Universiteit van Amsterdam



Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019

De waarde van werk in Nederland

Wieteke Conen & Paul de Beer

De waarde van werk in Nederland

Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019

Wieteke Conen
AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam
Paul de Beer
AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam

Universiteit van Amsterdam

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR DE GOLDSCHMEDING FOUNDATION

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies – Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI), Universiteit van Amsterdam

© 2020, Wieteke Conen & Paul de Beer, Amsterdam
Contact: W.S.Conen@uva.nl; P.T.deBeer@uva.nl
General contact: aias-hsi@uva.nl

Vormgeving omslag en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Bibliografische gegevens:
Conen, W.S., & De Beer, P.T. (2020). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor. Amsterdam: AIAS-HSI

Inhoud

Voorwoord 1

Samenvatting 3

1 Inleiding: waarde van werk in de 21e eeuw 14
1.1 Project 'waarde van werk' 16
1.2 Waarde van Werk Monitor 18
Doelstellingen en opzet 19
Deelnemers aan het onderzoek 22
1.3 Leeswijzer 22

2 Maatschappelijke participatie, combinaties en welbevinden 23
2.1 Inleiding 24
2.2 (On)betaald werk: deelname en duur 24
2.3 Welbevinden 28
2.4 Conclusie 32

3 Waarden van betaald en onbetaald werk 33
3.1 Inleiding 34
3.2 Werkcentraliteit 34
3.3 Morele inbedding van betaald en onbetaald werk 37
3.4 Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen 40
3.5 Oriëntatie op betaald en onbetaald werk 43
3.6 Conclusie 48

4 Kwaliteit van werk op de Nederlandse arbeidsmarkt 49
4.1 Inleiding 50
4.2 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid 51
4.3 Kwaliteit van werk: een multidimensionale benadering 53
Extrinsieke aspecten 53
Intrinsieke aspecten 58
Training en perspectief 59
Werkintensiteit 66
4.4 Conclusie 68

5 De rol van de organisatie 70
5.1 Inleiding 71
5.2 Zelfstandigen en werknemers binnen arbeidsorganisaties 72
5.3 Voorkeur voor sociale ondernemingen? 79
5.4 Conclusie 82

6 De rol van instituties 85
6.1 Inleiding 86
6.2 Waardering van regels en voorzieningen rond werk en inkomen 87
6.3 Hangt de waardering van regels en voorzieningen samen met de arbeidsmarktpositie 91
6.4 Lidmaatschap en houding ten aanzien van belangenorganisaties 101
6.5 Conclusie 109

7 Welke prijs willen we betalen voor zekerheid? – resultaten van een vignetanalyse 111
7.1 Beoordeling van baanprofielen – opzet 112
7.2 Hoe beïnvloeden de baankenmerken het rapportcijfer? 115
7.3 Verschillen in waardering tussen groepen 118
7.4 Rapportcijfers voor verschillende soorten banen 127
7.5 Verschillen in rapportcijfers tussen groepen 128
7.6 Wat is de ideale baan? 130
7.7 Conclusie 131

8 Het ideale werk 132
8.1 Welke situatie vinden Nederlanders ideaal? 133
8.2 De ideale situatie samengevat in een aantal categorieën 136
De ideale arbeidsrelatie 137
Extrinsieke aspecten 138
Intrinsieke aspecten 139
Andere idealen 140
Samenhang tussen idealen 140
8.3 Hoe hangt de ideale situatie samen met achtergrondkenmerken? 141
8.4 Ideaal en waarden 146
8.5 Conclusie 150

Bijlagen 152
A Opzet van het onderzoek 152
Ontwikkeling van de vragenlijst 152
Steekproef en dataverzameling 157
Respons 159
Weging 160
Representativiteit 162
B Lijst variabelen 165
C De samenhang tussen categorieën in de ideale situatie (bijlage bij hoofdstuk 8) 173

Literatuur 175

Voorwoord

Werk is voor de meeste mensen een van de belangrijkste activiteiten in hun leven. Aan werk wordt dan ook een grote maatschappelijke betekenis toegekend. Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw geldt verhoging van de arbeidsdeelname als een van de hoofddoelstellingen van het overheidsbeleid. De laatste jaren wordt echter steeds breder erkend dat meer mensen aan het werk helpen en houden *alleen* niet genoeg is. De kwaliteit van het werk is evenzeer van groot belang. Het gaat niet alleen om méér werk, maar vooral ook om waardevol werk.

Hoewel er veel, maar ook veel verschillende, opvattingen leven over wat werk waardevol maakt, is er tot nog toe in het maatschappelijke debat relatief weinig aandacht voor wat de burgers zelf – zowel werkenden als niet-werkenden – belangrijk vinden, wat voor hen waardevol werk is. En in welke mate beantwoordt het werk dat zij momenteel doen daaraan? Evenmin is er in het debat veel aandacht voor het feit dat veel mensen – al dan niet naast het betaalde werk – ook verschillende soorten onbetaald werk doen: vrijwilligerswerk, mantelzorg, de zorg voor kinderen. Wat maakt onbetaald werk waardevol? Concurreren betaalde en onbetaalde activiteiten met elkaar of weten mensen ze goed te combineren?

De omstandigheden en voorwaarden waaronder mensen hun waarde van werk in de praktijk al dan niet weten te realiseren, dat wil zeggen de mate waarin zij werk kunnen doen dat zij zelf van waarde vinden, worden in belangrijke mate bepaald door de bestaande instituties rond werk en inkomen. Hiermee doelen we op de wet- en regelgeving en de voorzieningen die de overheid, maar ook de sociale partners (in cao's), hebben gecreëerd, zoals ontslagwetgeving,

verlofregelingen, sociale verzekeringen en pensioenen. Er is veel discussie over die regels en voorzieningen en over de vraag of zij niet ingrijpend hervormd moeten worden. Maar ook in dit geval is er weinig bekend over wat de werkenden en niet-werkenden zelf daarvan vinden.

In dit rapport proberen we de lacune in onze kennis over de opvattingen onder de bevolking over de waarde(ring) van betaald en onbetaald werk en de rol van instituties te vullen door de uitkomsten te presenteren van een grootschalige enquête die we in het voorjaar van 2019 onder de Nederlandse bevolking hebben gehouden, de Waarde van Werk Monitor.

Een deel van de resultaten van dit onderzoek is eerder gepubliceerd in een aantal handzame publicaties onder de titel *Kort & Bondig*. Deze zijn gratis te downloaden van de website van AIAS-HSI: https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/kort--bondig-reeks/kort--bondig-reeks.html.

Het onderzoek op basis van de Waarde van Werk Monitor is onderdeel van het onderzoek 'Waarde van Werk' dat AIAS-HSI met financiële steun van de Goldschmeding Foundation heeft gevoerd. We zijn de Goldschmeding Foundation hiervoor zeer erkentelijk en danken in het bijzonder Peter Brouwer voor de prettige samenwerking bij de ontwikkeling van de monitor en het uitvoeren van het onderzoek. Voor het opstellen van de vragenlijst voor de Waarde van Werk Monitor hebben we ook dankbaar gebruik gemaakt van de inzichten en de stimulerende adviezen van een aantal wetenschappers en beleidsmakers die op 10 en 22 oktober 2018 hebben deelgenomen aan twee workshops. Voor dit onderzoek zijn zo'n 3.500 willekeurige personen ondervraagd. Zonder hun medewerking had dit rapport niet tot stand kunnen komen. Wij danken alle betrokkenen hartelijk voor hun bijdrage. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust vanzelfsprekend alleen bij de auteurs.

Paul de Beer
Projectleider Waarde van Werk

Samenvatting
De waarde van werk in Nederland in 2019

Er is de laatste jaren veel discussie over de veranderingen op de arbeidsmarkt en de gevolgen hiervan voor de wet- en regelgeving rond werk. De veranderingen op de arbeidsmarkt, onder invloed van onder meer economische crises (zoals de huidige coronacrisis), technologische ontwikkeling, globalisering, migratie en flexibilisering, roepen vragen op over de toegang tot de arbeidsmarkt, de kansen op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van het werk. Het afgelopen jaar hebben onder meer de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, de Commissie Regulering van Werk (beter bekend als de Commissie Borstlap) en het Platform Toekomst van Arbeid hierover rapporten en adviezen uitgebracht. Een gemeenschappelijke noemer hierin is, dat er aan de ene kant nog grote problemen zijn als het gaat om de toegang tot de arbeidsmarkt, maar dat er aan de andere kant ook meer aandacht nodig is voor de kwaliteit van het werk van diegenen die op de arbeidsmarkt actief zijn. Elk van de genoemde instanties heeft een reeks aanbevelingen gedaan voor aanpassingen in de bestaande regels en instituties, om daarmee de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor iedereen te vergroten, meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt te creëren en de kwaliteit van het werk te verhogen.

In de maatschappelijke en politieke discussie over de gewenste aanpassingen in de regulering van werk klinken vooral de geluiden van deskundigen, belangenorganisaties (zoals vakbonden en werkgeversorganisaties) en politieke partijen door. We horen opvallend weinig over wat de burgers zelf als grootste knelpunten ervaren en welke veranderingen zij wensen – al wordt daarover wel veelvuldig gespeculeerd. Vaak wordt verondersteld dat de waarden, voorkeuren en wensen van burgers veranderen en dat dit mede een rechtvaardiging vormt voor hervorming van de bestaande instituties. Zo zouden jongere generaties minder

behoefte hebben aan (baan)zekerheid en (inkomens)bescherming, en meer waarde hechten aan flexibiliteit, variatie en zingeving dan oudere generaties.

Maar is dit ook werkelijk zo? Tot nog toe is daar weinig over bekend. Dit was reden om in het voorjaar van 2019 in het kader van het onderzoeksproject 'Waarde van werk' een grootschalige enquête te houden onder de Nederlandse bevolking. Dit rapport doet verslag van de uitkomsten van deze enquête, de Waarde van Werk Monitor 2019 (hierna: WWM; zie het kader voor de opzet van de WWM). Zoals de naam al suggereert, is het de bedoeling om deze enquête periodiek te herhalen (de eerstvolgende keer waarschijnlijk in het voorjaar van 2021) om daarmee ook veranderingen in de waarde(ring) van werk over de tijd te kunnen monitoren. In deze samenvatting geven we de belangrijkste uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2019 weer.

De Waarde van Werk Monitor 2019

De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de Waarde van Werk Monitor 2019 (WWM). De WWM is opgezet om de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen in relatie tot de organisatie- en institutionele context. De WWM is in opdracht van het Amsterdam Instituut voor Arbeidsstudies-Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI) uitgevoerd door I&O Research en financieel mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.

De vragenlijst telt circa 70 vragen die betrekking hebben op de volgende thema's: maatschappelijke participatie; waarde(n); tijdsbesteding; kwaliteit van werk; instituties; kenmerken van de (arbeids)organisatie; achtergrondkenmerken van de respondent.

De vragenlijst bouwt zoveel mogelijk voort op eerder onderzoek en voor zover mogelijk is gebruik gemaakt van eerder ontwikkelde (gevalideerde) schalen. Omdat de WWM ook gericht is op vernieuwing en aanvulling, bevat de vragenlijst ook een reeks geheel nieuwe vragen en wijzigingen in bestaande vragensets.

De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 18 t/m 70 jaar, waarbij specifieke doelgroepen qua arbeidsmarktpositie (in het bijzonder werkenden met een flexibel contract en zelfstandigen) zijn oversampled om voldoende aantallen respondenten te hebben om apart over deze groepen te kunnen rapporteren.

Het veldwerk voor de WWM vond plaats in de periode maart-april 2019. Het online I&O Research Panel is gebruikt als steekproefbron voor het onderzoek. In totaal zijn 8.519 deelnemers aan dit panel benaderd om de vragenlijst in te vullen. Daarvan hebben 3.490 personen de vragenlijst volledig ingevuld: een netto respons van 41 procent. Dit percentage is redelijk vergelijkbaar met ander survey onderzoek.

In de analyses die betrekking hebben op de gehele Nederlandse (werkzame) bevolking zijn de data herwogen om te corrigeren voor het gekozen steekproef design.

Maatschappelijke participatie en tijdbesteding

Hoofdstuk 2 beschrijft de maatschappelijke participatie en tijdbesteding van mensen en analyseert hoe hun welbevinden (gemeten als tevredenheid met het leven) samenhangt met verschillende (combinaties van) banen en taken. Overeenkomstig eerder onderzoek komt naar voren dat mannen vaker in betaald werk en vrouwen vaker in onbetaald werk participeren en dat mannen ook meer uren aan betaald werk en vrouwen meer uren aan onbetaald werk besteden.

De mogelijkheid om verschillende banen en taken (goed) te kunnen combineren is een belangrijk punt van aandacht in verschillende recente beleidsrapporten. Welke rol speelt de flexibilisering van de arbeidsmarkt hierin? Combineren mensen met flexibele contracten vaker arbeid en zorg? En welk effect heeft dat op het welbevinden van mensen? Uit ons onderzoek blijkt dat werknemers met een flexibel contract hun werk minder vaak combineren met zorgtaken. Wel combineren ze beduidend vaker twee of meer betaalde banen of betaald werk met vrijwilligerswerk. Zelfstandigen combineren hun werk juist relatief vaak met de zorg voor kinderen. Er is een duidelijke samenhang tussen flexibiliteit in betaald werk en zorgtaken: werkenden met flexibele contracten en zelfstandigen, en werkenden met variabele uren en deeltijdbanen combineren betaald werk vaker met zorg voor (jonge) kinderen. Met andere woorden: áls werkenden met flexibele contractvormen betaald werk combineren met zorgtaken, is het aantal uren dat zij aan zorg besteden relatief groot. Maar een substantieel deel van de werkenden met een flexibel contract combineert vooral meerdere banen of betaald werk met vrijwilligerswerk.

