

Van ontevreden medewerker naar ontevreden burger



Een onderzoek naar mondigheid op het werk, de reactie van de baas, en politieke houdingen en stemgedrag

Agnes Akkerman, Katerina Manevska, Roderick Sluiter,
Antonia Stanojević, Bram Geurkink en Arjuna Snoep

Radboud Universiteit



Dit onderzoek is gesubsidieerd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Nijmegen School of Management van de Radboud Universiteit Nijmegen.

ISBN 9789082078633

NWO Vici-subsidie 453-15-001

Eindredactie: Jan Hermsen, hermsenschrijfwerk.nl

Vormgeving: Christine Bornfeld, christinebornfeld.com

2023, Radboud Universiteit Nijmegen

Inhoudsopgave

Inleiding	6
1. Lagere status, minder mondig Arjuna Snoep-Delleman, Agnes Akkerman en Katerina Manevska	13
2. Flexibel contract maakt minder mondig Katerina Manevska, Roderick Sluiter en Agnes Akkerman	18
3. Werk als politieke leerschool Bram Geurkink, Agnes Akkerman en Roderick Sluiter	24
4. Over solidariteit en rechten van migranten Antonia Stanojević, Agnes Akkerman en Katerina Manevska	28
5. Ongehoorde werkers, populistische burgers? Antonia Stanojević, Agnes Akkerman en Katerina Manevska	33

Inleiding



In de afgelopen decennia zijn de arbeidsrelaties in ons land drastisch veranderd. Minder vaste contracten, toegenomen arbeidsmigratie en minder macht voor vakbonden hebben geleid tot een zwakkere positie van werkenden. Individuele vormen van mondigheid worden daarom belangrijker.

We willen weten of er verschillen in mondigheid bestaan tussen groepen mensen op het werk. En of er door leidinggevenden verschillend wordt gereageerd als werknemers aankloppen met een probleem. We bekijken welke rol sociale status heeft op mondigheid. Met sociale status bedoelen we opleidingsniveau, geslacht en land van herkomst. Ook onderzoeken we of het type arbeidscontract een rol speelt bij mondigheid en de reactie van de baas.

Mondigheid in kaart brengen

Niet iedereen is even mondig. Dit kan afhangen van de persoon, maar ook van de werksituatie, zoals hoe de baas met je omgaat en de baan zekerheid die iemand ervaart. Het is belangrijk om ongelijkheid in mondigheid (en reacties daarop) te herkennen, omdat het ongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand houdt of zelfs kan vergroten.

Belang van mondigheid

Het werk is een politieke arena in het klein. Mensen onderhandelen, hebben tegenstrijdige belangen, sluiten compromissen, en mobiliseren anderen. We weten uit eerder onderzoek dat de werkplek een belangrijke rol speelt bij het trainen van politieke vaardigheden en dat je politieke houdingen er (deels) worden gevormd. Wij denken dat mondigheid ook een manier is van politiek beoefenen op het werk, denk bijvoorbeeld aan deelname aan een ondernemingsraad. Als dit zo is, kunnen verschillen in mondigheid ook leiden tot verschillen in politieke participatie en politieke houdingen. Dit idee biedt een nieuw perspectief voor de veranderingen die we zien op de arbeidsmarkt. Veranderingen op het gebied van arbeidsrelaties die (toekomstige) verschuivingen in ons politieke landschap kunnen verklaren.

Unieke dataverzameling

De data voor dit onderzoek zijn verzameld via een speciale enquête, de *Work and Politics Panel Survey*. Deze dataset bevat informatie over ervaringen met mondigheid op het werk gemeten op 3 verschillende punten in de tijd: 2017, 2018 en 2020. De dataset is uniek omdat informatie over werk en over mondigheid nu voor het eerst kan worden gekoppeld aan politieke houdingen. Het longitudinale karakter maakt dat oorzaak en gevolg beter kunnen worden onderzocht dan via een onderzoek op één enkel moment.

Voor dit survey is het online panel van TNS NIPObase gebruikt, met 235.000 respondenten uit 145.000 huishoudens. Van die respondenten werden 12.013 werkenden geselecteerd. 7599 respondenten vulden de eerste versie in van 2017, in 2018 waren dat er 6008 en in 2020 waren dat 4855 mensen. Sommige vragen, zoals die over de ervaren problemen op het werk, en de reactie daarop, hebben op latere meetmomenten meer antwoordcategorieën gekregen. Hierdoor kunnen er kleine verschillen bestaan in bijvoorbeeld de meting van mondigheid of problemen op het werk. Het verschilt per hoofdstuk welke van de drie meetmomenten zijn meegenomen in de analyse.

Problemen op het werk

Mondigheid op het werk is het vermogen om op te komen voor de eigen belangen of die van collega's als het gaat om arbeidsrechten en werkgerelateerde problemen. In dit onderzoek richten we ons op problemen waar werkenden zelf tegenaan lopen. Deelnemers aan het onderzoek is een lijst voorgelegd met 15 mogelijke werkproblemen. Deze lijst is gebaseerd op eerder onderzoek en op gesprekken met experts, zoals iemand van de vakbond. Aan de deelnemers is gevraagd of ze het afgelopen jaar één of meer van deze problemen hebben gehad. 55,8% van de deelnemers gaf aan dat dit voor hen het geval is geweest. Het meestvoorkomende probleem was te hoge werkdruk/stress (33,2%). Hiernaast staat de volledige lijst met problemen op volgorde van hoe vaak respondenten ze genoemd hebben (percentage). Deelnemers konden meer dan 1 probleem rapporteren.

Problemen van werknemers op het werk

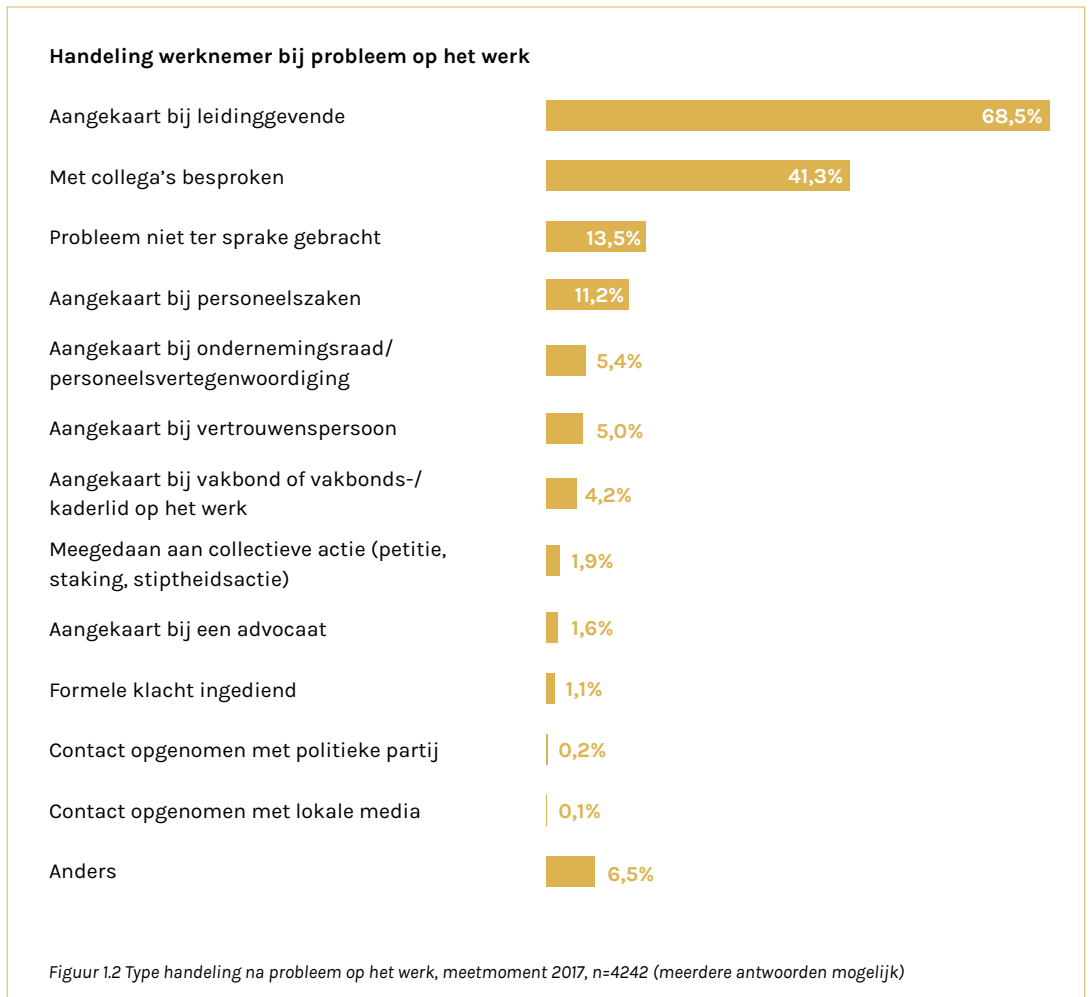


Figuur 1.1 Ervaren problemen op het werk (meerdere antwoorden mogelijk), meetmoment 2017, n=6847 (752 missende waarden)

