

Gina Theunissen
S4099303
gina.theunissen@student.ru.nl

Leiderschap, cultuur en andere factoren in relatie tot veiligheid op de multiculturele werkvloer

Radboud Universiteit Nijmegen
Scriptiebegeleider: M. Starren

19-6-2014

Samenvatting

Veiligheid op de werkvloer is van essentieel belang voor het welzijn van de medewerkers, maar ook voor een organisatie en zijn reputatie. Hoewel er steeds meer aandacht aan het onderwerp wordt besteed in de vorm van wetten en regelgeving, worden er in het onderzoek naar de oorzaken van deze (on)veiligheid, cruciale factoren niet meegenomen. Voorbeelden van deze factoren zijn de multiculturaliteit en leiderschapsstijlen die op de operationele werkvloer voorkomen. Dit is de reden waarom er in dit onderzoek door middel van een exploratieve survey geprobeerd wordt om verbanden te vinden tussen de communicatieve stijl van de “leider”, de machtsafstand en de onzekerheidsvermijding en het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer. Daarnaast wordt er gekeken of er verschillen te vinden zijn tussen mannen en vrouwen als men naar deze factoren kijkt. Een regressie-analyse liet blijken dat bovenstaande factoren samen een significante voorspeller waren voor het veiligheidsklimaat op de werkvloer en dat er bij een hoge onzekerheidsvermijding of een hoog veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap ook daadwerkelijk een beter veiligheidsklimaat bestaat. Een verschil tussen mannen en vrouwen bleek ook aanwezig; voor mannen is de onzekerheidsvermijding een grotere voorspellende factor dan voor vrouwen en de leiderschapsstijl was alleen voor mannen een voorspellende factor voor het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer. De verschillen die zijn gevonden betekenen dat er met deze voorspellende factoren specifiek onderzoek gedaan kan worden voor tools die het veiligheidsklimaat op de werkvloer positief kunnen beïnvloeden. Het is bovendien aan te raden om mannen en vrouwen niet exact op dezelfde manier te behandelen bij het ontwikkelen van deze tools.

Inleiding

Veiligheid op de werkvloer is een onderwerp waar de laatste jaren steeds meer aandacht aan besteed wordt. Niet alleen wordt er beter voorgelicht, de regels voor veiligheid op de werkvloer zijn ook aangescherpt. Ondanks dat zijn ongevallen op de werkvloer nooit helemaal te vermijden. Uit de laatste onderzoeken van het Centraal Bureau van de Statistiek blijkt dat in Nederland in 2012 maar liefst bijna een half miljoen werknemers, zo'n 7% van alle werknemers, betrokken waren bij een ongeval op de werkvloer met als gevolg lichamelijk letsel of geestelijke schade. Ook blijkt dat 3% van de werknemers bij een ongeval betrokken was waarbij er minstens één dag verzuimd werd. (Mol & Pleijers, CBS, 2014)

Onderzoeken naar veiligheid op de werkvloer hebben zich al meer dan eens gericht op immigranten, omdat zij in hun geboorteland misschien andere ideeën meegekregen hebben over veiligheid op de werkvloer. Niet-westerse immigranten zijn volgens van den Bossche, Hupkens, de Ree en Smulders (2006) ook daadwerkelijk vaker betrokken bij werkongevallen. Het onderzoek van Smith en Mustard (2008) toont aan dat juist het ernstige letsel waar medische hulp bij komt kijken, vaker voorkomt bij immigranten in de eerste vijf jaar dat zij in Canada zijn. Voor mannelijke immigranten is deze kans zelfs twee keer zo hoog als autochtone Canadezen. Er bestaat dus duidelijk een probleem met betrekking tot de hogere onveiligheid op de multiculturele werkvloer, maar waar komt het verschil in de veiligheidsresultaten vandaan?

Er is al eens onderzocht dat immigranten simpelweg in een omgeving werken die gevaarlijker is dan de werkomgeving waar een gemiddelde niet-immigrant werkt (Orrenius en Zavodny, 2009), maar er zijn meer mogelijke oorzaken aan deze onveiligheid. Juist taal- en cultuurverschillen zouden een beïnvloedende factor kunnen zijn. Paul (2013) gaat er van uit dat taal zelfs een van de belangrijkste factoren is als men naar de onveiligheid op multiculturele werkvloeren kijkt. Ze probeert tools te ontwikkelen om miscommunicatie op de werkvloer te kunnen voorkomen. Maar is dit alles? Zijn de taal en de werkomgeving van immigranten of buitenlandse werknemers de enige oorzaak van een hoger risico op werk gerelateerd letsel? Vermoedelijk niet, zoals Paul ook suggereert: "naast taalverschillen zijn er verschillende andere factoren die de veiligheid van anderstaligen kan beïnvloeden op de werkvloer, zoals culturele verschillen en de kwetsbare positie van werkende migranten" (Paul, 2013, p. 71, eigen vertaling).

Toch richten onderzoeken zich tot nu toe nog vooral op de monoculturele werkvloer, terwijl er steeds meer arbeidsmigranten naar Nederland komen, een schatting van 2013 komt uit op 200.000 tot 300.000 personen (Europa Nu, z.d.). Het doel van dit onderzoek is daarom ook om te bekijken of er andere factoren zijn die in verband staan met de veiligheid op juist de multiculturele werkvloer. In dit onderzoek zal het daarbij gaan over operationele werkvloeren zoals magazijnen, omdat medewerkers hier zelf met risicovolle machines of gevaarlijke stoffen in aanmerking komen.

In het bedrijfsleven blijft er een constante vraag naar een betere veiligheid en de protocollen en regelgeving worden dan ook regelmatig aangepast op nieuwe inzichten. Om tools te ontwikkelen die bedrijven hierbij kunnen helpen, zal er in dit onderzoek in kaart moeten worden gebracht wat de oorzaken zijn van deze onveiligheid. Uit het voorafgaande leidt de stap om te kijken naar de communicatie op deze werkvloer.