Het welbevinden van de Nederlandse bevolking is in het algemeen hoog: gemiddeld geven de respondenten hun leven een 7,6. Werkenden geven met gemiddeld een 7,8 wel een beduidend hoger cijfer dan niet-werkenden (7,2). Met name werklozen, arbeidsongeschikten en degenen die zichzelf als huisvrouw/huismoeder of huisman/huisvader typeren hebben zijn minder tevreden met hun leven. De hoogte van een inkomen kan dit verschil slechts voor een deel verklaren. Het lijkt erop dat de niet-werkenden vooral de zogenaamde ‘latente’ functie van (betaald) werk missen, zoals deelname aan betekenisvolle activiteiten,

een collectief doel, status of persoonlijke identiteit. Het combineren van banen en taken hangt niet op een eenduidige manier samen met tevredenheid met het leven.

De waarde(ring) van betaald en onbetaald werk

Hoe kijken Nederlanders aan tegen het belang van betaald en onbetaald werk en welke aspecten van het werk vinden zij daarbij het belangrijkst? Uit hoofdstuk 3 blijkt dat Nederlanders een wat ambivalente houding hebben tegenover betaald en onbetaald werk. Aan de ene kant vindt een meerderheid gezin, vrije tijd en vrienden en bekenden belangrijker in het leven dan betaald werk en vindt een minderheid dat mensen die veel tijd besteden aan betaald werk daarmee een belangrijke bijdrage aan de maatschappij leveren. Toch vindt wel een ruime meerderheid dat het de plicht is van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Aan de andere kant is de waardering voor onbetaald werk en vrijwilligerswerk hoog. Een grote meerderheid vindt onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk. Bijna negen op de tien ondervraagden vinden dat mensen die veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij – bijna twee maal zoveel als bij betaald werk. Maar slechts een op de drie respondenten vindt het een sociale en maatschappelijke plicht om vrijwilligerswerk te doen en minder dan een op drie vindt dat vrijwilligerswerk maatschappelijk aanzien geeft.

Zowel ten aanzien van betaald werk als ten aanzien van vrijwilligerswerk waarderen Nederlanders inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken het hoogst. Terwijl de extrinsieke aspecten van een goed loon/salaris en zekerheid bij betaald werk ook belangrijk worden gevonden, worden instrumentele doelen van vrijwilligerswerk, zoals dat het goed staat op je CV en dat het je kan helpen in je carrière, maar weinig genoemd.

Een ruime meerderheid van de bevolking wil geen onderscheid maken tussen de rollen van vrouwen en van mannen, noch ten aanzien van betaald werk, noch ten aanzien van huishoudelijk werk. Er zijn geen aanwijzingen dat dit onder jongeren anders is dan onder ouderen. Wel hebben mensen tussen 30 en 50 jaar iets ‘conservatievere’ opvattingen over die rolverdeling, dat wil zeggen dat zij wat vaker de man als kostwinner en de vrouw als verzorger van de kinderen zien.

Over het algemeen vinden we geen heel grote verschillen in de opvattingen over werk tussen verschillende groepen (naar geslacht, leeftijd, opleiding en arbeidsmarktpositie). Mannen stellen, vergeleken met vrouwen, betaald werk wat meer centraal in hun leven en waarderen betaald werk en onbetaalde zorgtaken ook wat hoger, maar vrijwilligerswerk juist lager. Mannen vinden een ‘gevoel van voldoening in je werk’ verhoudingsgewijs ook minder belangrijk dan vrouwen. Tussen leeftijdsgroepen zijn de verschillen doorgaans niet zo groot. Naarmate men ouder is, stelt men (tot 60-jarige leeftijd) betaald werk meer centraal in

het leven, maar vindt men ook korte werktijden en veel vrije tijd belangrijker. Jongeren benadrukken het meest het belang van kansen om vooruit te komen.

Kwaliteit van het werk

Terwijl hoofdstuk 3 zich richt op het belang en de waarde(ring) van werk in het algemeen, gaat het in hoofdstuk 4 om de waarde(ring) van het eigen werk. Dit hoofdstuk beperkt zich dan ook tot respondenten die betaald werk verrichten. In dit hoofdstuk gaat het enerzijds om de waardering van het eigen werk in meer algemene zin (uitgedrukt in arbeidstevredenheid en bevlogenheid) en anderzijds om verschillende dimensies van de kwaliteit van werk, namelijk extrinsieke factoren (beloning, zekerheid), intrinsieke factoren (inhoud, initiatief), training en perspectief en werkintensiteit. Meer specifiek is gekeken naar verschillen tussen groepen op basis van leeftijd, geslacht, migratieachtergrond of het hebben van een beperking, en de positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring.

Overeenkomstig eerdere bevindingen op dit terrein, vinden we ook in dit onderzoek verschillen in de (zelf-gerapporteerde) kwaliteit van werk tussen mensen met verschillende posities in de hoofdbaan of hoofdwerkkring. Zowel werknemers met flexibele contracten als zelfstandigen zijn minder positief over het eigen loon en over zekerheid (op het niveau van de baan en het huishouden) dan werknemers met een vast dienstverband. Met andere woorden: zij beoordelen de extrinsieke aspecten van de eigen baan minder gunstig. Werknemers met flexibele contracten wijken ook in negatieve zin af ten aanzien van de intrinsieke kenmerken van het werk (inhoudelijk leuk werk, trots zijn op wat je doet, ruimte voor initiatief). Bovendien zitten werknemers met een flexibel contract ook in een oncomfortabele en onduidelijke positie met betrekking tot training en opleidingsmogelijkheden. Van de ene kant geeft een relatief groot deel van de flexibele werknemers aan aanvullende training nodig te hebben om de (huidige) taken goed te kunnen doen, maar aan de andere kant is ook een relatief groot deel overgekwalificeerd voor de functie waarin men werkzaam is. Bovendien wordt door organisaties beduidend minder in flexibele werknemers geïnvesteerd dan in vaste krachten. Hoewel werkenden met tijdelijke contracten vaker zelf investeren in training en opleiding, ligt het percentage dat training volgt lager dan bij werknemers met een vast contract. Al met al is het dus begrijpelijk dat dit zich uit in een relatief lage arbeidstevredenheid.

Bij zelfstandigen is het beeld anders: hoewel ook zij in de regel de extrinsieke aspecten van het eigen werk minder goed beoordelen, geven zij juist een relatief hoge waardering aan de intrinsieke aspecten van hun werk (inhoudelijk leuk werk, trots zijn op wat je doet, ruimte voor initiatief). Daarnaast ervaren zij een betere aansluiting tussen hun vaardigheden en taken, en komen ze minder vaak uitgeput thuis van het werk, en werken minder vaak onder grote druk of stress of onder gevaarlijke omstandigheden. Wel verrichten zij vaker dan werknemers met een vast contract zwaar lichamelijk werk. Al met al vertalen deze afzonderlijke dimensies zich bij zelfstandigen, ondanks de minder goede extrinsieke aspecten, in een relatief hoge arbeidstevredenheid en bevlogenheid.

We vinden weinig verschillen in zelf-gerapporteerde kwaliteit van werk tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond. Wel geven werkenden met een migratieachtergrond relatief vaak aan een zwaarder takenpakket aan te kunnen, en (mogelijk daarmee samenhangend) vinden ze een 'goed loon' in mindere mate van toepassing op het eigen werk.

Een van de opvallendste bevindingen is dat werkenden met een beperking hun werk op veel aspecten minder positief beoordelen dan werkenden zonder beperking. Hoewel er geen verschil is tussen werkenden met en zonder beperking met betrekking tot zekerheid, trots, de aansluiting tussen vaardigheden en taken en het volgen van (formele) training, ervaren werkenden met een beperking op een aantal andere terreinen wel een lagere kwaliteit van werk. Dit betreft een lagere financiële beloning, de 'bredere' financiële onzekerheid waarin ze verkeren, minder vaak inhoudelijk leuk werk, minder ruimte voor initiatief en minder goede carrièremogelijkheden. Bovendien ervaren ze vaker verschillende vormen van mentale en fysieke belasting. Werkenden met een beperking beoordelen hun werk dan ook lager in termen van arbeidstevredenheid en bevlogenheid.

De rol van de arbeidsorganisatie

Werk wordt zelden in isolement uitgevoerd, maar meestal in de context van een (arbeids)organisatie, zoals een bedrijf of instelling. Hoofdstuk 5 onderzoekt in hoeverre (de kenmerken van) die organisatie van invloed is (zijn) op de waardering van werk. Hierbij onderscheiden we organisatiekenmerken als de financiële positie, de omvang en de samenstelling van het personeelsbestand evenals verschillen tussen bedrijfstakken.

In grote organisaties (met meer dan 250 werknemers) blijken met name de intrinsieke aspecten van werk minder goed geborgd. Werknemers in grote organisaties geven minder vaak aan inhoudelijk leuk werk te doen of (regelmatig) trots te zijn op het werk dat ze doen. Binnen grote bedrijven is ook de aansluiting tussen taken en vaardigheden van de werknemers gebrekkiger. Deze bevindingen duiden erop dat met name in grote organisaties de dialoog tussen organisaties en werknemers over wat werknemers nodig hebben om goed en met plezier te (blijven) functioneren, te wensen overlaat.

De samenstelling van het personeelsbestand van een organisatie beïnvloedt op verschillende manieren de waardering van werk. In organisaties waarin verhoudingsgewijs veel medewerkers een vast contract hebben, zijn werknemers op veel terreinen positiever gestemd: de arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid zijn hoger, de extrinsieke aspecten (beloning, zekerheid) en de intrinsieke aspecten (inhoud, trots) worden als beter beoordeeld en ook de kwaliteit van training- en ontwikkelingsmogelijkheden is hoger. Een organisatie waarin de meeste medewerkers een min of meer duurzame band met de organisatie hebben, heeft dus op veel terreinen een positief effect op de (ervaren) kwaliteit van het werk. In organisaties die verhoudingsgewijs veel uitzend- of oproepkrachten inhuren,

rapporteren de werkenden (ook als zij zelf een vaste aanstelling hebben) vaak een relatief lage beloning en hoge werkintensiteit. In organisaties waar verhoudingsgewijs veel medewerkers langdurig tijdelijke contracten hebben, vinden werknemers minder vaak dat zij zich in hun werk kunnen ontplooien of ontwikkelen.

Verder zijn er duidelijke verschillen in de waardering van werk tussen bedrijfstakken. Een interessante sector in het licht van de coronacrisis is de gezondheids- en welzijnszorg. Werknemers in deze sector kennen een relatief hoge werkbevlogenheid en zijn beduidend vaker dan werknemers in veel andere sectoren (regelmatig) trots op hun werk. Verder wijken werknemers in de zorg niet bijzonder af van werknemers in andere bedrijfstakken in de mate waarin zij vinden 'een goed loon' te hebben. Zij beoordelen de extrinsieke aspecten van hun werk op een vergelijkbare manier als werknemers in andere sectoren. Wel rapporteren werknemers in de zorg een relatief hoge werkintensiteit. In het licht van discussies over de maatschappelijke waardering van de zogenaamde cruciale of vitale beroepen, roept dit de vraag op hoe deze waardering het beste tot uitdrukking kan worden gebracht. Hoewel een salarisverhoging de genoemde werkintensiteit mogelijk deels 'compenseert' en als een meer algemene uitdrukking van waardering kan gelden, lijkt het – althans pre-corona – niet het meest beladen aspect onder werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg zelf: een andere blijk van waardering voor deze sector zou gelegen kunnen zijn in een vermindering van de werkintensiteit.

Opvattingen over regels en voorzieningen rond werk en inkomen

Werk is altijd ingebed in een stelsel van regels en voorzieningen. Meer dan goederen- en dienstenmarkten is de arbeidsmarkt sterk gereguleerd, omdat werkenden onlosmakelijk verbonden zijn met het werk dat zij verrichten en daardoor kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld in geval van verlies van hun werk. In hoofdstuk 6 onderzoeken we hoe Nederlanders aankijken tegen de bestaande regels en voorzieningen en welke wijzigingen zij daarin zouden willen aanbrengen.

Over het geheel genomen blijken de respondenten positief tegenover veel bestaande regels en voorzieningen op het gebied van werk en inkomen te staan. Zij vinden over het algemeen dat de overheid in redelijke of sterke mate in allerlei behoeften voorziet en maken zich niet al teveel zorgen over tegenslag die hen kan overkomen. Tegelijkertijd willen veel Nederlanders wel meer uitgeven aan sociaal beleid en de bestaande overheidsvoorzieningen uitbreiden. De respondenten zijn vooral positief over meer ondersteuning van vrijwilligers en meer voorzieningen voor (werkende) ouders, zoals meer verlofregelingen en betere en goedkopere kinderopvang. Er is opmerkelijk weinig steun voor een versoepeling van het ontslagrecht voor werkenden met een vast contract.

Deze opvattingen lopen soms wel uiteen tussen mensen met een verschillende positie op de arbeidsmarkt. In het algemeen zijn zelfstandigen kritischer ten aanzien van meer uitgaven voor overheidsvoorzieningen en juist positiever over versoepeling van het ontslagrecht. Vooral werklozen en arbeidsongeschikten willen graag hogere uitgaven en meer voorzieningen. Dit duidt erop dat het eigen belang hierbij een rol speelt: men wil voorzieningen uitbreiden waar men zelf baat bij heeft en bezuinigen op voorzieningen waar men zelf niet van profiteert.

Ongeveer een op de vijf respondenten is lid van een (sociaaleconomische) belangenorganisatie, zoals een vakbond of beroepsorganisatie. Opvallend is dat zelfstandigen vaker lid zijn van een dergelijke organisatie dan werknemers. Nederlanders staan over het algemeen positief tegenover de rol van vakbonden. Meer dan de helft vindt bijvoorbeeld dat werkenden sterke vakbonden nodig hebben om hun belangen te beschermen en dat zonder vakbonden hun arbeidsomstandigheden veel slechter zouden zijn. Wel vindt een meerderheid dat de belangen van flexwerkers en zelfstandigen onvoldoende worden behartigd. Niet verrassend is dat leden van een belangenorganisatie over het algemeen positiever zijn over de vakbonden dan niet leden. Dit geldt overigens ook voor zzp'ers die lid zijn van een zzp-organisatie. Zzp'ers en gepensioneerden zijn over het algemeen wel kritischer over vakbonden. Als we rekening houden met achtergrondkenmerken is de kans dat een werknemer lid is van een vakbond, niet afhankelijk van de contractvorm. Hoewel flexibele werknemers veel minder vaak lid zijn van een vakbond dan werknemers met een vast contract (19 procent vs. 32 procent) komt dit dus niet door de contractvorm maar door andere kenmerken, waaronder de leeftijd. Jongeren zijn veel minder vaak vakbondslid dan ouderen, ook als we rekening houden met hun opvattingen over vakbonden. Dus ook jongeren die positief zijn over de rol van vakbonden worden toch veel minder vaak lid dan ouderen met dezelfde opvattingen.

