niet akkoord	3. Akkoord/niet akkoord	4. Akkoord	5. Helemaal akkoord	Gemiddelde (1)
Beoordeling tijdelijk werk (8 = 2,4; 4,5% > 5)						
7. Ik verkies tijdelijk werk boven een vaste baan.	24,2	45,3	23,8	5,2	1,1	2,13
12. Een vaste baan hebben is onaantrekkelijk.	40,7	45,2	10,2	2,6	0,8	1,77

(1) 5-puntenschaal ('1' = helemaal niet akkoord; '5' = helemaal akkoord; '3' = noch akkoord, noch niet akkoord)

van de respondenten, werden hierover twee uitspraken ter beoordeling aangeboden. Tabel 2 bevat de antwoorden van de respondenten.

Uit tabel 2 komt eenduidig naar voor dat de respondenten niet in eerste instantie kiezen voor tijdelijke arbeid. De uitspraak "Ik verkies tijdelijk werk boven een vaste baan" wordt afgewezen door haast 70% van de respondenten, terwijl slechts 6% ermee instemt. Slechts 3% gaat ermee akkoord dat "Een vaste baan hebben onaantrekkelijk is". Niet minder dat 86% van de respondenten wijst deze stelling van de hand. Dit laat de conclusie toe dat de bereidheid tot het aanvaarden van tijdelijk werk eerder ingegeven is door de wens om zo de professionele loopbaan te kunnen opstarten: tijdelijk werk vormt een 'opstap' naar 'vast' werk i.p.v. dat het een bewuste keuze weerspiegelt voor een 'ongebonden leefstijl', zoals de reclame van sommige uitzendbureaus wel eens suggereert.

## Besluit

We kunnen dus besluiten dat er onder studenten van het hoger onderwijs een grote bereidheid bestaat tot (verdere) *scholing*, tot *functionele flexibiliteit* (bv. functies afwisselen of combineren), en tot flexibiliteit qua *uren* (bv. overuren presteren). De eerste twee aspecten sluiten inhoudelijk aan bij de wens om 'inhoudelijk interessant en uitdagend werk' te doen. Als zelfstandige werken en atypisch werk aanvaarden, wordt ambivalent beoordeeld: een deel van de respondenten is hiertoe bereid, en een deel niet. Consultancy en thuiswerk worden echter positiever be-

oordeeld. Een lichte meerderheid is tevens bereid om deeltijds werk, tijdelijk werk en uitzendarbeid te aanvaarden. Werk 'onder het niveau' wordt echter afgewezen door een (lichte) meerderheid.

In de verwachtingen van de respondenten ging 'de *vaste baan* er nog niet aan', zoals recent wel eens werd betoogd. Haast niemand onder de respondenten verkiest immers tijdelijk werk boven vast werk. Ongeveer de helft onder hen is echter wel bereid om tijdelijk te werken en om via een interimkantoor werk te zoeken. Deze tijdelijke baan vormt echter geen alternatief voor een contract van onbepaalde duur, doch vormt in de ogen van de respondenten enkel een 'opstap' naar 'vast' werk.

Hans De Witte<sup>1</sup>

### Noot

1. Afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie, KULeuven. Deze bijdrage werd uitgewerkt toen de auteur verbonden was aan de Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie van de Universiteit Gent.

### Referenties

- Bridges, W. (1995), *Jobsift. De vaste baan gaat eraan*. Zaltbommel: Thema Uitgeverij Schouten & Nelissen.
- De Jonge, J. & Geurts, S. (1997), Gevolgen van de flexibilisering van arbeid: een tussentijdse balans. *Gedrag en Organisatie. Tijdschrift voor Sociale-, Arbeids- en Organisationspsychologie*. Nr. 4, p. 195-211.
- Fortuyn, P. (1995), *Uw baan staat op de tocht! Het einde van de overlegeconomie*. Utrecht: Bruna Uitgevers.