Het begrijpen van bepaalde aanwijzingen met betrekking tot veiligheid op de werkvloer, een vorm van communicatie, kan ook in verband staan met de cultuur van een persoon. Dit kan ook consequenties hebben op het gebied van veiligheid. Starren, Luijters, Drupsteen, Vilkevicius en Eeckelaert (2013) hebben in een publicatie in samenwerking met onder andere TNO en de “European Agency for Safety and Health at Work” onderzocht dat een pictogram met betrekking tot veiligheid een goed middel is om taalverschillen te overbruggen, maar dat juist cultuur kan zorgen voor verschillende en verkeerde interpretaties van deze pictogrammen.

Communicatie op de werkvloer bestaat echter niet alleen uit een (vreemde) taal of uit het begrip van bepaalde aanwijzingen, maar ook (cultuur)verschillen in de veiligheidscommunicatie van de werknemers en de leidinggevenden maken hier deel van uit. Hofstede noemt deze verschillen al sinds de jaren '80 en heeft met zijn dimensies een vrij duidelijk beeld gegeven van verschillen in de cultuur tussen bepaalde landen. Naar dit aspect wordt echter te weinig gekeken in de onderzoeken die zich op taal focussen.

De cultuurtheorie die Hofstede (1980) heeft ontwikkeld, bestaat uit vier dimensies; machtsafstand, onzekerheidsvermijding, individualisme versus collectivisme en masculiniteit versus femininiteit. Op basis van langlopend onderzoek zijn bepaalde scores op de dimensies aan landen gegeven waardoor een vergelijking gemaakt kan worden. Het is mogelijk om deze eerste vier dimensies, die het uitgebreidst onderzocht zijn, te koppelen aan het aantal fatale ongevallen op het werk, om te kijken of de dimensies het aantal ongevallen kunnen

voorspellen. Dit doen Reniers en Gidron (2013) in hun onderzoek, maar het is de vraag of dit niet iets te simpel is, het is namelijk niet vanzelfsprekend dat de dimensies directe voorspellers zijn van de ongevallen. Bovendien is het belangrijk om in gedachte te houden dat de cultuur die aan een land toegeschreven wordt, niet direct ook de cultuur is van een individu. Het is niet mogelijk om dit te generaliseren en direct de dimensies van Hofstede (1980) toe te passen op iedere inwoner van een land, omdat er van persoon tot persoon verschillen kunnen zijn. Culpepper en Watts (1999) hebben later wel een vragenlijst ontwikkeld om deze dimensies bij individuen te kunnen meten, in plaats van voor landen.

Het is hoe dan ook interessant om de dimensies van Hofstede mee te nemen in het onderzoek naar de veiligheid op de multiculturele werkvloer, de scores van individuen op deze dimensies kunnen mogelijk nieuwe inzichten geven. Het is ook voor te stellen dat er niet alleen verschillen per cultuur of per persoon zijn te vinden op de dimensies, maar ook top basis van bijvoorbeeld geslacht. Dit soort verschillen kunnen belangrijk zijn bij het ontwikkelen van nieuwe veiligheidsbevorderende tools voor bedrijven.

Twee van deze dimensies, namelijk machtsafstand en onzekerheidsvermijding, worden meegenomen door Starren, Hornikx en Luijters (2013) in een meta-onderzoek naar nationale cultuur in relatie met veiligheidsgedrag van werknemers. Zij baseren de keuze voor deze twee dimensies op onderzoeken van Mearns en Yule (2009) en Schubert en Dijkstra (2009). Ook voor dit onderzoek valt te beredeneren dat de dimensies machtsafstand en onzekerheidsvermijding een invloed kunnen hebben op het gedrag van een medewerker met betrekking tot veiligheid. Machtsafstand heeft namelijk te maken met de afstand tussen verschillende lagen in de hiërarchie en de dimensie onzekerheidsvermijding heeft te maken met de mate van onzekerheid die een persoon prefereert. Het onderzoek van Starren, Hornikx en Luijters (2013) is echter slechts een literatuuranalyse en dus is er uitgebreider onderzoek nodig.

Toch zijn er nog meer factoren die de veiligheid op de multiculturele werkvloer zouden kunnen beïnvloeden. Christian, Bradley, Wallace en Burke (2009) doen ook een poging tot het ontdekken van deze factoren en hier worden het leiderschap en persoonlijke factoren zoals veiligheidsbewustzijn en -attitude betrokken in een meta-analyse. Het model dat hier gebruikt is, is echter ingewikkeld en ook hier is de multiculturaliteit op de werkvloer niet in beschouwing genomen, een factor die juist in dit onderzoek een hoofdrol heeft gespeeld.

De rol van een (team)leider, manager of voorman en zijn manier van communiceren kan ook erg belangrijk zijn als het om een veilige werkomgeving gaat. De Koster, Stam en Balk suggereren dat “het gedrag van de leider naar de ondergeschikten van kritisch belang is voor het veiligheidsgedrag” (Koster, Stam en Balk, 2011, p. 754).

Kelloway, Mullen en Francis (2006) doen ook onderzoek naar leiderschap en maken het onderscheid tussen actief en passief leiderschap. Een andere categorisering van leiderschapsstijlen is het verschil tussen transformationele en transactionele leiders. Transactioneel leiderschap wordt door Bass (1985) uitgelegd als een tweezijdige samenwerking met input van zowel de medewerker als de leider. Transformationeel leiderschap staat daarentegen voor een leider die zijn doelen en visie formuleert en een inspiratie is voor de medewerkers, zonder input van de medewerkers, een stuk eenzijdiger dus. Barling, Kelloway en Loughlin (2002) suggereren op basis van eerdere onderzoeken dat er een verband kan zijn tussen het leiderschap en de veiligheid op de werkvloer en hebben daarom zelf een praktisch model ontworpen waarmee het veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap getest kan worden. Ook de Koster, Stam en Balk denken dat dit leiderschapsconcept een belangrijke beïnvloedende factor is op veiligheid. Er is echter nog niet gekeken naar hoe de interculturele communicatie tussen leiders en medewerkers met een verschillende culturele of talige achtergrond van invloed zou kunnen zijn op het veiligheidsklimaat en deze dingen komen juist bij elkaar op een multiculturele werkvloer.