Welke prijs willen we betalen voor zekerheid?

Om meer inzicht te krijgen in de vraag welke aspecten van een baan, met name de baan- en inkomenszekerheid, mensen het hoogste waarderen en welke prijs zij bereid zijn daarvoor te betalen, hebben we de respondenten een aantal verschillende profielen van banen voorgelegd en gevraagd daaraan een rapportcijfer te geven (hoofdstuk 7). Hieruit blijkt dat zij over het algemeen veel waarde hechten aan zekerheid, zowel baanzekerheid als inkomenszekerheid. Het cijfer voor een baan met weinig risico op verlies van werk is over het algemeen zo'n 2 tot 3 punten hoger dan voor een onzekere arbeidsrelatie. Een volledig pakket van sociale bescherming in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom krijgt een ruim 2,5 punten hoger cijfer dan als deze inkomensbescherming ontbreekt. Dit betekent dat men zowel voor werkzekerheid als voor inkomenszekerheid bereid is zo'n 25 procent van het inkomen in te leveren. Mensen zijn dus inderdaad bereid een forse prijs te betalen voor meer zekerheid.

Over het algemeen varieert de waardering van verschillende kenmerken van de arbeidsrelatie niet sterk tussen verschillende groepen. Hoewel jongeren op een aantal aspecten significant verschillen van ouderen, waarderen zij niet geheel andere kenmerken van een baan. Anders dan wel wordt verondersteld, hechten jongeren nog meer dan ouderen veel waarde aan baanzekerheid en vinden zij ook een hoge(re) beloning belangrijker dan ouderen. Sociale zekerheid wordt door jongeren niet lager gewaardeerd dan door ouderen.

Het meest markante verschil betreft de waardering van werknemers en zelfstandigen voor werken als zelfstandige of freelancer. Zelfstandigen geven aan hun eigen arbeidsrelatie ongeveer een 3 punten hoger rapportcijfer dan werknemers in loondienst. Dit duidt erop dat zelfstandigen daadwerkelijk zelfstandig zijn omdat zij dit hoger waarderen dan werken in loondienst. Tegelijkertijd is opvallend dat ook zelfstandigen veel waarde hechten aan sociale bescherming. Zij zijn bereid daarvoor zo'n 15 à 20 procent van hun inkomen in te leveren. Bovendien zijn zij wat hun inkomen betreft meer verliesmijdend dan werknemers in loondienst. Zelfstandigen hechten dus minder belang dan werknemers aan baanzekerheid, maar zij hechten *niet* minder belang aan inkomenszekerheid. Als zelfstandigen moeten kiezen tussen een vaste baan met sociale bescherming en overeenkomstig werk als zelfstandige zonder sociale bescherming, blijken zij aan het eerste toch een hoger rapportcijfer te geven.

De ideale baan

In het grootste deel van de enquête WWM hebben we de respondenten zogeheten 'gesloten' vragen voorgelegd, waarbij zij uit een aantal door ons geselecteerde antwoordcategorieën kunnen kiezen. Het is denkbaar dat hierdoor bepaalde aspecten van het werk die de respondenten belangrijk vinden, geen aandacht krijgen. We hebben daarom aan de respondenten ook een 'open' vraag gesteld om een korte omschrijving te geven van 'de ideale situatie'. De uitkomsten daarvan bespreken we in hoofdstuk 8. Ondanks de grote variatie in de beschrijvingen van die ideale situatie, worden daarin veel aspecten genoemd die ook in de andere vragen aan de orde zijn gesteld: de arbeidsrelatie (loondienst of zelfstandige, vast of flexibel), het aantal uren per dag of dagen per week dat men wil werken, vrijwilligerswerk en zorg voor het gezin. Een op de vier respondenten verwijst expliciet naar werken in loondienst, een op de acht naar zelfstandig werk. Een op de drie noemt een aspect van 'tijd' in het ideaal (dit kan zowel het aantal werkuren betreffen als de tijdstippen waarop men werkt). Wat de aard van het werk betreft, verwijst een op de vijf naar 'zorgen' en eveneens een op de vijf naar 'contact' of 'mensen'. Een relatief nieuw aspect is een hobby of creatieve of kunstzinnige activiteit, waar een op de negen respondenten naar verwijst.

Het soort ideaalbeelden dat de respondenten schetsen blijkt slechts in beperkte mate samen te hangen met hun achtergrondkenmerken. Niettemin zien we enkele opvallende patronen. Het duidelijkst is dit bij de arbeidsrelatie. In lijn met wat we eerder vonden blijken zelfstandigen het werken als zelfstandige

vaak als ideaal te zien, terwijl de andere groepen dit slechts zelden noemen. Verder zijn er sekseverschillen die deels in lijn zijn met de traditionele rolverdeling tussen vrouwen en mannen: vrouwen verwijzen in hun ideaal veel vaker dan mannen naar 'zorgen' en naar 'gezin/familie'. Ook noemen zij vaker vrijwilligerswerk, contact met mensen en het aspect tijd. Anders dan wellicht op grond van eerder onderzoek te verwachten was, verwijzen mannen niet significant vaker dan vrouwen naar inkomen of geld. Mannen verwijzen wel vaker naar de maatschappelijke of sociale aspecten van het werk.

Met betrekking tot de leeftijd, het opleidingsniveau en de inkomensklasse zijn de verschillen over het algemeen niet groot. In lijn met onze eerdere bevindingen noemen jongeren vastheid en zekerheid vaker dan ouderen, al is dit verschil niet significant als we controleren voor andere kenmerken. Hoog opgeleiden onderscheiden zich van lager opgeleiden doordat zij in hun ideaal vaker naar 'zelfstandige', 'vrijwilligerswerk', 'maatschappij/sociaal' en 'hobby/creatief' verwijzen. Ook noemen zij vaker de huidige situatie in de beschrijving van hun ideaal.

Er blijkt maar een zwakke samenhang tussen de opvattingen die de respondenten in andere (gesloten) vragen hebben uitgesproken en hun beschrijving van de ideale situatie. Met een uitgebreide batterij aan vragen over de waarde(ring) van betaald en onbetaald werk kan de situatie die een respondent als ideaal ziet, toch slechts in heel beperkte mate worden 'voorspeld'. Dit heeft consequenties voor toekomstig onderzoek, want het betekent dat wat mensen als ideaal zien moeilijk kan worden vastgesteld met behulp van een standaard set van gesloten vragen die in veel vergelijkbare onderzoeken worden gebruikt. Het verdient dus aanbeveling om in vervolgonderzoek ook vragen te stellen die meer direct aansluiten bij de ideaalbeelden die door de respondenten zijn beschreven.

Tot besluit

Betaald werk is voor de meeste mensen van grote waarde. Dat blijkt onder meer uit het feit dat (betaald) werkenden hun tevredenheid met het leven ruim een halve punt hoger waarderen dan niet-werkenden (7,8 versus 7,2). Maar dat betekent nog niet dat werken centraal staat in hun leven. Veel mensen vinden bijvoorbeeld hun gezin en vrije tijd nog belangrijker. Mensen hebben in het algemeen ook een hoge waardering voor onbetaald werk, zoals vrijwilligerswerk, maar erkennen tegelijkertijd dat dit veel minder maatschappelijke status geeft. Dat verklaart misschien ook waarom er brede steun is voor meer vergoedingen en tegemoetkomingen voor vrijwilligers.

Hoewel een goed inkomen en (baan)zekerheid belangrijk zijn, vinden we in lijn met eerder onderzoek dat de meeste mensen de zogenaamde intrinsieke aspecten van werk, zoals leuk werk en werk waar je trots op bent, nog belangrijker vinden. Ook het sociale aspect van prettige mensen om mee te werken wordt zeer belangrijk gevonden. Anders dan vaak wordt verondersteld vinden we weinig verschillen tussen jongeren en ouderen in wat zij van waarde

vinden. Er zijn geen aanwijzingen dat jongere generaties heel andere wensen en voorkeuren hebben ten aanzien van werk dan de oudere generaties. Wel vinden we duidelijke verschillen tussen groepen in de waardering van het werk dat zij doen. Vooral werkenden met een flexibel contract scoren relatief slecht op zowel de extrinsieke aspecten (beloning, zekerheid) als de intrinsieke aspecten (inhoudelijk leuk werk, trots zijn op wat je doet, ruimte voor initiatief) en ontwikkelingsmogelijkheden. De 'kloof' tussen vaste en flexibele werknemers, die in het maatschappelijke debat veel aandacht krijgt, heeft dus niet alleen betrekking op het loon en de baanzekerheid, maar ook op de inhoud van het werk. Zelfstandigen hebben gemiddeld weliswaar ook een minder goede beloning en minder zekerheid, maar zijn veel meer te spreken over de intrinsieke aspecten van hun werk. Een van de opvallendste bevindingen is verder dat werkenden met een beperking hun werk op veel aspecten minder positief beoordelen dan werkenden zonder beperking.

Een onderbelicht aspect in de discussie over waardevol werk is de rol van de arbeidsorganisatie. Hoewel wij slechts een beperkt aantal kenmerken van de organisatie hebben onderzocht, is het duidelijk dat de organisatie er toe doet. Aanknopingspunten voor het vergroten van de waarde van werk moeten dus niet alleen worden gezocht bij de werkenden zelf, maar ook bij de organisatie waarin zij werken. Een belangrijke bevinding is dat een groot aandeel flexibele arbeidskrachten in een organisatie ook voor de werknemers met een vaste aanstelling negatieve gevolgen heeft voor hun tevredenheid, werkbevlogenheid, beloning, zekerheid en de intrinsieke aspecten (inhoud, trots).

Bij de waardering van de bestaande regels en voorzieningen rond werk en inkomen en de wensen tot verandering, loopt er een opvallende scheidslijn tussen zelfstandigen en alle andere groepen (inclusief niet-werkenden). Er is in het algemeen brede steun voor genereuze voorzieningen ten aanzien van verlofregelingen en sociale bescherming en voor een strikte ontslagbescherming, maar zelfstandigen staan daar veel kritischer tegenover. Zelfstandigen vormen ook de enige groep die liever als zelfstandige of freelancer werkt dan op een vast contract met nauwelijks kans op ontslag. Dit neemt overigens niet weg dat ook zelfstandigen veel waarde hechten aan inkomensbescherming. Ook hier vinden we relatief kleine verschillen tussen leeftijdsgroepen. En voor zover er verschillen zijn duiden die erop dat jongeren nog meer waarde hechten aan baan- en inkomenszekerheid dan ouderen.

Hoofdstuk 1

Inleiding: waarde van werk in de 21e eeuw

De waarde en de waardering van werk kent verschillende interpretaties in verschillende tijdvakken, in verschillende delen van de wereld en binnen verschillende wetenschappelijke disciplines. Bij de waarde en waardering van werk kan het bovendien om heel uiteenlopende zaken gaan. Het kan gaan om het belang dat mensen in het algemeen aan werk toekennen, maar ook aan het belang dat zij hechten aan specifieke aspecten van het werk, zoals het loon, de baanzekerheid en de arbeidstijden. Hierbij gaat het dus om de normatieve opvatting van mensen over wat zij belangrijk en minder belangrijk vinden van werk. Daarnaast kunnen we denken aan de waardering van mensen van hun eigen werk. Ook daarbij kunnen we weer kijken naar hoe ze hun werk als geheel waarderen (zijn zij tevreden met hun werk?) en hoe ze bepaalde aspecten van het werk waarderen (bijv. loon, baanzekerheid, arbeidstijden). Het gaat hier dus om een evaluatief oordeel over de kwaliteit van het werk dat men daadwerkelijk doet. Al deze verschillen betekenen dat het niet zinvol is om over 'de' waarde van werk in het algemeen te spreken, maar dat we het altijd hebben over een bepaalde interpretatie van de waarde van werk.

Recent staan de waarde en waardering van werk duidelijk in de belangstelling. Zowel de WRR, in het rapport *Het betere werk* (2020), als de Commissie Borstlap, in het advies *In wat voor land willen wij werken?* (2020), richt zich daarbij met name op de kwaliteit en inclusiviteit van arbeid anno 2020. Waar de afgelopen drie decennia de bevordering van de arbeidsparticipatie centraal stond in het overheidsbeleid, pleite beiden nu voor meer nadruk op de kwalitatieve kant van werk in Nederland. Zogenaamde extrinsieke aspecten nemen hierin een belangrijke plaats in, zoals de kwaliteit van baankenmerken in de vorm van werkzekerheid, inkomenszekerheid en beloning. Met de toenemende technologisering en flexibilisering van werk lijkt er op dit terrein een aanzienlijke groep kwetsbare werkenden te (zijn) ontstaan; ook de huidige coronapandemie raakt hier een zenuw (De Ruiter, 2020). Daarnaast blijkt uit genoemde rapporten dat werk in de loop van de tijd intensiever is geworden. Ruime aandacht wordt tevens besteed aan de intrinsieke aspecten van werk (zoals het doen van inhoudelijk leuk werk, autonomie en ontplooiingsmogelijkheden), sociale contacten op het werk en de maatschappelijke betekenis van het werk.

Daarnaast is er volop aandacht voor wat (van) waarde *is* – waarbij steeds meer een brede interpretatie van waarde gehanteerd wordt. In de media en de wetenschap wordt regelmatig gesproken over de schaduwzijden van onze huidige manier van leven en werken. Daarbij is zeker de afgelopen maanden regelmatig geopperd dat de coronacrisis een kantelpunt zou zijn in onze manier van denken: steeds luider klinkt de roep om meer te bewegen in de richting van een 'nieuwe', 'duurzame' of 'circulaire' economie en het belang om duurzaamheid en sociaal ondernemerschap verder te stimuleren. Zouden we een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven een verbetering vinden? Vinden we dat er minder nadruk op geld en bezit zou mogen liggen? Of zijn we eigenlijk wel tevreden met hoe het is? Vinden we een goede beloning het belangrijkste aspect van werk? En vinden we het belangrijk via ons werk ook bij te dragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen?