Meting mondigheid

Heb je een probleem, dan kun je het voor je houden of je kunt het aankaarten. Een werknemer is in ons onderzoek mondig als diegene naar iemand is gestapt die voor een oplossing kan zorgen. Veruit de meeste mensen zijn met hun probleem naar hun leidinggevende gegaan (68,5%).

In de figuur hieronder staat op welke manier alle deelnemers aan het onderzoek zijn omgegaan met hun werkgerelateerde probleem. Een werknemer kon meerdere handelingen uitvoeren (mondige en niet-mondige). Besprak deze het probleem bijvoorbeeld met de baas én met een collega, dan werd diegene in de analyse geteld als mondig.

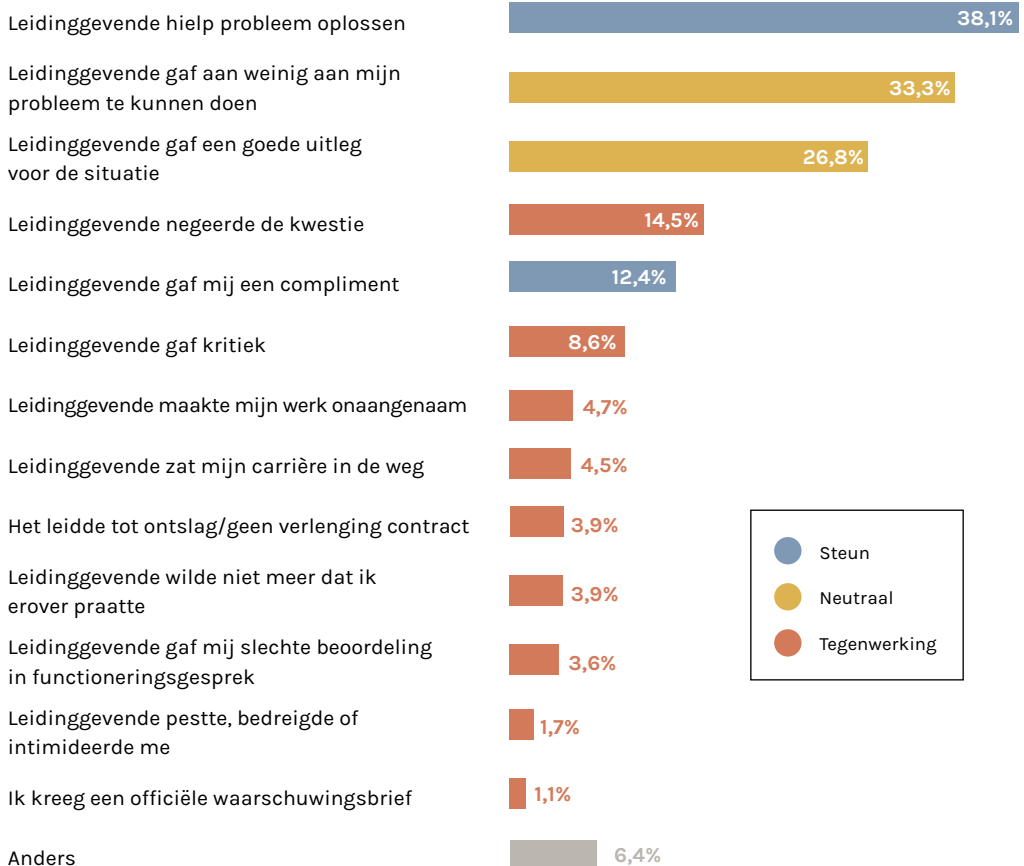


Reactie van de leidinggevende

De manier waarop de leidinggevende reageert op de werknemer als deze aanklopt met een kwestie, speelt een belangrijke rol in dit boekje. Deelnemers aan het onderzoek is een lijst voorgelegd met manieren waarop de leidinggevende kon reageren. Een deelnemer kon meerdere antwoorden geven.

Wij hebben de reacties samengevoegd tot drie categorieën. Het blijkt dat 44% steun kreeg van de baas, bij 42% reageerde de baas neutraal en 29% werd tegengewerkt. Alle resultaten staan hieronder in Figuur 1.3. Steun van de baas is blauw gemarkeerd, neutraal is geel en tegenwerking rood.

Reactie leidinggevende op mondige werknemer



Figuur 1.3 Reactie van leidinggevende op aankaarten probleem door werknemer, meetmoment 2017 (n=4257)

Meting opleidingsniveau

In de sociale wetenschappen is het lange tijd gebruikelijk geweest om bij de meting van opleidingsniveau een schaal te hanteren die loopt van laag naar hoog. Waarbij laag vaak staat voor basisschool afgemaakt en hoog voor een afgeronde universitaire opleiding. Tegenwoordig wordt steeds vaker het onderscheid gemaakt tussen een praktische en theoretische opleiding. Dit is een manier om het type gevolgd onderwijs aan te duiden, zonder een waardeoordeel over wat beter (hoog) of slechter (laag) is.

De typering praktisch of theoretisch opgeleid is echter geen goed alternatief als je wilt weten hoelang iemand onderwijs heeft genoten, en wat voor soort onderwijs. Bij een gebrek aan een goed alternatief en de wens om ons onderzoek vergelijkbaar te maken met bestaand onderzoek, hebben we ervoor gekozen de woorden hoog, middel en laag onderwijs toch te gebruiken. Wij kennen hieraan geen waardeoordeel toe.

1. Lagere status, minder mondig

ARJUNA SNOEP-DELLEMAN
AGNES AKKERMAN
KATERINA MANEVSKA



Samenvatting

Er bestaan verschillen in mondigheid op het werk tussen hoge en lage statusgroepen. Als er problemen zijn, komen lageropgeleiden¹, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond minder snel voor zichzelf op dan hogeropgeleiden, mannen en niet-migranten. Status heeft geen invloed op de reactie van de leidinggevende. Als een werknemer met problemen aanklopt, reageert de baas bij iemand met een lage status niet negatiever dan bij iemand met een hoge status.

Nieuw

Dit onderzoek laat zien dat niet iedereen in gelijke mate voor zichzelf opkomt op het werk. Dit zorgt er waarschijnlijk voor dat bestaande ongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand wordt gehouden, en mogelijk zelfs wordt vergroot.

De werkplek niet altijd een eerlijke plek

Bepaalde groepen mensen worden in de maatschappij minder gewaardeerd dan andere. In wetenschappelijke termen: deze mensen hebben een lagere sociale status. Deze lagere sociale status speelt ook een rol bij de hardnekkige verschillen in beloning en andere arbeidsvoorwaarden die er bestaan op de arbeidsmarkt. Zo verdienen vrouwen voor hetzelfde werk minder dan mannen. Ervaren niet-westerse migranten meer baanonzekerheid dan mensen van Nederlandse herkomst. En krijgen lageropgeleiden minder betaald bij hetzelfde werk en hebben ze minder vaak een vast contract dan hogeropgeleiden.

Hierdoor lopen ze een groter risico op werkloosheid. Naast deze verschillen in beloning willen we weten of een lagere sociale status ook doorwerkt op mondigheid binnen de werkomgeving.

Omgaan met problemen op het werk

We onderzoeken de situatie waarbij iemand tegen een probleem aanloopt op het werk. Bijvoorbeeld een te hoge werkdruk of ontevredenheid over het loon of over de werkomstandigheden.