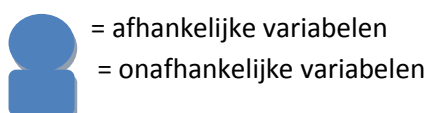
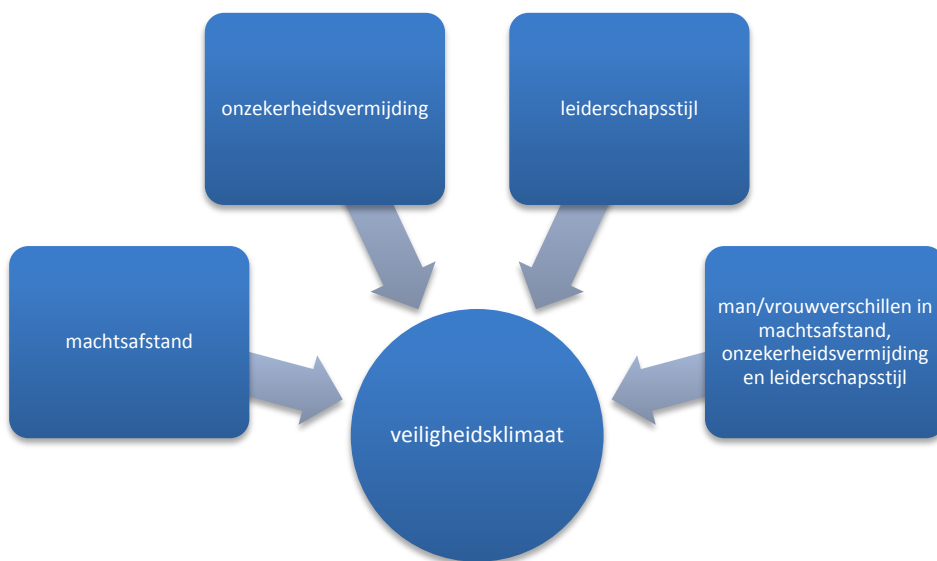
De *European agency for safety and health at work* doet al langere tijd onderzoek naar verschillen waarbij zij kijken naar verschillen tussen mannen en vrouwen in veiligheidsgedrag. Zij vinden bijvoorbeeld dat vrouwen vaker aan stress lijden en vaker te maken krijgen met ongelukken die te maken hebben met geweld (EU-OSHA, 2014). De vraag die hieruit volgt is of deze verschillen ook op de multiculturele werkvloer voorkomen en in welke mate. De dimensies machtsafstand en onzekerheidsvermijding en de factor leiderschap zijn namelijk nog eerder op een operationele werkvloer getoetst, en ook man-vrouw verschillen zijn hierbij nog niet eerder in ogenschouw genomen.

Om efficiënte oplossingen te kunnen bedenken voor de onveiligheid in multiculturele werkomgevingen zal er dus gekeken moeten worden naar de precieze oorzaken die aan de onveiligheid ten grondslag liggen. Naast alle factoren die reeds onderzocht zijn, kan communicatie een significante rol spelen in de veiligheid op de multiculturele werkvloer en daarom zal de focus van het onderzoek hier op liggen. Vanwege de vele mogelijke factoren

die invloed kunnen hebben op de veiligheid worden in dit onderzoek dan ook veel mogelijke factoren meegenomen, hopend dat er een of meerdere duidelijke verklaringen gevonden kunnen worden voor onveiligheid op de multiculturele werkvloer. Dit is de reden waarom dit onderzoek exploratief is; om zo min mogelijk te hoeven sturen in eventuele uitkomsten. Het voorgaande leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

- In hoeverre is de communicatieve stijl van de “leider” een voorspeller van het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?
- In hoeverre zijn de machtsafstand en de onzekerheidsvermijding van een werknemer een voorspeller van het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?
- In hoeverre zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen in het voorspellende effect dat leiderschapsstijl, onzekerheidsvermijding en machtsafstand hebben op het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?

Analysemodel



Methode

Instrumentatie

De vragenlijst bevatte 50 vragen waarvan een gedeelte voor onderzoek met een andere focus bedoeld was. De vragen voor dit onderzoek begonnen met 7 vragen die het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers toetsten en daarna 5 vragen over veiligheidsperformance. Deze vragen vormden samen het veiligheidsklimaat. De volgende 5 vragen bevroegen de onzekerheidsvermijding van de medewerkers en de 6 vragen hierna de machtsafstand van de medewerkers. De 10 volgende vragen bevroegen veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap. Ten slotte kwamen de vragen naar sekse, leeftijd, opleiding, nationaliteit en een vraag over waar de medewerker geboren is.

Alle variabelen zijn bevraagd doormiddel van een 7-punts likertschaal met antwoordmogelijkheden zoals:

- 1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens
- 1 = nooit, 7 = heel vaak
- 1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens
- 1 = veel onveiliger, 7 = veel veiliger

Onafhankelijke variabelen

Veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap (Safety specific transformational leadership)

De leiderschapsstijl (veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap) werd bevraagd aan de hand van de 10 vragen uit het onderzoek van de Koster, Stam en Balk (2011), een schaal die zij baseerden op eerdere onderzoeken van Barling, Kelloway en Loughlin (2002) en Kelloway, Mullen en Francis (2006). Deze schaal was reeds toegespitst op een leiderschapsstijl die veilig gedrag op de werkvloer bevorderde en mat “of een manager in staat is om werknemers te inspireren, om werknemers uit te dagen op intellectueel niveau en om werknemers mee te laten denken in het verzekeren van de veiligheid op de werkvloer en om proactief veiligheidsvraagstukken te managen” (De Koster et al., 2011, p. 759, Eigen vertaling).

Voorbeeld originele vraag veiligheidsspecifiek leiderschap:

My manager talks about his/her values and beliefs of the importance of safety.

Vertaling voorbeeldvraag:

Mijn leidinggevende uit zijn/haar mening over het belang van veiligheid op de werkvloer.