Het voorliggende rapport raakt aan deze en andere discussies die momenteel gevoerd worden rond de thema's waarde en kwaliteit van werk. Als onderdeel van een groot onderzoek naar de waarde van werk hebben we in het voorjaar van 2019 een enquête gehouden onder een steekproef van de Nederlandse bevolking. Met deze Waarde van Werk Monitor (WWM) kunnen we een representatief beeld schetsen van de opvattingen over en de ervaringen van de Nederlandse bevolking met betaald en onbetaald werk, waarbij we verschillende concepten en interpretaties over waarde en waardering van werk toetsen. Deze rapportage bevat een integrale uitwerking van de bevindingen.

Daar waar discussies vaak worden gevoerd op basis van aannames en niet onderbouwde veronderstellingen, biedt dit rapport feitelijke aanknopingspunten. Regelmatig wordt bijvoorbeeld gewezen op (vermeende) verschillen in opvattingen, preferenties en uitkomsten tussen generaties of tussen werkenden met verschillende typen contracten, terwijl feitelijk over deze verschillen nog weinig bekend is om dit zo stellig naar voren te brengen. Ook zijn er onderwerpen, zoals het belang van sociale impact, waarover wetenschappers, beleidsmakers, bedrijven en maatschappelijke organisaties hun stem laten horen, maar waarbij het minder duidelijk is hoe Nederlandse burgers en werkenden er tegenaan kijken. De Waarde van Werk Monitor biedt meer inzicht in de waarde(n) rondom werk en inkomen vanuit het perspectief van Nederlandse burgers en werkenden.

1.1 Project 'waarde van werk'

Het theoretische en empirische onderzoek naar de waarde en waardering van werk kent een lange voorgeschiedenis. In deze onderzoeks-geschiedenis overheerst ambivalentie: enerzijds wordt vaak de positieve individuele en maatschappelijke waarde van werk benadrukt, anderzijds wordt veelal gewezen op de schaduwzijden (werk als noodzakelijke last, als bron van ongelijkheid en van machts- en statusverschillen, als oorzaak van slijtage, uitputting en stress). Deze ambivalentie is deels eigen aan het karakter van werk, maar ze valt ook te verklaren uit de grote variatie in de soorten werk die in uiteenlopende fasen van de economische ontwikkeling van landen door verschillende bevolkingsgroepen worden verricht. Dit laatste betekent dat het niet goed mogelijk is om algemene uitspraken te doen over 'de' waarde van werk.

In het eerste deel van het onderzoeksproject 'De waarde van werk' (2017-2018) is de huidige stand van de kennis over de waarde van werk in kaart gebracht. Dit onderzoek behelsde een overzicht van de theoretische literatuur over de waarde van werk in vijf disciplines (sociologie, economie, psychologie, antropologie en filosofie), een metastudie van internationaal empirisch onderzoek naar de waarde van werk, een inventarisatie en clustering van de instituties rond werk en inkomen in een groot aantal EU- en OECD-lidstaten en een analyse van de samenhang tussen de waarde van werk en instituties rond werk en inkomen in de onderzochte landen. Dit onderzoek heeft een globaal beeld opgeleverd van

de verschillende theoretische en empirische wetenschappelijke inzichten in de waarde van werk, de variatie in instituties en de samenhang daartussen.[1]

In het tweede deel van het onderzoeksproject (2018-2020) zijn een aantal hieruit voortvloeiende vragen nader onderzocht. De centrale vraag van dit onderzoeksproject luidt:

Op welke wijze hangt de waarde(ring) van werk in Nederland samen met
- de kenmerken van het werk;
- de kenmerken van de personen;
- de (organisatie)context waarin het werk wordt verricht;
- en in welke mate ondersteunen of belemmeren de vigerende instituties rond werk en inkomen de realisatie van een maximale waarde(ring) van het werk?

Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende aspecten onderzocht.

1 Soorten werk

Hoe verschilt de waardering van verschillende soorten werk, zoals voltijd- versus deeltijdwerk, vast werk versus verschillende soorten flexibel werk (tijdelijk contract, uitzendwerk, oproepwerk) en werk als zelfstandige met of zonder personeel, laag gekwalificeerd versus hoog gekwalificeerd werk en betaald werk versus onbetaalde activiteiten (huishoudelijk werk, mantelzorg, vrijwilligerswerk). Hierbij gaat het zowel om de waardering door de werkenden van hun eigen werk (bv. waarderen zzp'ers hun werk meer of minder dan werknemers?) als om de waardering van verschillende soorten werk door de gehele bevolking (wordt werk als zzp'er in het algemeen hoger of lager gewaardeerd dan werk in loondienst?). De waardering van verschillende soorten werk zal zowel in algemene termen worden gemeten (bv. hoe tevreden is men met zijn/haar werk) als op basis van specifieke aspecten van het werk (bv. de beloning, ontwikkelingsmogelijkheden, autonomie, zekerheid).

2 Verschillen tussen bevolkingsgroepen en arbeidsorganisaties

Hoe hangt de waardering van (verschillende soorten) werk samen met kenmerken van de bevolking en met kenmerken van de arbeidsorganisatie? Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, laag opgeleiden en hoog opgeleiden, etc.? En welke invloed heeft de arbeidsorganisatie waarin men werkt hierop (bv. verschillen in de personeelssamenstelling en het organisatiebeleid)?

1 Zie Conen & De Beer (2018), Conen (2018), Stiller (2018), Stiller & De Beer (2019) en Conen (2019)

Hoe hangt de waardering van (verschillende soorten) werk samen met de perceptie van vigerende instituties rond werk en inkomen door werkenden? Hierbij gaat het onder meer om wettelijke regels, bijvoorbeeld ten aanzien van ontslag, tijdelijke contracten, arbeidsomstandigheden, verzekering van het arbeidsongeschiktheidsrisico, ouderschapsverlof, etc. Daarnaast gaat het ook om cao-afspraken. In welke mate ondersteunen of belemmeren deze instituties burgers om het soort werk (op een zodanige manier) te doen waaraan zij maximale waarde hechten? Weerspiegelen de verschillen in wet- en regelgeving tussen verschillende soorten werk verschillen in de waardering van die soorten werk (bv. hebben zzp'ers minder behoefte aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering dan werknemers)? Of bestaat er een discrepantie tussen de formele instituties en de opvattingen over werk (bv. zou vrijwilligerswerk ook financieel ondersteund moeten worden)? Zo ja, welke aanpassing van instituties is gewenst om deze beter te laten aansluiten bij de heersende waarden? En welke invloed hebben informele instituties, zoals sociale normen over de rol van mannen en vrouwen, op de waardering van verschillende soorten werk?

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden zijn verschillende routes gevolgd: secundaire analyses van grootschalige internationale enquêtes, analyses van de primaire WWM survey data en verdiepende kwalitatieve interviews. Dit rapport heeft betrekking op de bevindingen uit het WWM survey; meer achtergronden en bevindingen uit de andere onderzoekslijnen zijn te vinden via aias-hsi.uva.nl.

1.2 Waarde van Werk Monitor

De gegevens die voor deze rapportage gebruikt zijn, zijn afkomstig uit de Waarde van Werk Monitor. De eerste meting van deze Monitor is in het voorjaar van 2019 gehouden onder zo'n 3.500 Nederlanders.

Beschikbare databronnen zoals de European Values Studies, onderzoek van het SCP of surveys over werkomstandigheden (European Working Conditions Survey, Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden) bieden vooral de mogelijkheid om bepaalde deelaspecten van de waarde en waardering van werk te bestuderen. Aan de hand van deze data is het echter maar zeer beperkt mogelijk om de verschillende aspecten en determinanten van (de waarde van) werk in samenhang te analyseren. Ook wordt in de meeste enquêtes die over 'werk' gaan de waarde(ring) van onbetaald werk, zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg en huishoudelijk werk, nauwelijks meegenomen. Daarnaast kunnen een veranderende organisatiestructuur en vraag naar arbeid (zoals bijvoorbeeld tot uitdrukking komt in de zogenaamde 'blended organisations' en 'gig work') van invloed zijn op de waarde van werk van individuele werkenden. Werk je tussen veel mensen op kortlopende contracten, of zijn er veel mensen om je heen met vaste contracten? En wat betekent dat voor jouw werk? Het toevoegen

van vragen op dit terrein maakt het mogelijk om hierin meer inzicht te krijgen. Evenmin wordt in veel onderzoeken gevraagd naar de ervaring met verschillende instituties rond werk en inkomen en de mate waarin deze de realisatie van de eigen wensen ten aanzien van werk ondersteunen dan wel belemmeren.

Tegen deze achtergrond is gekozen om in dit onderzoek primaire data te verzamelen door middel van een representatief survey onder de Nederlandse bevolking. Door dit survey met enige regelmaat te herhalen (iedere twee of drie jaar), zal het in de toekomst een belangrijke basis bieden voor het analyseren van veranderingen in de tijd, en kan ook bijvoorbeeld de impact van de coronacrisis op de waarden en waardering van werk in kaart gebracht worden. Hiermee wordt een '*waarde van werk monitor*' gecreëerd waarmee periodiek de stand van zaken ten aanzien van de waarde van werk wordt opgemaakt en veranderingen daarin in de loop van de tijd in kaart worden gebracht.

Doelstellingen en opzet

Figuur 1.1 geeft het raamwerk weer van verschillende aspecten en determinanten van (de waarde van) werk. De WWM vormt een unieke bron om deze aspecten in samenhang te kunnen analyseren (doelstelling 1).

Figuur 1.1 Raamwerk waarde van (on)betaald werk en determinanten



- **Herziening operationalisering van 'de waarde van werk' (betaald én onbetaald)**
  Centraal in het raamwerk staat 'de waarde van (on)betaald werk'. Een belangrijk doel om concepten te complementeren en 'moderniseren', bijvoorbeeld:
  - De waarde van werk – in normatieve en algemene zin – wordt vaak geoperationaliseerd aan de hand van 'werkethiek', 'werkbetrokkenheid' en 'werkcentraliteit'. Het is echter niet mogelijk om hiermee de waarde van onbetaald werk (in verhouding tot betaald werk) te duiden. Verschillende concepten (waaronder bijvoorbeeld 'werkcentraliteit') bieden echter wel mogelijkheden om de waarde van onbetaald werk explicieter in kaart te brengen.
  - De waarde van werk voor individuen – in evaluatieve en kwalitatieve zin – wordt veelal geoperationaliseerd aan de hand van overkoepelende maten (arbeidstevredenheid) en bepaalde aspecten van werk (arbeidsoriëntaties en kwaliteit van de baan). Gezien de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de verschillende typen arbeidscontracten die we met elkaar willen vergelijken, is het belangrijk om aspecten zodanig te bevragen dat ze voor alle respondenten relevant zijn (facetten als onzekerheid en inzetbaarheid zijn bijvoorbeeld voor zzp'ers vaak lastig te beantwoorden).

- **Meer inzicht in ongelijkheid in waarde(ring) van werk**
  Een derde doel is om onafhankelijke micro-individuele factoren te complementeren en 'moderniseren' (in raamwerk: rechtsonder). Bijvoorbeeld:
  - Vanuit postindustrieel perspectief zou je een sterke variatie kunnen verwachten in de waarde van werk tussen individuen. Deze kan bijvoorbeeld afhankelijk zijn van het type (onzekere) arbeidsrelatie dat iemand heeft, of mensen banen (moeten) combineren en het idee dat bepaalde groepen in toenemende mate 'prisoners of the present' zouden zijn geworden. Hoe ongelijk is de waarde(ring) van werk? Dit betekent dat we onderscheid moeten kunnen maken tussen de verschillende groepen (type contract, combinatie van banen), maar mogelijk ook nieuwe of aanvullende schalen van waardering van werk nodig hebben die zich (beter) lenen om ongelijkheid in kaart te brengen.
  - Bovendien heeft, met de stijging van de arbeidsparticipatie onder vrouwen, zich een verandering voorgedaan in de rol van het werkdomein ten opzichte van het moederschap (traditioneel, feministisch en egalitair essentialisme). Op dit moment is niet goed in kaart te brengen welke waarden vrouwen en mannen in deze domeinen hanteren, hoe deze zich ontwikkelen en wat het belang van het werkdomein als sociaal instituut voor zowel mannen als vrouwen is (geworden).

- **Inzicht in de invloed van organisaties**
  Een vierde doel is om binnen het kader van waarde en waardering van werk relevante meso-factoren (factoren op organisatieniveau) op te nemen. De waarde(ring) van werk wordt in veel studies vooral verklaard uit individuele kenmerken en macro-factoren, maar wordt ook in hoge mate beïnvloed door de houding en het gedrag op mesoniveau. Bijvoorbeeld:

- Veranderingen in de organisatiestructuren en de vraag naar werkenden (zoals bijvoorbeeld tot uitdrukking komt in de zogenaamde 'blended organisations' en 'gig work') en de rol die organisaties spelen in het opzetten van nieuwe werkomgevingen zijn van invloed op de waarde van werk van individuele werkenden. Werk je tussen veel mensen op kortlopende contracten, of zijn er veel mensen om je heen met vaste contracten? En wat betekent dat voor jouw takenpakket en werktevredenheid? Het toevoegen van vragen op dit terrein maakt het mogelijk om hier meer zicht op te krijgen.
- Organisaties spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van menselijk kapitaal; veel werkenden met flexibele arbeidscontracten hebben echter minder toegang tot formele en informele vormen van training. Hoe zien verschillende groepen werknemers hun eigen verantwoordelijkheid en rol hierin, en hoe die van organisaties? Het toevoegen van vragen of stellingen op dit terrein maakt het mogelijk om ook hier meer inzicht in te krijgen.