Je kunt hier op verschillende manieren mee omgaan. Je kunt niks doen, het probleem bespreken met een collega, het aankaarten bij de vakbond of je kunt aankloppen bij je

¹ Wij hebben gekozen voor het onderscheid laag- versus hoogopgeleid. Zie pagina 9 voor meer uitleg.

leidinggevende. Dat laatste kan een hele stap zijn voor een werknemer, want het is onzeker hoe de baas gaat reageren. In het beste geval vind je gehoor en wordt het probleem opgelost, in het slechtste geval reageert je leidinggevende negatief en heeft je mondigheid consequenties voor je baan. Het is goed denkbaar dat er verschillen in mondigheid zijn tussen groepen mensen. Wij willen weten of sociale status, in de vorm van opleidingsniveau, geslacht en land van herkomst, invloed heeft op hoe werkenden omgaan met werkgerelateerde problemen.

De invloed van status

De sociale status van iemand kan op twee manieren mondigheid beïnvloeden. Ten eerste vanuit de werkende zelf. Deze kan zich (bewust of onbewust) gaan gedragen naar de status die hij of zij vanuit de maatschappij krijgt toebedeeld. Behoor je tot een hoge statusgroep, bijvoorbeeld door je hoge opleiding, dan kun je sneller het idee hebben dat je het waard bent om naar geluisterd te worden. Heb je een lagere status, dan denk je misschien eerder dat je minder waard bent dan een ander, en vind je minder snel dat je het recht hebt om voor jezelf op te komen. Een werkende met een lagere status (vrouw of migrant) die minder tevreden is over het loon of de arbeidsomstandigheden, zou dan minder snel aan de bel trekken dan een collega met een hogere status (man of niet-migrant). De tweede manier waarop status een rol kan

spelen bij mondigheid, is via de reactie van de leidinggevende. Deze kan, net als de werknemer zelf, beïnvloed zijn door de waarde die de maatschappij toekent aan verschillende groepen. En van mening zijn dat personeel met een hogere status meer recht heeft om gehoord te worden dan personeel met een lagere status. Een vrouw of migrant zal door de leidinggevende dan minder snel gesteund worden dan een man of niet-migrant die met problemen aanklopt.

‘Mensen van Nederlandse komaf stappen bij problemen 2x zo snel naar hun baas dan niet-westerse migranten’

Data

We hebben de invloed van status op mondigheid onderzocht met data van het derde meetmoment van de Work and Politics Panel Survey (zie inleiding). Met de afgenomen vragenlijst is unieke informatie verzameld over hoe verschillende statusgroepen omgaan met problemen op het werk. In 2020 is nog een extra survey afgenomen onder 2166 mensen, waardoor het totaal aantal respondenten 7021 bedraagt.

De helft heeft een probleem

Deelnemers aan het onderzoek is een lijst voorgelegd met 16 potentiële problemen die ze het afgelopen jaar konden hebben

op het werk. Van de 7021 werkenden gaven 3440 mensen aan een of meer problemen te hebben ervaren. Dat is 49% van alle werkenden. Te grote werkdruk was probleem nummer één, 25% had hiermee te maken. De problemen zijn door ons onderverdeeld in 4 categorieën te weten: *Arbeidsvoorwaarden*, *Werkomstandigheden*, *Carrièreontwikkeling* en *Interpersoonlijke conflicten*.

Daarna hebben we per statusgroep onderzocht tegen welke problemen zij aanlopen. Het blijkt dat vrouwen vaker problemen ervaren op het gebied van arbeidsvoorwaarden en interpersoonlijke conflicten dan mannen. Niet-westerse migranten ervaren vaker problemen met hun arbeidsvoorwaarden, maar *minder* problemen met hun arbeidsomstandigheden dan mensen met een Nederlandse herkomst. En lageropgeleiden hebben vaker problemen met arbeidsvoorwaarden en interpersoonlijke conflicten dan hogeropgeleiden.

Probleem aangekaart

Dit onderzoek gaat over mondigheid. De meest directe vorm van mondigheid is het probleem aankaarten bij een persoon binnen de organisatie die kan helpen bij de oplossing ervan. Uit onze analyse blijkt dat 70% van de mensen dit heeft gedaan. Meestal klopte de werknemer aan bij de leidinggevende.

Lagere status, minder mondig

Het blijkt dat sociale status inderdaad een rol speelt bij mondigheid van werkenden. Niet-westerse migranten houden zich bijna twee keer zo vaak stil of bespreken hun probleem met iemand zonder invloed, dan dat ze naar hun leidinggevende gaan, vergeleken met mensen met een Nederlandse herkomst. En lageropgeleiden houden zich ongeveer anderhalf keer zo vaak stil dan dat zij op hun leidinggevende afstappen in vergelijking met hogeropgeleiden. Voor vrouwen is het bijna anderhalf keer waarschijnlijker dat ze

hun probleem bespreken met iemand zonder invloed dan dat ze afstappen op hun leidinggevende, vergeleken met mannen. Verschillen in status beïnvloeden zo mondigheid op het werk

en houden mogelijk bestaande ongelijkheid in stand, of vergroten het gat wellicht zelfs.

‘Leidinggevende behandelt alle medewerkers hetzelfde: status speelt geen rol’

Reactie van de baas

En heeft sociale status ook invloed op de reactie van de leidinggevende wanneer een werknemer met problemen aanklopt? Uit ons onderzoek blijkt dit niet. Als je een lagere status hebt reageert de baas namelijk niet vaker negatief dan bij iemand met een hogere status. Dat lijkt een positieve bevinding. Kunnen we hieruit ook concluderen dat iedereen op dezelfde manier wordt behandeld? Ja, dat kan, maar er is ook een andere uitleg mogelijk. Het kan namelijk zijn dat een

deel van de mensen met een lage status al eens een eerdere ervaring heeft gehad met problemen op het werk, waarbij ze geen steun ervaren van hun leidinggevende. Deze ervaring nemen ze mee naar een volgende probleemsituatie. En in plaats van aan de bel te trekken, besluiten ze nu om te zwijgen. Dit zogenaamde selectie-effect hebben we niet onderzocht.

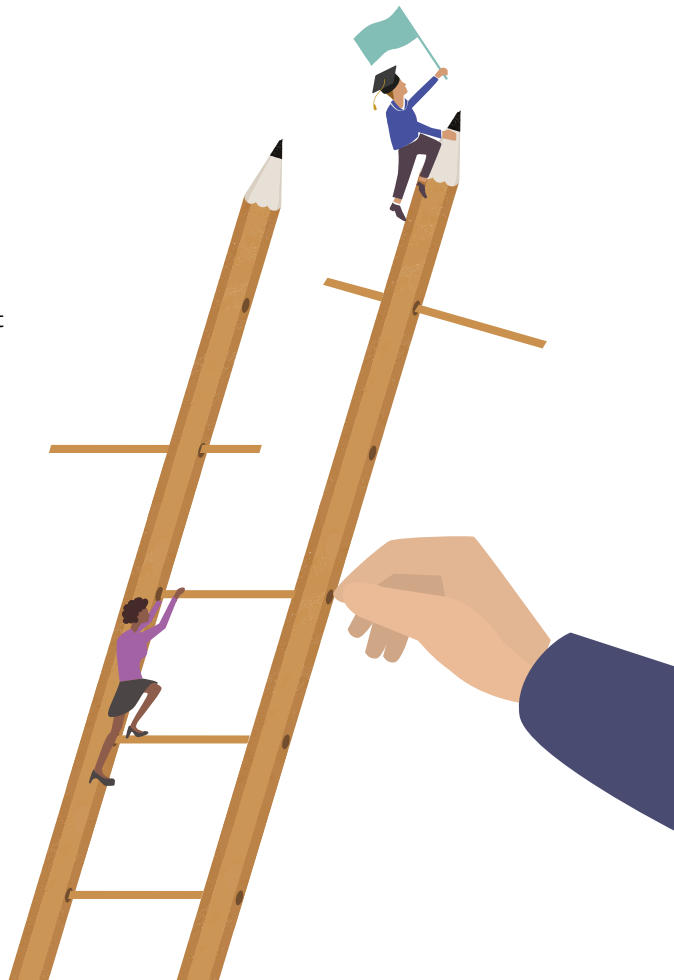
Mondigheid vergroten

Hoe kunnen we de obstakels wegnemen die ervoor zorgen dat werkkenden zwijgen bij problemen? Dus hoe kun je ervoor zorgen dat status geen rol meer speelt bij mondigheid, en iedereen zich in gelijke mate uitsprekt als er iets speelt op het werk?

Door een werkomgeving te creëren waarin elke werkende de vrijheid voelt om zich uit te spreken over de problemen die zij ervaren. Het is daarom belangrijk dat bedrijven onderzoeken of dit het geval is. Bijvoorbeeld door medewerkers te vragen hoe zij de klaag- en meldcultuur ervaren. Dit kan door vragen uit ons onderzoek op te nemen in een periodiek werknemerstevredenheidsonderzoek.

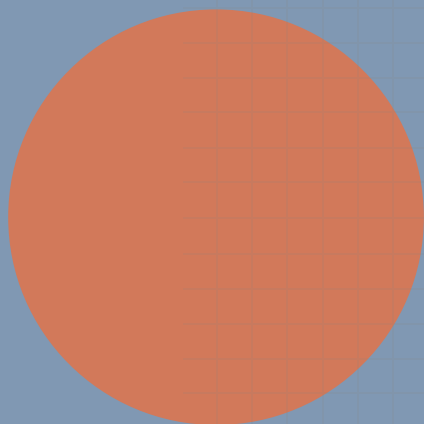
Ook training kan helpen, zodat je (toekomstige) werknemers kunt leren hoe je problemen op het werk het beste aankaart.

Dit kan binnen organisaties maar ook al op scholen, bijvoorbeeld als onderdeel van het vak burgerschapsvorming of arbeidsmarkt-oriëntatie. Zo leren werkenden om voor hun belangen op te komen. Uiteindelijk zou dit kunnen bijdragen aan het verkleinen van onrechtvaardige ongelijkheid op de arbeidsmarkt.



2. Flexibel contract maakt minder mondig

KATERINA MANEVSKA
RODERICK SLUITER
AGNES AKKERMAN



Samenvatting

Iets meer dan een kwart van de mensen met een probleem op het werk, kaart dit niet aan bij de leidinggevende. Dit is (deels) te verklaren door het type arbeidscontract, de gevoelde baanonzekerheid, en of de werkende zelf vindt dat deze het recht heeft om voor zichzelf op te komen. De leidinggevende reageert niet bij alle werknemers die met een werkkwestie aankloppen op dezelfde manier. Met een flexibel contract ervaar je minder steun van de baas dan met een standaardcontract.

Nieuw

Met unieke Nederlandse data is de invloed onderzocht van het type arbeidscontract op de mondigheid van werkenden en de mate van steun die ze daarbij ervaren.

Belang van mondigheid

Het vakbondslidmaatschap in Nederland neemt al jaren af en daarmee de mogelijkheden om problemen op het werk collectief aan te kaarten en op te lossen. Daarnaast neemt het aantal mensen met een flexibel arbeidscontract toe; dat zijn juist de mensen die minder vaak lid zijn van een vakbond. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat individuele vormen van mondigheid steeds belangrijker worden. Mensen zullen vaker zelf aan de bel moeten trekken als er een kwestie speelt op het werk. Maar niet iedereen is even mondig. Wij hebben onderzocht in welke mate de mondigheid van werkenden wordt beïnvloed door het type contract, de baanonzekerheid en in hoeverre je zelf recht denkt te hebben op een stem.

Flexibel Nederland

Nederland is een flexibel land als het gaat om arbeidscontracten. 41% van alle werkenden heeft geen standaardcontract, dat wil zeggen: geen fulltime, vast contract. In 2022 hadden 2,7 miljoen mensen tijdelijk of parttime werk of een contract met een flexibel aantal uur per week. Daarnaast waren er 1,2 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Samen maakt dat 3,9 miljoen werkenden met een flexibel contract. In Europa staan we daarmee aan de flexwerktop.

Risico's van mondigheid

Mondig zijn kan helpen problemen op te lossen, maar het brengt ook risico's met zich mee. De kans bestaat dat je als lastig wordt gezien en daardoor minder carrièrekansen krijgt, of zelfs je baan verliest. De angst daarvoor kan ertoe leiden dat je ervoor kiest om te zwijgen. Mogelijk is die angst groter bij mensen met een tijdelijke aanstelling of een ander flexibel arbeidscontract. Voor hen zijn de risico's immers groter dan voor mensen met een vast contract, die een zekere mate van ontslagbescherming hebben.

Recht op een stem

Verschillen in mondigheid kunnen ook te maken hebben met het recht dat je jezelf toedicht op het laten horen van je stem. Als je vindt dat jouw mening niet belangrijk is, of dat je niet in de positie bent om een oordeel te mogen hebben, zul je niet zo snel van je laten horen als je tegen een kwestie op je werk aanloopt. Mogelijk hangt ook dit samen met het type arbeidscontract: bij tijdelijke contracten ligt de focus meer op de ruil van werk voor geld, en minder op de wederzijdse relatie met plichten en rechten die horen bij een vaste arbeidsrelatie. Dit kan mensen met een flexibel contract het gevoel geven dat ze minder recht hebben op een stem binnen de organisatie. Interessant hierbij is de rol van de leidinggevende; de persoon die het probleem kan oplossen. De leidinggevende kan óók denken dat een werkende zonder vast contract

minder recht van spreken heeft dan iemand met een vaste aanstelling. Waarom zou je bijvoorbeeld energie steken in het probleem van een uitzendkracht, die over drie maanden toch weer weg is?

Het onderzoek

We hebben data gebruikt van het tweede meetmoment van de *Work and Politics Panel Survey*. Alle 4708 respondenten in dit onderzoek zijn werkzaam binnen een organisatie en hebben een standaardcontract (vast voor onbepaalde tijd) of een flexibel contract, daaronder verstaan we een tijdelijk contract, een contract via een uitzendbureau of via payroll of een aanstelling als zzp'er. Van de respondenten aan het onderzoek bleek 59% één of meer werkgerelateerde problemen te hebben gehad in het afgelopen jaar.

Meting mondigheid

Voor dit onderzoek hebben we ons gericht op respondenten die de kwestie hebben aangekaart bij hun leidinggevende (of waarvan de leidinggevende wist dat het elders was aangekaart). 72% bleek dit gedaan te hebben. Dit betekent dat iets meer dan een kwart van de mensen hun probleem niet met hun baas heeft besproken. Wat zijn nu de verklaringen hiervoor?

Baanonzekerheid

We hebben een vraag gesteld over hoe zeker de respondenten zich voelen over het behoud van hun baan. Uit de analyse blijkt, zoals verwacht, dat mensen die onzeker zijn over het behoud van hun baan, minder snel op hun baas afstappen wanneer zich problemen voordoen. Ook werkenden die vermoeden dat ze makkelijk vervangbaar zijn door anderen, kloppen minder snel bij hun leidinggevende aan voor een oplossing.



Minder mondig zonder standaardcontract

Het lijkt logisch dat de baanonzekerheid vooral werkenden met een flexibel contract parten speelt. Nu blijkt inderdaad dat zzp'ers en mensen met een tijdelijk contract meer baanonzekerheid voelen, en daardoor minder mondig zijn. Maar de gevoelde baanonzekerheid speelt ook bij mensen met een vast contract: ook als zij meer baanonzekerheid voelen, kaarten ze problemen minder vaak aan bij hun leidinggevende. Baanonzekerheid is daarmee zowel een op zichzelf staande verklaring voor (minder) mondigheid, als een verklaring voor waarom mensen met een flexibel contract minder mondig zijn.

Ongehoord gevoel

Om te achterhalen in hoeverre mensen van zichzelf vinden dat ze recht hebben om hun stem te laten horen, hebben we gevraagd of ze het eens zijn met de stelling 'Het is de moeite waard om te luisteren naar de mening van werknemers zoals ik als het gaat over arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden'. Het blijkt dat mensen die het minder eens waren met deze stelling, minder vaak voor zichzelf opkomen bij werkproblemen. Maar dit blijkt geen verklaring te zijn voor de mindere mondigheid van mensen met een flexibel contract. Het gevoel hebben dat je stem toch niet gehoord wordt, kan dus zowel

bij mensen met een standaardcontract als bij mensen met een flexibel contract uitmonden in mindere mondigheid.