Machtsafstand en onzekerheidsvermijding

Machtsafstand was, net zoals de variabele onzekerheidsvermijding, één van de zes dimensies die Hofstede ontworpen en onderzocht heeft vanaf 1980. De actuele waarden per land van deze dimensies zijn te raadplegen op de site van het Hofstede Centre. Machtsafstand slaat onder andere op de ongelijkheid in de hiërarchie en de hoge status van een leider. Nederland heeft zelf een relatief lage machtsafstand en in een bedrijf is er dus ook relatief weinig afstand tussen leidinggevend en werknemers.

De variabele onzekerheidsvermijding gaat over het wel of niet prefereren van onzekerheid in het dagelijkse leven. In sommige culturen hebben personen graag meer zekerheid in hun leven en hebben ze een afkeer van het onzekere. Dit valt dan terug te zien in duidelijke regels en wellicht ook veiligheidsvoorschriften. In andere landen kan dit juist wel geaccepteerd worden en wordt er niet teveel waarde gehecht aan zekerheid en regels. Nederland heeft een gemiddelde tot hoge onzekerheidsvermijding.

De vragen die in de enquête zijn gebruikt, zijn afkomstig van Dorfman en Howell (1988, zoals beschreven door Culpepper en Watts, 1999) Juist deze vragen en niet die uit de vragenlijsten van Hofstede zijn gebruikt omdat het de bedoeling was om de culturele waarden op individueel niveau te meten en het model dat Culpepper en Watts (1999) gebruikten in hun onderzoek was hiervoor ontworpen.

Voorbeeld originele vraag onzekerheidsvermijding:

Managers expect employees to closely follow instructions.

Vertaling voorbeeldvraag:

Mijn leidinggevende verwacht van mij dat ik de werkinstructies zeer nauwlettend opvolg.

Voorbeeld originele vraag machtsafstand:

Employees should not disagree with management decisions.

Vertaling voorbeeldvraag:

Ik zou het eens moeten zijn met de beslissingen vanuit het management.

Afhankelijke variabele

Veiligheidsklimaat

Veiligheid op de werkvloer bestaat uit vele verschillende aspecten. De veiligheid van een werknemer kan daarom ook op veel verschillende manieren in het gedrang komen. Het gevaar kan een oorzaak hebben van binnen een persoon uit, bij psychische klachten zoals depressies. Het gevaar kan ook door andere personen in een organisatie berokkend worden, wanneer men spreekt van agressie of intimidatie op de werkvloer. Hiernaast is er nog het gevaar dat ontstaat door de werkomgeving. Veel werkongevallen ontstaan door het verkeerd gebruik van materialen en apparatuur. Op deze laatste vorm van gevaar wordt gefocust tijdens dit onderzoek. Veiligheid op de werkvloer, hierna ook wel het veiligheidsklimaat genoemd, was gekoppeld aan verschillende factoren en bestond uit twee gedeeltes, een splitsing die door Barling, Kelloway en Loughlin (2002) ook gemaakt werd, namelijk de veiligheidsperformance en het veiligheidsbewustzijn. De schaal die gebruikt is, was afkomstig van TNO. (Veiligheidsuitkomsten, 2009)

Voorbeeldvraag veiligheidsperformance:

Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een bijna-ongeval?

Voorbeeldvraag veiligheidsbewustzijn:

Ik weet wat ik moet doen als ik tijdens mijn werk gewond raak.

De multiculturele werkvloer, zoals in de onderzoeksvraag genoemd, was gedefinieerd als een werkvloer waar meer dan 5% eerstegraads (personen die zelf in het buitenland geboren zijn) immigranten werken.

Cronbachs Alfa's

De betrouwbaarheid van het veiligheidsbewustzijn bestaande uit 7 items was goed:

$$\alpha = 0.87$$

De betrouwbaarheid van de veiligheidsperformance bestaande uit 5 items was goed:

$$\alpha = 0.82$$

De betrouwbaarheid van het veiligheidsklimaat bestaande uit 12 items was adequaat:

$$\alpha = 0.79$$

De betrouwbaarheid van de onzekerheidsvermijding bestaande uit 5 items was goed:

$$\alpha = 0.90$$

De betrouwbaarheid van de machtsafstand bestaande uit 6 items was onvoldoende:

$$\alpha = 0.68$$

De betrouwbaarheid van het veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap bestaande uit 10 items was goed:

$$\alpha = 0.94$$

Procedure en respondenten

Voor het onderzoek is gekozen voor een schriftelijke vragenlijst die is uitgezet onder medewerkers van distributiemagazijnen in Nederland. Er is voor distributiemagazijnen gekozen omdat hier veel respondenten op één plek te vinden zijn en er een grote kans is dat er minimaal 5% medewerkers aanwezig zijn die niet in Nederland geboren zijn.

De vragenlijst was vertaald in het Pools, Engels, Duits en Nederlands. Het benaderen van de distributiemagazijnmedewerkers gebeurde in de periode van 25 april tot 19 mei 2014, door 7 personen. De vragenlijsten zijn verdeeld over 12 bedrijven met een distributiemagazijn: Kramp, W. Bosman, DHL, BAJDA Polen, Jumbo, Sligro. Super de Boer, EMI, Albert Heijn, Dachser, Nabuurs en Norbert Dentressangle. In totaal hebben 224 respondenten de vragenlijst ingevuld.

De respondenten hadden verschillende nationaliteiten. Engels, Duits, Pools en Hongaars kwamen voor, maar het merendeel (67 procent) was Nederlands. Van deze respondenten was 59 procent in Nederland geboren en 39 procent elders. Van de respondenten was 83 procent magazijnmedewerker, 7 procent teamleider, 3 procent manager en nog eens 3 procent operational support officer. 83 procent van de respondenten was man, 15 procent was vrouw. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 35 jaar en liep van 16 tot 61 jaar. De meeste respondenten (41%) had beroepsonderwijs als hoogste opleiding gehad, 30

procent middelbare school, 19 procent hoger onderwijs of een universitaire opleiding en 6 procent had alleen lagere school gehad.