- **Inzicht in de invloed van instituties**
  Een vijfde doel is om meer inzicht te verwerven in de invloed van formele en informele instituties op de waarde(ring) van werk.
  - In de eerste plaats gaat het dan om de formele regulering van werk. Hoe hangt de waardering van (verschillende soorten) werk samen met de (perceptie van) vigerende instituties rond werk en inkomen door werkenden? Hierbij gaat het onder meer om wettelijke regels ten aanzien van ontslag, tijdelijke contracten, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, fiscale faciliteiten voor zelfstandigen, verzekering van het arbeidsongeschiktheidsrisico, ouderschapsverlof, etc. Daarnaast gaat het ook om cao-afspraken, bijvoorbeeld ten aanzien van toeslagen, scholing en pensioen. In welke mate ondersteunen of belemmeren deze instituties burgers om het soort werk (op een zodanige manier) te doen waaraan zij maximale waarde hechten? Weerspiegelen de verschillen in wet- en regelgeving tussen verschillende soorten werk verschillen in de waardering van die soorten werk (bv. hebben zzp'ers minder behoefte aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering dan werknemers)? Of bestaat er een discrepantie tussen de formele instituties en de opvattingen over werk (bv. zou vrijwilligerswerk ook financieel ondersteund moeten worden)? Zo ja, welke aanpassing van instituties is gewenst om deze beter te laten aansluiten bij de heersende waarden (bv. moet er één basisverzekering komen voor alle werkenden in plaats van alleen voor werknemers)?
  - Daarnaast gaat het ook om meer informele instituties, zoals sociale normen ten aanzien van genderrollen en parttime werk en (variatie in) arbeidsethos. Hoe hangt deze meer informele context samen met de waarde(ring) van (aspecten van) werk?

Deelnemers aan het onderzoek

De Waarde van Werk Monitor beoogt een representatief beeld te geven van mensen van 18 tot 70 jaar in Nederland. Omdat de grenzen tussen school en arbeidsmarkt en tussen arbeidsmarkt en pensionering steeds minder scherp zijn geworden en mogelijk nog verder vervagen in de komende periode, worden zowel scholieren en studenten vanaf 18 jaar als ouderen tot 70 jaar meegenomen in de steekproef. Voor een uitgebreide verantwoording van de data wordt verwezen naar bijlage A.

1.3 Leeswijzer

De onderwerpen en indicatoren die in de hoofdstukken aan bod komen, volgen in grote lijnen de modules zoals ze zijn voorgelegd aan respondenten in de WWM (zie bijlage B voor de inhoud van de verschillende modules). Binnen deze systematiek is wel ruimte voor aanpassingen in de focus op basis van de relevantie voor maatschappelijke discussies, beleid en onderzoek. Zo is er in deze editie van de WWM expliciet aandacht voor combinatiebanen (betaald en onbetaald), kwaliteit en inclusiviteit van werk en het belang van sociale impact.

Het rapport begint met een beschrijving van de maatschappelijke participatie en tijdbesteding van mensen en geeft een beeld van het welbevinden (gemeten als tevredenheid met het leven) dat samengaat met verschillende (combinaties van) banen en taken (hoofdstuk 2). Hoofdstuk 3 schetst verschillen in waarden ten aanzien van betaald en onbetaald werk (normatieve kant). Hoofdstuk 4 richt zich op de verschillen in kwaliteit en inclusiviteit op de Nederlandse arbeidsmarkt (evaluatieve kant). Dan volgen hoofdstukken over hoe de meso- en macro-context van invloed zijn op waarde(n) van werk: in hoofdstuk 5 komt de rol van organisaties en in de hoofdstukken 6 en 7 de rol van instituties aan bod. In hoofdstuk 8 worden tenslotte beschrijvingen van het ideale werk nader geanalyseerd.

Waar van toepassing, wordt aan het begin van het hoofdstuk verwezen naar eerdere publicaties met deelbevindingen of verdiepingen op basis van WMM data. Daarbij wordt een korte omschrijving gegeven van de inhoud van de desbetreffende publicatie.

Hoofdstuk 2

Maatschappelijke participatie, combinaties en welbevinden

2.1 Inleiding

Werk speelt een belangrijke rol in het leven. Het bepaalt voor een groot deel de maatschappelijke positie en het welzijn van mensen. De afgelopen decennia is een groeiend aandeel van de bevolking betaald werk gaan verrichten (met name vrouwen, maar ook ouderen en studenten met een bijbaan). Door trends als technologische vernieuwing en flexibilisering veranderen daarbij de aard en de organisatie van betaald werk, hetgeen sommige mensen als een kans en anderen als een bedreiging ervaren. Daarnaast lijken maatschappelijk essentiële vormen van onbetaald werk, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg, in toenemende mate onder druk te komen (Van Echtelt et al., 2016). In Nederland wordt niet alleen in toenemende mate betaald werk verricht, er wordt van werkenden ook verwacht dat ze tot op steeds hogere leeftijd inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt én dat iedereen – werkenden en niet-werkenden – zich (meer) inzet in de zorg voor kinderen, zieken en hulpbehoevende naasten (Schippers et al., 2015; SER, 2016). Dit roept de vraag op hoe deze verschillende (combinaties van) banen en taken zich verhouden tot het welbevinden van mensen. Dit hoofdstuk beschrijft de maatschappelijke participatie en tijdbesteding van mensen en geeft een beeld van het welbevinden (gemeten als tevredenheid met het leven) dat gepaard gaat met verschillende (combinaties van) banen en taken.

2.2 (On)betaald werk: deelname en duur

Hoe verschillen mensen in hun participatie en tijdbesteding op het gebied van betaald werk, huishouden, zorgtaken en vrijwilligerswerk? Paneel *a* in tabel 2.1 toont het percentage respondenten dat aangeeft dat een bepaalde omschrijving op hem of haar van toepassing is. In totaal geeft 65 procent aan betaald werk te verrichtten (als werknemer of zelfstandige) en 18 procent geeft aan vrijwilliger te zijn.[1] Daarnaast is een substantieel deel van de bevolking actief met zorg voor kinderen en naasten: 19 procent heeft thuiswonende kinderen jonger dan 18 jaar, waarvan 13 procent overdag op doordeweekse dagen voor kinderen jonger dan 12 jaar zorgt, en 5 procent geeft aan te zorgen voor iemand in de naaste omgeving (bijvoorbeeld in verband met ziekte, handicap of ouderdom).

1 Dit percentage is overigens beduidend lager dan in sommige andere onderzoeken gevonden wordt, zoals bijvoorbeeld door het CBS (zie bv. Schmeets en Arends, 2017) of Geven in Nederland (bv. Bekkers et al., 2017). Dit hangt samen met de wijze waarop dit onderwerp is uitgevraagd. In WWM geven respondenten aan of verschillende omschrijvingen op hen van toepassing zijn (waaronder vrijwilligerswerk), terwijl het CBS en GiN vragen of mensen zich tenminste één keer per jaar als vrijwilliger ingezet hebben voor een organisatie of vereniging. In WWM ligt de primaire focus dan ook niet op de vraag of mensen wel eens vrijwilligerswerk doen, maar meer of vrijwilligerswerk een (substantiële) rol speelt in het leven van mensen en welke waarde(ring) dit geniet.

Tabel 2.1 Maatschappelijke participatie (totale bevolking, 18 jaar en ouder)

Paneel **a** Deelname (percentages)

	Betaald werk[a]	Vrijwilliger	Thuiswonende kinderen[b]	Zorg voor kinderen <12 jaar[c]	Zorg voor naaste(n)
Totaal	65	18	19	13	5
Man	71	17	18	10	4
Vrouw	60	19	20	16	6
18-29 jaar	60	14	7	6	0
30-39 jaar	78	14	46	39	3
40-49 jaar	74	22	42	26	5
50-59 jaar	70	18	7	2	9
60-69 jaar	46	21	1	0	8

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee;
b Jonger dan 18 jaar;
c Op doordeweekse dagen, overdag (tussen 8:00 en 18:00 uur)

Paneel **b** Omvang van (on)betaald werk per week (uren of aantal doordeweekse dagen)

	Betaald werk[a] (uren)	Vrijwilliger (uren)	Huishouden (uren)	Zorg voor kinderen <12 jaar[b,c] (op doordeweekse dagen)	Zorg voor naaste(n)[c] (uren)
Totaal	33,6	7,9	12,1	3,0	13,7
Man	38,7	8,8	9,4	1,9	12,0
Vrouw	29,2	7,3	14,1	3,7	14,6
18-29 jaar	30,4	7,3	7,7	.	.
30-39 jaar	34,8	5,5	11,9	2,8	.
40-49 jaar	35,0	7,3	12,2	3,1	13,7
50-59 jaar	34,0	8,3	13,5	2,6	11,0
60-69 jaar	33,0	9,6	14,1	.	11,6

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee;
b Op doordeweekse dagen, overdag (tussen 8:00 en 18:00 uur);
c niet getoond, < 25 observaties

Paneel **c** Combinaties van banen en taken (percentages)

	2 of meer betaalde banen	Betaald werk + vrijwilligerswerk	Betaald werk + zorgtaken	Vrijwilligerswerk + zorgtaken	Combinatie van 3 of meer
Totaal	7	9	12	4	5
Man	8	10	11	3	4
Vrouw	6	9	14	5	5
18-29 jaar	10	8	3	1	4
30-39 jaar	7	10	30	6	8
40-49 jaar	7	12	21	8	6
50-59 jaar	7	10	8	4	4
60-69 jaar	3	7	4	3	2

Overeenkomstig eerder onderzoek komt ook hier naar voren dat mannen vaker in betaald en vrouwen vaker in onbetaald werk participeren en de urenverdeling ook dienovereenkomstig is (zie paneel *b*) (zie bijvoorbeeld Roeters, 2019).

Als het gaat om combinaties van banen en taken, dan komt uit paneel *c* naar voren dat het combineren van betaald werk met zorgtaken voor kinderen of (andere) naaste(n) het meest voorkomt (12 procent van de totale bevolking van 18 jaar en ouder), gevolgd door de combinatie van betaald werk met vrijwilligerswerk (9 procent) en twee of meer betaalde banen (7 procent). Vijf procent van de totale bevolking combineert drie of meer banen en taken. Met name mensen tussen de 30 en 39 jaar, maar ook die tussen 40 en 49 jaar combineren relatief vaak verschillende banen en taken.

Numerieke (contract-)flexibilisering heeft in de afgelopen decennia in Nederland een hoge vlucht genomen. Meestal wordt dit in verband gebracht met een veranderende organisatie van werk aan de vraagzijde, maar soms wordt ook verwezen naar een veranderende organisatie van betaald én onbetaald werk aan de aanbodkant. Die zou dan deels ingegeven zijn door de gestage opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ook ontgroening en vergrijzing (meer zorgtaken met minder potentiële verzorgers) en veranderend overheidsbeleid (een terugtrekkende overheid) spelen een rol.

Hoe hangt flexibiliteit in betaald werk samen met het combineren van banen en taken? Uit paneel *a* in tabel 2.2 komt naar voren dat werknemers met flexibele contracten hun werk minder vaak combineren met zorgtaken. Wel combineren ze (beduidend) vaker twee of meer betaalde banen of betaald werk met vrijwilligerswerk. Zelfstandigen combineren hun werk juist relatief vaak met de zorg voor kinderen. Als het gaat om flexibiliteit in uren, werktijden of aantal uren (voltijd/deeltijd) valt op dat met name deeltijdarbeid sterk samenhangt met de zorg voor (jonge) kinderen. Paneel *b* toont vervolgens de omvang van verschillende vormen van betaald en onbetaald werk voor verschillende typen dienstverbanden. Hier is een duidelijker samenhang zichtbaar tussen flexibiliteit in betaald werk en zorgtaken: werkenden met flexibele contracten en zelfstandigen, en werkenden met variabele uren en deeltijdbanen combineren betaald

Tabel 2.2 Combineren van betaald werk met andere taken (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

Paneel **a** Deelname (percentages)

	Een (of meer) andere banen	Vrijwilliger	Thuiswonende kinderen[b]	Zorg voor kinderen <12 jaar[c]	Zorg voor naaste(n)
Werknemer, vast	9	11	25	17	5
Werknemer, flexibel	21	19	19	14	3
Zelfstandige	4	17	32	20	4
Uren, vast	8	12	25	16	4
Uren, variabel	28	19	17	14	4
Werktijden zelf bepalen	10	14	26	17	4
Werktijden bepaald	13	12	22	15	5
Voltijd	12	13	22	12	3
Deeltijd[d]	9	15	28	22	5

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee;
b Jonger dan 18 jaar;
c Op doordeweekse dagen, overdag (tussen 8:00 en 18:00 uur);
d volgens CBS definitie, d.w.z. het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt, is minder dan 35 uur

Paneel **b** Omvang van (on)betaald werk per week (uren of aantal doordeweekse dagen)

	Betaald werk[a] (uren, totaal)	Vrijwilliger (uren)	Huishouden (uren)	Zorg voor kinderen <12 jaar[b,c] (op doordeweekse dagen)	Zorg voor naaste(n)[c] (uren)
Werknemer, vast	34,7	5,6	10,0	2,3	11,1
Werknemer, flexibel	29,8	7,2	9,5	2,7	.
Zelfstandige	35,1	7,0	11,5	3,0	.
Uren, vast	34,9	5,3	9,7	2,2	10,3
Uren, variabel	27,3	8,5	10,4	3,6	.
Werktijden zelf bepalen	33,5	6,0	10,2	2,5	12,7
Werktijden bepaald	35,2	9,8	9,8	2,5	7,9
Voltijd	43,2	7,1	8,7	1,8	13,3
Deeltijd[d]	23,7	5,5	11,7	3,2	10,3

a Ook kleine banen (< 12 uur per week) tellen mee;
b Op doordeweekse dagen, overdag (tussen 8:00 en 18:00 uur);
c . = niet getoond vanwege < 25 observaties;
d volgens CBS definitie, d.w.z. het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt, is minder dan 35 uur