Wat doet de baas?

Dan de reactie van de leidinggevende. Deze kan steun bieden en het probleem helpen oplossen. Maar diegene kan de mondig werknemer ook negeren, of zelfs tegenwerken door bijvoorbeeld carrièrekansen te dwarsbomen of een contract niet te verlengen. Het blijkt inderdaad dat de leidinggevende niet elke groep werkenden in gelijke mate behandelt, want werkenden met een flexibel contract ervaren minder steun van de baas dan mensen met een vast contract wanneer ze met problemen aankloppen.

‘Met een flexibel contract ervaar je bij werkproblemen minder steun van je baas’

(Baan)onzeker maakt minder mondig

Werkenden met een flexibel contract stappen minder snel op hun baas af als er problemen spelen dan werkenden met een vast contract. Bovendien voelen werkenden met een flexibel contract zich minder gesteund door de baas als ze wél aan de deur kloppen voor hulp. Ook blijken de ervaren baanonzekerheid en de mate waarin werkenden recht denken te hebben op een stem, de mondigheid te beïnvloeden. (Baan)onzeker maakt dus minder mondig en zorgt bovendien voor minder steun. Een problematische constatering, aangezien dit ervoor kan zorgen dat de meest

kwetsbare groep (zoals werkenden met een flexibel contract) nog kwetsbaarder wordt.

Oplossingen

De EU heeft beleid gemaakt dat verplicht tot transparante arbeidsvoorwaarden. Het is echter de vraag of dit effect zal hebben voor de groep waarvoor dit beleid met name bedoeld is.

Een oplossing is om werkenden te leren mondiger te zijn. Dat kan met specifieke scholing/training voor risicogroepen van (toekomstige) werkenden, zodat deze in een vroeg stadium weten wat hun arbeidsrechten zijn. En ook om ze te leren hoe ze problemen kunnen aankaarten op het werk.

Aan de werkgeverskant zit ook een verantwoordelijkheid. De mate waarin werkenden zich vrij voelen om hun stem te laten horen, hangt af van het werkklimaat dat de werkgever schept. En daar blijkt wat te winnen, gezien de reactie van de baas, die niet naar iedereen toe gelijk is.

3. Werk als politieke leerschool

BRAM GEURKINK
AGNES AKKERMAN
RODERICK SLUITER



Samenvatting

Politieke socialisatie op het werk kan leiden tot meer politiek vertrouwen. Voor lageropgeleiden is dit effect groter dan voor hogeropgeleiden.

Nieuw

Eerste onderzoek naar de invloed van politieke socialisatie in de werkomgeving op politiek vertrouwen.

De eerste twee hoofdstukken gingen over mondigheid op het werk; over het wel of niet aankaarten van individuele problemen. In dit hoofdstuk bekijken we of mondigheid op het werk, en de ervaringen daarmee, ook gevolgen hebben voor politiek vertrouwen.

Belang politiek vertrouwen

Politiek vertrouwen is belangrijk binnen een democratie. Het hangt samen met het gedrag van mensen, zoals bijvoorbeeld stemgedrag. Minder politiek vertrouwen leidt over het algemeen tot een lagere opkomst bij verkiezingen. Hogeropgeleide mensen hebben gemiddeld meer vertrouwen in de politiek dan lageropgeleide mensen. Verschillen in politiek vertrouwen worden vaak verklaard door de opvoeding. Als er bijvoorbeeld binnen het gezin meer wordt gepraat over politiek, zorgt dat voor meer vertrouwen. Ook opleiding is van belang. Op een havo/vwo-opleiding wordt meer aandacht besteed aan politiek dan bijvoorbeeld op het vmbo. Ook deze vorm van politieke socialisatie is van invloed op het politiek vertrouwen later in het leven.

Politiek vertrouwen staat niet vast

Politiek vertrouwen is niet iets dat stabiel blijft na je opvoeding en middelbare school. Schommelingen in vertrouwen worden vaak toegeschreven aan politieke besluiten en gebeurtenissen. Aan het begin van de coronapandemie (2020), toen de overheid economische maatregelen invoerde om de consequenties ervan te beperken, nam het vertrouwen bijvoorbeeld flink toe. Maar politieke gebeurtenissen – zoals de toeslagenaffaire, de stikstof- en de energiecrisis – zorgden juist voor daling van het vertrouwen. Deze gebeurtenissen kunnen echter niet alle individuele of groepsverschillen verklaren. Wij onderzoeken in hoeverre politieke socialisatie op het werk van invloed is op het vertrouwen in de politiek, én op de bestaande verschillen tussen mensen met een verschillend opleidingsniveau¹.

¹ Wij hebben gekozen voor het onderscheid laag- versus hogeropgeleid. Zie pagina 9 voor meer uitleg.

Politieke socialisatie en werk

Het werk is bij uitstek een plek voor politieke socialisatie. Het is een soort politieke arena in het klein. In de pauze wordt er gepraat over politiek, je kunt via een ondernemingsraad deelnemen aan de bedrijfspolitiek, en ook op het werk moet je soms onderhandelen, compromissen sluiten en steun mobiliseren voor je standpunt. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat mensen op de werkplek belangrijke vaardigheden opdoen die ze kunnen gebruiken om te participeren in de politiek. Maar we weten nog niet welke invloed de werkomgeving heeft op het politiek vertrouwen van mensen. En ook niet of politieke socialisatie op het werk de bestaande verschillen in politiek vertrouwen tussen lager- en hogeropgeleiden groter of juist kleiner maakt.

Data en metingen

Voor dit onderzoek hebben we meetmoment 1 (sep 2017) en 2 (nov 2018) gebruikt van de *Work and Politics Panel Survey*. Uiteindelijk zijn 2799 mensen geselecteerd die aan de voorwaarde voor onze analyse voldeden.

Politiek vertrouwen werd gemeten door te vragen naar de mate van vertrouwen in de overheid, de Tweede Kamer, politici en politieke partijen. Antwoorden mochten liggen tussen 0 (geen vertrouwen) en 10 (volledig vertrouwen). Vervolgens werd de gemiddelde score op de 4 items berekend.

Om politieke socialisatie te meten hebben we o.a. gebruikgemaakt van verschillende gevalideerde vragen die in eerder onderzoek naar politieke socialisatie op scholen zijn gebruikt. Hieronder staan de belangrijkste indicatoren weergegeven.

Politieke socialisatie op het werk

Politieke discussie



75,6%

Ik heb 1 of meer collega's met wie ik de politiek bespreek (pauzepraatje)

Open werkklimaat



44,9%

Ik voel me op het werk vrij om mijn mening te uiten

Steun van collega's



55,4%

Collega's steunden mij toen ik met een probleem naar m'n leidinggevende stapte

Invloed op bedrijfsbeleid



30,6%

Werknemers zoals ik hebben invloed op het beleid van de organisatie

Figuur 3.1 Meting van politieke socialisatie op het werk, percentage dat betreffende vraag met 'Ja' beantwoordde (n=2799)

Uit de analyse blijkt dat politieke socialisatie op het werk inderdaad kan dienen als katalysator voor politiek vertrouwen. Discussies over politiek op het werk, een open werkklimaat, collega's die je steunen bij problemen én het gevoel dat je invloed hebt op organisatiebeleid zorgen bij elkaar opgeteld voor 18,8% meer vertrouwen in de politiek, vergeleken met een situatie waarin deze vormen van politiek socialisatie niet aanwezig zijn op het werk.

Werk geeft lageropgeleiden meer politiek vertrouwen

Als gezegd hebben hogeropgeleiden, door politieke socialisatie in het gezin en op school, gemiddeld meer politiek vertrouwen. Het werk blijkt een plek te zijn waar lagergeschoolden hun politiek vertrouwen opbouwen, waardoor het verschil tussen de opleidingsgroepen kleiner wordt. Politieke socialisatie op het werk heeft voor lageropgeleiden namelijk een groter positief effect dan voor hogeropgeleiden, die wél al meer vertrouwen hadden.