Statistische toetsing

Om de eerste onderzoeksvraag; “is er een verband tussen de communicatieve stijl van de “leider” en het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?” en de tweede onderzoeksvraag; “is er een verband tussen de machtsafstand en de onzekerheidsvermijding van een werknemer en het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?” te kunnen beantwoorden, is er een multivariate regressieanalyse uitgevoerd die het eventuele voorspellende effect mat van leiderschap, onzekerheidsvermijding en machtsafstand op het veiligheidsklimaat. Het veiligheidsklimaat bestond, zoals eerder gezegd, uit veiligheidsbewustzijn en veiligheidsperformance. Hierna is een eenweg variantie-analyse uitgevoerd om te meten of er een verschil was tussen de groepen medewerkers die hoog, of juist laag scoorden.

Om de tweede onderzoeksvraag “In hoeverre zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen in het effect dat leiderschapsstijl, onzekerheidsvermijding en machtsafstand hebben op het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer? “ te kunnen beantwoorden is er een regressieanalyse uitgevoerd die het onderscheid maakte in geslacht van de proefpersonen. De afhankelijke variabele bij deze regressieanalyse was het veiligheidsklimaat, de predictors de variabelen die een significante voorspellende factor waren.

Resultaten

Multiple regressie

Uit een multiple regressie (lineair) bleek dat het veiligheidsklimaat van een bedrijf, bestaand uit veiligheidsperformance en veiligheidsbewustzijn, voor 14% te verklaren was door de ingebrachte variabelen ($F(3,218) = 13.10, p < .001$). De waarde voor onzekerheidsvermijding bleek een significante voorspeller voor het veiligheidsklimaat ($\beta = .26, p < .001$). Ook het veiligheidsspecifieke transformationele leiderschap bleek een significante voorspeller voor het veiligheidsklimaat ($\beta = .20, p = .006$). Machtsafstand bleek geen voorspeller te zijn voor het veiligheidsklimaat ($\beta = -.23, p = .818$).

(Volgorde van invoeren van de predictors was onzekerheidsvermijding, veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap, machtsafstand)

Tabel 1. Multiple regressieanalyse voor veiligheidsklimaat met als predictors onzekerheidsvermijding, machtsafstand en veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap. ($n = 221$)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Onzekerheidsvermijding	.17	.05	.26***
Veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap	.13	.05	.20**
Machtsafstand	-.01	.04	-.02
R^2 (adjusted)	.14		
<i>F</i>	13.10***		

*** $p < .001$, ** $p < .05$

Eenweg variantie-analyses

Om specifieker iets te kunnen zeggen over het significante voorspellende effect dat onzekerheidsvermijding heeft op het veiligheidsklimaat, is er een eenweg variantie-analyse uitgevoerd.

De gemiddelde score op de vragen van onzekerheidsvermijding was 5.8. Dit is de reden waarom ervoor is gekozen om alle scores tussen 1 tot en met 5.99 te hercoderen als een lage tot een gemiddelde onzekerheidsvermijding en de scores van 6 tot en met 7 als een gemiddelde tot hoge onzekerheidsvermijding.

Uit een eenweg variantie-analyse voor veiligheidsklimaat met als factor onzekerheidsvermijding bleek er een significant hoofdeffect van onzekerheidsvermijding

($F(1,221) = 13.61$, $p < .001$). De score voor het veiligheidsklimaat bleek bij een hoge onzekerheidsvermijding ($M=6.24$, $SD = 0.82$) hoger dan bij een lage onzekerheidsvermijding ($M=5.81$, $SD = 0.87$).

Tabel 2. Gemiddelden en standaardafwijking van de eenweg variantie-analyse voor veiligheidsklimaat met als factor onzekerheidsvermijding ($n=223$)

	N	M veiligheidsklimaat	SD veiligheidsklimaat
Lage onzekerheidsvermijding	90	5.82	.87
Hoge onzekerheidsvermijding	133	6.24	.82
Totaal	223	6.07	0.86

Om specifieker iets te kunnen zeggen over het significante effect dat veiligheidsspecifiek leiderschap heeft op het veiligheidsklimaat, is er een eenweg variantie-analyse uitgevoerd.

De gemiddelde scores op de vragen van veiligheidsspecifiek leiderschap was 5.2. Dit is de reden waarom ervoor is gekozen om alle scores tussen 1 tot en met 4.99 te hercoderen als een laag tot een gemiddeld veiligheidsspecifiek leiderschap en de scores van 5 tot en met 7 als een gemiddeld tot hoog veiligheidsspecifiek leiderschap.

Uit een eenweg variantie-analyse voor veiligheidsklimaat met als factor veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap bleek er een significant hoofdeffect van onzekerheidsvermijding ($F(1,220) = 15.29$, $p < .001$). De score voor het veiligheidsklimaat bleek bij een hoge onzekerheidsvermijding ($M=6.26$, $SD = 0.83$) hoger dan bij een lage onzekerheidsvermijding ($M=5.81$, $SD = 0.84$).

Tabel 3. Gemiddelden en standaardafwijking van de eenweg variantie-analyse voor veiligheidsklimaat met als factor veiligheidsspecifiek leiderschap ($n=222$)

	N	M veiligheidsklimaat	SD veiligheidsklimaat
Laag veiligheidssp. Leiderschap	91	5.81	.84
Hoog veiligheidssp. Leiderschap	131	6.26	.83
Totaal	222	6.08	0.86

Regressie geslacht onzekerheidsvermijding

Uit een regressie bleek dat het veiligheidsklimaat voor mannen voor 12% te verklaren was door de ingebrachte variabele onzekerheidsvermijding ($F(1,183) = 26.35, p < .001$). Voor vrouwen was het veiligheidsklimaat voor 10% te verklaren door onzekerheidsvermijding ($F(1,32) = 4.45, p = .043$). De onzekerheidsvermijding bleek een significante voorspeller voor het veiligheidsklimaat voor zowel mannen ($\beta = .36, p < .001$) als voor vrouwen ($\beta = .35, p = .043$).