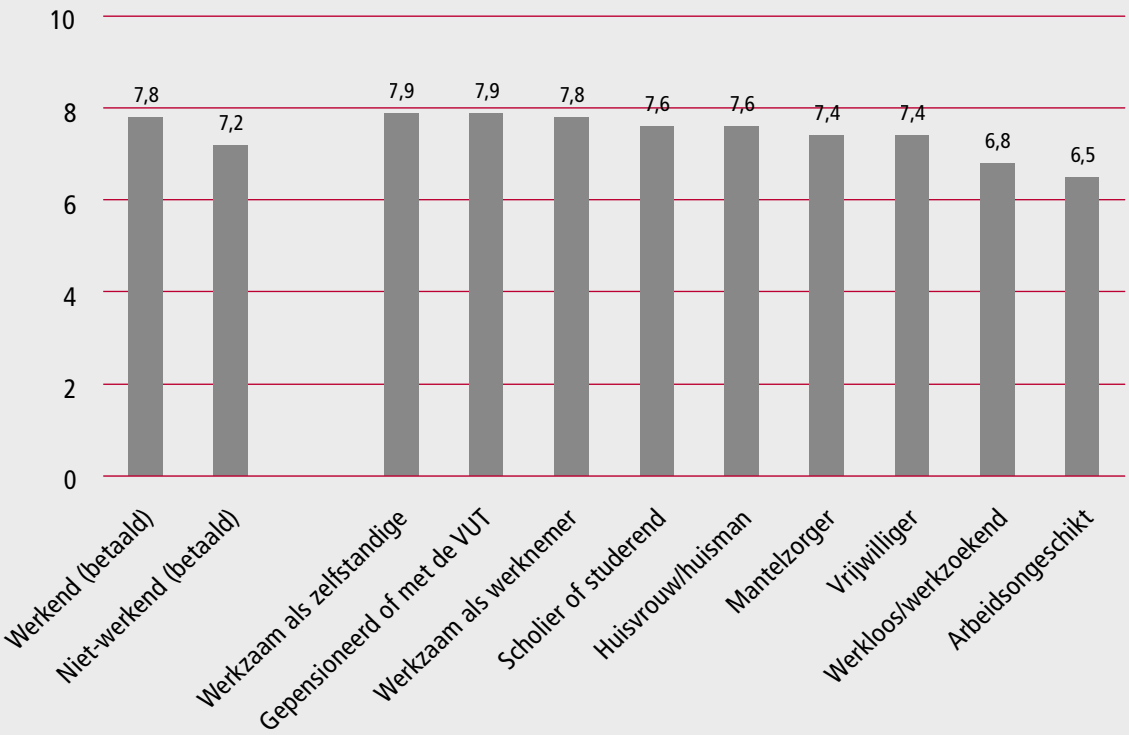
werk vaker met zorg voor (jonge) kinderen. Met andere woorden: áls werkenden met flexibele contractvormen betaald werk combineren met zorgtaken, is de omvang van de zorg relatief groot, maar een substantieel deel van de werkenden met flexibele contractvormen combineert vooral meerdere banen of betaald werk met vrijwilligerswerk.

2.3 Welbevinden

De tevredenheid met het leven – een veelgebruikte indicator voor het welbevinden van mensen – is in het algemeen groot in Nederland en in de afgelopen tien jaar vrijwel niet veranderd (Wennekers et al., 2018). In de Waarde van Werk Monitor kunnen mensen op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoe tevreden ze zijn met hun leven; gemiddeld geven Nederlanders hun leven een 7,6.

Uit figuur 2.1 komt naar voren dat er veel verschil is in de tevredenheid met het leven tussen werkenden en niet-werkenden (7,8 respectievelijk 7,2) (dit komt ook overeen met bevindingen op basis van het SCP Arbeidsaanbodpanel; Van Echtelt et al., 2016). Wanneer de tevredenheid met het leven verder wordt

Figuur 2.1 Tevredenheid met het leven, naar arbeidsmarktpositie



uitgesplitst naar arbeidsmarktpositie, bestaat er tussen mensen die werkzaam zijn als zelfstandige of als werknemer weinig verschil. Dat is opvallend, omdat in onderzoek regelmatig gevonden wordt dat zelfstandigen tevredener zijn met hun werk en een hogere werkbevlogenheid hebben dan werkenden in loondienst (zie bijvoorbeeld CBS, 2017; Hundley, 2001; zie ook hoofdstuk 4 in dit rapport). Ook bepaalt bij zelfstandigen de factor 'werktevredenheid' bijna een derde van het 'totale geluk', terwijl dat voor bijvoorbeeld ambtenaren slechts 9 procent is (Annemans, 2018). Kennelijk vertaalt deze werktevredenheid zich niet in een hogere tevredenheid met het leven als geheel; mogelijk wordt dit effect opgeheven door de kwaliteit van of interactie met andere domeinen.

Ook komt uit de figuur naar voren dat de *spreiding* in tevredenheid met het leven onder niet-werkenden substantieel is: aan de ene kant van het spectrum is de tevredenheid onder gepensioneerden vergelijkbaar met die van werkenden, aan de andere kant ervaren met name arbeidsongeschikten en werklozen een vrij lage tevredenheid met het leven. Dit kan (deels) te maken hebben met de factor 'inkomen', maar een andere mogelijke verklaring is dat deze laatste groepen de 'latente' functie van werk missen; dat kan betekenen dat er bijvoorbeeld een gemis wordt ervaren in deelname aan betekenisvolle activiteiten, een collectief doel, of aan status of persoonlijke identiteit (Jahoda, 1982).

Hoe verschillende factoren van invloed zijn op de tevredenheid met het leven, ook als je controleert voor bijvoorbeeld inkomen en vermogen, is geanalyseerd in tabel 2.3. Over een aantal determinanten van tevredenheid met het leven op individueel niveau bestaat redelijke consensus en deze zijn opvallend vergelijkbaar tussen landen (Diener & Seligman, 2004; Bjørnskov et al., 2008). In de eerste plaats betreft dit de kromlijnige relatie met *leeftijd*: de tevredenheid met het leven neemt eerst af, om vervolgens doorgaans vanaf enig moment rond de 40 jaar weer toe te nemen. Daarnaast wordt regelmatig gevonden dat *religie* positief samenhangt met tevredenheid met het leven (zie bijvoorbeeld Clark & Lelkes, 2005). Uit tabel 2.3 komt naar voren dat we dit effect ook in Nederland vinden, in het bijzonder onder Nederlanders die zichzelf tot de Rooms-Katholieke kerk rekenen. Ten derde heeft familiestatus een substantiële invloed op de tevredenheid met het leven: getrouwd zijn of het hebben van een partner heeft een positieve samenhang met tevredenheid; het effect van het hebben van kinderen is minder eenduidig. In de vierde plaats hangt het hebben van een goede *gezondheid* positief samen met tevredenheid met het leven. Ten vijfde wordt vaak gevonden dat het *opleidingsniveau* een positieve samenhang heeft met tevredenheid met het leven (Bjørnskov et al., 2008). In tabel 2.3 vinden we deze positieve samenhang ook in model 1, maar zodra we in model 2 huishoudinkomen en -vermogen toevoegen, verdwijnt dit effect. Zoals in vrijwel alle studies gevonden wordt, zien we ook hier dat hogere inkomens en vermogens samengaan met een hogere tevredenheid met het leven, hoewel dit effect bij hoge inkomens afvlakt.

In model 3 voegen we de arbeidsmarktpositie toe als verklarende variabele. De resultaten laten zien dat, wanneer gecontroleerd wordt voor individuele kenmerken en inkomen en vermogen, met name werklozen een lagere tevredenheid hebben met het leven (ten opzichte van de referentiegroep van werkenden in loondienst); ook dit komt in de literatuur regelmatig en in verschillende landencontexten naar voren (Bjørnskov et al., 2008). De bevindingen uit model 3 impliceren dat de factor 'inkomen' inderdaad slechts een deel van de verklaring vormt waarom werklozen een relatief lage tevredenheid met het leven ervaren. Zoals gezegd, mist deze groep mogelijk de latente functie van werk. Uit tabel 2.3 komt naar voren dat, naast werklozen, ook arbeidsongeschikten en degenen die zichzelf met name als huisvrouw/huismoeder of huisman/huisvader typeren een lagere tevredenheid hebben met het leven. Ten opzichte van de referentiegroep van werkenden in loondienst maakt het niet wezenlijk uit voor de tevredenheid met het leven welke andere omschrijving het meest op iemand van toepassing is: scholieren/studenten, zelfstandigen, gepensioneerden, vrijwilligers en mantelzorgers hebben een vergelijkbare tevredenheid met het leven als werknemers.

In model 4 voegen we tenslotte, in plaats van de arbeidsmarktpositie, de tijdbesteding en verschillende rollen toe. Aan de ene kant kan veel uren besteden aan of het combineren van taken leiden tot een lager welbevinden (overbelasting), aan de andere kant kan het ook leiden tot een hoger welbevinden door een verrijking van verschillende domeinen (sociale productiefunctietheorie). De bevindingen in tabel 2.3 tonen dat naarmate men meer uren aan betaald werk besteedt de tevredenheid aanvankelijk toeneemt, maar boven 33 uur per week weer afneemt. Het aantal uren dat mantelzorgers besteden aan de zorg voor naasten gaat gepaard met een lagere tevredenheid met het leven.

Het aantal rollen dat iemand vervult (als werkende in één of meerdere banen, zorg voor kinderen, zorg voor naasten, vrijwilliger of scholier/student) heeft geen significant effect op de tevredenheid met het leven. Ook wanneer verschillende (combinaties) van rollen als verklarende variabelen worden opgenomen, is hierin geen eenduidig effect te ontwaren (analyses hier niet getoond). Het lijkt erop dat niet het feit dát mensen taken combineren tot een lagere (overbelasting) of hogere (sociale productiefunctietheorie) tevredenheid met het leven leidt, maar mogelijk meer de manier waarop dit ontstaat (bijvoorbeeld vrijwillig of niet) of de mate waarin dit al dan niet frictie oplevert tussen verschillende rollen.

Tabel 2.3 Tevredenheid met het leven (totale bevolking, 18 jaar en ouder) (regressieanalyse)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
Geslacht (vrouw = ref)								
Man	-,058	(,039)	-,094*	(,040)	-,098*	(,041)	-,091*	(,042)
Leeftijd	-,028*	(,012)	-,043**	(,012)	-,031*	(,015)	-,055**	(,012)
Leeftijd²/100	,040**	(,013)	,053**	(,013)	,041*	(,016)	,068**	(,014)
Godsdienst/levensovertuiging (geen = ref)								
Katholiek	,201**	(,072)	,196**	(,071)	,191**	(,071)	,185**	(,071)
Protestant	,122*	(,059)	,118*	(,058)	,110	(,058)	,117*	(,058)
Overig	-,002	(,081)	,038	(,080)	,034	(,080)	,035	(,080)
Familie								
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,065	(,059)	,073	(,058)	,093	(,066)	-,025	(,078)
Gehuwd/samenwonend	,577**	(,044)	,371**	(,047)	,388**	(,048)	,383**	(,048)
Gezondheid	,643**	(0,23)	,592**	(,023)	,561**	(,025)	,567**	(,024)
Opleidingsniveau (laag = ref)								
Middelbaar	,084	(,063)	-,006	(,063)	-,028	(,063)	-,023	(,063)
Hoog	,245**	(,061)	,078	(,063)	,055	(,063)	,053	(,063)
Huishoudinkomen (x 1.000 euro)								
Bruto jaarinkomen			,023**	(,004)	,020**	(,004)	,020**	(,004)
Bruto jaarinkomen²/100			-,015**	(,003)	-,013**	(,003)	-,013**	(,003)
Bruto jaarinkomen, missende waarden			-,126	(,068)	-,119	(,068)	-,098	(,068)
Vermogen (x 1.000 euro)								
Totaal huishouden/10			,012*	(,005)	,012*	(,005)	,011*	(,005)
Totaal huishouden²/1000			-,001	(,001)	-,001	(,001)	-,001	(,001)
Totaal huishouden, missende waarden			,115	(,059)	,120*	(,059)	,114	(,059)
Arbeidsmarktpositie (werkzaam als werknemer = ref)								
Scholier of studerend					,172	(,124)	-	-
Werkzaam als zelfstandige					,099	(,063)	-	-
Gepensioneerd of met de VUT					,014	(,101)	-	-
Vrijwilliger					-,086	(,105)	-	-
Mantelzorger					-,102	(,194)	-	-
Huisvrouw of huismoeder/huisman of huisvader					-,176*	(,079)	-	-
Arbeidsongeschikt					-,203*	(,082)	-	-
Werkloos/werkzoekend					-,455**	(,088)	-	-
Tijdbesteding en rollen								
Huishoudelijke taken (uren)							,002	(,002)
Betaald werk (uren)							,012**	(,004)
Betaald werk²/100							-,018**	(,006)
Vrijwilligerswerk (uren)							,007	(,005)
Mantelzorg (uren)							-,010*	(,004)
Zorg kinderen (dagen overdag)							,035	(,004)
Aantal rollen							,063	(,081)
Aantal rollen²							-,007	(,022)
Constante	4,949**	(,281)	5,007**	(,284)	4,967**	(,351)	5,213**	(,297)
Adj. R²	0,26		0,29		0,30		0,30	
N	3.332		3.332		3.332		3.332	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

2.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is de maatschappelijke participatie en tijdbesteding van mensen beschreven en hebben we geanalyseerd hoe welbevinden (gemeten als tevredenheid met het leven) samenhangt met verschillende (combinaties van) banen en taken. Overeenkomstig eerder onderzoek komt ook hier naar voren dat mannen vaker in betaald en vrouwen vaker in onbetaald werk participeren en de urenverdeling ook dienovereenkomstig is.

Het (goed) kunnen combineren van verschillende banen en taken staat in verschillende beleidsdocumenten centraal (zoals in 'Een werkende combinatie' van de SER, 2016). Welke rol speelt de flexibilisering van de arbeidsmarkt hierin? Combineren mensen met flexibele contracten vaker arbeid en zorg? En welk effect heeft dat op het welbevinden van mensen? Uit de resultaten komt naar voren dat werknemers met flexibele contracten hun werk minder vaak combineren met zorgtaken. Wel combineren ze (beduidend) vaker twee of meer betaalde banen of betaald werk met vrijwilligerswerk. Zelfstandigen combineren hun werk juist relatief vaak met de zorg voor kinderen. Als het gaat om flexibiliteit in uren, werktijden of omvang (voltijd/deeltijd) valt op dat met name deeltijdarbeid sterk samenhangt met de zorg voor (jonge) kinderen. Wanneer gekeken wordt naar de *omvang* van verschillende vormen van betaald en onbetaald werk voor verschillende typen dienstverbanden is een duidelijker samenhang zichtbaar tussen flexibiliteit in betaald werk en zorgtaken: werkenden met flexibele contracten en zelfstandigen, en werkenden met variabele uren en deeltijdbanen combineren betaald werk vaker met zorg voor (jonge) kinderen. Met andere woorden: áls werkenden met flexibele contractvormen betaald werk combineren met zorgtaken, is de omvang van de zorg relatief groot, maar een substantieel deel van de werkenden met flexibele contractvormen combineert vooral meerdere banen of betaald werk met vrijwilligerswerk.