Conclusie

Politiek vertrouwen is een belangrijke pijler van de democratie. De rol van de werkplek is niet eerder belicht geweest in onderzoek naar politiek vertrouwen. We weten nu dat politieke socialisatie op het werk kan leiden tot meer politiek vertrouwen en het verschil tussen hoger- en lageropgeleiden kan verkleinen.

Dit is belangrijk, omdat het iets zegt over de legitimiteit van de democratie. Wanneer de ene groep minder vertrouwen in de politiek en de democratie heeft dan de andere groep, kan dat problemen met zich meebrengen. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat mensen die geen vertrouwen hebben in de politiek zich terugtrekken (minder participeren) en besluiten uit Den Haag minder makkelijk accepteren.



4. Over solidariteit en rechten van migranten

ANTONIA STANOJEVIĆ
AGNES AKKERMAN
KATERINA MANEVSKA



Samenvatting

De werkomgeving bepaalt mede hoe Nederlanders aankijken tegen de rechten van migranten. Als een Nederlander een probleem heeft en dit aankaart op het werk, en een collega met een migratieachtergrond is niet solidair, resulteert dit in een negatievere houding over rechten van migranten. Ook blijkt dat Nederlanders die al minder tolerant zijn tegenover migranten, minder steun ontvangen van deze collega's als ze problemen aankaarten.

Nieuw

Eerste onderzoek naar interetnische solidariteit bij mondigheid op het werk en de gevolgen daarvan.

Aanleiding

Migratie is een van de grote thema's binnen de politiek. Over rechten van migranten wordt in veel Westerse landen doorlopend gediscussieerd. Nederland werd lang gezien als een multicultureel voorloperland. Sinds midden jaren 90 is hier langzaam veranderend in gekomen. De opkomst van anti-immigratiepartijen (Leefbaar Nederland/PVV/FvD) is daar een belangrijke indicator van. De steun voor een multiculturele samenleving lijkt af te nemen. Sociale en burgerrechten voor migranten komen daardoor onder druk te staan. De vraag is welke rol het werk hierin speelt. De werkplek vormt, als democratie in het klein, immers een belangrijke sociale context voor de vorming van houdingen over migranten.

Steun of tegenwerking

Als je tegen problemen aanloopt op je werk, kan het een behoorlijke stap zijn om dit aan te kaarten bij je leidinggevende. Voor jezelf opkomen kan consequenties hebben. Het is soms moeilijk om de reactie van de baas te voorspellen, en dat brengt onzekerheid met zich mee. Collega's kunnen je over de drempel heen helpen door solidair te zijn. Ze kunnen een luisterend oor bieden, je helpen oplossingen te bedenken, of zelfs samen met je naar de baas stappen. Maar steun van collega's is niet altijd vanzelfsprekend: ze lopen bij het (mede) aankaarten van problemen immers dezelfde risico's.

Als collega's niet solidair zijn, of je zelfs tegenwerken, kan dat een teleurstellende ervaring zijn. Wij willen specifiek weten hoe steun of tegenwerking uitpakt binnen een

multiculturele werkomgeving. Dit bekijken we vanuit het oogpunt van Nederlanders zonder migratieachtergrond. Resulteert steun van die ene Turkse collega in een positieve houding ten opzichte van alle Turken of zelfs alle migranten? En wordt het ‘wij’ tegen ‘zij’ gevoel aangewakkerd door een niet-solidaire reactie van een Marokkaanse collega?

Wederkerigheid

De reactie van collega's op jouw mondigheid staat niet op zichzelf, en kan bepaald worden door de manier waarop jij zelf met collega's omgaat. Als jij niet solidair of collegiaal bent naar je collega's van migratiekomaf, is het maar de vraag of zij wel solidair met jou zijn wanneer je tegen problemen aanloopt. Daarom kijken we ook of de bestaande houding ten opzichte van migranten van invloed is op de mate van steun of tegenwerking van collega's met een migratieachtergrond.

Data

Er is data gebruikt van drie momenten (2017, 2018 en 2020) van de *Work and Politics Panel Survey*. Aan ronde één deden 7599 mensen mee, aan ronde twee 6008 en er waren 4855 respondenten die aan alle meetmomenten hebben meegedaan. De informatie van deze laatste groep vormde de basis voor dit onderzoek.

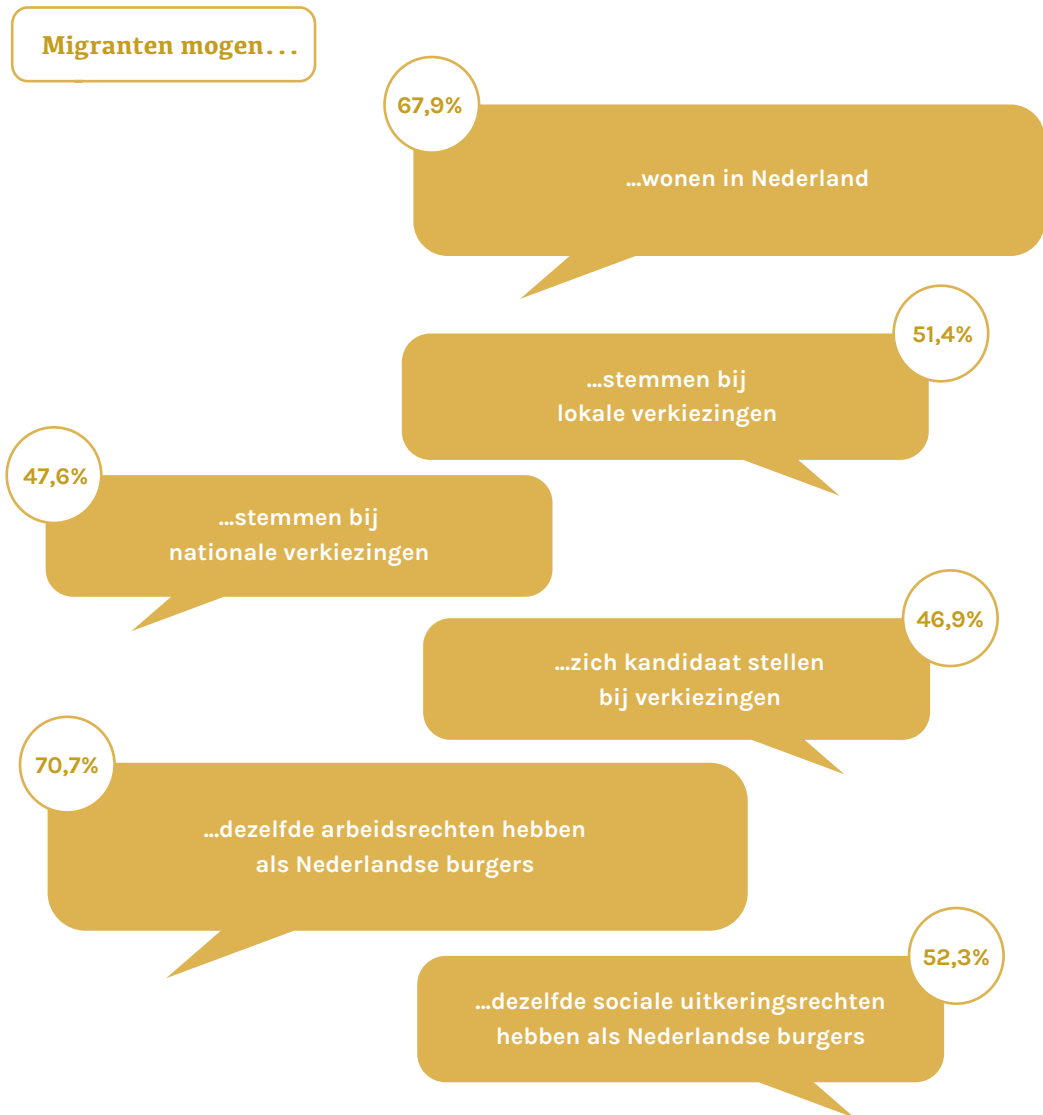
Analyse

Om de houding over migrantenrechten te meten werd aan respondenten gevraagd of ze het eens waren met stellingen over drie migrantengroepen, te weten *Oost-Europese migranten, Turken/Marokkanen en andere niet-Westerse migranten*. Respondenten bleken nauwelijks onderscheid te maken tussen de verschillende migrantengroepen. Hiernaast staan de scores over de totale groep migranten weergegeven.