Tabel 4. Regressieanalyse voor veiligheidsklimaat met als predictor onzekerheidsvermijding, gesplitst op geslacht. ($n = 217$)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Onzekerheidsvermijding man	.24	.05	.36***
Onzekerheidsvermijding vrouw	.20	.10	.35**
R^2 man (adjusted)	.12		
R^2 vrouw (adjusted)	.10		
<i>F</i> man	26.35***		
<i>F</i> vrouw	4.45**		

*** $p < .001$, ** $p < .05$

Regressie geslacht veiligheidsspecifiek leiderschap

Uit een regressie bleek dat het veiligheidsklimaat voor mannen voor 13% te verklaren was door de ingebrachte variabele onzekerheidsvermijding ($F(1,182) = 28.73, p < .001$). Voor vrouwen was het veiligheidsklimaat niet significant te verklaren door onzekerheidsvermijding ($F(1,32) = 0.13, p = .072$). De onzekerheidsvermijding bleek slechts voor mannen een significante voorspeller voor het veiligheidsklimaat ($\beta = .37, p < .001$), voor vrouwen niet ($\beta = -0.6, p = .072$).

Tabel 5. Regressieanalyse voor veiligheidsklimaat met als predictor veiligheidsspecifiek leiderschap, gesplitst op geslacht. ($n = 216$)

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Veiligheidssp. leiderschap man	.23	.04	.37***
Veiligheidssp. leiderschap vrouw	-0.5	.12	-0.6
R^2 man (adjusted)	.132		
R^2 vrouw (adjusted)	-0.27		
<i>F</i> man	28.73***		
<i>F</i> vrouw	.13		

*** $p < .001$, ** $p < .05$

Conclusie

Uit het onderzoek is gebleken dat de factoren onzekerheidsvermijding, machtsafstand en veiligheidsspecifiek leiderschap samen een significante voorspeller zijn voor het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer en wel voor 14%, waarmee de eerste onderzoeksvraag; “Is er een verband tussen de communicatieve stijl van de “leider” en het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?” en de tweede onderzoeksvraag; “Is er een verband tussen de machtsafstand en de onzekerheidsvermijding van een werknemer en het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?” beantwoord worden. Uit de eenweg variantie-analyse is vervolgens gebleken dat bij een hogere onzekerheidsvermijding er ook daadwerkelijk een beter veiligheidsklimaat bestaat. Ook bleek dat bij een hoog veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap er een beter veiligheidsklimaat bestaat.

Uit twee regressie-analyses die gesplitst zijn op geslacht bleek dat voor mannen de onzekerheidsvermijding voor 12% een voorspellende factor was voor het veiligheidsklimaat, voor vrouwen was dat 10%. Veiligheidsspecifiek transformationeel leiderschap was voor 13% een voorspellende factor voor veiligheidsklimaat, voor vrouwen bleek dit geen voorspellende factor te zijn. Dit houdt dus in dat de score op onzekerheidsvermijding bij vrouwen een grotere voorspeller is voor de score op veiligheidsklimaat en de leiderschapsstijl geen voorspeller is voor het veiligheidsklimaat bij vrouwen. Machtsafstand bleek, zoals al eerder gezegd, geen significante voorspeller voor het veiligheidsklimaat en dus is er hier geen onderscheid tussen man en vrouw gemaakt in een tweede regressie-analyse. Hiermee wordt de derde onderzoeksvraag “In hoeverre zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen in het effect dat leiderschapsstijl, onzekerheidsvermijding en machtsafstand hebben op het veiligheidsklimaat op de multiculturele werkvloer?” beantwoord.

Discussie

Deze gegevens zijn interessant omdat er nu factoren bekend zijn die daadwerkelijk een voorspeller zijn voor het veiligheidsklimaat waarop gefocust worden bij het ontwikkelen van tools om de veiligheid te verbeteren. De resultaten betekenen ook dat er een verschillende aanpak moet zijn voor vrouwen en mannen als het gaat om het verbeteren van het veiligheidsklimaat in bedrijven. Er bestaan al veel tools om hoogopgeleide expats te laten integreren in hun werkomgeving, maar juist de groep die ‘op de vloer’ werkt werd hier vaak

bij vergeten. Deze groep loopt juist veel veiligheidsrisico's en is nu wel onderzocht. Dit onderzoek kan een aanleiding zijn tot andere onderzoeken die zich op deze voorspellers van veiligheidsklimaat op de operationele werkvloer richten. Ondanks dat niet alle onderzochte factoren significante voorspellers waren voor de veiligheid, houdt het onderzoek hier niet op. Er kunnen namelijk naast de factoren onzekerheidsvermijding, machtsafstand en leiderschapsstijl natuurlijk nog meer factoren zijn die van invloed zijn op de veiligheid op de werkvloer, die in toekomstig onderzoek mee genomen kunnen worden.

De veiligheid op de werkvloer is voor veel bedrijven een gevoelig onderwerp. Zij willen geen slechte naam krijgen en hebben het dus liever niet over ongevallen en veiligheidsvoorschriften met onderzoekers. Ondanks dat stonden de bedrijven die toestemming gaven om langs te komen erg positief tegen het onderzoek. Deelname was op vrijwillige basis en er zijn er ook bedrijven geweest die weigerden om mee te werken. Dit kan mogelijk een beïnvloedende factor op de resultaten van het veiligheidsklimaat zijn geweest, omdat de bedrijven die graag meewerken misschien ook bedrijven zijn die de veiligheid hoog in het vaandel hebben staan. Ook waren er in verhouding minder vrouwen in de bedrijven werkzaam, waardoor hier niet zo veel vragenlijsten ingevuld zijn als voor de mannen, wat mogelijk een negatieve invloed heeft op de betrouwbaarheid van sommige resultaten. Tijdens het afnemen van de vragenlijsten viel bovendien op dat een aantal vragen enigszins onduidelijk gesteld waren, of niet bedoeld voor iedereen van de doelgroep, maar afhankelijk van de (buitenlandse) nationaliteit. Ook was de vragenlijst aan de lange kant gezien het feit dat de werknemers deze vaak in de pauze in moesten vullen. Er hebben ongeveer 220 respondenten meegewerkt aan het onderzoek, maar uiteraard was het van tevoren de bedoeling om zoveel mogelijk respondenten te verzamelen. Dit bleek in het tijdsbestek dat ervoor uitgetrokken was moeilijker dan verwacht. Dit is de reden waarom het ook lastig was om iets te kunnen zeggen over verschillende bedrijfsculturen; er waren te weinig respondenten per bedrijf om te kunnen vergelijken. De resultaten zouden bij een groter onderzoek in de toekomst nog beter onderbouwd kunnen worden. De ideale situatie zou zijn dat alle respondenten de vragenlijst goed begrepen hebben, maar ondanks dat we de vragenlijst in een aantal talen hebben opgesteld, is er mogelijk nog sprake van enig onbegrip geweest bij de proefpersonen die deze talen minder goed beheersten. Dit is te vermijden door de vragenlijst beschikbaar te stellen in méér talen en eventueel extra

onderzoekers op de locatie, maar dit was wegens tijds- en capaciteitsbeperkingen helaas niet mogelijk.

Wat verder nog opviel tijdens de analyses was dat er enige verschillen te vinden bij de resultaten van de regressie-analyses wanneer de predictors in een andere volgorde ingevoerd werden. Ondanks dat dit waarschijnlijk geen grote gevolgen heeft gehad op de uitkomsten, is het goed om dit soort verschillen in de gaten te houden bij nader onderzoek.

In dit onderzoek is er vooral gekeken naar factoren die de situatie bevroegen. Een aanpak die ook interessant zou zijn in verder onderzoek, is het onderzoek naar de mening van de werknemers zelf. Zij hebben mogelijk andere invalshoeken waar wij door onze “cultuurbril” nog niet naar hebben gekeken. Hoe is het in het thuisland? Zijn de werknemers daar anders gewend? Wie geeft daar de bevelen als het om veiligheid gaat? Er zou dus ook nog gekeken kunnen worden naar het leiderschap dat gewenst is door de werknemers zelf. Het is namelijk voor te stellen dat werknemers die eenzelfde stijl prefereren als de stijl die de leider hanteert, zich gemakkelijker laten overtuigen, ook op het gebied van veiligheid.

Hoewel dit onderzoek enkele beperkingen had en slechts exploratief was, zal het hopelijk een aanleiding zijn voor meer onderzoeken die ervoor zorgen dat veiligheidsprotocollen en eventuele trainingen voor werknemers en leidinggevenden beter kunnen worden aangepast op de behoefte vanuit de werknemers zelf. De veiligheid van een organisatie is zowel belangrijk voor de individuele werknemer als voor het imago van de organisatie zelf en er zal dus altijd vraag blijven naar verbeteringen op dit gebied.

Literatuur

- Barling, J., Kelloway, E.K. & Loughlin, C. (2002). Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety. *Journal of Applied Psychology* 87 (3), 488–496.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bossche, van den, S.N.J., Hupkens, C.L.H., Ree, de, S.J.M. & Smulders, P.G.W. (2006). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2005: methodologie en globale resultaten. *Rapport TNO, CBS & SZW 2005*.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C. & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology* 5, 1103-1127
- Culpepper, R.A. & Watts, L. (1999). Measuring cultural dimensions at the individual level: an examination of the Dorfman and Howell (1988) scales and Robertson and Hoffman (1999) scale. *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal* 3 (1), 22-34.
- Europa Nu (z.d.). *Bedreiging werkgelegenheid door arbeidsmigratie*. Geraadpleegd op 18 juni 2014 van: http://www.europa-nu.nl/id/vhcydyxvylzi/bedreiging_werkgelegenheid_door.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2014). *New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory, A summary of an agency report* (Rapport EU-OSHA).
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills: Sage.
- Kelloway, E.K., Mullen, J. & Francis, L. (2006). Divergent effects on transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology* 11 (1), 76-86.
- Koster, R.B.M., Stam, D. & Balk B.M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of Operations Management* 29, 753–765.
- Mensinga, F.J. (2008). *Transformationeel en transactioneel leiderschap in relatie tot exploratieve en exploitatieve innovatie bij een publieke organisatie*, p. 7. (Masterthesis aan de Universiteit Utrecht)
- Mol, M. & Pleijers, A. (2014). Ongelukken op de werkvloer. *Centraal Bureau voor de Statistiek, Sociaaleconomische trends 2014 01* (Rapport).
- Mearns, K. & Yule, S. (2009). The role of national culture in determining safety performance: challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science* 47, 777–785.
- Orrenius, P.M. & Zavodny M. (2009). Do immigrants work in riskier jobs? *Demography* 46 (3), 535-551.
- Paul, J.A. (2013). Improving communication with foreign speakers on the shop floor. *Safety Science* 52, 65-72.
- Reniers, G. & Gidron, Y. (2013). Do cultural dimensions predict prevalence of fatal work injuries in Europe? *Safety science* 85, 76-80.
- Schubert, U. & Dijkstra, J.J. (2009). Working safely with foreign contractors and personnel. *Safety Science* 47, 786–793.

- Smith, P. & Mustard, C. (2008). Immigrant workers experience different health and safety issues. *At work* 53, 6-8.
- Starren, A., Hornikx, J. & Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Science* 52, 43–49
- Starren, A., Luijters, K., Drupsteen, L., Vilkevicius, G. & Eeckelaert, L. (2013). *Diverse cultures at work: ensuring safety and health through leadership and participation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Veiligheidsuitkomsten (2009). *Occupational Safety and Health Impact Assessment.(OSHIA)*, TNO, Rijswijk.

Bijlage: Nederlandse vragenlijst

Beste meneer/mevrouw,

Deze vragenlijst is een onderdeel van onderzoek naar meertaligheid op de werkvloer en de daarbij behorende risico's. Lees de vragen goed door voordat u deze beantwoordt. De vragenlijst is volledig anoniem en de antwoorden worden alleen gebruikt voor dit onderzoek. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten. Heeft u vragen of heeft u liever een vragenlijst in het Engels of Duits dan kunt u dat aangeven.