Het welbevinden is in het algemeen groot in Nederland; gemiddeld geven Nederlanders hun leven een 7,6. Daarbij is er een duidelijk verschil in tevredenheid met het leven tussen werkenden en niet-werkenden (7,8 respectievelijk 7,2), waarbij met name werklozen, arbeidsongeschikten en degenen die zichzelf met name als huisvrouw/huismoeder of huisman/huisvader typeren een lagere tevredenheid hebben met het leven. De factor 'inkomen' lijkt daarbij slechts een deel van de verklaring te vormen; mogelijk heeft deze groep met name nood aan de 'latente' functie van werk (zoals deelname aan betekenisvolle activiteiten, een collectief doel, of aan status of persoonlijke identiteit). Het combineren van banen en taken lijkt niet een eenduidig verband te houden met tevredenheid met het leven.

Hoofdstuk 3

Waarden van betaald en onbetaald werk

Een deel van de bevindingen uit dit hoofdstuk werd eerder gepubliceerd als WRR Working Paper nr. 38 als achtergrondstudie bij de publicatie 'Het betere werk': Conen, W.S. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zagen we dat een grote meerderheid van de volwassen bevolking een belangrijk deel van zijn of haar leven besteedt aan 'werken' in de vorm van betaalde arbeid, terwijl ook velen op een of andere manier en in verschillende mate actief zijn in diverse vormen van niet-betaalde arbeid. Weinig thema's roepen echter zoveel ambivalentie op als 'arbeid'. Wie de onderzoeksgeschiedenis vanuit verscheidene disciplines erop naslaat, komt nagenoeg steeds dezelfde tweespalt tegen: arbeid vormt zowel een zegen als een vloek. Dit hoofdstuk gaat in op de vraag hoe de Nederlandse bevolking van 18 jaar en ouder aankijkt tegen werk als onderdeel van het leven en de waardering van (aspecten van) betaald en onbetaald werk.

Daartoe peilen we in de eerste plaats de *centraliteit* van werk in het leven van respondenten. Daarna gaan we in op de *morele inbedding*, waarbij ook wordt ingegaan op het arbeidsethos (dat wil zeggen: opvattingen over het verplichte karakter van arbeid), en wordt vervolgens bekeken welke opvattingen Nederlanders hebben over de *rol van mannen en vrouwen* in betaald en onbetaald werk. Tenslotte wordt gekeken welke aspecten van betaald en onbetaald werk mensen belangrijk vinden; deze motivaties staan centraal in het deel over (intrinsieke en extrinsieke) *arbeidsoriëntaties* en *oriëntaties ten aanzien van vrijwillige en maatschappelijke inzet.* In de conclusie worden de opvallendste resultaten samengevat.[1]

3.2 Werkcentraliteit

Werkcentraliteit drukt uit welke plaats arbeid inneemt in het leven van mensen ten opzichte van andere domeinen, zoals gezin of vrije tijd. In de Waarde van Werk Monitor kunnen respondenten aangeven hoe belangrijk zij een achttal domeinen in hun leven vinden. De antwoordmogelijkheden (4-puntschaal) variëren van 'zeer belangrijk' tot 'helemaal niet belangrijk' (rating format). In Nederland is het 'gezin' voor vrijwel alle respondenten 'zeer' of anders toch 'tamelijk' belangrijk (totaal 91 procent) (tabel 3.1). Hoewel in verschillende ander landen 'betaald werk' op de tweede plaats komt (zie bijvoorbeeld Harpaz & Fu, 2002; Vecerník, 2003; Kuchinke et al., 2011), komt dit in Nederland pas op de derde plaats, ná 'vrije tijd' en 'vrienden en bekenden'. Verschillende vormen van onbetaald werk (zoals zorg voor een naaste, huishoudelijk werk en vrijwilligerswerk) en 'godsdienst' worden door beduidend minder respondenten als (zeer) belangrijk aangemerkt.

Bij huishoudelijk werk en mantelzorg hebben relatief veel respondenten geen antwoord gegeven of 'weet niet' gezegd. Deze zijn in tabel 3.1 niet meegeteld. Als we zouden veronderstellen dat deze respondenten huishoudelijk werk en

1 De meeste aspecten in dit hoofdstuk werden bevraagd onder en zijn gerapporteerd over de totale steekproef; alleen de arbeidsoriëntaties (ten aanzien van betaald werk) zijn weergegeven voor de werkzame beroepsbevolking in plaats van de totale Nederlandse bevolking.

Tabel 3.1 Werkcentraliteit in Nederland (percentage van de totale bevolking, 18-70 jaar)[a]

	Zeer belangrijk (4)	Tamelijk belangrijk (3)	Niet erg belangrijk (2)	Helemaal niet belangrijk (1)	Gemiddelde (1-4)
1 Gezin	76	15	6	3	3,64
2 Vrije tijd	51	43	6	0	3,44
3 Vrienden en bekenden	44	48	7	1	3,36
4 Betaald werk	45	38	12	5	3,22
5 Mantelzorg/zorg voor naaste	21	45	22	12	2,75
6 Huishoudelijk werk	9	47	38	7	2,57
7 Vrijwilligerswerk	9	39	37	15	2,42
8 Godsdienst/geloof	12	11	21	56	1,79

Noot a: Respondenten die 'weet niet/geen mening/niet van toepassing' hebben geantwoord, zijn als 'missende waarden' beschouwd en derhalve niet meegeteld.

mantelzorg 'helemaal niet belangrijk' vinden, dan zouden de scores van tamelijk en zeer belangrijk nog lager worden, maar de rangorde zou gelijk blijven.

De resultaten in tabel 3.1 betekenen niet dat alle respondenten het gezin belangrijker vinden dan werk. Het is immers mogelijk dat men beide als 'zeer belangrijk' aanmerkt en bovendien vindt een op de vier respondenten het gezin niet 'zeer belangrijk'. In tabel 3.2 wordt onderzocht welke kenmerken van de respondenten samenhangen met het *relatieve* belang van de andere domeinen ten opzichte van werk. Het relatieve belang van een bepaald domein ten opzichte van werk heeft de waarde 1 als men dat domein belangrijker vindt dan werk, en 0 als men dat domein niet belangrijker vindt dan werk.

In tabel 3.2 zijn zogenaamde odds ratio's of relatieve kansverhoudingen geschat. Zo betekent een odds ratio van 0,585 voor mannen dat de kans dat mannen het gezin belangrijker vinden dan werk in verhouding tot de kans dat zij het gezin niet belangrijker vinden 0,585 maal diezelfde verhouding voor vrouwen is. Anders gezegd: mannen vinden minder vaak dan vrouwen dat het gezin belangrijker is dan werk. Dit geldt ook voor vrienden/bekenden, vrije tijd, godsdienst en vrijwilligerswerk: steeds vinden mannen deze domeinen minder vaak dan vrouwen belangrijker dan betaald werk. Al met al staat voor mannen betaald werk meer centraal staat in hun leven dan voor vrouwen.

Naar leeftijd zien we steeds een kromlijnig verband (al is dit voor godsdienst niet significant). Aanvankelijk neemt het belang van de andere domeinen ten opzichte van betaald werk *af* met leeftijd, om daarna weer toe te nemen. De leeftijd waarbij men betaald werk verhoudingsgewijs het belangrijkst vindt ten opzichte van andere domeinen, ligt doorgaans rond midden veertig jaar.

Nederlanders die zichzelf beschouwen als behorende tot een kerkgenootschap of godsdienstige of levensbeschouwelijke groepering vinden, zoals te verwachten viel, godsdienst belangrijker in verhouding tot betaald werk dan mensen zonder levensbeschouwelijke achtergrond. Daarnaast vinden protestanten het gezin en vrijwilligerswerk relatief belangrijk en vrije tijd juist minder belangrijk. Ook Nederlanders met een 'overige' kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke achtergrond vinden vrijwilligerswerk relatief belangrijk. Katholieken onderscheiden zich, behalve ten aanzien van het belang van godsdienst, niet significant van Nederlanders zonder levensbeschouwelijke achtergrond.

Tabel 3.2 Relatieve werkcentraliteit in Nederland (totale bevolking, 18 jaar en ouder)

	Domeinen in vergelijking									
	Gezin vs. Betaald werk		Vrienden/bekenden vs. Betaald werk		Vrije tijd vs. Betaald werk		Godsdienst vs. Betaald werk		Vrijwilligerswerk vs. Betaald werk	
	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde
Geslacht										
Vrouw (ref)										
Man	0,585**	,000	0,645**	,000	0,765**	,000	0,771*	,033	0,627**	,000
Leeftijd	0,831**	,000	0,823**	,000	0,891**	,000	0,938	,078	0,913**	,002
Leeftijd²/100	1,227**	,000	1,232**	,000	1,126**	,000	1,073	,078	1,149**	,000
Godsdienst/levensovertuiging										
Geen (ref)										
Katholiek	1,369	,076	0,878	,322	0,817	,122	5,468**	,000	1,206	,250
Protestant	1,736**	,000	1,114	,314	0,796*	,032	31,006**	,000	2,165**	,000
Overig	1,139	,490	1,019	,901	0,842	,239	25,418**	,000	1,643**	,006
Opleidingsniveau										
Laag (ref)										
Middelbaar	1,363*	,031	1,099	,409	1,000	,996	0,735	,092	0,779	,058
Hoog	1,109	,454	0,904	,364	0,798*	,040	0,575**	,002	0,549**	,000
Familie										
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	4,456**	,000	0,927	,479	0,797*	,034	0,796	,211	1,027	,867
Gehuwd/samenwonend	5,812**	,000	0,973	,727	1,086	,298	1,346*	,031	0,874	,187
Gezondheid	0,961	,453	0,868**	,001	0,933	,098	0,945	,413	0,692**	,000
Pseudo R^2	0,17		0,03		0,02		0,31		0,09	
N	3.332		3.332		3.332		3.332		3.332	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

In termen van opleidingsniveau valt op dat middelbaar opgeleiden het gezin relatief belangrijk vinden, terwijl hoog opgeleiden vrije tijd, godsdienst en vrijwilligerswerk relatief minder belangrijk vinden dan betaald werk. Weinig verassend is verder de bevinding dat alleenstaanden het gezin in verhouding tot betaald werk minder belangrijk vinden dan personen met een gezin (dat wil zeggen: personen met thuiswonende kinderen en/of gehuwde en samenwonende personen). Wie thuiswonende kinderen heeft vindt vrije tijd minder belangrijk en gehuwden/samenwonenden hechten meer belang aan godsdienst. Tot slot vinden mensen met een goede gezondheid vrienden/bekenden en vrijwilligerswerk minder belangrijk in verhouding tot betaald werk dan mensen met een minder goede gezondheid.

3.3 Morele inbedding van betaald en onbetaald werk

De plaats die men aan betaald en onbetaald werk toekent, kan ook worden afgemeten aan de morele opvattingen die men heeft over betaald werk. Het gaat hierbij niet om het belang van betaald en onbetaald werk in het eigen leven, maar om de rol die werk in het leven in het algemeen zou moeten spelen. Centraal hierin staat de *morele plicht* tot werken, waarin een ethische beoordeling of veroordeling besloten ligt van individuen die niet werken, terwijl ze hier wel toe in staat zijn. Dit wordt wel aangeduid als het (traditionele) arbeidsethos, een concept dat het antwoord op de vraag waarom wij werken buiten het individu legt: we werken omdat het een plicht is jegens anderen en de samenleving (De Witte & Van den Broeck, 2011). Omdat het begrip 'arbeidsethos' doorgaans alleen naar betaald werk verwijst, terwijl wij ons ook op onbetaald werk richten, zullen we deze term hier echter niet gebruiken, maar van de 'morele inbedding' van betaald en onbetaald werk spreken.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van een aantal opvattingen over betaald werk, vrijwilligerswerk en onbetaalde zorg. Als het gaat om arbeidsethos, of de morele plicht tot werken, komt uit de tabel naar voren dat twee op de drie respondenten het 'eens' of 'helemaal eens' zijn met de stelling dat het de plicht is van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Toch vindt iets minder dan de helft van de respondenten dat 'mensen die veel tijd besteden aan betaald werk daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij' en slechts een op de vier dat 'het vernederend is om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken'. Anders gezegd: Nederlanders vinden betaald werk weliswaar een plicht, maar erkennen tegelijkertijd dat dit niet de enige manier is om een bijdrage te leveren aan de samenleving en dat niet iedereen in staat is betaald werk te verrichten. Dit blijkt ook uit het feit dat 82 procent van de respondenten onbetaald werk net zo waardevol vindt voor de samenleving als betaald werk. Opvallend is dat bijna tweemaal zoveel mensen vinden dat je met vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage levert aan de maatschappij als met betaald werk. Maar anders dan bij betaald werk vindt slechts een op de drie respondenten dat het doen van vrijwilligerswerk een morele plicht is. Nog

Tabel 3.3 Beoordeling stellingen omtrent betaald en onbetaald werk (percentages) (totale bevolking, 18 jaar en ouder)

Betaald werk	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	Gemiddelde (5 = helemaal eens)
▪ Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken	65	15	3,69
▪ Mensen die veel tijd besteden aan betaald werk leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan de maatschappij	46	17	3,35
▪ Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	27	41	2,84
Onbetaald werk – algemeen			
▪ Onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) is net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk	82	5	4,14
Onbetaald werk – vrijwilligerswerk			
▪ Iedere gezonde burger heeft de sociale en maatschappelijke plicht om een periode in zijn of haar leven vrijwilligerswerk te doen	35	33	3,03
▪ Mensen die veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij	87	2	4,19
▪ Het doen van vrijwilligerswerk geeft maatschappelijk aanzien	31	28	3,02
Onbetaald werk – zorg			
▪ Het is belangrijk dat een ouder thuis is om voor de kinderen te zorgen, ook als je de kinderopvang goed kunt betalen	51	23	3,41
▪ Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden	28	47	2,78
▪ Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis	35	28	3,10
▪ Mensen die veel tijd besteden aan de zorg voor hun naasten leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij	69	6	3,81

iets minder respondenten vinden dat vrijwilligerswerk maatschappelijk aanzien geeft. Mensen hechten in het algemeen dus een verschillend belang aan betaald werk en vrijwilligerswerk: betaald werk wordt vaak als morele plicht gezien, maar de maatschappelijke waarde ervan wordt niet bijzonder hoog ingeschat, terwijl voor vrijwilligerswerk het omgekeerde geldt: dat ziet men zelden als morele plicht en geeft ook minder aanzien, maar vindt men wel heel waardevol voor de maatschappij.