Voor de analyse zijn alleen respondenten geselecteerd die een of meer problemen ervaren op het werk. Er is vervolgens bekeken of collega's steun boden of juist tegenwerking. In 2017 (meetmoment 1) werd gevraagd of ze de steun of tegenwerking hadden ervaren in de afgelopen drie jaar.

In 2018 (moment 2) en 2020 (meetmoment 3) werd gevraagd of ze die steun of tegenwerking de afgelopen 12-18 maanden hadden ervaren. Er werd steeds apart gevraagd naar steun of tegenwerking van collega's uit vier verschillende groepen: de drie migrantengroepen en Nederlandse collega's zonder migratieachtergrond. Vervolgens werd steun of tegenwerking van collega's met een migratieachtergrond teruggebracht tot Ja of Nee. Voor een goede meting werden alleen respondenten opgenomen die bij alle drie de meetmomenten een vorm van steun of tegenwerking hebben ervaren. Dat waren er in totaal 685.

‘Negatieve houding over migranten leidt tot minder steun van hen bij problemen op het werk’



Figuur 4.1 Percentage werkenden van Nederlandse komaf dat het eens is met de betreffende stelling

Wat opvalt in Figuur 4.1 is dat het grootste deel van de mensen positief is over werk en arbeidsrechten, maar dat een veel kleiner gedeelte steunt geeft aan gelijke politieke rechten of dezelfde sociale uitkering.

‘Nederlanders zijn minder positief over gelijke sociale en politieke rechten dan over gelijke arbeidsrechten voor migranten’

Vaker steun

Het blijkt dat collega's met een migratieachtergrond (veel) vaker steun bieden dan tegenwerking aan Nederlandse collega's. De ervaren steun bij problemen varieerde tussen de 21,5-28% bij de drie meetmomenten en tegenwerking werd gerapporteerd bij 3,5-5,5% van de deelnemers.

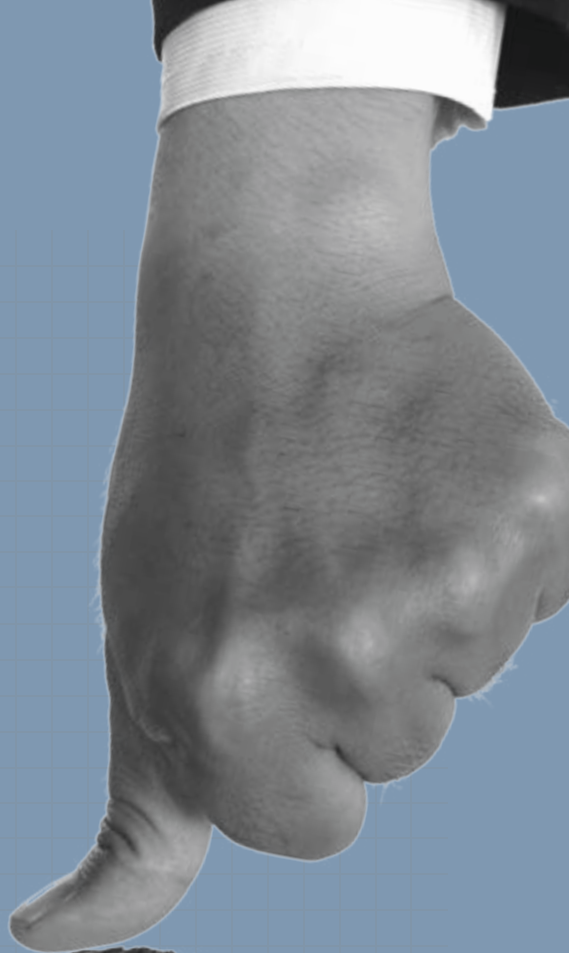
Negatieve focus

Er is geen verband gevonden tussen steun van migranten en een positieve houding van Nederlanders over de rechten van migranten. Dat is opmerkelijk. Aan de andere kant leidt tegenwerking van migranten wél tot een negatievere houding van Nederlanders over rechten van migranten. Voor de omgekeerde relatie werd ook bewijs gevonden. Als je als Nederlander een negatieve houding hebt tegenover migranten, ontvang je minder steun van je collega's met een migratieachtergrond. Ga dus met zorg om met je collega's, en wees je bewust van de consequenties als je dit niet doet.



5. Ongehoorde werkers, populistische burgers?

ANTONIA STANOJEVIĆ
AGNES AKKERMAN
KATERINA MANEVSKA



Samenvatting

Als je wordt tegengewerkt door je baas nadat je een probleem op het werk hebt aangekaart, is de kans groter dat je populistische ideeën hebt en ben je eerder geneigd om op een populistische partij te stemmen. Dit geldt met name voor mensen die vinden dat de machtsverschillen binnen een organisatie klein moeten zijn.

Nieuw

Onderzoek naar onderdrukking van mondigheid door de leidinggevende op het werk en de invloed ervan op populistische houdingen.

Opkomst van het populisme

Populisme wint in de afgelopen decennia steeds meer aan terrein in de politiek. 2017 was daarbij een piekjaar, wereldwijd ook wel aangeduid als ‘Het jaar van het populisme’, met een succesvolle populistische verkiezingscampagne in de Verenigde Staten en de Brexit-campagne in het Verenigd Koninkrijk. Een jaar later, in 2018, vergaarden populistische partijen in Italië (Lega Nord, Five Star Movement) en Hongarije (Fidesz) een meerderheid in het parlement. In Nederland is het percentage populistische partijen in de Tweede Kamer sinds 2021 23%. Begin 2000 was dat nog geen 5%. Globalisatie, economische ongelijkheid en conflicterende culturele waarden worden gezien als verklarende factoren voor populisme. Wij voegen daar de werkplek aan toe.

Wat is populisme?

Populisme is het idee dat er een politieke tegenstelling is tussen de belangen van het ‘gewone en oprechte’ volk en die van corrupte politieke machthebbers. Populistische partijen kunnen een stem geven aan groepen in de samenleving die zich niet gehoord voelen. Het idee dat het gewone volk één volk zou zijn, met één (meerheids)belang, kan de belangen van minderheidsgroepen in de samenleving ontkennen. Hierom wordt populisme ook wel als bedreiging gezien voor de liberale democratie.

Mondigheid als schakel

Om van de werkplek bij de politiek te komen hebben we een schakel nodig die als een rode draad door dit boekje loopt: mondigheid. Het opkomen voor je belangen is een vormende sociale interactie. Je leert wat werkt en niet werkt, en hoe er op mondigheid wordt gereageerd. Als je vindt dat je niet wordt gehoord op je werk, kan dat invloed hebben op de mate waarin je je in de samenleving gehoord voelt.

Reactie van de baas

Werkenden in Nederland ervaren over het algemeen steun van hun leidinggevende als zij problemen aankaarten: hij of zij helpt het probleem op te lossen, of kan een goede uitleg geven voor het uitblijven van een oplossing. Met name mensen met een duurzame arbeidsrelatie ervaren die steun.

Ongeveer dertig procent van de werkenden ervaart een andere reactie en voelt zich genegeerd of het zwijgen opgelegd of wordt zelfs bestraft voor de mondigheid. Bijvoorbeeld met een slechte beoordeling, ongunstige inroostering, lastige taken, of het niet verlenen van een tijdelijk contract.

Zwart-witdenken

Negeren, monddood maken en bestraffen zijn onaangename ervaringen die bedreigend kunnen zijn en tot stress kunnen leiden. Ze zorgen bovendien voor een situatie waaruit iemand lastig kan ontsnappen. Het

vinden van ander, vergelijkbaar werk kost nu eenmaal tijd. Psychologisch onderzoek leert dat een manier om om te gaan met zulke stressvolle situaties het zogenaamde splitting of zwart-witdenken is. Bij dit copingmechanisme wordt alles aan degene die de stress veroorzaakt negatief gewaardeerd: voortaan is alles wat de baas doet of zegt verdacht en slecht. Tegelijkertijd ziet de werkende het eigen doen en laten als integer,

‘Ongehoorde werker stemt sneller op een populistische partij’

oprecht en goed. Er ontstaat een beeld van de slechte baas/werkgever die tegenover de goede, rechtschapen werknemers staat, en dat van de machtige, autoritaire werkgever die niet luistert naar de oprechte, onderdrukte werkende. Een generalisatie die vervolgens kan worden toegepast op de hele maatschappij: met machthebbers die slecht zijn en corrupt, en de burgers die goed zijn. Een versimpelde, gegeneraliseerde blik op de wereld die kan worden gezien als de kern van het populisme.

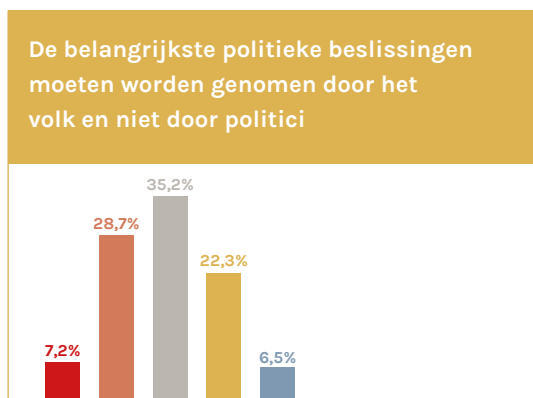
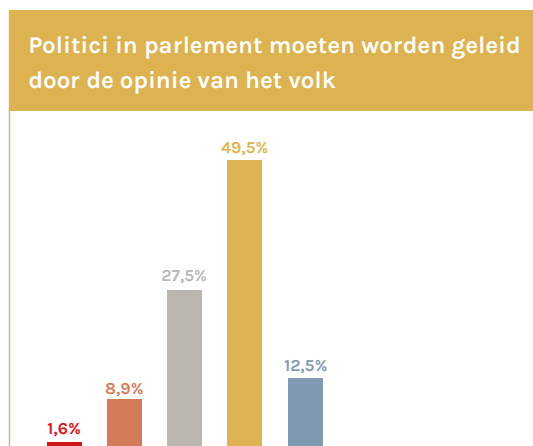
Het onderzoek

Wij hebben onderzocht of die link er inderdaad is, dus of tegenwerking door iemand met macht en gezag op het werk inderdaad leidt tot politiek zwart-witdenken en een

populistische houding. Voor de analyse hebben we het eerste meetmoment (2017) gebruikt van de *Work and Politics Panel Survey*. Aan 7599 respondenten hebben we gevraagd of ze één of meer problemen¹ hebben ervaren in de afgelopen drie jaar op het werk. 3004 respondenten gaven aan dat dit het geval was én dat ze het probleem hebben aangekaart. Mensen konden meer dan één probleem hebben. Er werd gevraagd om het belangrijkste probleem dat ze hebben aangekaart in gedachten te houden. Vervolgens werd gevraagd hoe de baas reageerde. Dat kon op twaalf verschillende manieren. Wij hebben deze antwoorden teruggebracht tot drie categorieën, te weten *steun* (bv. loste probleem op, kreeg een compliment) *neutraal* (bv. gaf goede uitleg voor het probleem), *tegenwerking* (bv. negeerde of strafte me)².

Vervolgens hebben we gemeten in hoeverre mensen er populistische houdingen op na houden. Hiernaast vind je de stellingen die we daarvoor hebben gebruikt.

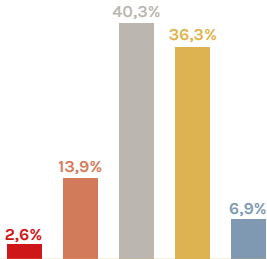
Meting populisme



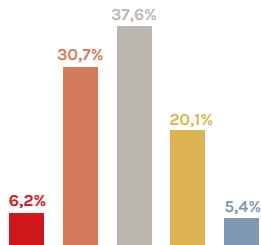
¹ Voor de hele lijst met problemen, zie de inleiding (pag. 6).

² Zie de inleiding (pag. 8) voor een uitgebreide beschrijving van de reactie van de leidinggevende.

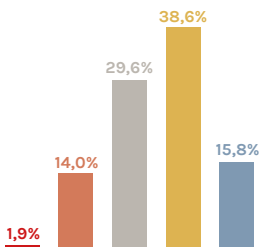
De politieke verschillen tussen de elite en gewone burgers zijn groter dan tussen burgers onderling



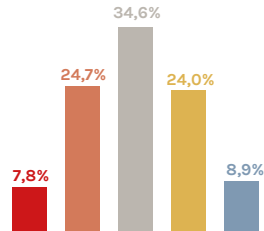
Ik word liever vertegenwoordigd door een gewone burger dan door een professioneel politicus



Politici praten te veel en doen te weinig



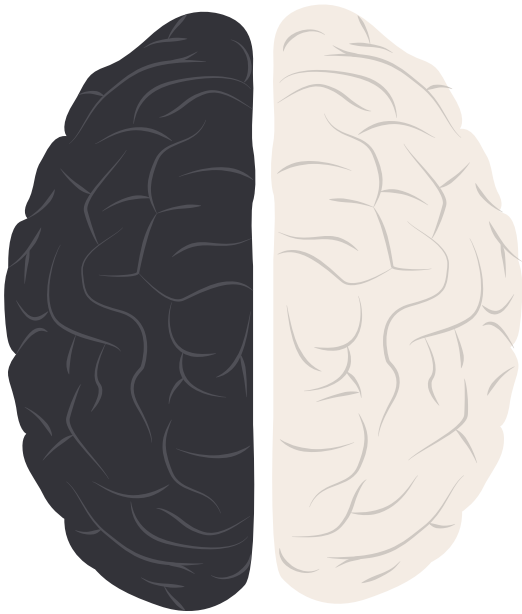
Compromissen sluiten in de politiek is vaak hetzelfde als je principes opgeven



Figuur 5.1 Meting populisme onder werkenden, meetmoment 2017 (n=3004)

Ook werd respondenten gevraagd op wie ze hebben gestemd tijdens de laatste Tweede Kamerverkiezingen in 2017. We beschouwen drie partijen als populistisch, namelijk Forum voor Democratie (FvD), Partij voor de Vrijheid (PVV) en de Socialistische Partij (SP). Er zijn meer partijen die als populistisch beschouwd kunnen worden. Met name bij de Tweede Kamerverkiezingen in 2021 zijn er verschillende kleinere populistische partijen bijgekomen. Dit onderzoek is afgenomen in 2017 en deze partijen zijn daarom niet meegenomen.

Als laatste hebben we bekeken hoe respondenten aankijken tegen de verdeling van macht. Zijn grote machtsverschillen noodzakelijk om een maatschappij goed te laten functioneren, of gaat dat beter met een gelijkere verdeling van de macht?



Ongehoord maakt zwart-wit

Uit de analyse blijkt dat mensen die in de afgelopen 3 jaar een negatieve ervaring hebben gehad met mondigheid op het werk, vaker populistische houdingen hebben en vaker stemmen op een populistische partij. Dit geldt met name voor mensen die grote machtsverschillen binnen een organisatie niet acceptabel vinden. Zwart-witdenken op het werk kan zo leiden tot zwart-witdenken over de politiek.

Consequenties

In het licht van de veranderende arbeidsmarkt is dit een uitkomst om rekening mee te houden. Er is in de laatste decennia een enorme toename zichtbaar in het aantal flexibele contracten. Tegelijkertijd neemt de macht van vakbonden in veel landen af. Dit betekent dat het voor werkenden lastiger is om hun stem te laten horen. En juist die ongehoorde werker blijkt vatbaarder voor het ontwikkelen van populistische houdingen. Ook werd respondenten gevraagd op wie ze hebben gestemd tijdens de laatste Tweede Kamerverkiezingen in 2017. We beschouwen drie partijen als populistisch, namelijk Forum voor Democratie (FvD), Partij voor de Vrijheid (PVV) en de Socialistische Partij (SP). Er zijn meer partijen die als populistisch beschouwd kunnen worden. Met name bij de Tweede Kamerverkiezingen in 2021 zijn er verschillende kleinere populistische partijen bijgekomen. Dit onderzoek is afgenomen in 2017 en deze partijen zijn daarom niet meegenomen.