Geeft u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

VEILIGHEIDSBEWUSTZIJN

1.	Ik weet wat ik moet doen in het geval van een gevaarlijke situatie.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Ik weet waar ik veiligheidsrisico's (zoals losse schroefjes) moet melden.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Ik weet wat ik moet doen als ik tijdens mijn werk gewond raak.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Ik weet welke veiligheidskleding en/of uitrusting is vereist om mijn werk uit te mogen voeren.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Ik ben op de hoogte van de veiligheidsrisico's die samengaan gaan met mijn baan.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Ik weet waar de brandblussers zijn in mijn werkomgeving.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Ik weet welke benodigdheden/apparatuur ik nodig heb om specifieke taken veilig uit te voeren.	1	2	3	4	5	6	7

VEILIGHEIDSPERFORMANCE

Geef bij onderstaande stellingen steeds aan hoe vaak de omschreven situatie bij u is voorgekomen (1 = nooit, 7 = heel vaak). Omcirkel uw keuze.

8.	Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval waardoor u ten minste één dag niet kon werken.	1	2	3	4	5	6	7
----	--	---	---	---	---	---	---	---

9.	Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval waarvoor u medisch behandeld bent.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een bijna-ongeval.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Bent u in de afgelopen 12 maanden terwijl u aan het werk was in contact gekomen met gevaarlijke vloeistoffen, gassen of elektrische spanning die onbedoeld vrijkwamen.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Heeft u in de afgelopen 12 maanden moeten werken met slecht functionerende installaties.	1	2	3	4	5	6	7

ONZEKERHEIDSVERMIDJING

Geeft u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

13.	Het is belangrijk om functiebeschrijvingen en instructies tot in het detail beschreven te hebben zodat ik te allen tijde weet wat er van mij verwacht wordt.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Mijn leidinggevende verwacht van mij dat ik de werkinstructies zeer nauwlettend opvolg.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Regels en voorschriften zijn belangrijk omdat deze aangeven wat de organisatie van mij verwacht.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Voorschriften waar ik dagelijks mee te maken hebt, helpen mij in mijn werk.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Werkinstructies zijn belangrijk voor mij tijdens mijn werk.	1	2	3	4	5	6	7

MACHTSAFSTAND

Geeft u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

18.	Mijn leidinggevende zou het merendeel van zijn beslissingen zonder inspraak van zijn teamleden moeten maken.	1	2	3	4	5	6	7
-----	--	---	---	---	---	---	---	---

19.	Het is noodzakelijk dat mijn leidinggevende regelmatig gebruik maakt van autoriteit en macht tijdens het omgaan met zijn teamleden.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Mijn leidinggevende zou zelden naar mijn mening of die van een teamlid moeten vragen.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Mijn leidinggevende zou sociaal contact buiten het werk om, met mij of een van mijn teamleden, moeten vermijden.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Ik zou het eens moeten zijn met de beslissingen vanuit het management.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Mijn leidinggevende zou belangrijke taken zelf uit moeten voeren.	1	2	3	4	5	6	7

SAFETY SPECIFIC TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

Geef u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

24.	Mijn leidinggevende doet veel moeite om een veilige werkomgeving te behouden.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Mijn leidinggevende laat zien dat hij of zij betrokken is bij een veilige werkomgeving.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Mijn leidinggevende uit zijn/haar mening over het belang van veiligheid op de werkvloer.	1	2	3	4	5	6	7
27.	Mijn leidinggevende is een goed voorbeeld wat betreft het volgen van veiligheidsmaatregelen en veilig werken.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Mijn leidinggevende motiveert ons om het werk veilig uit te voeren.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Mijn leidinggevende komt met ideeën om het werk nog veiliger uit te voeren.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Mijn leidinggevende stelt het op prijs wanneer ik met ideeën kom om het werk veiliger uit te voeren.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Mijn leidinggevende neemt tijd om te laten zien hoe ik mijn werk het veiligst kan uitvoeren.	1	2	3	4	5	6	7

32.	Mijn leidinggevende luistert naar mijn klachten en/of vragen over veiligheid als ik die heb.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Mijn leidinggevende beloont ons wanneer wij ons werk volgens de veiligheidsnormen hebben uitgevoerd.	1	2	3	4	5	6	7

TRANSACTIONEEL LEIDRRSCHAP

Geef u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

34.	Mijn leidinggevende geeft duidelijk aan wie verantwoordelijk is voor het behalen van doelen.	1	2	3	4	5	6	7
35.	Mijn leidinggevende toont mij zijn tevredenheid wanneer aan de verwachtingen wordt voldaan.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Mijn leidinggevende besteedt zijn volledige aandacht aan het oplossen van fouten en klachten.	1	2	3	4	5	6	7
37.	Mijn leidinggevende richt zijn aandacht op fouten om direct in te kunnen grijpen.	1	2	3	4	5	6	7

INTERCULTURELE COMPETENTIES

Geef u bij onderstaande stellingen steeds aan in hoeverre u het met de stelling eens bent (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Omcirkel uw keuze.

38.	Ik sta open voor veranderingen	1	2	3	4	5	6	7
39.	Ik heb veel verschillende interesses.	1	2	3	4	5	6	7
40.	In groepsverband neem ik graag het initiatief.	1	2	3	4	5	6	7
41.	Ik begrijp andermans gevoelens.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Ik blijf kalm in onverwachte situaties	1	2	3	4	5	6	7

43. Wat is uw geslacht? ☐ man ☐ vrouw

44. Wat is uw leeftijd? _____ jaar

45. Wat is uw opleidingsniveau? ☐ Lagere school
☐ Middelbare school
☐ Beroepsonderwijs
☐ Hoger onderwijs/ Universiteit

46. Wat is uw nationaliteit?

☐ Nederlands

☐ Engels

☐ Bulgaars

☐ Duits

☐ Pools

☐ Roemeens

☐ Hongaars

☐

Anders, namelijk _____

47. In vergelijking met bedrijven in het land waarin ik geboren ben is dit bedrijf:

Veel onveiliger

Veel veiliger

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

48. Bent u in Nederland geboren?

☐ Ja

☐ Nee, ik ben geboren in _____

49. Wat is de naam van het bedrijf waarvoor u werkzaam bent?

50. Wat is uw functie binnen de organisatie waarvoor u werkzaam bent?

☐ Magazijnmedewerker, specificeer functietitel: _____

☐ Teamleider, specificeer functietitel: _____

☐ Manager, specificeer functietitel: _____

Bedankt voor uw medewerking!

Radboud Universiteit Nijmegen