Ten aanzien van onbetaalde zorgarbeid zijn de meningen verdeeld. De helft van de respondenten vindt het belangrijk dat een ouder thuis is om voor de kinderen te zorgen, ook als je de kinderopvang goed kunt betalen, en de helft is het ermee oneens dat het niet goed is voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden. De meningen zijn ook verdeeld over de vraag of het beter is om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis. Ten slotte vindt twee derde van de respondenten dat mensen die veel tijd besteden aan de zorg voor hun naasten een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij. Dit is minder dan bij vrijwilligerswerk, maar meer dan bij betaald werk.

Tabel 3.4 Moraal omtrent betaald werk, vrijwilligerswerk en zorgtaken (totale bevolking, 18 jaar en ouder) (standaardfouten tussen haakjes)

	Betaald werk		Vrijwilligerswerk		Zorg	
Geslacht						
Vrouw (ref)						
Man	,153**	(,035)	-,106**	(,035)	,294**	(,034)
Leeftijd	-,020	(,011)	-,027*	(,011)	,000	(,010)
Leeftijd²/100	,017	(,012)	,028*	(,012)	-,006	(0,11)
Godsdienst/levensovertuiging						
Geen (ref)						
Katholiek	,194**	(,064)	,234**	(,064)	,145*	(,061)
Protestant	,012	(,052)	,389**	(0,52)	,484**	(,049)
Overig	-,201**	(,071)	,309**	(,071)	,490**	(,069)
Opleidingsniveau						
Laag (ref)						
Middelbaar	-,212	(,056)	,019	(,055)	-,255**	(,053)
Hoog	-,297	(,054)	,063	(,054)	-,573**	(,052)
Familie						
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,073	(,052)	,103	(,052)	,021	(,050)
Gehuwd/samenwonend	,067	(,039)	-,087*	(,039)	-,044	(,037)
Gezondheid	,080**	(0,20)	,034	(,020)	-,072**	(,020)
Constante	4,418**	(,247)	5,897**	(,247)	4,568**	(,238)
Adj. R²	0,03		0,03		0,10	
N	3.332		3.332		3.332	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Tabel 3.4 toont hoe de opvattingen die men heeft over betaald werk, vrijwilligerswerk en onbetaalde zorgtaken samenhangen met de kenmerken van de respondenten.[2] Mannen waarderen betaald werk en onbetaalde zorgtaken hoger dan vrouwen, maar vrijwilligerswerk lager. Leeftijd is alleen van invloed op de waardering van vrijwilligerswerk. Tot 52-jarige leeftijd neemt de waardering van vrijwilligerswerk af, daarna neemt ze weer toe. Nederlanders die zichzelf tot een kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering rekenen, waarderen vrijwilligerswerk en zorgtaken hoger dan mensen zonder levensbeschouwelijke achtergrond. Betaald werk wordt door katholieken relatief hoog gewaardeerd, maar niet door protestanten, terwijl mensen met een 'overige' kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering dit juist minder waarderen dan mensen zonder levensbeschouwelijke achtergrond. Naar huishoudenssituatie zijn er weinig verschillen, behalve dat gehuwden en samenwonenden vrijwilligerswerk wat lager waarderen dan alleenstaanden. Tot slot waarderen gezonde mensen betaald werk hoger en zorgtaken lager dan mensen met een minder goede gezondheid.

We wijzen er overigens op dat de verklaarde variantie van alle analyses laag is (maximaal 10 procent), hetgeen erop duidt dat de verschillen in opvattingen ook binnen groepen met dezelfde kenmerken sterk variëren.

2 Schalen zijn gemaakt op basis van een factoranalyse; input zijn de stellingen uit tabel 3.3.

3.4 Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen

Een belangrijk thema in veel beschouwingen over de waarde van werk is dat opvattingen over de rol van vrouwen en mannen sinds de jaren zestig ingrijpend zijn veranderd. Traditionele opvattingen over specifieke taken voor mannen en vrouwen – betaald werk voor de mannelijke kostwinner, onbetaalde zorgtaken voor de huisvrouw – zouden steeds meer hebben plaats gemaakt voor meer egalitaire opvattingen, waarin de rol en taken van vrouw en man gelijk zijn. Soms wordt evenwel gesuggereerd dat het laatste decennium een geleidelijke 'restauratie' van traditionele waarden heeft plaats gevonden, waarbij men weer meer specifieke taken aan mannen en vrouwen toekent (Scott et al., 1996; Van Egmond et al., 2010; Cotter et al., 2011).

Tabel 3.5 geeft een overzicht van een reeks van opvattingen over de rol van vrouwen en mannen ten aanzien van betaald en onbetaald werk, zowel voor de gehele bevolking, als voor specifieke groepen. Twee derde van de respondenten is het (helemaal) oneens met de stelling dat een betaalde baan voor mannen belangrijker is dan voor vrouwen; een op de zeven respondenten is het hiermee eens. De opvattingen hierover verschillen weinig tussen de verschillende groepen. Vrouwen zijn het iets minder vaak met de stelling eens dan mannen. Naar leeftijd zijn de verschillen ook klein. Jongeren en ouderen hebben globaal dezelfde opvattingen; het zijn vooral de middenleeftijdsgroepen (30-49 jaar) die de stelling iets vaker onderschrijven. Verder zijn mensen die niet (meer) tot de beroepsbevolking behoren het ook iets minder vaak oneens met de stelling.

Dat mannen over het algemeen een sterkere binding met hun werk hebben dan vrouwen wordt door een op de vier respondenten onderschreven. Opnieuw zijn de verschillen tussen de categorieën klein. Interessant is dat jongeren het het vaakst oneens zijn met deze stelling; het aandeel respondenten dat het oneens is met deze stelling lijkt af te nemen met leeftijd.

Ruim driekwart van de respondenten vindt het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat men in zijn/haar eigen levensonderhoud (en dat van eventuele kinderen) kan voorzien. Mannen vinden dit beduidend vaker dan vrouwen. Jongeren onderschrijven deze stelling ook vaker dan ouderen en werkenden vaker dan niet-werkenden.

Ten slotte hebben we ook twee stellingen voorgelegd over huishoudelijk werk. 62 procent van de respondenten is het eens met de stelling dat een man evenveel huishoudelijk werk zou moeten doen als een vrouw. Vrouwen, jongeren en werknemers onderschrijven deze stelling vaker dan mannen, ouderen en zelfstandigen en niet-werkenden.

Tabel 3.5 Stellingen omtrent m/v verschillen in betaald werk en huishoudelijk werk, naar achtergrondkenmerken (percentage (helemaal) eens en (helemaal) oneens)

	Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen		Over het algemeen hebben mannen een sterkere binding met hun werk dan vrouwen		Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud (en dat van mijn eventuele kinderen) kan voorzien		Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw		Huisvrouw/huisman zijn, geeft meer voldoening dan het hebben van een betaalde baan	
	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens
Totaal	15	66	26	42	78	8	62	9	8	46
Man	15	64	24	41	89	3	59	9	8	42
Vrouw	15	67	27	43	70	10	65	9	8	49
18-29 jaar	15	69	19	52	89	5	70	6	8	43
30-39 jaar	23	63	26	45	81	10	57	13	12	43
40-49 jaar	16	60	29	41	76	10	58	12	7	50
50-59 jaar	13	68	27	41	73	8	61	18	8	47
60-69 jaar	11	70	27	36	75	6	64	7	6	45
Werknemer, vast	14	70	25	44	87	4	65	8	5	53
Werknemer, flexibel	18	66	22	53	84	5	64	8	7	47
Zelfstandige	13	67	26	41	80	5	57	9	6	47
Niet-beroepsbevolking	15	62	29	36	64	14	59	10	12	36

Tabel 3.6 Stellingen omtrent m/v verschillen in zorg voor (kleine) kinderen, naar achtergrondkenmerken, (percentage (helemaal) eens en (helemaal) oneens)

	Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt		Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt		Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt	
	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens	(helemaal) eens	(helemaal) oneens
Totaal	74	11	21	53	7	66
Man	68	15	28	43	12	58
Vrouw	80	7	15	60	4	71
18-29 jaar	78	9	18	57	11	61
30-39 jaar	74	13	19	57	7	69
40-49 jaar	74	11	21	54	6	68
50-59 jaar	73	10	20	50	6	65
60-69 jaar	73	10	24	47	6	65
Werknemer, vast	79	9	16	60	6	70
Werknemer, flexibel	79	9	19	57	8	70
Zelfstandige	73	11	19	55	6	71
Niet-beroepsbevolking	68	13	28	41	10	57

Minder dan een op de tien respondenten vindt dat huisvrouw/huisman zijn meer voldoening geeft dan het hebben van een betaalde baan. Deze stelling wordt nog het vaakst onderschreven door 30-39-jarigen en niet-werkenden. Overigens is toch iets minder dan de helft van de respondenten het (helemaal) oneens met deze stelling; dit duidt erop dat er ook niet een meerderheid is die vindt dat een betaalde baan méér voldoening geeft dan huisvrouw/huisman zijn.

Alles tezamen concluderen we dat egalitaire opvattingen, over een gelijkwaardige rol van vrouwen en mannen ten aanzien van betaald en onbetaald werk en de zorg voor kinderen, door een ruime meerderheid van de bevolking worden onderschreven. Daarnaast is er een substantiële minderheid (afhankelijk van de specifieke opvatting een tiende tot een kwart van de respondenten) die meer traditionele opvattingen huldigt. Vrouwen hebben over het algemeen vaker een egalitaire opvatting dan mannen. Jongeren onder 30 jaar onderschrijven de egalitaire opvattingen minstens even vaak of vaker dan ouderen, dus er lijkt geen sprake van een heropleving van 'traditionele' opvattingen onder de jonge generatie. Wel constateerden we dat de leeftijdsgroep van 30-39 jaar en soms ook 40-49 jaar soms wat traditionelere opvattingen heeft dan de jongeren en ouderen. Dit zou erop kunnen duiden dat er onder deze generatie (geboren tussen 1980 en 1989) wel een (tijdelijke) opleving van meer traditionele waarden is geweest. Het zou echter ook kunnen samenhangen met de levensfase waarin zij verkeren. In deze leeftijdsgroep hebben velen thuiswonende kinderen en wellicht bevordert de zorg voor die kinderen dat men wat meer naar traditionele opvattingen over werk en zorg neigt.

Tabel 3.7 Arbeidsoriëntaties in Nederland (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)

	Zeer belangrijk (4)	Tamelijk belangrijk (3)	Totaal 'belangrijk' (4 en 3 tezamen)	Gemiddelde (4 = zeer belangrijk)
Extrinsiek				
Goed loon/salaris	34	59	93	3,27
Goede werktijden	35	51	86	3,19
Zekerheid	37	48	85	3,19
Goede vakantieregeling/veel vakantie	23	53	76	2,97
Intrinsiek				
Inhoudelijk leuk werk	69	29	98	3,67
Werk waar je zelf trots op bent	48	45	93	3,40
Ruimte om initiatief te tonen	42	49	91	3,34
Leren van nieuwe dingen	38	51	89	3,26
Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen	37	52	88	3,26
Een werkkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken	27	52	79	3,06
Sociaal en maatschappelijk				
Prettige mensen om mee te werken	63	35	97	3,60
Werk waarin je andere mensen kunt helpen	27	47	73	2,97
Een baan die nuttig is voor de samenleving	20	46	65	2,82
Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	15	38	51	2,57

3.5 Oriëntatie op betaald en onbetaald werk

In de voorgaande paragrafen ging het over het belang van betaald en onbetaald werk in het algemeen. In deze paragraaf richten we ons op de vraag welke *aspecten* van betaald en onbetaald werk mensen meer of minder belangrijk vinden. Dit wordt ook wel als arbeidsoriëntaties of werkoriëntaties aangeduid. Aan de respondenten zijn zeventien aspecten van betaald werk voorgelegd 'die de één wel en de ander niet belangrijk vindt'. Respondenten konden antwoorden aan de hand van een 4-puntschaal, variërend van 'zeer belangrijk' tot 'helemaal niet belangrijk'.

In tabel 3.7 laten we zien hoe belangrijk werkenden in Nederland bepaalde aspecten van betaald werk vinden. We onderscheiden hier tussen extrinsieke, intrinsieke en sociale en maatschappelijke aspecten (Harpaz & Fu, 2002; Turunen, 2011; Kalleberg & Marsden, 2013; Hauff & Kirchner, 2015). Extrinsieke aspecten verwijzen naar de opbrengst van werk in termen van arbeidsvoorwaarden (loon, werktijden) en werkzekerheid. Intrinsieke aspecten betreffen de aard van het werk zelf. De sociale en maatschappelijke aspecten hebben betrekking op de sociale relaties op het werk en de maatschappelijke betekenis van het werk.

Tabel 3.7 laat zien dat een grote meerderheid van de werkenden, ten minste driekwart, alle aspecten van betaald werk tamelijk of zeer belangrijk vindt. De enige uitzondering zijn aspecten die betrekking hebben op de maatschappelijke

betekenis van werk, waarbij toch nog ruim de helft van de werkenden aangeeft dit 'tamelijk' dan wel 'zeer belangrijk' te vinden. