

Verantwoording vragenlijst Solidarity at Work

Mattijs Lambooy, Karin Sanders, Ferry Koster, Hetty van Emmerik, Werner Raub, Andreas Flache, Rafael Wittek.

Groningen: PPSW

Inhoudsopgave

Lijst variabelen, vragen en bijbehorende literatuur op volgorde van vragenlijst.....2

Vragenlijst op alfabetische volgorde variabelenamen

Vignetten

Netwerk vragen

Lijst variabelen, vragen en bijbehorende literatuur op volgorde van vragenlijst

Deel1 Uw werk

A. We willen graag de vragenlijst beginnen met u enkele vragen te stellen over uw werk binnen de organisatie.

contractvorm vragen	SAWonderzoeker: Ferry Koster
Samenstelling van team kan invloed hebben op de mate van solidair gedrag omdat het de duurzaamheid van de collegiale relaties beïnvloedt.	Bron: eigen vraag

variabele label	vraag
FUNCNAAM anders: FUNCNAAL	1. Wat is de naam van uw functie? (in categorieën, met functiebenamingen van de betreffende organisatie)
CONTRACT anders: CONTRAIL	2a. Wat voor soort contract heeft u? 1: vast, 2: tijdelijk met uitz op vast, 3 vast, 4: anders
TIJDEL1 TIJDE1VM TIJDE1VJ TIJDE1TM TIJDE1TJ	2b. Als u tijdelijk werkzaam bent, heeft u een contract voor een vastgestelde periode? 1: Ja, voor de periode van TIJDE1VM/TIJDE1VJ (maand / jaar) tot TIJDE1TM/TIJDE1TJ (maand / jaar) , 2: Nee
TIJDEL2	2c. Als u tijdelijk werkzaam bent, is het waarschijnlijk dat u in vaste dienst komt? 1: ja 2: nee
UREN	3a Voor hoeveel uur per week heeft u een aanstelling?
FUREN	3b Hoeveel uur per week werkt u feitelijk?
GUREN	3c Hoeveel uur per week zou u willen werken?
WTIJDEN	4. Zijn uw werktijden regelmatig? 1: ja 2: nee
LOCATSTR, LOCATPLTS	5. Wat is de naam van uw team [afdeling] . Met een team bedoelen we in dit geval [.....] ?
TMAANTAL	5. Uit hoeveel leden bestaat uw team (exclusief uw leidinggevende)? 10: tussen 2 en 5 leden; 11: tussen 6 en 10 leden; 12: tussen 10 en 20 leden; 13: tussen 20 en 50 leden checken welke vragenlijst welke antwoordcategorieën.

TMFT	Hoeveel leden van uw team werken fulltime?
TEAMTIJD	Hoeveel leden van uw team hebben een tijdelijk arbeidscontract?
TEAMVAST	Hoeveel leden van uw team hebben een vast contract?
TEAMUIT	Hoeveel leden van uw team zijn als uitzendkrachten aan het team verbonden?

B. In welke mate is de volgende stelling van toepassing op u?

Taakinterdependentie (T), Uitkomstinterdependentie (U)	SAW onderzoekers: Aukje Nauta en Karin Sanders
	<p>Van der Vegt, G., Emans, B., & Van de Vliert, E. (1998). Motivating effects of task and outcome interdependence in work teams. <i>Group and Organization Management</i>, 23, 124-143.</p> <p>Van der Vegt, G.S. (1998). Patterns of interdependence in work teams: A cross-level examination of the relation with satisfaction and commitment. Unpublished doctoral dissertation, University of Groningen, Groningen, the Netherlands.</p> <p>Items zijn ook gebruikt in onderzoek van Aukje Nauta en Karin Sanders: Nauta, A., & Sanders, K. (2000). Interdepartmental negotiation behavior in manufacturing organizations. <i>International Journal of Conflict Management</i>, 11, 135-161.</p>
INTERD1	Voor het uitvoeren van mijn werk heb ik informatie van mijn teamleden nodig (T)*
INTERD3	Ik ben erg afhankelijk van mijn teamleden voor het uitvoeren van mijn werk (T)
INTERD5	Om mijn eigen werk goed uit te kunnen voeren moet ik samenwerken met mijn teamleden (T)
INTERD7	Als mijn teamleden hun doelen bereiken wordt het voor mij gemakkelijker mijn doelen te bereiken (U)
INTERD8	Als mijn teamleden hun doelen bereiken wordt het voor mij moeilijker mijn doelen te bereiken (U)
INTERD9	Wat mijn teamleden willen bereiken staat op gespannen voet met wat ik wil bereiken (U)
INTERD12	Het is nadelig voor mij wanneer mijn teamleden succesvol zijn (U)
INTERD15	In ons team willen we allemaal hetzelfde bereiken (U)
INTERD16	We zijn het eens over wat belangrijk is voor ons team (U)
INTERD17	Wat de verschillende teamleden willen bereiken is strijdig met elkaar (U)
INTERD21	Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben
INTERD22	Ik kan mee bepalen wat wel en wat niet tot mijn taak behoort
INTERD23	Ik heb rechtstreeks invloed op de beslissingen van mijn team

* T= Taakinterdependentie, U= Uitkomstinterdependentie

- C. Hierna worden enkele gevolgen genoemd die kunnen optreden als mensen hun werk goed verrichten. Hoe waarschijnlijk is het dat u daar mee te maken krijgt als u uw werk goed verricht?

Expected material rewards, expected social rewards	Andreas Flache. Theoretische concepten: Flache, A. 1996. The Double Edge of Networks. An Analysis of the Effect of Informal Networks on Cooperation in Social Dilemmas. Amsterdam: Thesis Publishers. Kijken of items nog kunnen vinden.
WERK1	Meer baan- of toekomstzekerheid
WERK2	Meer waardering van uw chef
WERK3	Een bevordering of een leuker takenpakket
WERK4	Meer het gevoel krijgt er bij te horen

Directe, korte termijn beloning	Mattijs Lambooy
Hebben dit soort directe opbrengsten een effect op solidair gedrag? De antwoorden op deze vraag worden vergeleken met de andere vragen over andersoortige beloningen. We verwachten verschillen te vinden in de mate van solidair gedrag tussen de groepen werknemers die anders worden beloond.	Meyer J.P and Smith, C.A. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. In: <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> . 17(4), 319-331
D. D. Van welke van de volgende faciliteiten maakt u gebruik bij uw organisatie? (er zijn meerdere antwoorden mogelijk)	
FAC1	Reiskostenvergoeding woon-werk verkeer
FAC2	Prestatieloon
FAC3	Aandacht voor ergonomie van de werkplek
FAC4	Collectieve aanschaf van computer
FAC7	Lease-auto
FAC8	Ouderschapsverlof
FAC10	Goedkoper/gratis sporten
FAC11	Winstdeling
FAC12	Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang
FAC13	Bonussen in de vorm van aandelen of opties
FAC14	Overurencompensatie in geld
FAC15	Overurencompensatie in tijd
FAC16	Spaarplannen en/of financieel advies
FAC21, FAC21i	Anders, namelijk
FAC22, FAC22i	Anders, namelijk
FAC23, FAC23i	Anders, namelijk
FAC24	Geen van bovenstaande
FAC25	Welke faciliteiten mist u in het aanbod van uw organisatie?

Tevredenheid over de faciliteiten.

Hieronder treft u een aantal stellingen aan over de faciliteiten van uw organisatie. Wilt u aangeven in hoeverre u het eens bent met deze stellingen?	
FACST1	Ik wist al wat het pakket aan faciliteiten was voordat ik bij deze organisatie ging werken
FACST2	Het aanbod aan faciliteiten was een belangrijke factor in de overwegingen om hier te gaan werken
FACST3	Ik ben tevreden met het hele pakket aan faciliteiten dat de organisatie mij biedt
FACST7	In het algemeen, hoe tevreden bent u met de faciliteiten vergeleken met wat u denkt te kunnen krijgen bij andere organisaties

Integrative activities.		Andreas Flache.
Wat voor soort activiteiten worden er door de organisatie geïnitieerd die mogelijk een effect op de binding met de werknemers kan hebben.		Lincoln J.R. & Kallenberg A.L. (1990): Culture, Control and Commitment. Cambridge: Cambridge University Press. Atzugi data.
FACST8	Dit bedrijf sponsort gemeenschappelijke activiteiten van werknemers buiten het werk om, bijv. sport, recreatie of sociale activiteiten	
FACST9	Dit bedrijf heeft introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers	
FACST10	Dit bedrijf heeft een bedrijfskrant die ook over sociale gebeurtenissen bij de medewerkers bericht	

Deel 2 Uw Loopbaan

Arbeidshistorie.		Ferry Koster
"Shadow of the past" wordt bekeken. Wanneer er in het verleden goede samenwerking is geweest en deze langer heeft geduurd, is de mate van solidariteit waarschijnlijk groter.		Eigen vraag
A. Dan willen we graag beginnen u enkele vragen te stellen over uw (loop)baan binnen en buiten de organisatie en uw plannen voor de toekomst.		
STARTORM-STARTORJ	Vanaf welke datum werkt u bij deze organisatie?	
STARTFUM-STARTFUJ	Vanaf welke datum werkt u in uw huidige functie?	
STARTLGM-STARTLGJ	Vanaf welke datum werkt u onder uw huidige leidinggevende?	

Shadow of the future.		Ferry Koster.
Wanneer medewerkers verwachten nog lang te werken bij een bedrijf en met elkaar, zullen ze eerder bereid zijn solidair gedrag te vertonen, omdat ze lang de mogelijkheid hebben om de beloning te ontvangen.		Eigen vraag
FUTURE 1	Hoelang verwacht u nog werkzaam binnen deze organisatie te zijn?	
FUTURE 2	Hoelang verwacht u nog werkzaam binnen uw huidige functie te zijn?	
FUTURE 3	Hoelang verwacht u nog werkzaam te zijn met het merendeel van uw huidige collega's?	
FUTURE 4	Hoelang verwacht u nog werkzaam te zijn onder uw huidige leidinggevende?	

3	<i>De organisatie waar ik werk</i>
REORGAN1	Heeft de laatste tijd veel veranderingen meegemaakt
REORGAN2	Gaat de komende tijd veel veranderingen meemaken
FUTORGA	Over een jaar bestaat deze organisatie nog
FUTFUNC	Over een jaar bestaat mijn functie nog

4. Dan volgt nu een aantal vragen over uw loopbaan.

Stijlheid loopbaanpad		Mattijs Lambooy
loopbaangeschiedenis kan invloed hebben op solidair gedrag		Eigen vraag.
XFUNC	Hoeveel functies heeft u binnen deze organisatie vervuld?	
XPROM	Hoe vaak heeft u promotie gemaakt binnen deze organisatie?	
ERVARING	Hoeveel jaar werkervaring heeft u in totaal? (vroegere vakantiebaantjes of bijbaantjes niet meegerekend)	
XORG	Bij hoeveel organisaties heeft u in totaal gewerkt na het afronden van uw opleiding?	
XDLEIDIN	Aan hoeveel mensen geeft u direct leiding?	
XILEIDIN	Aan hoeveel mensen geeft u indirect leiding?	

Subjectieve beleving van ontwikkeling binnen de organisatie.	Mattijs Lambooy	
Misschien maakt feitelijke stijging niet uit, maar gaat het om het idee.	Hansen, J., Van der Lippe, T (2002), De groei binnen de functie: De invloed van organisatiekenmerken op verschillen in functieontwikkeling tussen mannen en vrouwen, Mens en Maatschappij, 77-2, pp. 93-115	
De volgende vraag gaat over een aantal verschillen tussen uw eerste functie bij deze organisatie en uw huidige functie. Wanneer u minder dan 6 maanden geleden bent begonnen in uw eerste functie bij deze organisatie, hoeft u de vragen niet in te vullen voor de eerste functie, alleen voor de huidige. Hoe zijn uw eerste functie en uw huidige functie te omschrijven aan de hand van de volgende kenmerken.		
Eerste functie	Huidige functie	
VERANT1	VERANT2	Mate van verantwoordelijkheid
ZELFS1	ZELFS2	Mate van zelfstandigheid
OVERWER1	OVERWER2	Mate van overwerk
INWERK1	INWERK2	Inwerktijd
TAKEN1	TAKEN2	Het aantal taken
LG1	LG2	Leiding geven
PROM1		Wilt u hogerop in uw huidige organisatie? 1 Ja; 2 Nee, ik wil op dit niveau blijven; 3 Nee, ik wil een stapje terug

Employability	Karin Sanders	
	Van der Velde, M.E.G. & Van den Berg, R.T. (2000), Employability als sociale uitwisseling met de organisatie, Gedrag & Organisatie, vol 13(3) p168-181	
In het onderstaande wordt een aantal stellingen weergegeven waarin het gaat om de bereidheid om wat anders te doen dan u nu doet. Wilt u bij de volgende stellingen aangeven in welke mate u het eens bent?		
EMPLOI1	Ik ben bereid binnen de organisatie een andere functie aan te nemen	
EMPLOI2	Ik ben bereid mijn werk met andere functies te combineren	
EMPLOI3	Ik ben bereid tijd en energie te besteden aan een opleiding om mezelf verder te ontwikkelen voor een toekomstige functie	
EMPLOI5	De loopbaankansen waren een belangrijke factor in de overwegingen om voor deze organisatie te gaan werken (controle voor selectie-effect, Mattijs Lambooy)	
EMPLOI6	Met mijn kennis en ervaring kan ik zonder veel problemen naar een andere functie buiten deze organisatie overschakelen	
EMPLOI7	Met mijn kennis en ervaring kan ik zonder veel problemen naar een andere functie binnen deze organisatie overschakelen	
EMPLOI8	In mijn organisatie is loopbaanontwikkeling en persoonlijke vooruitgang belangrijk	
EMPLOI9	Ik denk dat mij de mogelijkheden worden geboden mijn volledige potentieel te ontwikkelen in deze organisatie	
EMPLOI10	Mijn organisatie biedt me voldoende uitdagingen	

fairness career development	Mattijs Lambooy	
	Meyer J.P and Smith, C.A. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. In: <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> . 17(4), 319-331	
EMPLOI11	Ik denk dat het promotiebeleid eerlijk is in deze organisatie	
EMPLOI13	Mijn organisatie probeert meestal mensen van binnen het bedrijf promotie te geven (in plaats van nieuwe mensen aan te nemen)	
EMPLOI15	Toen ik hier begon, is mij een juiste afspiegeling gegeven van de loopbaankansen in deze organisatie	
EMPLOI16	Ik weet op dit moment wat mijn loopbaanmogelijkheden zijn in deze organisatie	

Kwaliteit, frequentie, eerlijkheid van evaluatieproces	Mattijs Lambooy
Manier van evalueren kan een invloed hebben op tevredenheid van werknemer en het solidair gedrag	Meyer J.P and Smith, C.A. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. In: Canadian Journal of Administrative Sciences. 17(4), 319-331
C. Het volgende gedeelte van de vragenlijst gaat over periodieke evaluaties die u mogelijk heeft met uw leidinggevende over uw prestaties. In uw organisatie wordt het misschien een functioneringsgesprek, beoordelingsgesprek, evaluatiegesprek of ontwikkelingsgesprek genoemd.	
FGESPR1	Hoe vaak worden er met u gesprekken over uw werkprestatie gehouden? 1 Vaker dan eens per half jaar; 2 Eens per half jaar; 3 Eens per jaar; 4 Eens per twee jaar; 5 Minder dan een per twee jaar; 6 Nooit (ga naar vraag 6)
2. Door wie wordt uw werk geëvalueerd (meerdere antwoorden mogelijk)?	
FGESP2A	Mijn directe leidinggevende
FGESP2B	Mensen waarmee ik samenwerk op hetzelfde werkniveau
FGESP2C	De leidinggevende van mijn leidinggevende
FGESP2D	Mijn ondergeschikten
FGESP2E	Ik doe het zelf aan de hand van tevoren vastgestelde criteria
FGESP2F, FGESP2FI	Anders, namelijk.....
FGESPR3	Wordt het op prijs gesteld dat u commentaar geeft op uw evaluatie? 1 Ja; 2 Nee
FGESPR4	Is er tijdens de gesprekken sprake van communicatie tussen u en uw beoordelaar, of wordt alleen verteld wat de beoordelaar van uw prestatie vindt? 1 tweerichtingsgesprek; 2 eenrichtingsgesprek
FGESPR5	Kunt u in beroep gaan wanneer u denkt dat het niet klopt? 1 Ja; 2 Nee

Vertrouwen van werknemer in werkgever.	Mattijs Lambooy
	Gabarro and Athos (1976) Overzicht: Robinson, S.L. and Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. <i>Journal of Organizational Behaviour</i> , 15, pp 245-259.
3. Wilt u bij de volgende stellingen aangeven in welke mate u het eens bent?	
	Mijn leidinggevende
LEIDING1	Is open en eerlijk tegen mij
LEIDING2	Is integer
LEIDING4	Behandelt mij redelijk
LEIDING5	behandelt mij consequent

Beoordelingcapaciteiten leidinggevende	Mattijs Lambooy
	Meyer J.P and Smith, C.A. HRM practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. In: Canadian Journal of Administrative Sciences. 17(4), 319-331.
LGN1	Weet voldoende wat mijn werk inhoudt om mijn werkprestaties te beoordelen
LGN2	Weet voldoende van mijn prestatie om mijn werkprestatie eerlijk te beoordelen
LGN5	Maakt een eerlijke en realistische evaluatie van mijn functioneren

Zichtbaarheid werkzaamheden/task uncertainty.	Andreas Flache.
	Flache, A. (2002) The rational weakness of strong ties: Failure of group solidarity in highly cohesive groups of rational agents. <i>Journal of Mathematical Sociology</i> . Vol 26, no 3. p 189.

INZE T2	Mijn werkinzet heeft weinig invloed op het uiteindelijke resultaat
INZE T3	Het resultaat van mijn werk wordt door omstandigheden bepaald waar ik geen invloed op heb
INZE T5	Mijn collega's kunnen over het algemeen goed inschatten hoe hard ik werk
INZE T7	Als ik me bijzonder goed inspan op mijn werk, dan valt dat mijn collega's niet echt op
INZE T8	Mijn collega's weten over het algemeen wat het resultaat van mijn werk is
INZE T9	Mijn collega's kunnen over het algemeen de kwaliteit van mijn werk goed beoordelen
INZE T10	Als de resultaten van mijn werk eens tegenvallen, dan valt dat mijn collega's niet op

*corrected item total correlation

Scholing.	Ferry Koster en Mattijs Lambooy.
	Meyer J.P and Smith, C.A. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. In: <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> . 17(4), 319-331., en eigen bedenksels.
D. Dan volgen als laatste van dit deel nog enkele vragen over opleiding(en) die uw organisatie aanbiedt.	
OPL1	Biedt uw organisatie mogelijkheden om cursussen of opleidingen te volgen die u kunnen helpen beter te functioneren op het werk en/of uw kansen op de (interne en externe) arbeidsmarkt te vergroten? (Hier worden geen cursussen in de sfeer van hobby's, E.H.B.O., introductiecursussen e.d. bedoeld.) 1 Ja; 2 Nee (ga naar deel 4); Weet niet (ga naar deel 4)
OPL2A	Volgt u momenteel of volgde u in de afgelopen drie jaar zo'n cursus of opleiding? 1 Nee; 2 Ja, namelijk
OPL2B(aantal) cursussen/trainingen
OPL3A	Wordt of werden deze cursussen of trainingen gefinancierd door u zelf of door uw werkgever? 1 mijzelf; 2 werkgever
OPL3B% door mij en
OPL3C% door mijn organisatie
OPL4A	Volgt of volgde u deze opleiding in de "tijd van de baas" of in "eigen tijd"? 1 eigen tijd; 2 tijd van de baas
OPL4B% eigen tijd
OPL4C% tijd van de organisatie
Verkreeg u hier kennis en/of vaardigheden die u alleen bij deze organisatie kan gebruiken of ook kennis en/of vaardigheden die nuttig is wanneer u zou werken bij een andere organisatie (algemene vaardigheden)?	
OPL5A (1)	Alleen kennis en/of vaardigheden nuttig voor binnen organisatie
OPL5A (2)	Algemene vaardigheden
OPL5B% alleen nuttig voor deze organisatie
OPL5C% algemeen

Nu volgt een aantal stellingen over mogelijke gevolgen van uw laatst gevolgde training en/of opleiding.

	<i>Met deze training</i>
OPLM1	Heb ik mijn kansen op promotie en het doorstromen naar een interessantere functie binnen de organisatie vergroot
OPLM2	Heb ik mijn kansen op het vinden van een interessante functie bij een andere organisatie vergroot
OPLM4	Ben ik meer gemotiveerd om in het belang van de organisatie te denken
OPLM6	Ik ben tevreden met de training die ik tot nog toe heb gekregen
OPLM7	De organisatie moedigt mij aan om trainingen en/of scholing te volgen

Deel 3 Informele regels

Informal governance.	Andreas Flache en Rafael Wittek
	Zelf bedacht. Working paper "Informal Governance and Solidarity in Organizations" op te vragen bij Andreas en Mattijs.
A. In elke organisatie zijn er naast allerlei formele regels ook informele regels, regels die nergens beschreven staan, maar die toch door iedereen gevolgd worden. In dit deel willen we u graag een aantal stellingen over zulke informele regels voorleggen. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?	
INF 1	Binnen mijn organisatie wordt duidelijk gezegd wat het management van je verwacht
INF 2	Binnen mijn organisatie is bijna voor alles een richtlijn of een regel
INF 3	Het management van mijn organisatie komt vaak met een nieuwe richtlijn
INF 4	Het management van mijn organisatie probeert zo veel mogelijk procedures en afspraken op papier te zetten
INF 5	Het management en de leidinggevenden van mijn organisatie laten vaak merken dat ze hoge verwachtingen hebben over de inzet en prestatie van medewerkers
INF 6	In dit bedrijf zijn voor de meeste medewerkers prestatie-eisen gedefinieerd
INF 7	De meeste officiële procedures en regels in deze organisatie zijn tamelijk vaag en onduidelijk geformuleerd
INF 8	Wie binnen deze organisatie meer doet dan van hem verwacht wordt, hoeft er beslist niet op te rekenen dat zijn collega's hem of haar toejuichen
INF 9	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het op tijd op het werk komen
INF 10	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het respecteren van deadlines
INF 11	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het nakomen van afspraken
INF 12	Het management en leidinggevenden van deze organisatie trekken zich weinig aan van de officiële regels
INF 13	Het management en de leidinggevenden van deze organisatie verwachten vaak meer van mij dan eigenlijk is afgesproken
INF 14	De meeste leden van het management en de leidinggevenden van deze organisatie gaan vrij soepel om met de officiële regels
INF 15	Er kan hier altijd wat geritseld worden met leidinggevenden als het over formele regels gaat
INF 16	Binnen deze organisatie worden hele hoge normen gesteld die in de praktijk best meevallen
INF 17	Binnen deze organisatie maken de medewerkers onderling en zonder tussenkomst van de leidinggevenden duidelijke afspraken over hoe je je werk moet doen
INF 18	In mijn team verwachten je collega's dat medewerkers zich aan onderlinge afspraken houden, ook al druisen die soms in tegen de officiële regels
INF 19	Vaak stellen mijn collega's veel hogere eisen aan de kwaliteit van mijn werk dan mijn baas
INF 20	In deze organisatie spreken de leidinggevenden of het management nooit hun afkeuring uit als je je werk niet goed doet
INF 21	Als je hier herhaaldelijk onder de maat presteert, krijg je een serieus probleem met de leidinggevenden
INF 22	Als je in dit team onder de maat presteert, krijg je een probleem met je collega's
INF 23	Wat het gebruik van bedrijfseigendommen voor privé-doeleinden (zoals telefoneren, internet, bureaumateriaal etc.) betreft is het management van dit bedrijf zeer royaal
INF 24	In dit team spreken collega's nooit hun afkeuring uit als je je werk niet goed doet*
INF 25	In dit team reageren collega's enthousiast als je een taak goed uitgevoerd hebt

Context instruction.	Rafael Wittek.
	Zelf bedacht.
	<i>De organisatie waar ik werk laat mij weten</i>
INFOR 1	In hoeverre mijn werk de uitvoering van taken van mijn collega's beïnvloedt
INFOR 2	Waarom bepaalde activiteiten belangrijk zijn
INFOR 3	Wat mijn werk voor het bedrijf betekent
INFOR 4	Welke van mijn activiteiten de hoogste prioriteit hebben
INFOR 5	Op welke punten samenwerking en afstemming tussen mij en mijn collega's belangrijk is

Informal governance.		Andreas Flache en Rafael Wittek.
		Zelf bedacht.
CONTRO1	Als je werk niet aan de kwaliteitseisen van deze organisatie voldoet, word je hier door een leidinggevende op aangesproken	
CONTRO2	Binnen deze organisatie worden de resultaten van je werk nauwkeurig in de gaten gehouden	
CONTRO3	Als je werk niet aan de kwaliteitseisen van deze organisatie voldoet, word je hier door collega's op gewezen	
CONTRO4	Je collega's houden hier altijd goed in de gaten wat je doet	
CONTRO5	De medewerkers van deze organisatie investeren veel tijd en energie om in de gaten te houden hoe hun directe collega's hun werk doen	
CONTRO6	De meeste medewerkers kunnen in deze organisatie hun gang gaan zonder dat zich iemand van hun collega's ermee bemoeit waarmee ze bezig zijn	
CONTRO7	Binnen deze organisatie zijn veel gelegenheden om met collega's van het eigen team te praten	
CONTRO8	Binnen deze organisatie zijn veel gelegenheden om met collega's van andere teams te praten	
CONTRO9	Het management van deze organisatie doet zijn best om de communicatie tussen de medewerkers te bevorderen	
CONTRO10	Het management van deze organisatie moedigt medewerkers aan werkgerelateerde problemen onderling op te lossen	
CONTRO11	Binnen deze organisatie ben je meestal snel op de hoogte als een collega een blunder heeft gemaakt	
CONTRO12	Binnen deze organisatie zie je vaak mensen met elkaar kletsen	
CONTRO13	Als ik te weten wil komen, wat op dit moment binnen andere teams speelt, hoef ik niet veel moeite te doen	
CONTRO14	In dit bedrijf verkeer ik altijd in een klein kringetje van collega's	

Deel 4 Samenwerking

OCB/contextual performance, task performance,	Alle SAW onderzoekers
H= help the group C= Compliance O=objective performance S= subjective performace	Organ. MacKenzie, S.B. Podsakoff, P.M. &Fetter R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. <i>Organizational Behavior and Human Decision Process</i> . 50, 123-150. (O) Tyler, T.R. (1999) Why people cooperate with organizations. An identity based perspective. Research in Organizational Behavior. Suttun, R.I. and Staw, B.M (eds.), Volume 21, 201-246. Greenwich, JAI Press.

- A. De volgende vragen gaan over de wijze waarop u omgaat met uw collega's en met uw leidinggevende. Kunt u aangeven in hoeverre de volgende stellingen op u van toepassing zijn?

OCB1	Ik maak nieuwe medewerkers wegwijs, ook al maakt dat geen deel uit van mijn functie (H)
OCB3	Ik voldoe aan de verplichtingen die in mijn formele taakomschrijving zijn geformuleerd (C)
OCB4	Ik kwalificeer mezelf als een van de beste medewerkers (van deze organisatie) (S)
OCB5	Ik vervul alle formele verantwoordelijkheden die mijn functie met zich meebrengt (C)
OCB6	Ik ben tevreden over mijn werkprestaties (S)
OCB7	Ik vind dat ik mijn salaris moet waar maken door datgene te doen wat van mij wordt verwacht (C)
OCB9	Ik beschouw mezelf als een van de meest waardevolle medewerkers van deze organisatie (S)
OCB10	Ik help een ander die kampt met een hoge werkdruk (H)
OCB11	Ik neem niet vaak lange lunch- of andere pauzes (O)
OCB12	Ik help bij het overnemen van taken voor anderen als die ziek of afwezig zijn. (O)
OCB14	Als ik mij vergelijk met naaste collega's ben ik beter in mijn werk (S /prestige)
OCB15	Als ik mij vergelijk met naaste collega's ben ik ongeveer gelijk (S)

De vijf condities van solidair gedrag	alle SAW onderzoekers
1. Common good situation: Meewerken aan het collectieve good, ook al is free-riden mogelijk; 2. Sharing situation: Eerlijk delen van opbrengsten en kosten, ook al is het mogelijk meer dan de "fair share" te nemen; 3. Need situation: Anderen helpen in tijden van nood; 4. Breach temptation: Anderen geen schade toebrengen, al is het kostbaar voor jezelf 5. Mishap situation: Handelingen kunnen solidair bedoeld zijn, maar pakken tegengesteld uit, men kan laten zien dat men anders had bedoeld, dat het spijt, en zal pogen eventuele schade te herstellen. Ook: anderen waarschuwen als men inziet dat de afspraak niet kan worden gehouden.	Lindenberg S. (1998) Solidarity: Its Microfoundations and Macropendence. A Framing Approach. In: The Problem of Solidarity. Theories and Models. Doreian, P. and Fararo, T. (eds.) Plaats: Gordon and Breach Publishers

- B. Nu willen we u graag enkele stellingen voor leggen over de wijze waarop uw leidinggevende en teamgenoten met elkaar en met u omgaan. Kunt u voor deze stellingen aangeven in welke mate ze op u van toepassing zijn? Eerst voor u en uw leidinggevende.

	Deze vijf punten zijn toegepast op wn-wg, wg-wn en wn-wn solidariteit.
SOLMLD1	Ik help mijn leidinggevende om het werk af te krijgen
SOLMLD2	Ik ben bereid mijn leidinggevende te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan
SOLMLD3	Ik bied mijn excuses aan als ik ten opzichte van mijn leidinggevende een fout heb gemaakt
SOLMLD4	Ik probeer de aangename en vervelende taken zo eerlijk mogelijk met mijn leidinggevende te delen
SOLMLD5	Ik houd mij ten opzichte van mijn leidinggevende goed aan afspraken
	Mijn leidinggevende...
SOLLE11	Helpt mee om het werk van ons team af te krijgen
SOLLE12	Is bereid ons te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan
SOLLE13	Biedt zijn excuses aan als er een keer wat fout gaat
SOLLE14	Verdeelt de leuke en vervelende taken zo eerlijk mogelijk
SOLLE15	Houdt zich goed aan afspraken
	En nu voor de wijze waarop uw teamgenoten en u met elkaar omgaan.

SOLEGO1	Ik help mijn teamgenoten om het werk af te krijgen
SOLEGO2	Ik ben bereid mijn teamgenoten te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan
SOLEGO3	Ik bied mijn excuses aan als ik ten opzichte van mijn teamgenoten een fout heb gemaakt
SOLEGO4	Ik probeer de aangename en vervelende taken zo eerlijk mogelijk met mijn teamgenoten te delen
SOLEGO5	Ik houd mij ten opzichte van mijn teamgenoten goed aan afspraken

	<i>Mijn teamgenoten...</i>
SOLTEAM1/ SOLTM1	Helpen mee om het werk van ons team af te krijgen
SOLTEAM2/ SOLTM2	Zijn bereid te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan
SOLTEAM3/ SOLTM3	Bieden hun excuses aan als er een keer wat fout gaat
SOLTEAM4/ SOLTM4	Verdelen de leuke en vervelende taken zo eerlijk mogelijk
SOLTEAM5/ SOLTM5	Houden zich goed aan afspraken

Informal Governance.	Andreas Flache.
	Essential resources of support for succes in your job. Burt 1992?. Burt, R. (1992) Structural Holes. The Social Structure of Competition. Cambridge: Harvard University Press. Wittek, R. (1999) Interdependence and informal control in organizations. Amsterdam: Thela Thesis
SAMEN1	Kunt u aangeven met welk deel van uw team u regelmatig moet samenwerken?
SAMEN2	Met hoeveel mensen van uw team praat u wel eens over persoonlijke dingen?
SAMEN5	Met welk deel van uw team onderneemt u regelmatig activiteiten binnen en buiten het werk?
SAMEN6	Met welk deel van uw team heeft u de afgelopen drie maanden een van de volgende gemeenschappelijk activiteiten ondernomen: uit eten gaan, samen naar de film, of elkaar thuis bezoeken?
SAMEN7	Met welk deel uw team hebt u een goede persoonlijke relatie?
SAMEN8	Welk deel van uw team komt weleens naar u toe om raad of advies omdat er een probleem is op het werk?
SAMEN9	Indien u op uw werk een probleem heeft, naar welk deel van uw collega's kunt u dan voor advies of raad gaan?
SAMEN10	Welk deel van alle personen waarmee u een goede of zeer goede persoonlijke relatie heeft zijn tevens ook lid van uw team?
SAMEN11	Met welk deel van uw team werkt u al een lange tijd samen?
SAMEN12	Met welk deel van uw team verwacht u nog een lange tijd samen te blijven werken?
RELATIE1	Wat is uw oordeel over de onderlinge samenwerking met uw teamleden in de laatste drie maanden?
GESPREK	Hoe vaak voert u gesprekken over het werk of andere zaken met collega's uit uw team, als u terugdenkt aan de afgelopen drie maanden
OORDEEL 1	Wat is uw oordeel over uw persoonlijke relaties met collega's in uw team in de laatste drie maanden

Verzuim(1,2,4) en taakconflict (2)	Taakconflict: Aukje Nauta, Karin Sanders Jehn, K.A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. <i>Administrative Science Quarterly</i> , Vol 40, 256-282.) <i>doelen en procedures</i>
TEAMZIEK	In mijn team zijn mensen vaak ziek
ONENIG4	In mijn team is vaak onenigheid over verschillende ideeën?
TEAMVER	In het team is de laatste tijd veel verloop geweest
TEAMVER2	In het team waar ik werk verwacht ik de komende tijd veel verloop
E. Dan volgt nu een aantal vragen over uw ziekteverzuim.	
VERZUIM1	In vergelijking met de andere leden van mijn team is mijn verzuim 1 veel minder; 2 minder; 3 ongeveer gelijk; 4 meer; 5 veel meer
VERZUIM2	Hoeveel dagen heeft u het afgelopen jaar (ongeveer) door ziekte verzuimd?.....dagen
VERZUIM3	Ging het hierbij over het algemeen om kortdurend (af en toe een dagje) of om langdurig ziekteverzuim? 1 altijd kortdurend; 2 meestal kortdurend; 3 meestal langdurig; 4 altijd langdurig; 5 Het ging over zwangerschap / bevalling / ouderschapverlof; 6 geen

Deel 5 Betrokkenheid

drie soorten commitment: affective, continuance, normative	Alle SAWonderzoekers
	Allen, N.J. & J.P. Meyer (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, <i>Journal of Occupational Psychology</i> , Vol. 63 Issue 1, p1, 18p

A. In het tweede deel van de vragenlijst willen we u graag enkele vragen stellen over de mate van betrokkenheid bij uw organisatie, bij uw leidinggevende en bij uw collega's. Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen?	
COMMIT1	Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen
COMMIT2	Deze organisatie betekent veel voor mij
COMMIT3	Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie als 'een deel van de familie' in deze organisatie
COMMIT4	Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een andere baan te vinden
COMMIT5	Er zou veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen
COMMIT6	Ik ben bang voor wat er zou kunnen gebeuren als ik mijn baan opzeg, zonder dat ik al een nieuwe baan heb
COMMIT8	Het zou een goede zaak zijn als medewerkers het grootste deel van hun loopbaan bij een organisatie zouden blijven
COMMIT9	Ik vind dat iemand loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie
COMMIT10	Als ik een aanbod voor een andere baan zou krijgen, zou ik mij bezwaard voelen om bij deze organisatie weg te gaan

Intention to leave	Alle SAW-onderzoekers

INTENT11	Ik denk er wel eens over om ander werk te gaan zoeken
INTENT13	Zodra ik de gelegenheid krijg om bij een andere organisatie te gaan werken, doe ik dat
INTENT15	Eigenlijk zou ik gemakkelijk ergens anders kunnen gaan werken

Pride	Hetty van Emmerik
	Tyler, T.R. (1999) Why people cooperate with organizations. An identity based perspective. Research in Organizational Behavior. Suttun, R.I. and Staw, B.M (eds.), Volume 21, 201-246. Greenwich, JAI Press

TROTS2	Ik zou bijna elke opdracht accepteren om hier te kunnen blijven werken
TROTS3	Ik ben er trots op aan anderen te kunnen vertellen dat ik voor deze organisatie werk
TROTS4	Ik zou een goede vriend aanraden om bij deze organisatie te komen werken
TROTS7	Ik ben er trots op dat ik deel uit maak van deze organisatie

ADVIES1	Collega's vragen mij regelmatig om advies
ADVIES2	Collega's en leidinggevendenden luisteren als ik advies geef over werkinhoudelijke zaken
ADVIES3	Mijn collega's waarderen mij om mijn capaciteiten en kennis
ADVIES4	Mijn leidinggevende vraagt mij wel eens om advies
ADVIES5	Ik vraag collega's regelmatig om advies
ADVIES6	Ik vraag mijn leidinggevende regelmatig om advies

Vertrouwen tussen werknemers onderling	Ferry Koster, Mattijs Lambooy
	Costa, A.C. (2000) A matter of trust; Effects on the performance and effectiveness of teams in organizations. Ridderkerk: Ridderprint offsetdrukkerij. Appendix A, p 182 Perceived trustworthiness, Cooperative activities

- B. De volgende vragen gaan over de gang van zaken binnen de werkeenheid (team of groep).
Wilt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen.

VERTRA1	Sommige mensen in mijn team hebben succes ten koste van anderen
VERTRA2	Binnen mijn team komt het voor dat de een profiteert van de problemen van een ander
VERTRA3	Binnen mijn team komt het voor dat men elkaar misleidt
VERTRB1	Binnen mijn team vertellen mensen elkaar zo min mogelijk over zichzelf
VERTRB3	Bij het overleg in mijn team zijn mensen terughoudend met het geven van hun mening
VERTRB5	In mijn team laat men niet gauw het achterste van zijn tong zien
VERTRB6	De meeste mensen in mijn team hebben geen boodschap aan ideeën of suggesties van anderen
TCOMMIT1	Ik ben er trots op tot dit team te behoren
TCOMMIT2	Ik ben blij dat ik tot dit team behoer en niet tot een ander
TCOMMIT3	Ik voel me betrokken bij dit team
TCOMMIT4	Ik ben bereid extra inspanningen te verrichten om dit team tot een succes te maken

1. Binnen organisaties hebben medewerkers meestal ook te maken met collega's waarmee zij het minder goed kunnen vinden. Neem een collega van uw **eigen** team in gedachten met wie de samenwerking het minst soepel loopt. Stel dat u met deze collega een conflict hebt, bijvoorbeeld omdat afspraken niet nagekomen zijn of omdat u en uw collega tegengestelde doelen willen bereiken. Wat doet u in deze situatie?

Conflicthantering.	Aukje Nauta.
Probleem oplossen (O) Forceren (F) Toegeven(T) Vermijden (V)	De test is ontwikkeld door Van de Vliert (1997), en toegepast in onderzoek dat Van de Vliert met collega's verrichtte (Euwema & Van de Vliert, 1990; Janssen & Van de Vliert, 1996). Recent is de validiteit van de DUTCH onderzocht en aangetoond door De Dreu et al., 2001. Zie hieronder voor de volledige verwijzingen. Euwema, M.C., & Van de Vliert, E. (1990). Gedrag en escalatie bij hiërarchische conflicten (Behavior and escalation in hierarchical conflicts). <u>Toegepaste Sociale Psychologie</u> , 4, 28-41. Janssen, O., & Van de Vliert, E. (1996). Concern for other's goals: Key to de-escalation of conflict. <u>International Journal of Conflict Management</u> , 7, 99-120. Van de Vliert, E. (1997). <u>Complex interpersonal conflict behavior</u> . London, UK: Psychology Press. De Dreu, C.K.W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E., & Nauta, A. (2001). A theory-based measure of conflict management strategies in the work place. <u>Journal of Organizational Behavior</u> . 22, 645-668.
CONFM1K	Ik geef toe aan de wensen van mijn collega (T)
CONFM2	Ik geef mijn collega gelijk (T)
CONFM3	Ik probeer mijn collega tegemoet te komen (T)
CONFM4	Ik onderzoek de kwestie net zolang tot ik een oplossing vind waar wij beiden echt tevreden mee zijn (O)
CONFM5	Ik kom op voor mijn eigen belangen en voor belangen van mijn collega (O)
CONFM6K	Ik werk een oplossing uit die zowel mijn eigen belangen , als de belangen van mijn collega zo goed mogelijk dienen (O)
CONFM7	Ik probeer er een compromis uit te slepen (?)
CONFM8K	Ik benadruk dat we een tussenweg moeten zien te vinden (?)
CONFM9	Ik streef waar mogelijk naar een compromis (?)
CONFM10	Ik vermijd een confrontatie over onze tegenstellingen (V)
CONFM11	Ik omzeil de meningsverschillen waar mogelijk (V)
CONFM12K	Ik probeer een confrontatie met mijn collega te voorkomen (V)
CONFM13K	Ik duw m'n eigen standpunt erdoor (F)
CONFM14	Ik vecht voor een goede uitkomst voor mijzelf (F)
CONFM15	Ik doe alles om te winnen (F)

2. Neem nu uw leidinggevende in gedachte. Stel dat u met uw leidinggevende een conflict hebt, bijvoorbeeld omdat afspraken niet nagekomen zijn of omdat u en uw leidinggevende tegengestelde doelen willen bereiken. Wat doet u in deze situatie?

	zelfde als bovenstaande voor leidinggevende
CONFL1K	Ik geef toe aan de wensen van mijn leidinggevende
CONFL2	Ik geef mijn leidinggevende gelijk
CONFL3	Ik probeer mijn leidinggevende tegemoet te komen
CONFL4	Ik onderzoek de kwestie net zolang tot ik een oplossing vind waar wij beiden echt tevreden mee zijn
CONFL5	Ik kom op voor mijn eigen belangen en voor de belangen van mijn leidinggevende
CONFL6K	Ik werk een oplossing uit die zowel mijn eigen belangen, als de belangen van de ander zo goed mogelijk dienen
CONFL7	Ik probeer er een compromis uit te slepen
CONFL8K	Ik benadruk dat we een tussenweg moeten zien te vinden
CONFL9	Ik streef waar mogelijk naar een compromis
CONFL10	Ik vermijd een confrontatie over onze tegenstellingen
CONFL11	Ik omzeil de meningsverschillen waar mogelijk
CONFL12K	Ik probeer een confrontatie met mijn leidinggevende te voorkomen
CONFL13K	Ik duw m'n eigen standpunt erdoor

CONFL14	Ik vecht voor een goede uitkomst voor mijzelf
CONFL15	Ik doe alles om te winnen

Deel 6 Persoon

Hoe belangrijk wordt promotie gevonden.	Mattijs Lambooy
	Adhv loopbaanankers van Schein E.H. (1978) Career dynamics: Matching individual and organizational needs/ Reading, Mass. Addison-Wesley. Abstract: Kluytmans, F. (1997, 3e druk) Leerboek Personeelsmanagement. Deventer, Kluwer Bedrijfsinformatie. (pp 366, 367). 5 soorten loopbaanankers: management (m), technisch functioneel(t), zekerheid(z), creativiteit (c), autonomie(a).
Iedereen vindt andere aspecten belangrijk in zijn of haar werk. Onderstaand treft u een aantal aspecten aan die van belang kunnen zijn. Wilt u aangeven in welke mate ieder aspect voor u van belang is?	
BELANG1	Intermenselijke contacten (m)
BELANG2	Steeds nieuwe uitdagingen aangaan (c)
BELANG3	Een rustige, maar zekere loopbaanontwikkeling (z)
BELANG4	Regelmatig promotie maken, zodat ik de top bereik (m)
BELANG5	Steeds meer te weten komen over mijn specialisatie (t)
BELANG6	Zeker weten dat ik hier kan blijven werken zolang ik wil (z)
BELANG7	Mij verdiepen in werk-inhoudelijke zaken (t)
BELANG8	Deskundig zijn op mijn gebied(t)
BELANG9	Geen baas die me controleert (a)
BELANG10	Iets maken of creëren wat geheel van mij is (c)
BELANG11	Genoeg vrije tijd voor hobby's (a)

Persoonlijkheidskenmerken	Hetty van Emmerik.
	Vragenlijst van Mowen J.C. (2000). The 3M model of motivation and personality: Theory and empirical applications to consumer behavior. Boston, Kluwer Academic Publishers.
2. Deze vragen hebben betrekking op u en uw eigen situatie. Wilt u het antwoord aankruisen dat het beste omschrijft hoe u zich over het algemeen voelt of gedraagt?	
	Elementaire eigenschappen
PERS1	<i>Open staan voor ervaringen</i> Vaak heel creatief
PERS2	Vinden van nieuwe oplossingen
PERS3	Vindingrijk
PERS4	<i>Conscientieusheid</i> Ordelijk
PERSK5	Nauwkeurig
PERS6	Georganiseerd
PERS7	Doelreffend
PERS8	<i>Introversie</i> Bedeest in gezelschap van anderen
PERS9	Verlegen
PERS10	Stil in het bijzijn van anderen
PERSK11	<i>Agreeable</i> Aardig tegen anderen
PERS12	Zachtaardig
PERS13	Sympathiek
PERS14	<i>Mate van neuroticism/emotionele staat</i> Humeurig
PERS15	Temperamentvol
PERSK16	Prikkelbaar
PERS17	Stemmingen gaan op en neer
	Samengestelde eigenschappen
PERS18	<i>Taak orientatieschaal</i> Lange termijn doelen stellen
PERS19	Stel een deadline om dingen af te hebben
PERS20	Formuleren met doelen de toekomst
PERS21	Serius met zaken bezig zijn
PERSK22	<i>Behoeft om te leren</i> Nieuwe dingen willen leren
PERS23	Nieuwe ideeën willen uit werken
PERS24	Informatie is belangrijkste hulpbron
PERS25	<i>competitiveness</i> Competitief zijn
PERS26	Voel dat het belangrijk is om beter dan anderen te presteren
PERS27	Er van houden mij te meten met anderen
PERS28	Winnen is extreem belangrijk voor me
PERS29	<i>Self-efficacy scale</i> Ik heb het gevoel dat ik in de hand heb wat ik meemaak
PERS30	Als ik eenmaal wat besloten heb, kan ik mijn doelen bereiken
PERSK31	Ik ben wilskrachtig
PERS32	<i>Self-Esteem Scale</i> Ik respecteer mijzelf
PERSK33	Ik ben blij dat ik de persoon ben die ik ben
PERSK34	Ik ben erg positief over mijzelf

Burnoutschalen	Hetty van Emmerik
Uitputting (U), distantie (D) zelfvertrouwen (Z)	Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). De UBOS, Utrechtse Burnout Schaal, handleiding. Swets Test Services Schaufeli, W., & Dierendonck, D. v. (2001). Utrechtse Burnout Schaal. De Psycholoog, 36(1), 9-12.
Wilt u voor de volgende stellingen aangeven hoe vaak (1= nooit – 7 = dagelijks) ze van toepassing op u zijn.	
BURN1	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (U)
BURN2	Ik twijfel aan het nut van mijn werk. (D)
BURN3	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. (U)
BURN4	Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen. (Z)
BURN5	Ik voel me "opgebrand" door mijn werk. (U)
BURN6	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. (Z)
BURN7	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk (D)
BURN8	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. (D)
BURN9	Ik vind dat ik mijn werk goed doe. (Z)
BURN10	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. (Z)
BURN11	Aan het eind van de werkdag voel ik me leeg. (U)
BURN12	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. (Z)
BURN13	Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (U)
BURN14	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. (D)
BURN15	15 Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen. (Z)

Sociale waardering	Henk Flap
	Eigen vraag

	<i>Ik denk dat...</i>
hf2	De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn willen dat ik mijn werk goed doe
hf3	Mijn ouders willen dat ik mijn werk goed doe
hf4	Mijn vrienden willen dat ik mijn werk goed doe
hf5	Mijn partner wil dat ik mijn werk goed doe
hf6	Mijn directe collega's willen dat ik mijn werk goed doe
hf7	Mijn directe baas wil dat ik mijn werk goed doe
hf1	Ik wil zelf dat ik mijn werk goed doe

B. Mensen kunnen verschillende dingen nastreven met hun werk. Hierna volgt een aantal voorbeelden. Hoe belangrijk zijn deze onderwerpen voor u?

Mate van materiele vs. sociale interesse.	Andreas Flache.
	Theoretische concepten: bijv. instrumental dependence, normative dependence and affective dependence in Kitts, J., M.W. Macy, A. Flache 1999. Structural Learning: Attraction and Conformity in Task-Oriented Groups. <i>Computational and Mathematical Organisation Theory</i> 5.2: 129-146.

	Hoe belangrijk is voor u....
DOEL1	De hoogte van uw salaris
DOEL2	De mogelijkheid uw vaardigheden te ontwikkelen
DOEL5	Een bevordering of een betere baan te krijgen
DOEL6	De mogelijkheid iets waardevols te bereiken
DOEL9	De waardering die u van uw chef ontvangt
DOEL10	Dat u het gevoel heeft er bij te horen

Discounting parameter	Mattijs Lambooy.
In hoeverre is een respondent bereid af te zien van een directe kleinere opbrengst, om later een grotere te krijgen? Kan van belang zijn voor het effect van de verschillende soorten beloningsvormen.	Snijders, C & Weesie, J. (1999) Sociale orientaties, tijdpreferenties en de stabiliteit van relaties. In: Kalmijn, M. Bernasco, W. & Weesie, J. (eds.), <i>Huwelijks-en samenwoonrelaties in Nederland</i> , Assen: van Gorcum. pp 209, 226. Ook: Iscore paper 146.

B. We zullen u nu een paar vragen stellen over uw bereidheid om risico te lopen. Veronderstel dat u een bepaald bedrag wint in een loterij. Voor de uitbetaling kunt u kiezen uit twee mogelijkheden. (1) Het bedrag wordt direct uitgekeerd, of (2) een iets hoger bedrag wordt later uitgekeerd. We geven hieronder steeds het bedrag aan dat direct kan worden uitgekeerd. Geef u steeds aan hoe hoog het tweede bedrag moet zijn, opdat u bereid bent de aangegeven tijd te wachten.

RISICO1	1.000 euro direct, minstens euro om drie maanden te willen wachten
RISICO2	500 euro direct, minstens euro om één jaar te willen wachten
RISICO3	25 euro direct, minstens euro om één maand te willen wachten
RISICO4	100 euro direct, minstens euro om drie maanden te willen wachten
RISICO5	10 euro direct, minstens euro om een half jaar te willen wachten
RISICO6	10.000 euro direct, minstens euro om twee jaar te willen wachten

Risico-aversie	Mattijs Lambooy
	Hartog, J, Ferrer-i-Carbonell, A. & Jonker, N. (2000) Tinbergen Institute Discussion Paper On a Simple Measure of Individual Risk Aversion. Discussion paper TI 2000-074/3. Tinbergen Institute, Amsterdam. Te downloaden: http://www.tinbergen.nl

E. Stel, u wordt een lot te koop aangeboden, voor een loterij waaraan tien mensen meedoen (u heeft dus een kans van 1 op 10 om te winnen). De prijs is 10.000 euro.

RISICO7	Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over? euro
RISICO8	Vijf mensen doen mee, prijs 1000 euro lk betaal: euro
RISICO9	Vijf mensen doen mee, prijs 10 000 euro lk betaal: euro
RISICO10	Tien mensen doen mee, prijs 5000 euro lk betaal: euro
RISICO11	Honderd mensen doen mee, prijs 1000 euro lk betaal: euro
RISICO12	Honderd mensen doen mee, prijs 1 miljoen euro lk betaal: euro

Discounting op een andere manier gemeten.	Mattijs Lambooy

E. Wilt u voor de volgende stellingen aangeven in welke mate ze van toepassing zijn op u?

GEVOLG1	Ik doe alleen dingen om mijn dagelijkse zaken te regelen, wat er in de toekomst gebeurt, zie ik dan wel.
GEVOLG4	Ik ben bereid mijn tevredenheid op korte termijn op te offeren voor toekomstige uitkomsten.
GEVOLG6	Omdat mijn dagelijkse werkzaamheden directe uitkomsten hebben, zijn deze directe uitkomsten belangrijker voor mij dan de uitkomsten in de toekomst
GEVOLG7	Meestal negeer ik waarschuwingen over mogelijke toekomstige problemen omdat ik er van uitga dat de problemen wel zijn opgelost voordat er een crisissituatie ontstaat.
GEVOLG8	Ik houd alleen rekening met de problemen van het moment, ik ga er vanuit dat ik de problemen in de toekomst wel later kan oplossen.

Algemene tevredenheidschaal	Hetty van Emmerik
	Eigen vraag

F. In dit deel willen we u ten slotte enkele vragen stellen over hoe tevreden u bent met uw werk en uw situatie. Wilt u voor de volgende vragen aangeven hoe tevreden u bent?

TEVR1	Het werk
TEVR2	De loopbaan / carrière
TEVR3	De collega's
TEVR4	De leidinggevende(n)
TEVR5	Het management van deze organisatie
TEVR6	De combinatie betaalde arbeid en zorgtaken
TEVR7	Hoe eerlijk er hier met mensen om wordt gegaan
TEVR8	Hoe medewerkers hier behandeld worden
TEVR9	Hoe serieus men hier genomen wordt
TEVR10	De informatie en feedback vanuit het management
TEVR11	De mogelijkheid meer verantwoordelijkheden te krijgen in de functie
TEVR12	De mogelijkheid van functie te wisselen in deze organisatie
TEVR13	De mogelijkheden promotie te maken in deze organisatie
TEVR14	Van de Veen, A.H. and Ferry, D.L. (1980) Measuring and assessing organizations (p437-438) Uw kansen voor carrière ontwikkeling in de toekomst
TEVR15	De vooruitgang in uw carrière tot zover

H. We willen u ten slotte nog wat algemene vragen stellen.

GEBJAAR	In welk jaar bent u geboren?
GESLACHT	Wat is uw geslacht? 1M; 2 V
NATION	Wat is uw nationaliteit? 1 NL; 2 Anders
LEEFSIT	Wat is uw huidige leefsituatie? 1 Ik ben alleenstaand (ga naar vraag 10); 2 Ik heb een partner
GSLPARTN	Wat is het geslacht van uw partner? 1 M; 2 V
HUISPA	Hoeveel uur per week besteedt uw partner gemiddeld aan huishoudelijke en verzorgende taken?uur per week
HUISM	Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke en verzorgende taken?uur per week
PARTWRK	Heeft uw partner betaald werk? 1 Ja, uur per week (svp invullen); 2 Nee
KEUZE	Stel dat u of uw partner een baan krijgt aangeboden waardoor het noodzakelijk is om te verhuizen. Wiens baan weegt het zwaarst bij de afweging om te verhuizen? 1 Mijn baan; 2 De baan van mijn partner
KIND XKIND KINDOUD KINDJONG	Heeft u kinderen? 1 Ja, ik heb ...XKIND . kinderen, de oudste is ...KINDOUD.. jaar , de jongste is ...KINDJONG.. jaar; 2 Nee
OPLEIDIN OPLEIDIL	Wat is uw hoogst voltooide opleiding? 1 Lager algemeen onderwijs (basisonderwijs); 2 Lager beroepsonderwijs (LTS, LEAO); 3 Middelbaar algemeen onderwijs (MAVO, MULO); 4 Middelbaar beroepsonderwijs (MTS, MEAO); 5 Voortgezet algemeen onderwijs (HAVO, VWO, Atheneum, Gymnasium); 6 Hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS); 7 Wetenschappelijk onderwijs; 8 Overig, nl.....OPLEIDIL.....
GELOOFA	Rekent u zichzelf tot een bepaalde geloofsovertuiging?
GELOOFB GELOOFC	Ja, namelijk 1 Rooms-Katholiek; 2 Synodaal gereformeerd; 3 Vrijgemaakt gereformeerd; 4 Nederlands Hervormd; 5 Joods; 6 Islam; 7 anders, namelijkGELOOFC..... (svp invullen) X Nee
KERKFRE KERKFREI	Gaat u regelmatig naar bijeenkomsten van deze geloofsgemeenschap (kerk, moskee, etc)? 1Ja, ongeveer een keer per ...KERKFREI..... (svp invullen); 2 Nee
LOONBE, LOONBG LOONNE, LOONNG LOONCAT	Wat is ongeveer uw bruto en/of netto jaarsalaris? (u kunt u antwoord in euro's of gulden aangeven, Graag doorstrepen wat niet van toepassing is) BrutoLOONBE, LOONBG..... Euro / Gulden NettoLOONNE, LOONNG..... Euro / Gulden

Vragenlijst op alfabetische volgorde variabelenamen

ACTIVIT	Hoe vaak onderneemt u met collega's uit uw team een vrijetijdsactiviteit, zoals: uit eten gaan, samen naar de film, of elkaar thuis bezoeken?
ADVIES1	Collega's vragen mij regelmatig om advies.
ADVIES2	Collega's en leidinggevendenden luisteren als ik advies geef over werkinhoudelijke zaken.
ADVIES3	Mijn collega's waarderen mij om mijn capaciteiten en kennis.
ADVIES4	Mijn leidinggevende vraagt mij wel eens om advies.
ADVIES5	Ik vraag collega's regelmatig om advies.
ADVIES6	Ik vraag mijn leidinggevende regelmatig om advies.
AFDDGW	Op welke afdeling binnen Directoraat-Generaal Water, Directoraat Generaal Goederenvervoer of Centrale Diensten bent u werkzaam?
ARBBED	Bent u arbeider of bediende?
BAASJE	Stel u voor dat u één dag de baas mag spelen binnen uw organisatie. Wat zou u meteen veranderen?,
BBRALOON	Volgens welke schaalcategorie van het BBRA krijgt u uitbetaald?
BELANG1	Intermenselijke contacten.
BELANG10	Iets maken of creëren wat geheel van mij is.
BELANG11	Genoeg vrije tijd voor hobby's.
BELANG2	Steeds nieuwe uitdagingen aangaan.
BELANG3	Een rustige, maar zekere loopbaanontwikkeling.
BELANG4	Regelmatig promotie maken, zodat ik de top bereik.
BELANG5	Steeds meer te weten komen over mijn specialisatie.
BELANG6	Zeker weten dat ik hier kan blijven werken zolang ik wil.
BELANG7	Mij verdiepen in werk-inhoudelijke zaken.
BELANG8	Deskundig zijn op mijn gebied.
BELANG9	Geen baas die me controleert.
BEROEP	Wat is uw huidige beroep?
BURN1	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
BURN10	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.
BURN11	Aan het eind van de werkdag voel ik me leeg.
BURN12	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.
BURN13	Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.
BURN14	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.
BURN15	Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.
BURN2	Ik twijfel aan het nut van mijn werk.
BURN3	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.
BURN4	Ik weet problemen in mijn werk adequaat op te lossen.
BURN5	Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.
BURN6	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.
BURN7	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.
BURN8	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.
BURN9	Ik vind dat ik mijn werk goed doe.
COLLEGA1	De meeste mensen waarmee ik samenwerk zijn vriendelijk.
COLLEGA2	De meeste mensen waarmee ik samenwerk zijn persoonlijk in mij geïnteresseerd.
COLLEGA3	De meeste mensen waarmee ik samenwerk zijn prettig om mee samen te werken.
COMMIT1	Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen.
COMMIT10	Als ik een aanbod voor een andere baan zou krijgen, zou ik mij bezwaard voelen om bij deze organisatie weg te gaan.
COMMIT11	Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie.
COMMIT12	Ik voel me thuis in deze organisatie.
COMMIT13	Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij deze organisatie, ook als zou ik dat willen.
COMMIT14	Ik heb het gevoel dat ik te weinig alternatieven heb om nu ontslag te nemen.
COMMIT15	Ik ben opgegroeid met de gedachte dat het waardevol is om loyaal te blijven aan een organisatie.

COMMIT16	Het is onbehoorlijk om van de ene organisatie naar de ander over te stappen.
COMMIT17	Een van de belangrijkste redenen waarom ik bij deze organisatie blijf is dat ik loyaliteit belangrijk vind.
COMMIT2	Deze organisatie betekent veel voor mij.
COMMIT3	Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie als 'een deel van de familie' in deze organisatie.
COMMIT4	Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een andere baan te vinden.
COMMIT5	Er zou veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen.
COMMIT6	Ik ben bang voor wat er zou kunnen gebeuren als ik mijn ban opzeg, zonder dat ik al een nieuwe baan heb.
COMMIT7	Bij deze organisatie kan ik meer verdienen dan bij een andere.
COMMIT8	Het zou een goede zaak zijn als medewerkers het grootste deel van hun loopbaan bij een organisatie zouden blijven.
COMMIT9	Ik vind dat iemand loyaal moet zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie.
COMMKLU1	Ik blijf op de hoogte van ontwikkelingen van de KLu.
COMMKLU2	Ik beschouw mezelf als een van de meest plichtsgetrouwe werknemers.
COMMKLU3	Ik lever inspanningen die formeel niet van mij verwacht worden, maar die doen het beeld van de KLu naar buiten toe wel goed.
COMMKLU4	Ik vind dat je je salaris moet waarmaken door datgene te doen wat van je verwacht mag worden.
COMMKLU5	Ik denk constructief mee over veranderingen die mogelijk worden doorgevoerd binnen de KLu.
COMMKLU6	Ik neem minder werkpauses dan andere werknemers.
COMMKLU7	Ik ben bereid me kwetsbaar op te stellen door mijn opvattingen te uiten over wat het beste is voor de KLu.
COMMKLU8	Ik ben bereid om door te werken totdat het werk voltooid is, ook al betekent dit dat eerder moet worden begonnen en of later moet worden doorgewerkt.
CONFL10	Ik vermijd een confrontatie over onze tegenstellingen.
CONFL11	Ik omzeil de meningsverschillen waar mogelijk.
CONFL12K	Ik probeer een confrontatie met mijn leidinggevende te voorkomen.
CONFL13K	Ik duw m'n eigen standpunt erdoor.
CONFL14	Ik vecht voor een goede uitkomst voor mijzelf.
CONFL15	Ik doe alles om te winnen.
CONFL1K	Ik geef toe aan de wensen van mijn leidinggevende.
CONFL2	Ik geef mijn leidinggevende gelijk.
CONFL3	Ik probeer mijn leidinggevende tegemoet te komen.
CONFL4	Ik onderzoek de kwestie net zolang tot ik een oplossing vind waar wij beiden echt tevreden mee zijn.
CONFL5	Ik kom op voor mijn eigen belangen en voor de belangen van mijn leidinggevende.
CONFL6K	Ik werk aan een oplossing die zowel mijn eigen belangen, als die van mijn leidinggevende zo goed mogelijk dient.
CONFL7	Ik probeer er een compromis uit te slepen.
CONFL8K	Ik benadruk dat we een tussenweg moeten zien te vinden.
CONFL9	Ik streef waar mogelijk naar een compromis.
CONFM10	Ik vermijd een confrontatie over onze tegenstellingen
CONFM11	Ik omzeil de meningsverschillen waar mogelijk.
CONFM12K	Ik probeer een confrontatie met mijn collega te voorkomen.
CONFM13K	Ik duw m'n eigen standpunt erdoor.
CONFM14	Ik vecht voor een goede uitkomst voor mijzelf.
CONFM15	Ik doe alles om te winnen.
CONFM1K	Ik geef toe aan de wensen van mijn collega.
CONFM2	Ik geef mijn collega gelijk.
CONFM3	Ik probeer mijn collega tegemoet te komen.
CONFM4	Ik onderzoek de kwestie net zolang tot ik een oplossing vind waar wij beiden echt tevreden mee zijn.
CONFM5	Ik kom op voor mijn eigen belangen en voor belangen van mijn collega.
CONFM6K	Ik werk een oplossing uit die zowel mijn eigen belangen, als die van mijn collega zo goed mogelijk dienen.

CONFM7	Ik probeer er een compromis uit te slepen.
CONFM8K	Ik benadruk dat we een tussenweg moeten zien te vinden.
CONFM9	Ik streef waar mogelijk naar een compromis.
CONTRAI	Anders, namelijk (laatste antwoordcategorie van 'contract')
CONTRACT	Wat voor soort contract heeft u?
CONTRO1	Als je werk niet aan de kwaliteitseisen van deze organisatie voldoet, word je hier door een leidinggevende op aangesproken.
CONTRO10	Het management van deze organisatie moedigt medewerkers aan werkgerelateerde problemen onderling op te lossen.
CONTRO11	Binnen deze organisatie ben je meestal snel op de hoogte als een collega een blunder heeft gemaakt.
CONTRO12	Binnen deze organisatie zie je vaak mensen met elkaar kletsen.
CONTRO13	Als ik te weten wil komen wat er op dit moment binnen andere teams speelt, hoef ik niet veel moeite te doen.
CONTRO14	In dit bedrijf verkeer ik altijd in een klein kringetje van collega's.
CONTRO2	Binnen deze organisatie worden de resultaten van je werk nauwkeurig in de gaten gehouden.
CONTRO3	Als je werk niet aan de kwaliteitseisen van deze organisatie voldoet, word je hier door collega's op gewezen.
CONTRO4	Je collega's houden hier altijd goed in de gaten wat je doet.
CONTRO5	De medewerkers van deze organisatie investeren veel tijd en energie om in de gaten te houden hoe hun directe collega's hun werk doen.
CONTRO6	De meeste medewerkers kunnen in deze organisatie hun gang gaan zonder dat zich iemand van hun collega's ermee bemoeit waarmee ze bezig zijn.
CONTRO7	Binnen deze organisatie zijn veel gelegenheden om met collega's van het eigen team te praten.
CONTRO8	Binnen deze organisatie zijn veel gelegenheden om met collega's van andere teams te praten.
CONTRO9	Het management van deze organisatie doet zijn best om de communicatie tussen de medewerkers te bevorderen.
DIENSTTD	De meeste mensen in mijn team hebben een tijdelijk dienstverband.
DIENSTVA	De meeste mensen in mijn team hebben een vast dienstverband.
DIRECTLE	Is uw directe leidinggevende tevens afdelingshoofd van de door u bij vraag 1 ingevulde afdeling?
DOEL1	Hoe belangrijk is voor u de hoogte van uw salaris?
DOEL10	Hoe belangrijk is voor u dat u het gevoel heeft er bij te horen?
DOEL2	Hoe belangrijk is voor u de mogelijkheid uw vaardigheden te ontwikkelen?
DOEL3	Hoe belangrijk is voor u zekerheid hebben over het behouden van uw baan?
DOEL4	Hoe belangrijk is voor u de mogelijkheid nieuwe dingen te leren?
DOEL5	Hoe belangrijk is voor u een bevordering of een betere baan te krijgen?
DOEL6	Hoe belangrijk is voor u de mogelijkheid iets waardevols te bereiken?
DOEL7	Hoe belangrijk is voor u de vrijheid van handelen die u in uw functie bezit?
DOEL8	Hoe belangrijk is voor u het respect waarmee u wordt behandeld?
DOEL9	Hoe belangrijk is voor u de waardering die u van uw chef ontvangt?
EIGL1	Mijn direct leidinggevende spreekt optimistisch over de toekomst.
EIGL10	Mijn direct leidinggevende vestigt de aandacht op onregelmatigheden, vergissingen, uitzonderingen en afwijkingen van wat van mij verwacht wordt.
EIGL11	Mijn direct leidinggevende valt mij niet lastig, als ik hem of haar niet lastig val.
EIGL12	Mijn direct leidinggevende geeft advies wanneer dat nodig is.
EIGL13	Mijn direct leidinggevende fungeert voor mij als een voorbeeld.
EIGL14	Mijn direct leidinggevende stimuleert me mijn mening met goede argumenten te ondersteunen.
EIGL15	Mijn direct leidinggevende introduceert nieuwe projecten en uitdagingen.
EIGL16	Mijn direct leidinggevende let op fouten in mijn prestaties die correctie behoeven.
EIGL17	Mijn direct leidinggevende weerhoudt zich van pogingen tot verbeteren zolang het werk beantwoordt aan de minimale eisen.
EIGL18	Mijn direct leidinggevende vermijdt betrokken te raken bij belangrijke kwesties.
EIGL19	Mijn direct leidinggevende laat me zien hoe je problemen vanuit nieuwe

	gezichtshoeken kunt bekijken.
EIGL2	Mijn direct leidinggevende behandelt mij als individu.
EIGL20	Mijn direct leidinggevende verteld wat ik moet doen om voor mijn inspanningen beloond te worden.
EIGL21	Mijn direct leidinggevende vermijdt beslissingen te nemen.
EIGL22	Mijn direct leidinggevende komt pas in actie wanneer problemen chronisch zijn.
EIGL23	Mijn direct leidinggevende creëert een gemeenschappelijk gevoel aan een belangrijke opdracht/missie te werken.
EIGL24	Mijn direct leidinggevende maakt duidelijk wat het me zal opleveren als ik doe wat vereist wordt.
EIGL25	Mijn direct leidinggevende houdt fouten goed in de gaten.
EIGL26	Mijn direct leidinggevende maakt dat ik trots ben met hem/haar samen te werken.
EIGL27	Mijn direct leidinggevende toont in woord en daad een imago van bekwaamheid.
EIGL28	Mijn direct leidinggevende maakt mij bewust van belangrijke gemeenschappelijke waarden, idealen en aspiraties.
EIGL29	Mijn direct leidinggevende toont zich sterk overtuigd van eigen opvattingen en waarden.
EIGL3	Mijn direct leidinggevende komt pas in actie als het fout gaat.
EIGL30	Mijn direct leidinggevende heeft een sterke, dynamische persoonlijkheid en krachtige uitstraling.
EIGL31	Mijn direct leidinggevende kan elke hindernis nemen.
EIGL32	Mijn direct leidinggevende heeft mijn volle vertrouwen.
EIGL33	Mijn direct leidinggevende is voor mij een symbool van succes en bekwaamheid.
EIGL34	Mijn direct leidinggevende toont een buitengewone bekwaamheid bij alles wat hij of zij onderneemt.
EIGL4	Mijn direct leidinggevende komt met mij overeen welke beloning ik tegemoet kan zien als ik doe wat er gedaan moet worden.
EIGL5	Mijn direct leidinggevende is waakzaam ten aanzien van het niet behalen van de normen.
EIGL6	Mijn direct leidinggevende draagt een duidelijke visie op toekomstige mogelijkheden uit.
EIGL7	Mijn direct leidinggevende luistert naar zaken die voor mij van belang zijn.
EIGL8	Mijn direct leidinggevende stelt speciale beloningen voor goed werken het vooruitzicht.
EIGL9	Mijn direct leidinggevende toont zich een aanhanger van het gezegde: 'grijp niet in als het niet nodig is'.
EMPLOI1	Ik ben bereid binnen de organisatie een andere functie aan te nemen.
EMPLOI10	Mijn organisatie biedt me voldoende uitdaging.
EMPLOI11	Ik denk dat het promotiebeleid eerlijk is in deze organisatie.
EMPLOI12	Ik denk dat het algehele loopbaansysteem hier eerlijk is.
EMPLOI13	Mijn organisatie probeert meestal mensen van binnen de organisatie promotie te geven (in plaats van nieuwe mensen aan te nemen).
EMPLOI14	Ik vind dat de organisatie alleen interne promoties moet toepassen.
EMPLOI15	Toen ik hier begon, is mij een juiste afspiegeling gegeven van de loopbaankansen in deze organisatie.
EMPLOI16	Ik weet op dit moment wat mijn loopbaanmogelijkheden zijn in deze organisatie.
EMPLOI17	Ik weet op dit moment wat mijn loopbaankansen zijn in deze organisatie.
EMPLOI2	Ik ben bereid mijn werk met andere functies te combineren.
EMPLOI3	Ik ben bereid tijd en energie te besteden aan een opleiding om mezelf verder te ontwikkelen voor een toekomstige functie.
EMPLOI4	Ik ben bereid te reizen voor mijn werk.
EMPLOI5	De loopbaankansen waren een belangrijke factor in de overwegingen om voor deze organisatie te gaan werken.
EMPLOI6	Met mijn kennis en ervaring kan ik zonder veel problemen naar een andere functie buiten deze organisatie overschakelen.
EMPLOI7	Met mijn kennis en ervaring kan ik zonder veel problemen naar een andere functie binnen deze organisatie overschakelen.
EMPLOI8	In mijn organisatie is loopbaanontwikkeling en persoonlijke vooruitgang belangrijk.
EMPLOI9	Ik denk dat mij de mogelijkheden worden geboden mijn volledige potentieel te

	ontwikkelen in deze organisatie.
ERVARING	Hoe veel jaar werkervaring heeft u in totaal?
FAC1	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit reiskostenvergoeding woon-werk verkeer.
FAC10	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit goedkoper/ gratis sporten.
FAC11	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit winstdeling.
FAC12	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.
FAC13	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit bonussen in de vorm van aandelen of opties.
FAC14	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit overurencompensatie in geld.
FAC15	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit overurencompensatie in tijd.
FAC16	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit spaarplannen en/of financieel advies.
FAC17	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit speciale opleidingsprogramma's
FAC18	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit vergoedingen voor school/collegegeld voor verdere opleidingen.
FAC19	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit kortingen bij organisaties waar uw organisatie mee te maken heeft.
FAC2	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit prestatieoon.
FAC20	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit werknemer ondersteuningsprogramma's (b.v.counseling).
FAC21	bij onze organisatie maken we gebruik van andere faciliteiten, namelijk (zie 'fac21')
FAC21I	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit...
FAC22	bij onze organisatie maken we gebruik van andere faciliteiten, namelijk (zie 'fac22')
FAC22I	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit...
FAC23	bij onze organisatie maken we gebruik van andere faciliteiten, namelijk (zie 'fac23')
FAC23I	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit...
FAC24	bij onze organisatie maken we geen gebruik van de hier opgenoemde faciliteiten.
FAC25	Welke faciliteiten mist u in het aanbod van uw organisatie?
FAC3	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit aandacht voor ergonomie van de werkplek.
FAC4	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit collectieve aanschaf van computers.
FAC5	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit ziektekostenverzekering.
FAC6	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit ongevallen of arbeidsongeschiktheidsverzekering, wao-gat verzekering.
FAC7	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit lease-auto.
FAC8	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit ouderschapsverlof.
FAC9	bij onze organisatie maken we gebruik van de faciliteit thuiswerk mogelijkheden.
FACST1	Ik wist al wat het pakket aan faciliteiten was voordat ik bij deze organisatie ging werken.
FACST10	Dit bedrijf heeft een bedrijfskrant die ook over sociale gebeurtenissen bij de medewerkers bericht.
FACST2	Het aanbod aan faciliteiten was een belangrijke factor in de overwegingen om hier te gaan werken.
FACST3	Ik ben tevreden met het hele pakket aan faciliteiten dat de organisatie mij biedt.
FACST4	Ik ben tevreden met de waarde van de faciliteiten die de organisatie mij biedt.
FACST5	In het algemeen, hoe tevreden bent u met de faciliteiten vergeleken met wat u denkt te kunnen krijgen bij andere organisaties.
FACST6	De faciliteiten van deze organisatie zijn veel beter dan bij andere organisaties.
FACST7	Ik ben tevreden met de faciliteiten vergeleken met wat ik kan krijgen bij andere organisaties.
FACST8	Dit bedrijf sponsort gemeenschappelijke activiteiten van werknemers buiten het werk om, bijv. sport, recreatie of sociale activiteit.
FACST9	Dit bedrijf heeft introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers.
FACULT	Bij welke faculteit bent u werkzaam?,

FGESP2A	Mijn werk wordt gevalueerd door mijn directe leidinggevende.
FGESP2B	Mijn werk wordt gevalueerd door mensen waarmee ik samenwerk op het zelfde niveau.
FGESP2C	Mijn werk wordt gevalueerd door de leidinggevende van mijn leidinggevende.
FGESP2D	Mijn werk wordt gevalueerd door mijn ondergeschikten.
FGESP2E	Ik evalueer mijn werk zelf aan de hand van van tevoren vastgestelde criteria.
FGESP2FI	Anders namelijk (zie: eerste antwoordcategorie 'fgesp2f').
FGESP2F	Mijn werk wordt anders gevalueerd, namelijk... (zie 'fesp2fi')
FGESPR1	Hoe vaak worden er met u gesprekken over uw werkprestatie gehouden?
FGESPR3	Wordt het op prijsgesteld dat u commentaar geeft op uw evaluatie?
FGESPR4	Is er tijdens de gesprekken sprake van communicatie tussen u en uw beoordelaar, of wordt alleen verteld wat de beoordelaar van uw prestatie vindt?
FGESPR5	Kunt u in beroep gaan wanneer u denkt dat het niet klopt?
FUNCNAAL	anders, namelijk:...(functienaam laatste antwoord categorie)
FUNCNAAM	Wat is de naam van uw functie?
FUNCTIE	Welke functienaam is op u van toepassing?
FUREN	Hoeveel uur per week werkt u feitelijk?
FUTFUNC	Over een jaar bestaat mijn functie nog.
FUTORGA	Over een jaar bestaat deze organisatie nog.
FUTURE1	Hoe lang verwacht u nog werkzaam te zijn binnen deze organisatie?
FUTURE2	Hoe lang verwacht u nog werkzaam te zijn binnen uw huidige functie?
FUTURE3	Hoe lang verwacht u nog werkzaam te zijn met het merendeel van uw huidige collega's?
FUTURE4	Hoe lang verwacht u nog werkzaam te zijn onder uw huidige leidinggevende?
FUTURE5	Hoe lang verwacht u nog dat uw functie blijft bestaan?
GEBJAAR	In welk jaar bent u geboren?
GELOOFA	Rekent u zichzelf tot een bepaalde geloofsovertuiging?
GELOOFB	Ja, namelijk (zie eerste antwoordcategorie 'geloofa').
GELOOFC	Anders, namelijk (zie laatste antwoordcategorie 'geloofb').,
GESLACHT	Wat is uw geslacht?
GESPREK	Hoe vaak voert u gesprekken over het werk of andere zaken met collega's uit uw team, als u terug denkt aan de afgelopen drie maanden?
GEVOLG1	Ik doe alleen dingen om mijn dagelijkse zaken te regelen, wat er in de toekomst gebeurt, zie ik dan wel.
GEVOLG2	Mijn gedrag wordt alleen beïnvloed door de directe uitkomsten van mijn handelingen.
GEVOLG3	Ik denk altijd goed na wat de gevolgen zijn van mijn gedrag bij de beslissingen die ik maak.
GEVOLG4	Ik ben bereid mijn tevredenheid op korte termijn op te offeren voor toekomstige uitkomsten.
GEVOLG5	Ik denk dat het belangrijk is uitkomsten van mijn gedrag serieus te overwegen, ook al zullen deze uitkomsten pas over jaren mogelijk negatieve gevolgen hebben.
GEVOLG6	Omdat mijn dagelijkse werkzaamheden directe uitkomsten hebben, zijn deze directe uitkomsten belangrijker voor mij dan de uitkomsten in de toekomst.
GEVOLG7	Meestal negeer ik waarschuwingen over mogelijke toekomstige problemen omdat ik er van uitga dat de problemen wel zijn opgelost voordat er een crisissituatie ontstaat.
GEVOLG8	Ik houd alleen rekening met de problemen van het moment, ik ga er vanuit dat ik de problemen in de toekomst wel later kan oplossen.
GSLPARTN	Wat is het geslacht van uw partner?
GUREN	Hoeveel uur per week zou u willen werken?
HF1	Ik wil zelf dat ik mijn werk goed doe.
HF2	Ik denk dat de meeste mensen die belangrijk voor mij zijn willen dat ik mijn werk goed doe.
HF3	Ik denk dat mijn ouders willen dat ik mijn werk goed doe.
HF4	Ik denk dat mijn vrienden willen dat ik mijn werk goed doe.
HF5	Ik denk dat mijn partner wil dat ik mijn werk goed doe.

HF6	Ik denk dat mijn directe collega's willen dat ik mijn werk goed doe.
HF7	Ik denk dat mijn directe baas wil dat ik mijn werk goed doe.
HORENBJJ	Ik heb het gevoel dat ik bij de KLu hoor.
HUISM	Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan huishoudelijke en verzorgende taken?
HUISPA	Hoeveel uur per week besteedt uw partner gemiddeld aan huishoudelijke en verzorgende taken?
INF1	Binnen mijn organisatie wordt duidelijk verteld wat het management van je verwacht.
INF10	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het respecteren van deadlines.
INF11	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het nakomen van afspraken.
INF12	Het management en de leidinggevenden van deze organisatie trekken zich weinig aan van de officiële regels.
INF13	Het management en de leidinggevenden van deze organisatie verwachten vaak meer van mij dan eigenlijk is afgesproken.
INF14	De meeste leden van het management en de leidinggevenden van deze organisatie gaan vrij soepel om met de officiële regels.
INF15	Er kan hier altijd wat geritseld worden met de leidinggevenden als het over formele regels gaat.
INF16	Binnen deze organisatie worden hele hoge normen gesteld die in de praktijk best meevallen.
INF17	Binnen deze organisatie maken de medewerkers onderling en zonder tussenkomst van de leidinggevenden duidelijke afspraken over hoe je je werk moet doen
INF18	In mijn team verwachten je collega's dat medewerkers zich aan onderlinge afspraken houden, ook al druisen die soms in tegen de officiële regels.
INF19	Vaak stellen mijn collega's veel hogere eisen aan de kwaliteit van mijn werk dan mijn baas.
INF2	Binnen mijn organisatie is bijna voor alles een richtlijn of een regel.
INF20	In deze organisatie spreken de leidinggevenden of het management nooit hun afkeur uit als je je werk niet goed doet.
INF21	Als je hier herhaaldelijk onder de maat presteert krijg, je een serieus probleem met de leidinggevenden.
INF22	Als je in dit team onder de maat presteert, krijg je een probleem met je collega's.
INF23	Wat het gebruik van bedrijfseigendommen voor prive-doeleinden (zoals telefoneren, internet, bureaumateriaal etc) betreft is het management van dit bedrijf zeer royaal.
INF24	In dit team spreken collega's nooit hun afkeur uit als je je werk niet goed doet.
INF25	In dit team reageren collega's enthousiast als je een taak goed uitgevoerd hebt.
INF26	Mijn leidinggevende is enthousiast als je een taak goed uitgevoerd hebt.
INF3	Het management van mijn organisatie komt vaak met een nieuwe richtlijn.
INF4	Het management van mijn organisatie probeert zoveel mogelijk procedures en afspraken op papier te zetten.
INF5	Het management en de leidinggevenden van mijn organisatie laten vaak merken dat ze hoge verwachtingen hebben over de inzet en de prestatie van medewerkers.
INF6	In dit bedrijf zijn voor de meeste medewerkers prestatie-eisen gedefinieerd.
INF7	De meeste officiële procedures en regels in deze organisatie zijn tamelijk vaag en onduidelijk geformuleerd.
INF8	Wie binnen deze organisatie meer doet dan van hem verwacht, hoeft er beslist niet op te rekenen dat zijn collega's hem of haar toejuichen.
INF9	Het management van deze organisatie heeft vrij strikte regels opgesteld over het op tijd op het werk komen.
INFOR1	De organisatie waar ik werk laat mij weten in hoeverre mijn werk de uitvoering van taken van mijn collega's beïnvloedt.
INFOR2	De organisatie waar ik werk laat mij weten waarom bepaalde activiteiten belangrijk zijn.
INFOR3	De organisatie waar ik werk laat mij weten wat mijn werk voor het bedrijf betekent.
INFOR4	De organisatie waar ik werk laat mij weten welke van mijn activiteiten de hoogste prioriteit heeft.

INFOR5	De organisatie waar ik werk laat mij weten op welke punten samenwerking en afstemming tussen mij en mijn collega's belangrijk is.
INTENT11	Ik denk er wel eens over om ander werk te gaan zoeken.
INTENT12	Als het aan mij ligt werk ik over twee jaar nog hier.
INTENT13	Zodra ik de gelegenheid krijg om bij een andere organisatie te gaan werken, doe ik dat.
INTENT14	Over niet al te lange tijd ga ik actief op zoek naar een functie bij een andere organisatie.
INTENT15	Eigenlijk zou ik gemakkelijk ergens anders kunnen gaan werken.
INTERD1	Voor het uitvoeren van mijn werk heb ik informatie van mijn teamleden nodig.
INTERD10	Wat mijn teamleden willen bereiken is in overeenstemming met wat ik wil bereiken.
INTERD11	Wanneer mijn teamleden uitblinken in hun werk word ik daar slechter van.
INTERD12	Het is nadelig voor mij wanneer mijn teamleden succesvol zijn.
INTERD13	Ik word er beter van wanneer mijn teamleden uitblinken in hun werk.
INTERD14	De leden van mijn team hebben allemaal de zelfde ideeën.
INTERD15	In ons team willen we allemaal het zelfde bereiken.
INTERD16	We zijn het eens over wat belangrijk is voor ons team.
INTERD17	Wat de verschillende teamleden willen bereiken is strijdig met elkaar.
INTERD18	We hebben tegenovergestelde doelen in ons team.
INTERD19	We verschillen van mening over wat belangrijk is voor ons team.
INTERD2	Voor het uitvoeren van hun werk hebben de leden van mijn team mij nodig.
INTERD21	Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben.
INTERD22	Ik kan meebepalen wat wel en wat niet tot mijn taak behoort.
INTERD23	Ik heb rechtstreeks invloed op de beslissingen van mijn team.
INTERD3	Ik ben erg afhankelijk van mijn teamleden voor het uitvoeren van mijn werk.
INTERD4	Mijn teamleden zijn afhankelijk van mij voor het uitvoeren van het werk.
INTERD5	Om mijn eigen werk goed uit te kunnen voeren moet ik samenwerken met mijn teamleden.
INTERD6	Om hun werk goed uit te kunnen uitvoeren moeten mijn teamleden met mij samenwerken.
INTERD7	Als mijn teamleden hun doelen bereiken wordt het voor mij gemakkelijker mijn doelen te bereiken.
INTERD8	Als mijn teamleden hun doelen bereiken, wordt het voor mij moeilijker mijn doelen te bereiken.
INTERD9	Wat mijn teamleden willen bereiken staat op gespannen voet met wat ik wil bereiken.
INWERK1	Inwerktijd eerste functie.
INWERK2	Inwerktijd huidige functie.
INZET	
INZET1	Mijn werkinzet heeft weinig invloed op het uiteindelijke resultaat.
INZET10	Als de resultaten van mijn werk eens tegenvallen dat valt dat mijn collega's niet op.
INZET2	Mijn werkinzet heeft weinig invloed op het uiteindelijke resultaat.
INZET3	Het resultaat van mijn werk wordt door omstandigheden bepaald waar ik geen invloed op heb.
INZET4	Mijn collega's kunnen over het algemeen goed inschatten hoe hard ik werk.
INZET5	Mijn collega's kunnen over het algemeen goed inschatten hoe hard ik werk.
INZET6	Als ik me bijzonder goed inspan op mijn werk, dan valt dat mijn collega's niet echt op.
INZET7	Als ik me bijzonder goed inspan op mijn werk, dan valt dat mijn collega's niet echt op.
INZET8	Mijn collega's weten over het algemeen wat het resultaat van mijn werk is.
INZET9	Mijn collega's kunnen over het algemeen de kwaliteit van mijn werk goed beoordelen.
KERKFRE	Gaat u regelmatig naar bijeenkomsten van deze geloofsgemeenschap (kerk, moskee, etc)?
KERKFRE1	Ja, namelijk ongeveer een keer per... (zie eerste antwoordcategorie 'kerkfre').
KEUZE	Stel dat u of uw partner een baan krijgt aangeboden waardoor het noodzakelijk is om te verhuizen. Wiens baan weegt het zwaarst bij de afweging om te verhuizen?

KIND	Heeft u kinderen?
KINDJONG	De jongste is...jaar (zie eerste antwoordcategorie 'kind')
KINDOUD	De oudste is...jaar (zie eerste antwoordcategorie 'kind').
KLUDNS1	Ik vind het de taak van de KLu mij goede (civiele) scholingsmogelijkheden te bieden teneinde mijn carrierekansen (in-, extern KLU te vergroten.
KLUDNS1B	De KLu biedt mij voldoende (civiele) scholingsmogelijkheden.
KLUDNS2	Ik vind het de taak van de KLu om mij voldoende financiële ondersteuning te bieden om te kunnen studeren.
KLUDNS2B	De KLu biedt mij voldoende financiële ondersteuning om te kunnen studeren.
KLUDNS3	Ik vind het de taak van de KLu om mij voldoende tijd te geven om te kunnen studeren.
KLUDNS3B	De KLu biedt mij voldoende tijd om te kunnen studeren.
KLUDNS4	Ik vind het de taak van de KLu om mij studie begeleiding te bieden.
KLUDNS4B	De KLu biedt mij voldoende studiebegeleiding
KLUDNS5	Ik vind het de taak van de KLu om mij voldoende loopbaanmogelijkheden te bieden.
KLUDNS5B	De KLu biedt mij voldoende loopbaanmogelijkheden.
KLUDNS6	Ik vind het de taak van de KLu om te zorgen dat ik verschillende functies om hetzelfde niveau kan vervullen.
KLUDNS6B	De KLu biedt mij voldoende mogelijkheden om verschillende functies op het zelfde niveau te vervullen.
KLUDNS7	Ik vind het de taak van de KLu om te zorgen dat ik de mogelijkheid heb om carrière te maken.
KLUDNS7B	De KLu biedt mij voldoende mogelijkheden om carrière te maken.
KLUDNS8	De rol van de vakoudste in het toewijzingsproces in mij duidelijk.
KLUDNS8B	De invoering van functioneringsgesprekken zie ik als een verbetering van het huidige loopbaanbeleid.
KLURANG	Wat is je rang?
LEEFSIT	Wat is uw huidige leefsituatie?
LEIDING1	Mijn leidinggevende is open en eerlijk tegen mij.
LEIDING2	Mijn leidinggevende is integer.
LEIDING3	Mijn leidinggevende is altijd redelijk.
LEIDING4	Mijn leidinggevende behandelt mij redelijk.
LEIDING5	Mijn leidinggevende behandelt mij concequent.
LG1	Leiding geven eerste functie.
LG2	Leiding geven huidige functie.
LGN1	Mijn leidinggevende weet voldoende wat mijn werk inhoudt om mijn werkprestaties te beoordelen.
LGN2	Mijn leidinggevende weet voldoende van mijn prestatie om mijn werkprestatie eerlijk te beoordelen.
LGN3	Mijn leidinggevende houdt rekening met mijn opmerkingen tijdens de evaluatiebesprekingen.
LGN4	Is altijd open en eerlijk tegen mij.
LGN5	Mijn leidinggevende maakt een eerlijke en realistische evaluatie van mijn functioneren.
LGN6	Mijn leidinggevende geeft mij de mogelijkheid om te reageren op zijn/haar beoordeling van mijn werkprestaties.
LOCATSTR	Binnen welke locatie is uw team werkzaam (straat)?
LOCATPLS	Binnen welke locatie is uw team werkzaam (plaats)?
LOONBE	Wat is ongeveer uw bruto jaarsalaris in euro's?
LOONBG	Wat is ongeveer uw bruto jaarsalaris in guldens?
LOONCAT	Volgens welke categorie krijgt u uitbetaald?
LOONNE	Wat is ongeveer uw netto jaarsalaris in euro's?
LOONNG	Wat is ongeveer uw netto jaarsalaris in guldens?
NATION	Wat is uw nationaliteit?
NATIONI	nationaliteit indien 'anders' op vorige vraag
OCB1	Ik maak nieuwe medewerkers wegwijs, ook al maakt dat geen deel uit van mijn functie.
OCB10	Ik help een ander die kampt met een hoge werkdruk.

OCB11	Ik neem niet vaak lange lunch- of andere pauzes.
OCB12	Ik help bij het overnemen van taken voor anderen als die ziek of afwezig zijn.
OCB13	Ik belicht vaak de negatieve kant van mijn situatie in plaats van de positieve kant.
OCB14	Als ik mij vergelijk met naaste collega's ben ik beter in mijn werk.
OCB15	Als ik mij vergelijk met naaste collega's ben ik ongeveer gelijk.
OCB2	Ik ben een van de meest plichtsgetrouwe medewerkers binnen de organisatie.
OCB3	Ik voldoe aan de verplichtingen die in mijn formele taakomschrijving staan.
OCB4	Ik kwalificeer mijzelf als een van de beste medewerkers (van deze organisatie).
OCB5	Ik vervul alle formele verantwoordelijkheden die mijn functie met zich meebrengt.
OCB6	Ik ben tevreden over mijn werkprestaties.
OCB7	Ik vind dat ik mijn salaris moet waarmaken door datgene te doen wat van mij wordt verwacht.
OCB8	Ik schiet vaak te kort in belangrijke onderdelen van mijn functie.
OCB9	Ik beschouw mezelf als een van de meest waardevolle medewerkers van deze organisatie.
ONENIG1	Hoe vaak is er in uw team onenigheid over verschillende ideeën?
ONENIG2	Hoe vaak moet uw team inhoudelijk tegengestelde meningen overbruggen?
ONENIG3	Hoe vaak zijn er meningsverschillen in uw team?
ONENIG4	In mijn team is vaak onenigheid over verschillende ideeën.
OORDEEL1	Wat is uw oordeel over uw persoonlijke relaties met collega's in uw team in de laatste drie maanden?
OPL1	Biedt uw organisatie mogelijkheden om cursussen of opleidingen te volgen die u kunnen helpen beter te functioneren op het werk en/of uw kansen op de (interne en externe) arbeidsmarkt te vergroten?
OPL2A	Volgt u momenteel of volgde u in de afgelopen drie jaar zo'n cursus of opleiding?
OPL2B	Ja, namelijk..... (aantal) cursussen/trainingen (zie: laatste antwoordcategorie 'opl2a').
OPL3A	Worden/werden deze cursussen of trainingen gefinancierd door u zelf of door uw werkgever?
OPL3B	percentage door mij (zie laatste antwoordcategorie 'opl3a').
OPL3C	percentage door mijn werkgever (zie laatste antwoordcategorie 'opl3a').
OPL4A	Volgt of volgde u deze opleiding in de "tijd van de baas" of in "eigen tijd"?
OPL4B	percentage eigen tijd (zie laatste antwoordcategorie 'opl4a').
OPL4C	percentage tijd van de baas (zie laatste antwoordcategorie 'opl4a').
OPL5A	Verkrijgt/Verreeg u hier kennis en/of vaardigheden die u alleen bij deze organisatie kan gebruiken of ook kennis/vaardigheden die nuttig is wanneer u zou werken bij een andere organisatie (algemene vaardigheden)?
OPL5B	percentage alleen nuttig voor deze organisatie (zie laatste antwoordcategorie 'opl5a').
OPL5C	percentage algemeen (zie laatste antwoordcategorie 'opl5a').
OPLEID	Wat is uw hoogst voltooide opleiding?
OPLEIDIL	andere opleiding, namelijk:
OPLEIDIN	Wat is uw hoogst voltooide opleiding?
OPLEIKMA	Welke opleiding aan de KMA het je genoten?
OPLKMAL	anders, namelijk...(zie 'opleiKMA'),
OPLM1	Met deze training heb ik mijn kansen op promotie en het doorstromen naar een interessante functie binnen de organisatie vergroot.
OPLM2	Met deze training heb ik mijn kansen op het vinden van een interessante functie bij een andere organisatie vergroot.
OPLM3	Met deze training ben ik gestimuleerd langer bij deze organisatie te blijven.
OPLM4	met deze training ben ik meer gemotiveerd om in het belang van de organisatie te denken.
OPLM5	Ik volg meer door de werkgever gefinancierde opleidingen dan de anderen van dit team.
OPLM6	Ik ben tevreden met de training die ik tot nog toe heb gekregen.
OPLM7	De organisatie moedigt mij aan om trainingen en/of scholing te volgen.
ORG	Organisatie code
OVERWER1	Mate van overwerk eerste functie.

OVERWER2	Mate van overwerk huidige functie.
PARTIE 1	Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben.
PARTIE 2	Ik kan meebepalen wat wel en wat niet tot mijn taak behoort.
PARTIE 3	Ik heb rechtstreeks invloed op de beslissingen van mijn team.
PARTWRK	Heeft uw partner betaald werk?
PARTWRKI	Ja, ... uur per week (zie eerste antwoordcategorie 'partwrk').
PERF1	Ik ben goed ik het werk dat ik doe.
PERF2	Ik ben beter dan mijn collega's in het werk wat ik doe.
PERS1	Vaak heel Creatief.
PERS10	Stil in het bijzijn van anderen zijn.
PERS12	Zachtaardig.
PERS13	Sympathiek.
PERS14	Humeurig.
PERS15	Temperamentvol.
PERS17	Stemmingen gaan op en neer.
PERS18	Lange termijn doelen stellen.
PERS19	Een deadline stellen.
PERS2	Vinden van nieuwe oplossingen.
PERS20	Formuleren met doelen voor de toekomst
PERS21	Serieus met zaken bezig zijn.
PERS23	Nieuwe ideeën willen uitwerken.
PERS24	Informatie is mijn belangrijkste hulpbron.
PERS26	Voelen dat het belangrijk is om beter dan anderen te presteren.
PERS27	Er van houden mij te meten met anderen.
PERS28	Winnen is extreem belangrijk voor me.
PERS29	Ik heb het gevoel dat ik in de hand heb wat ik meemaak.
PERS30	Als ik eenmaal wat besloten heb, kan ik mijn doelen bereiken
PERS32	Ik respecteer mezelf.
PERS33	Ik ben blij dat ik de persoon ben die ik ben.
PERS4	Ordelijk.
PERS6	Georganiseerd.
PERS7	Doelreffend.
PERS8	Bedeerd in het gezelschap van anderen.
PERSK11	Aardig tegen anderen.
PERSK16	Prikkelbaar.
PERSK22	Nieuwe dingen willen leren.
PERSK25	Competitief zijn.
PERSK3	Vindingrijkheid.
PERSK31	Wilskrachtig zijn.
PERSK34	Positief zijn over mijzelf.
PERSK5	Nauwkeurig.
PERSK9	Verlegen.
PLOEGD	Werk je in ploegendienst?
POS1	Binnen mijn organisatie geeft men veel om mijn welzijn.
POS2	Binnen mijn organisatie houdt men sterk rekening met mijn doelen en waarden.
POS3	Binnen mijn organisatie toont men weinig interesse in mij.
POS4	Binnen mijn organisatie geeft men om mijn mening.
POS5	Binnen mijn organisatie is men bereid om mij te helpen als ik een speciaal verzoek heb.
POS6	Binnen mijn organisatie is men bereid om mij te helpen als ik een probleem heb.
POS7	Binnen mijn organisatie vergeeft men mij een gemaakte fout.
POS8	Als men de kans krijgt, zal men binnen mijn organisatie misbruik van mij maken.
PROM1	Wilt u hogerop in uw organisatie?
PROSDC1	
PROSDC2	
PROSDC3	
PROSDC4	
PROSDC5	

PROSDC6	
RELATIE1	Wat is uw oordeel over de onderlinge samenwerking met uw teamleden in de laatste drie maanden?
REMARK	Heeft u nog opmerkingen over deze vragenlijst of misschien in het algemeen?
REORGAN1	De organisatie waar ik werk heeft de laatste tijd veel reorganisaties meegemaakt.
REORGAN2	De organisatie waar ik werk gaat de komende tijd veel reorganisaties meemaken.
RESP	Respondent nummer.
RISICO1	1.000 euro direct. Minstens... euro om drie maanden te willen wachten.
RISICO10	Tien mensen doen mee, prijs 5.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
RISICO11	honderd mensen doen mee, prijs 1.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
RISICO12	honderd mensen doen mee, prijs 1.000.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
RISICO2	500 euro direct. Minstens... euro om een jaar te willen wachten.
RISICO3	25 euro direct. Minstens... euro om een maand te willen wachten.
RISICO4	100 euro direct. Minstens... euro om drie maanden te willen wachten.
RISICO5	10 euro direct. Minstens... euro om een half jaar te willen wachten.
RISICO6	10.000 euro direct. Minstens... euro om twee jaar te willen wachten.
RISICO7	Tien mensen doen mee, prijs 10.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
RISICO8	Vijf mensen doen mee, prijs 1.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
RISICO9	Vijf mensen doen mee, prijs 10.000 euro, Hoeveel heeft u voor zo'n lot maximaal over?
SAMEN1	Kunt u aangeven met welk deel van uw team u regelmatig moet samenwerken?
SAMEN10	Welk deel van alle personen waarmee u een goede of zeer goede persoonlijke relatie heeft is tevens ook lid van uw team?
SAMEN11	Met welk deel van uw team werkt u al een lange tijd samen?
SAMEN12	Met welk deel van uw team verwacht u nog een lange tijd samen te blijven werken?
SAMEN2	Met hoeveel mensen van uw team praat u wel eens over persoonlijke dingen?
SAMEN3	Met welk deel van uw team beschouwt u de de samenwerkingsrelaties als goed?
SAMEN4	Met welk deel van uw team praat u dagelijks?
SAMEN5	Met welk deel van uw team onderneemt u regelmatig activiteiten binnen en buiten het werk?
SAMEN6	Met welk deel van uw team heeft u de afgelopen drie maanden een van de volgende gemeenschappelijke activiteiten ondernomen: uit eten gaan, samen naar de film, of elkaar thuis bezoeken?
SAMEN7	Met welk deel van uw team hebt u een persoonlijke relatie?
SAMEN8	Welk deel van uw team komt weleens naar u toe om raad of advies omdat er een probleem is op het werk?
SAMEN9	Indien u een probleem op het werk heeft, naar welk deel van uw collega's kunt u dan voor advies of raad gaan?
SOLEGO1	Ik help mijn teamgenoten om het werk af te krijgen.
SOLEGO2	Ik ben bereid mijn teamgenoten te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan.
SOLEGO3	Ik bied mijn excuses aan als ik ten opzichte van mijn teamgenoten een fout heb gemaakt.
SOLEGO4	Ik probeer de aangename en vervelende taken zo eerlijk mogelijk met mijn teamgenoten te delen.
SOLEGO5	Ik houdt mij ten opzichte van mijn teamgenoten goed aan de afspraken.
SOLLE101	geeft mijn team weinig kans om zich te managen.
SOLLEI1	Mijn leidinggevende helpt vaak mee om het werk van ons team af te krijgen.
SOLLEI2	Mijn leidinggevende is bereid ons te helpen.
SOLLEI3	Mijn leidinggevende biedt zijn/haar excuses aan als er een keer wat fout gaat.
SOLLEI4	Mijn leidinggevende houdt zoveel mogelijk rekening met mijn belangen.
SOLLEI5	Mijn leidinggevende houdt zich goed aan afspraken.
SOLLEI6	Mijn leidinggevende is bereid ons te helpen als er zaken zonder dat iemand

	daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan.
SOLLEI7	Mijn leidinggevende verdeelt de aangename en de vervelende taken zo eerlijk mogelijk.
SOLLEI8I	gedraagt zich vaak als de 'baas'
SOLLEI9I	Houdt zeggenschap, macht en controle in eigen handen.
SOLMLD1	Ik help mijn leidinggevende om het werk af te krijgen.
SOLMLD2	Ik ben bereid mijn leidinggevende te helpen als dat nodig is.
SOLMLD3	Ik bied mijn excuses aan als ik ten opzichte van mijn leidinggevende een fout heb gemaakt.
SOLMLD4	Ik houd zoveel mogelijk rekening met de belangen van mijn leidinggevende.
SOLMLD5	Ik houd mij ten opzichte van mijn leidinggevende goed aan afspraken.
SOLMLD6	Ik ben bereid mijn leidinggevende te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is fout zijn gegaan.
SOLMLD7	Ik probeer de aangename en de vervelende taken zo eerlijk mogelijk met mijn leidinggevende te delen.
SOLTEAM1	Binnen mijn team helpen we elkaar vaak om het werk af te krijgen.
SOLTEAM2	Binnen mijn team zijn we bereid elkaar te helpen.
SOLTEAM3	Binnen mijn team biede we onze excuses aan als er een keer wat fout gaat.
SOLTEAM4	Binnen mijn team houden we zoveel mogelijk rekening met elkaars belangen.
SOLTEAM5	Binnen mijn team houden we ons goed aan afspraken.
SOLTM1	Mijn teamgenoten helpen mee om het werk van ons team af te krijgen.
SOLTM2	Mijn teamgenoten zijn bereid te helpen als er zaken zonder dat iemand daarvoor verantwoordelijk is zijn fout gegaan.
SOLTM3	Mijn teamgenoten bieden hun excuses aan als er een keer iets fout gaat.
SOLTM4	Mijn teamgenoten verdelen de leuke en de de vervelende taken zo eerlijk mogelijk.
SOLTM5	Mijn teamgenoten houden zich goed aan afspraken.
SOLVERT	solidair gedrag mw->lg
SOURCE01	Wie heeft de data ingetypt?
STARTFUJ	Vanaf welke datum werkt u in uw huidige functie (jaar)?
STARTFUM	Vanaf welke datum werkt u in uw huidige functie (maand)?
STARTLGJ	Vanaf welke datum werkt u onder uw leidinggevende (jaar)?
STARTLGM	Vanaf welke datum werkt u onder uw leidinggevende (maand)?
STARTORJ	Vanaf welke datum werkt u bij deze organisatie (jaar)?
STARTORM	Vanaf welke datum werkt u bij deze organisatie (Maand)?
TAAL	taal van de vragenlijst
TAKEN1	Het aantal taken eerste functie.
TAKEN2	Het aantal taken huidige functie.
TBER1	Ik ben bereid om extra mijn best te doen om mijn beroep tot een succes te maken.
TBER10	Voor mij is dit het allebeste beroep om uit te oefenen.
TBER2	Ik ervaar weinig loyaliteit ten opzichte van dit beroep.
TBER3	Ik ben bereid vrijwel alle werkzaamheden te accepteren als ik maar kan blijven werken in mijn huidige beroep.
TBER4	Ik vind dat mijn eigen waarden sterk overeenkomen met de waarden die belangrijk zijn in mijn beroep.
TBER5	Ik ben er trots op anderen te vertellen dat ik dit beroep uitoefen.
TBER6	In mijn huidige beroep kan ik het beste in mij naar boven halen.
TBER7	Ik ben heel blij dat ik destijds voor dit beroep heb gekozen en niet voor een ander beroep.
TBER8	Ik zal er weinig baat bij hebben om voor altijd dit beroep te blijven uitoefenen.
TBER9	De ontwikkelingen in mijn beroep gaan mij echt aan het hart.
TCOMMIT1	Ik ben er trots op tot dit team te behoren.
TCOMMIT2	Ik ben blij dat ik tot dit team behoor en niet tot een ander
TCOMMIT3	Ik voel me erg betrokken bij dit team.
TCOMMIT4	Ik ben bereid extra inspanningen te verrichten om dit team tot een succes te maken.
TEAMFUTU	Met hoeveel leden van uw team verwacht u ook de komende tijd samen te werken?
TEAMLANG	Met hoeveel leden van uw team maakt u al langer (langer dan zes maanden) deel

	uit van dit team?
TEAMNAAM	Wat is de naam van uw team. Met een team bedoelen we in dit geval...
TEAMNAA2	Wat is de naam van uw team?
TEAMTIJD	Hoeveel leden van uw team hebben een tijdelijk arbeidscontract?
TEAMUIT	Hoeveel leden van uw team zijn als uitzendkracht aan het team verbonden?
TEAMVAST	Hoeveel leden van uw team hebben een vast contract?
TEAMVER	In het team is de laatste tijd veel verloop geweest.
TEAMVER2	In het team waar ik werk verwacht ik de komende tijd veel verloop.
TEAMZIEK	In mijn team zijn mensen vaak ziek.
TEVR1	Het werk.
TEVR10	De informatie en feedback vanuit het management.
TEVR11	De mogelijkheid meer verantwoordelijkheden te krijgen in de functie.
TEVR12	De mogelijkheid van functie te wisselen in deze organisatie.
TEVR13	De mogelijkheden promotie te maken in deze organisatie.
TEVR14	Uw kansen voor carrière ontwikkeling in de toekomst.
TEVR15	De vooruitgang in uw carrière tot zover.
TEVR16	De faciliteiten die uw faculteit aanbiedt in vergelijking wat u bij andere faculteiten kunt krijgen.
TEVR2	De loopbaan/carrière.
TEVR3	De collega's.
TEVR4	De leidinggevende(n).
TEVR5	Het management van deze organisatie.
TEVR6	De combinatie betaalde arbeid en zorgtaken.
TEVR7	Hoe eerlijk er hier met mensen om wordt gegaan.
TEVR8	Hoe medewerkers hier behandeld worden.
TEVR9	Hoe serieus men hier genomen wordt.
TIJDE1TJ	Ja, voor de periode van.....(jaar)
TIJDE1TM	Ja, voor de periode van.....(maand)
TIJDE1VJ	Ja, voor de periode van.....(jaar)
TIJDE1VM	Ja, voor de periode van.....(maand)
TIJDEL1	Als u tijdelijk werkzaam bent, heeft u een contract voor een vastgestelde periode?
TIJDEL11	Ja, voor hoelang? (ja-antwoord van 'tijdel1').
TIJDEL2	Als u tijdelijk werkzaam bent, is het waarschijnlijk dat u in vaste dienst komt?
TIJDEL3	Indien je een BBT contract hebt, ambieer je een BOT contract?
TIJDEL3I	antwoord indien 'anders, nl' bij vorige vraag
TKEN1	In mijn werk moet ik creatief zijn.
TKEN10	Mijn werk vraagt een hoge mate van kennis en vaardigheid.
TKEN11	Ik krijg de kans mijn eigen kwaliteiten te ontwikkelen.
TKEN12	Mijn werk is interessant.
TKEN13	Ik kan zelf beslissen wanneer ik een pauze neem.
TKEN14	In mijn werk moet ik keer op keer het zelfde doen.
TKEN15	Ik bepaal zelf hoe hard ik werk.
TKEN16	Ik voel me persoonlijk verantwoordelijk voor het werk dat ik doe.
TKEN2	Ik heb veel te zeggen over hoe het hier aan toe gaat.
TKEN3	Ik kan zelf bepalen wat ik doe.
TKEN4	Ik kan zelf bepalen met wie ik samenwerk.
TKEN5	Mijn capaciteiten kan ik goed gebruiken in mijn werk.
TKEN6	Ik ben behoorlijk vrij in hoe ik mijn werk inricht.
TKEN7	Ik moet wel zorgen dat ik steeds nieuwe dingen leer om mijn werk goed te blijven doen.
TKEN8	Mijn werk bestaat uit behoorlijk wat verschillende taken.
TKEN9	Ik krijg de kans juist die dingen te doen waar ik goed in ben.
TMAANTAL	Uit hoeveel mensen bestaat uw team (exclusief uw leidinggevende)?
TMBURG	Hoeveel medewerkers werken als burger in uw team?
TMFT	Hoeveel leden van uw team werken fulltime?
TMPART	Mijn inschatting is dat medewerkers op mijn afdeling partime werken.
TROTS1	Ik vertel aan anderen dat de organisatie waarvoor ik werk een geweldige plek is om te werken.

TROTS2	Ik zou bijna elke opdracht accepteren om hier te kunnen blijven werken.
TROTS3	Ik ben er trots op aan anderen te kunnen vertellen dat ik voor deze organisatie werk.
TROTS4	Ik zou een goede vriend aanraden om bij deze organisatie te komen werken.
TROTS5	Mijn organisatie is beter dan alle andere organisaties in de branche.
TROTS6	Ik kan geen organisatie bedenken waar ik liever zou willen werken.
TROTS7	Ik ben er trots op dat ik deel uitmaak van deze organisatie
TROTS8	Wanneer iemand deze organisatie complimenteert, beschouw ik dat als een persoonlijk compliment.
UREN	Voor hoeveel uur per week heeft u een aanstelling?
VERANT1	Mate van verantwoordelijkheid eerste functie.
VERANT2	Mate van verantwoordelijkheid huidige functie.
VERTRA1	Sommige mensen in mijn team hebben succes ten koste van anderen.
VERTRA2	Binnen mijn team komt het voor dat de een profiteert van de problemen van de ander.
VERTRA3	Binnen mijn team komt het voor dat men elkaar misleidt.
VERTRA4	Ik heb het gevoel dat sommige mensen in mijn team onder hun verplichtingen uit proberen te komen.
VERTRA5	Ik heb het gevoel dat sommige mensen binnen mijn team proberen te baas te spelen over anderen.
VERTRA6	Ik heb het gevoel dat mensen binnen mijn team hun woord houden.
VERTRA7	Ik heb het gevoel dat binnen mijn team met ieders belang eerlijk rekening wordt gehouden.
VERTRA8	Binnen mijn team komt het voor dat misbruik wordt gemaakt van mensen in een kwetsbare positie.
VERTRB1	Binnen mijn team vertellen mensen elkaar zo min mogelijk over zichzelf.
VERTRB2	Er wordt nauwelijks gepraat over andere dingen dan het werk.
VERTRB3	Bij het overleg in mijn team zijn terughoudend met het geven van hun mening.
VERTRB4	Er wordt binnen mijn team weinig gesproken over het werk.
VERTRB5	In mijn team laat men niet gauw het achterste van zijn tong zien.
VERTRB6	De meeste mensen binnen mijn team hebben geen boodschap aan ideeën of suggesties van anderen.
VERTRB7	Binnen mijn team zijn er mensen die zich afsluiten, zodat anderen op hun werk weinig invloed hebben.
VERTRB8	We vertellen elkaar soms dingen waarvan we niet willen dat anderen ze weten.
VERTRB9	We houden rekening met elkaars meningen als er beslissingen moeten worden genomen.
VERZUIM1	In vergelijking met de andere leden van mijn team is mijn verzuim
VERZUIM2	Hoeveel dagen heeft u het afgelopen jaar (ongeveer) door ziekte verzuimd?
VERZUIM3	Ging het hierbij over het algemeen om kortdurend (af en toe een dagje) of langdurig ziekteverzuim?
WAAREER	Waar werkte u het eerst?
WERK1	Meer baan of toekomstzekerheid.
WERK2	Meer waardering van uw chef.
WERK3	Een bevordering of een leuker takenpakket.
WERK4	Meer het gevoel krijgen er bij te horen.
WIELEIDT	Uw team wordt direct aangestuurd door:
WTIJDEN	Zijn uw werktijden regelmatig?
XDLEIDIN	Aan hoeveel mensen geeft u direct leiding?
XFUNC	Hoeveel functies heeft u binnen deze organisatie vervuld?
XILEIDIN	Aan hoeveel mensen geeft u indirect leiding?
XKIND	Ja, ik heb...kinderen (zie eerste antwoordcategorie 'kind').
XORG	Bij hoeveel organisaties heeft u in totaal gewerkt na het afronden van uw opleiding?
XPROM	Hoe vaak heeft u promotie gemaakt binnen deze organisatie?
ZELFS1	Mate van zelfstandigheid eerste functie.
ZELFS2	Mate van zelfstandigheid huidige functie.

Vignetten	Andreas Flache
	Eigen vraag

Groepswerk en sociale contacten

In het groepswerk heeft men vaak met ontwikkelingen op het werkvlak en het sociale vlak tegelijkertijd te maken. **Probeer u zich nu in te leven in de volgende situatie:**

Gisteren hoorde u dat uw team binnen drie dagen een speciale opdracht moet afronden. Het team heeft afgesproken dat ondanks veel andere werkzaamheden iedereen dagelijks drie uur aan de opdracht werkt. Hoe beter iedereen de afspraak nakomt, hoe groter de kans dat het lukt.

Het is nu het begin van de tweede dag. Vanochtend zijn er ook nog wat dingen op het sociale vlak gebeurd. Eén van uw collega's stelde net voor om vanmiddag met z'n allen te gaan lunchen. En uw collega Harms wilde vanavond na het werk nog lekker een kopje thee met u gaan drinken.

Op de volgende bladzijden vindt u vier verschillende voortzettingen van het verhaal. *Wilt u voor elk van de vier situaties de vragen beantwoorden over wat u zou gaan doen op het werkvlak en het sociale vlak op deze tweede dag?*

Groepswerk en sociale contacten – Situatie 1

1

Situatie 1 op het werkvlak:

- In dit team heeft men er soms geen zicht op of collegas hun afspraken nakomen
- Volgende maand begint u bij een ander bedrijf.
- Als het team de deadline haalt, ontvangt iedereen een aanzienlijke gratificatie
- Harms werkte gisteren hooguit een uur aan de opdracht.
- Gisteren werkte bijna iedereen drie uur aan de opdracht.

Situatie 1 op het sociale vlak:

- Harms doet meestal nogal afstandelijk tegenover u.
- Zoals meestal in dit team was er ook gisteren een gezellige gezamenlijke lunch.

Wilt u nu voor situatie 1 de volgende vragen beantwoorden?

1.1 Denkt u dat u in situatie 1 op dag twee het volgende zou doen? 1= dit zou ik zeker *niet* doen
4= misschien wel, misschien niet
7= dit zou ik zeker doen

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Ik doe mijn best om drie uur aan de opdracht te werken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 2. Ik heb het met teamcollega's over de werkinzet van Harms van gisteren | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 3. Ik spreek Harms aan op zijn werkinzet van gisteren. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 4. Ik ga vanmiddag met de collega's lunchen. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 5. Ik ga vanavond met Harms nog thee drinken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

In hoeverre bent u het eens met deze uitspraken over situatie 1?

1= helemaal niet mee eens
4= niet eens, niet oneens
7= helemaal mee eens

- | | |
|---|---------------------------|
| 6. De anderen hebben gisteren te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 7. Harms heeft te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

Groepswerk en sociale contacten - Situatie 2

2

Situatie 2 op het werkvlak:

- In dit team heeft men er goed zicht op of collegas hun afspraken nakomen
- Volgende maand begint u bij een ander bedrijf.
- Als het team de deadline haalt, ontvangt iedereen een aanzienlijke gratificatie
- Harms werkte gisteren hooguit een uur aan de opdracht.
- Gisteren werkte bijna iedereen duidelijk minder dan drie uur aan de opdracht.

Situatie 2 op het sociale vlak:

- Harms is een goede vriend van u.
- Zoals meestal in dit team was er ook gisteren een gezellige gezamenlijke lunch.

Wilt u nu voor situatie 2 de volgende vragen beantwoorden?

1.2 Denkt u dat u in situatie 2 op dag twee het volgende zou doen? 1= dit zou ik zeker *niet* doen
4= misschien wel, misschien niet
7= dit zou ik zeker doen

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Ik doe mijn best om drie uur aan de opdracht te werken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 2. Ik heb het met teamcollega's over de werkinzet van Harms van gisteren | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 3. Ik spreek Harms aan op zijn werkinzet van gisteren. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 4. Ik ga vanmiddag met de collega's lunchen. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 5. Ik ga vanavond met Harms nog thee drinken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

In hoeverre bent u het eens met deze uitspraken over situatie 2?

1= helemaal niet mee eens
4= niet eens, niet oneens
7= helemaal mee eens

- | | |
|---|---------------------------|
| 6. De anderen hebben gisteren te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 7. Harms heeft te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

Groepswerk en sociale contacten - Situatie 3

3

Situatie 3 op het werkvlak:

- In dit team heeft men er nauwelijks zicht op of collegas hun afspraken nakomen
- Volgende maand begint u bij een ander bedrijf.
- Er komt geen gratificatie o.i.d. als het team de deadline haalt.
- Harms werkte gisteren hooguit een uur aan de opdracht.
- Gisteren werkte bijna iedereen drie uur aan de opdracht.

Situatie 3 op het sociale vlak:

- Harms is een aardige collega, maar u kent hem persoonlijk niet zo goed.
- Zoals meestal in dit team was er ook gisteren een gezellige gezamenlijke lunch.

Wilt u nu voor situatie 3 de volgende vragen beantwoorden?

1.3 Denkt u dat u in situatie 3 op dag twee het volgende zou doen? 1= dit zou ik zeker *niet* doen
4= misschien wel, misschien niet
7= dit zou ik zeker doen

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Ik doe mijn best om drie uur aan de opdracht te werken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 2. Ik heb het met teamcollega's over de werkinzet van Harms van gisteren | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 3. Ik spreek Harms aan op zijn werkinzet van gisteren. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 4. Ik ga vanmiddag met de collega's lunchen. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 5. Ik ga vanavond met Harms nog thee drinken. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

Inhoeverre bent u het eens met deze uitspraken over situatie 3?

1= helemaal niet mee eens
4= niet eens, niet oneens
7= helemaal mee eens

- | | |
|---|---------------------------|
| 6. De anderen hebben gisteren te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |
| 7. Harms heeft te weinig uren aan de opdracht gewerkt. | 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 |

Groepswerk en sociale contacten - Situatie 4

4

Situatie 4 op het werkvlak:

- In dit team heeft men er soms geen zicht op of collegas hun afspraken nakomen
- U blijft zeker nog meer dan een jaar met deze collega's werken.
- Als het team de deadline haalt, ontvangt iedereen een aanzienlijke gratificatie
- Harms werkte gisteren hooguit een uur aan de opdracht.
- Gisteren werkte bijna iedereen drie uur aan de opdracht.

Situatie 4 op het sociale vlak:

- Harms doet meestal nogal afstandelijk tegenover u.
- Zoals meestal in dit team was er ook gisteren een gezellige gezamenlijke lunch.

Wilt u nu voor situatie 4 de volgende vragen beantwoorden?

1.4 Denkt u dat u in situatie 4 op dag twee het volgende zou doen? 1= dit zou ik zeker *niet* doen
4= misschien wel, misschien niet
7= dit zou ik zeker doen

1. Ik doe mijn best om drie uur aan de opdracht te werken.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2. Ik heb het met teamcollega's over de werkinzet van Harms van gisteren	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3. Ik spreek Harms aan op zijn werkinzet van gisteren.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4. Ik ga vanmiddag met de collega's lunchen.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
5. Ik ga vanavond met Harms nog thee drinken.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

Inhoeverre bent u het eens met deze uitspraken over situatie 4?

1= helemaal niet mee eens
4= niet eens, niet oneens
7= helemaal mee eens

6. De anderen hebben gisteren te weinig uren aan de opdracht gewerkt.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
7. Harms heeft te weinig uren aan de opdracht gewerkt.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

2. Nu willen we graag nog uw mening over 1= helemaal *niet* mee eens
4= niet eens, niet oneens
7= helemaal mee eens

enkele algemeene uitspraken over deze situaties.

2.1

1. Ik zou in zo een situatie in ieder geval in het begin mijn best doen om drie uur aan de opdracht te werken.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2. In een team wil ik dat de anderen mij een leuke collega vinden.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3. Het maakt mij niet zoveel uit wat mijn teamcollega's persoonlijk van mij vinden.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4. Ik heb vergelijkbare situaties ooit wel mee gemaakt op mijn werk.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
5. Ik vind deze situaties realistisch	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

3.

Einde van de vragen over groepswork en sociale contacten

Het universum van scenariokenmerken

Variabele	Waarde	Item
<i>werkinspanning groep</i>	laag	Gisteren werkte bijna iedereen duidelijk minder dan drie uur aan de opdracht.
	hoog	Gisteren werkte bijna iedereen drie uur aan de opdracht.
<i>werkinspanning specifieke collega</i>	laag	Harms werkte gisteren hooguit een uur aan de opdracht.
	hoog	Harms werkte gisteren drie uur aan de opdracht.
<i>waardering van collega's</i>	laag	Zoals meestal in dit team werd er ook gisteren niet met elkaar geluncht.
	hoog	Zoals meestal in dit team was er ook gisteren een gezellige gezamenlijke lunch.
<i>waardering van de specifieke collega</i>	laag	Harms doet meestal nogal afstandelijk tegenover u.
	middel	Harms is een aardige collega, maar u kent hem persoonlijk niet zo goed.
	hoog	Harms is een goede vriend van u.
<i>belang bij het groepsdoel</i>	laag	Er komt geen gratificatie o.i.d. als het team de deadline haalt.
	hoog	Als het team de deadline haalt, ontvangt iedereen een aanzienlijke gratificatie.
<i>duur van de samenwerking</i>	laag	Volgende maand begint u bij een ander bedrijf.
	hoog	U blijft zeker nog meer dan een jaar met deze collega's werken.
<i>zichtbaarheid van werkinzet</i>	laag	In dit team heeft men er nauwelijks zicht op of collega's hun afspraken nakomen
	middel	In dit team heeft men er soms geen zicht op of collega's hun afspraken nakomen
	hoog	In dit team heeft men er goed zicht op of collega's hun afspraken nakomen

Vignetten	Ferry Koster
	Eigen vraag

4. Instructie

Lees de volgende instructies zorgvuldig. In het onderstaande gedeelte vragen wij u zich in een denkbeeldige situatie in te leven. Hierbij gaat het om professionele hulp onder collega's. U zult hieronder eerst een algemene beschrijving van de situatie aantreffen. Wij vragen u zich voor te stellen dat u zich daadwerkelijk in deze situatie bevindt. In het vervolg willen we van u weten wat u zou doen in deze situatie.

Wij willen benadrukken dat het hierbij steeds gaat om uw mening. Er zijn dus geen "goede" of "foute" antwoorden.

5. "Hulp in nood"

*Op het werk kan het voorkomen dat mensen elkaar nodig hebben om klussen op tijd af te krijgen. **Probeer u zich nu in te leven in de volgende situatie:***

Uw collega Jansen werkt hard aan een van zijn opdrachten waarvoor hij een deadline moet halen. Het halen van deze deadline is van belang voor Jansen en voor uw organisatie. Jansen wil deze klus daarom ook graag klaren. Echter, Jansen is niet in staat het werk alleen af te krijgen en vraagt u daarom om hulp. Jansen helpen betekent dat u tijdelijk niet verder kunt met uw eigen werk dat uiteraard ook af moet komen.

Op de volgende bladzijden vindt u vier verschillende voortzettingen van het verhaal. Wilt u voor elk van de vier situaties de vragen beantwoorden over wat u zou gaan doen?

Hulp in nood – Situatie 1

1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Als u Jansen helpt zal dat gewaardeerd worden door uw leidinggevende. • Samen met Jansen behoort u tot een groepje collega's die het goed met elkaar kunnen vinden. • Jansen heeft u in het verleden vaker geholpen met het halen van deadlines. • Jansen zal uw hulp zeer waarderen. • Over 1 maand is Jansen werkzaam voor een andere organisatie. |
|--|

Wilt u nu voor situatie 1 de volgende vragen beantwoorden?

		Ze ze ze niet										Ze ze ze wel
1	Gaat u Jansen helpen?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Hoeveel tijd wilt u maximaal besteden aan het helpen van Jansen?	<input type="checkbox"/> 30 minuten <input type="checkbox"/> 1 uur <input type="checkbox"/> 2 uur <input type="checkbox"/> 3 uur <input type="checkbox"/> een halve dag										

Hulp in nood – Situatie 2

2

- U heeft recentelijk een nogal belangrijke opleiding kunnen volgen die door uw werkgever werd gefinancierd.
- Als u Jansen helpt zal dat gewaardeerd worden door uw leidinggevende.
- Samen met Jansen behoort u tot een groepje collega's die het goed met elkaar kunnen vinden.
- Jansen werkt pas sinds kort met u samen op deze afdeling.
- Jansen zal uw hulp zeer waarderen.
- U zult naar alle waarschijnlijkheid nog gedurende meer dan 1 jaar nauw moeten samenwerken met Jansen.

Wilt u nu voor situatie 2 de volgende vragen beantwoorden?

		Zeer zeker niet		Zeer zeker wel	
1	Gaat u Jansen helpen?	0	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10	
2	Hoeveel tijd wilt u maximaal besteden aan het helpen van Jansen?	<input type="checkbox"/> 30 minuten <input type="checkbox"/> 1 uur <input type="checkbox"/> 2 uur <input type="checkbox"/> 3 uur <input type="checkbox"/> een halve dag			

Hulp in nood – Situatie 3

3

- U heeft recentelijk een nogal belangrijke opleiding kunnen volgen die door uw werkgever werd gefinancierd.
- Als u Jansen helpt zal dat niet worden opgemerkt door uw leidinggevende.
- Samen met Jansen behoort u tot een groepje collega's die het goed met elkaar kunnen vinden.
- Jansen werkt pas sinds kort met u samen op deze afdeling.
- Jansen staat er om bekend dat hij hulp van anderen als vanzelfsprekend aanneemt.
- Over 1 maand is Jansen werkzaam voor een andere organisatie.

Wilt u nu voor situatie 3 de volgende vragen beantwoorden?

		Zeer zeker niet		Zeer zeker wel	
1	Gaat u Jansen helpen?	0	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10	
2	Hoeveel tijd wilt u maximaal besteden aan het helpen van Jansen?	<input type="checkbox"/> 30 minuten <input type="checkbox"/> 1 uur <input type="checkbox"/> 2 uur <input type="checkbox"/> 3 uur <input type="checkbox"/> een halve dag			

Hulp in nood – Situatie 4

4

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • U heeft recentelijk een nogal belangrijke opleiding kunnen volgen die door uw werkgever werd gefinancierd. • Als u Jansen helpt zal dat niet worden opgemerkt door uw leidinggevende. • Jansen heeft u in het verleden vaker geholpen met het halen van deadlines. • Jansen staat er om bekend dat hij hulp van anderen als vanzelfsprekend aanneemt. • U zult naar alle waarschijnlijkheid nog gedurende meer dan 1 jaar nauw moeten samenwerken met Jansen. |
|---|

Wilt u nu voor situatie 4 de volgende vragen beantwoorden?

		Ze ze ker niet						Ze ze ker wel				
1	Gaat u Jansen helpen?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Hoeveel tijd wilt u maximaal besteden aan het helpen van Jansen?	<input type="checkbox"/> 30 minuten <input type="checkbox"/> 1 uur <input type="checkbox"/> 2 uur <input type="checkbox"/> 3 uur <input type="checkbox"/> een halve dag										

Ten slotte willen wij u nog wat vragen stellen over de vier situaties. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

		Helemaal Mee oneens						Helemaal mee eens				
1	Ik vond de geschetste situaties realistisch	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Ik maak dergelijke situaties mee in mijn werk	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Ik vond het moeilijk mij in te leven in de geschetste situaties	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ik hecht belang aan goede persoonlijke relaties met collega's	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Als een collega mij helpt dan doe ik daar wat voor terug	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Wanneer ik mijn collega's help, dan kan ik ervan uitgaan dat zij daar later wel iets voor terugdoen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Hiermee bent u aangekomen bij het einde van de vragenlijst. Wij willen u hartelijk bedanken voor uw medewerking!

Variabele	Waarde	Item
Schaduw verleden collega	positief	Jansen heeft u in het verleden vaker geholpen met het halen van deadlines.
	Neutraal	Jansen werkt pas sinds kort met u samen op deze afdeling.
	Negatief	Jansen heeft u bij enkele gelegenheden in het verleden niet geholpen met het halen van deadlines.
Schaduw verleden organisatie	positief	U heeft recentelijk een nogal belangrijke opleiding kunnen volgen die door uw werkgever werd gefinancierd.
	negatief	<i>Niet vermelden op vignet.</i>
Toekomst collega (verwachte duur)	lang	U zult naar alle waarschijnlijkheid nog gedurende meer dan 1 jaar nauw moeten samenwerken met Jansen.
	kort	Over 1 maand is Jansen werkzaam voor een andere organisatie.
Netwerkinbedding collega (vriendschaps-Netwerk)	goed	Samen met Jansen behoort u tot een groepje collega's die het goed met elkaar kunnen vinden.
	slecht	<i>Niet vermelden op vignet.</i>
Informeel beloning collega (reputatienetwerk)	positief	Jansen zal uw hulp zeer waarderen.
	negatief	Jansen staat er om bekend dat hij hulp van anderen als vanzelfsprekend aanneemt.
Informeel beloning organisatie (leidinggevende)	positief	Als u Jansen helpt zal dat gewaardeerd worden door uw leidinggevende.
	negatief	Als u Jansen helpt zal dat niet worden opgemerkt door uw leidinggevende.

Vignetten	Mattijs Lambooy
	Eigen vraag.

Overwerk

Een half uur voordat u naar huis wil gaan, komt u erachter dat op uw afdeling een belangrijke opdracht moet worden afgemaakt. De persoon die belast was met de opdracht, is ziek. Uw weet dat uw leidinggevende morgenochtend vroeg de voortgang komt controleren en daarna naar een vergadering gaat waarin hij/zij problemen krijgt als de opdracht niet af is. Uw leidinggevende is op dit moment niet aanwezig omdat deze elders in bespreking is, en zal vandaag niet meer terugkomen. Het afmaken van de opdracht zal betekenen dat u 2 uur moet overwerken. Hieronder vindt u enkele beschrijvingen van situaties. Wilt u voor elke situatie aangeven hoe waarschijnlijk het is dat u blijft om de opdracht af te maken?

Situatie 1	1
<ul style="list-style-type: none"> - De gemaakte overuren zullen niet worden vergoed door de organisatie - Een collega blijft om te helpen - U weet zeker dat zowel u als uw leidinggevende van plan zijn nog lang te blijven werken bij deze afdeling - Uw collega's zullen het waarderen als u de opdracht afmaakt - Uw leidinggevende heeft u altijd gesteund wanneer u aangaf iets te willen in uw werk - Het is gebruikelijk in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten - U hebt pas een dure cursus gedaan op kosten van de organisatie 	

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zal zeker niet blijven					Neutraal					Ik zal zeker blijven

Beschouwt u deze situatie als realistisch?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Helemaal Niet realistisch					Neutraal					Zeer realistisch

Situatie 2	2
<ul style="list-style-type: none"> - U werkt al jaren op deze functie en u krijgt geen gelegenheid om cursussen te volgen - Uw collega's zullen het waarderen als u de opdracht afmaakt - Geen van uw collega's blijft om te helpen - Het is gebruikelijk in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten - De gemaakte overuren zullen niet worden vergoed door de organisatie - Uw leidinggevende gaat binnenkort bij een andere organisatie werken - Uw leidinggevende heeft u nooit gesteund wanneer u iets wilde in uw werk 	

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zal zeker niet blijven					Neutraal					Ik zal zeker blijven

Beschouwt u deze situatie als realistisch?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Helemaal Niet realistisch					Neutraal					Zeer realistisch

Situatie 3

3

- U weet zeker dat zowel u als uw leidinggevende van plan zijn nog lang te blijven werken bij deze afdeling
- De gemaakte overuren zullen worden uitbetaald
- Het is gebruikelijk in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten
- U werkt al jaren op deze functie en u krijgt geen gelegenheid om cursussen te volgen
- Geen van uw collega's blijft om te helpen
- Uw leidinggevende heeft u nooit gesteund wanneer u iets wilde in uw werk
- Een aantal van uw collega's zal u als uitsloper zien als u overwerkt

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zal zeker niet blijven					Neutraal					Ik zal zeker blijven

Beschouwt u deze situatie als realistisch?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Helemaal Niet realistisch					Neutraal					Zeer realistisch

Situatie 4

4

- Het komt weinig voor in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten
- Geen van uw collega's blijft om te helpen
- Uw leidinggevende heeft u nooit gesteund wanneer u iets wilde in uw werk
- Uw leidinggevende gaat binnenkort bij een andere organisatie werken
- Een aantal van uw collega's zal u als uitsloper zien als u overwerkt
- De gemaakte overuren zullen niet worden vergoed door de organisatie
- U werkt al jaren op deze functie en u krijgt geen gelegenheid om cursussen te volgen

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik zal zeker niet blijven					Neutraal					Ik zal zeker blijven

Beschouwt u deze situatie als realistisch?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Helemaal Niet realistisch					Neutraal					Zeer realistisch

Het Universum van scenariokenmerken.

Variabele	Waarde	Item
Schaduw verleden	positief	Uw leidinggevende heeft u altijd gesteund wanneer u aangaf iets te willen in uw werk
	negatief	Uw leidinggevende heeft u nooit gesteund wanneer u iets wilde in uw werk
Investerings van bedrijf in werknemer	inv. 1	U hebt pas een dure cursus gedaan op kosten van de organisatie
	inv. 2	U bent onlangs binnen de afdeling gepromoveerd naar deze functie
	geen	U werkt al jaren op deze functie en u krijgt geen gelegenheid om cursussen te volgen
Informeel beloning	positief	Uw collega's zullen het waarderen als u de opdracht afmaakt
	negatief	Een aantal van uw collega's zal u als uitsloper zien als u overwerkt
Gedrag afdeling	veel steun	Vijf andere collega's blijven ook om te helpen
	steun	Een collega blijft om te helpen
	geen steun	Geen van uw collega's blijft om te helpen
Formele beloning, lange termijn	positief	Het is gebruikelijk in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten
	negatief	Het komt weinig voor in de organisatie dat extra inzet wordt meegewogen bij promotiebesluiten
Formele beloning, korte termijn	positief	De gemaakte overuren zullen worden uitbetaald
	negatief	De gemaakte overuren zullen niet worden vergoed door de organisatie
Schaduw toekomst	lang	U weet zeker dat zowel u als uw leidinggevende van plan zijn nog lang te blijven werken bij deze afdeling
	kort	Uw leidinggevende gaat binnenkort bij een andere organisatie werken

Netwerkvragen	Andreas Flache
	Vraag 1: Wittek, R. (1999) Interdependence and informal control in organizations. Amsterdam: Thela Thesis Vraag 2 en 3: eigen vraag

Deze invulinstructies goed lezen a.u.b.

Het volgende gedeelte van de vragenlijst bestaat uit drie vragen over uw persoonlijke netwerken. Hiermee wordt het geheel van uw persoonlijke en professionele relaties met collega's binnen uw organisatie bedoeld. Het doel van de onderzoekers is om inzicht te krijgen in de informele netwerken die binnen organisaties voorhanden zijn en hoe deze invloed hebben op het werk.

Vanwege de gevoeligheid van de informatie die wij hier vragen, willen wij nogmaals benadrukken dat we vertrouwelijke omgang met uw gegevens garanderen en dat niemand buiten de onderzoekers deze gegevens in handen krijgt. De ingevulde vragenlijsten worden direct na de analyses vernietigd. De rapportage naar uw organisatie vindt alleen in algemene termen plaats. Op geen enkele wijze wordt er een verband gelegd tussen individuele gegevens en de gerapporteerde resultaten.

Mocht u vragen specifiek over dit gedeelte van de vragenlijst hebben, neem dan contact op met de verantwoordelijke onderzoeker:

Dr. Andreas Flache. ICS – Rijksuniversiteit Groningen.

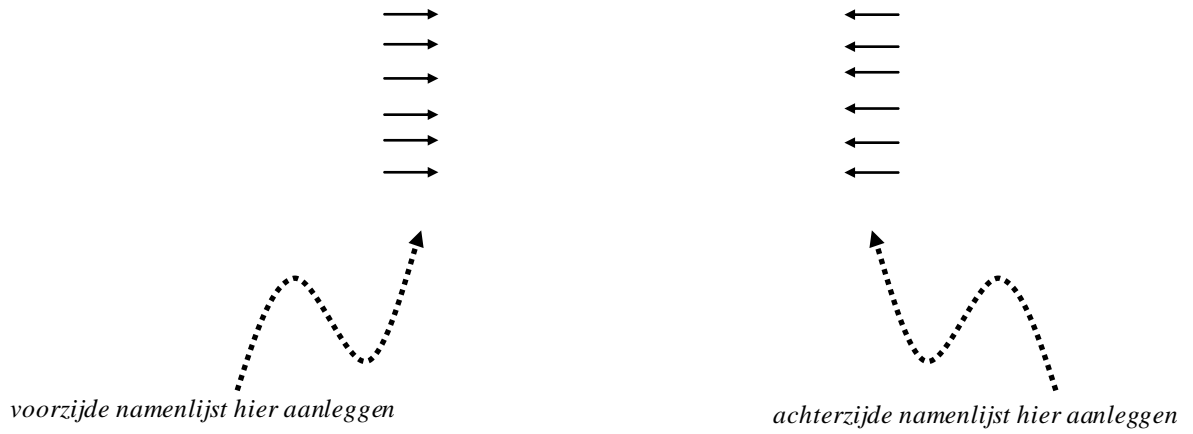
email: a.flache@ppsw.rug.nl, tel.: 050-3636214.

Om het invullen van deze vragen makkelijk te maken geven we u een aparte namenlijst met daarop alle namen van uw organisatie.

- Het blad met de namenlijst volgt op de pagina na deze instructie. Scheur dit blad af.
- Leg dit blad vervolgens naast de vragen. De afbeelding op de volgende pagina toont aan hoe u bij het invullen te werk gaat.
- Let u er goed op dat de namenlijst *overeenkomt met de nummering* op het vragenformulier. Maak hiervoor voor de eerste 35 namen gebruik van de voorzijde van de namenlijst en de linkerzijde van het vragenformulier. Wanneer er meer dan 35 namen zijn, dient u tevens de achterzijde te gebruiken voor de rechterzijde van het vragenformulier.
- Bij elke vraag wordt u gevraagd bij het nummer van iedere naam, op de vragenlijst zelf, een antwoord te geven. (Het is dus niet de bedoeling dat u op de namenlijst schrijft).
- Vul bij uw eigen naam een sterretje '*' in.

Op deze manier kan alleen degene die in bezit is van de ingevulde vragen EN de namenlijst uw antwoorden aan de namen koppelen. Daarom is het voor u en voor ons belangrijk dat u de namenlijst samen met de ingevulde vragen weer aan ons terugstuurt.

NAMENLIJST 1-35	VRAGENLIJST	NAMENLIJST 36-70																																																																																			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Aanvullende aanwijzingen</div> <div style="border: 2px solid black; text-align: center; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">VO</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">TEAM</th> <th style="width: 33%;">NAAM</th> <th style="width: 33%;">NR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td>.....</td><td>1</td></tr> <tr><td> </td><td>.....</td><td>2</td></tr> <tr><td> </td><td>.....</td><td>3</td></tr> <tr><td> </td><td>.....</td><td>:</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td>35</td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">voorzijde-></p>	TEAM	NAAM	NR		1		2		3		:			:			:			:			35	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Vraag...</div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px;">OR</div> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px;">ACH</div> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 12.5%;">NR</th> <th style="width: 25%;">antw</th> <th style="width: 25%;">antw</th> <th style="width: 37.5%;">NR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1-2-3.</td><td>1-</td><td>36</td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td><td>37</td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td><td>:</td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td><td>69</td></tr> <tr><td>35</td><td> </td><td> </td><td>70</td></tr> </tbody> </table> <p style="display: flex; justify-content: space-between;"><-voorzijde achterzijde-></p>	NR	antw	antw	NR	1	1-2-3.	1-	36	2			37	3			:	:			:	:			:	:			69	35			70	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> </div> <div style="border: 2px solid black; text-align: center; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">TER</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">NR</th> <th style="width: 25%;">NAAM</th> <th style="width: 50%;">TEAM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>36</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>37</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>:</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>70</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><-achtezijde</p>	NR	NAAM	TEAM	36			37			:			:			:			:			70		
TEAM	NAAM	NR																																																																																			
	1																																																																																			
	2																																																																																			
	3																																																																																			
	:																																																																																			
		:																																																																																			
		:																																																																																			
		:																																																																																			
		35																																																																																			
NR	antw	antw	NR																																																																																		
1	1-2-3.	1-	36																																																																																		
2			37																																																																																		
3			:																																																																																		
:			:																																																																																		
:			:																																																																																		
:			69																																																																																		
35			70																																																																																		
NR	NAAM	TEAM																																																																																			
36																																																																																					
37																																																																																					
:																																																																																					
:																																																																																					
:																																																																																					
:																																																																																					
70																																																																																					



Voorbeeld gebruik van de namenlijst en de vragenlijst

- U gebruikt deze namenlijst om de nummers 1 t/m 35 te kunnen beantwoorden.
- Zorg ervoor dat de nummers van de vragenlijst en de namenlijst met elkaar overeenkomen.
- Wilt u zo vriendelijk zijn om na het invullen van de netwerk vragen de namenlijst mee terug te sturen?
- Als er namen ontbreken wilt u deze dan aan het einde van de lijst op de achterzijde toevoegen?

VOORZIJDENAMENLIJST

VO

BASISEENHEID/TEAM	VOORNAAM EN ACHTERNAAM	
Afdeling 1	Medewerker 1	1
Afdeling 1	Medewerker 2	2
Afdeling 1	Medewerker 3	3
Afdeling 1	Medewerker 4	4
Afdeling 1	Medewerker 5	5
Afdeling 1	Medewerker 6	6
Afdeling 1	Medewerker 7	7
Afdeling 1	Medewerker 8	8
Afdeling 1	Medewerker 9	9
Afdeling 1	Medewerker 10	10
Afdeling 1	Medewerker 11	11
Afdeling 1	Medewerker 12	12
Afdeling 1	Medewerker 13	13
Afdeling 1	Medewerker 14	14
Afdeling 1	Medewerker 15	15
Afdeling 1	Medewerker 16	16
Afdeling 1	Medewerker 17	17
Afdeling 2	Medewerker 18	18
Afdeling 2	Medewerker 19	19
Afdeling 2	Medewerker 20	20
Afdeling 2	Medewerker 21	21
Afdeling 2	Medewerker 22	22
Afdeling 2	Medewerker 23	23
Afdeling 2	Medewerker 24	24
Afdeling 2	Medewerker 25	25
Afdeling 2	Medewerker 26	26
Afdeling 3	Medewerker 27	27
Afdeling 3	Medewerker 28	28
Afdeling 3	Medewerker 29	29
Afdeling 3	Medewerker 30	30
Afdeling 3	Medewerker 31	31
Afdeling 3	Medewerker 32	32
Afdeling 3	Medewerker 33	33
Afdeling 3	Medewerker 34	34
Afdeling 3	Medewerker 35	35

VOORZIJDENAMENLIJST →

U gebruikt deze namenlijst om de nummers 36 t/m 70 te kunnen beantwoorden.

- Zorg ervoor dat de nummers van de vragenlijst en de namenlijst met elkaar overeenkomen.
- Wilt u zo vriendelijk zijn om na het invullen van de netwerk vragen de namenlijst mee terug te sturen?
- Als er namen ontbreken wilt u deze dan aan het einde van de lijst toevoegen?

ACHTERZIJDE NAMENLIJST

TER

	VOORNAAM EN ACHTERNAAM	BASISEENHEID/TEAM
36	Medewerker 36	Afdeling 3
37	Medewerker 37	Afdeling 3
38	Medewerker 38	Afdeling 3
39	Medewerker 39	Afdeling 3
40	Medewerker 40	Afdeling 3
41	Medewerker 41	Afdeling 3
42	Medewerker 42	Afdeling 3
43	Medewerker 43	Afdeling 3
44	Medewerker 44	Afdeling 4
45	Medewerker 45	Afdeling 4
46	Medewerker 46	Afdeling 4
47	Medewerker 47	Afdeling 4
48	Medewerker 48	Afdeling 4
49	Medewerker 49	Afdeling 4
50	Medewerker 50	Afdeling 4
51	Medewerker 51	Afdeling 4
52	Medewerker 52	Afdeling 4
53	Medewerker 53	Afdeling 4
54	Medewerker 54	Afdeling 4
55	Medewerker 55	Afdeling 4
56	Medewerker 56	Afdeling 4
57	Medewerker 57	Afdeling 4
58	Medewerker 58	Afdeling 4
59	Medewerker 59	Afdeling 4
60		
61		
62		
63		
64		
65		
66		
67		
68		
69		
70		

← ACHTERZIJDE NAMENLIJST

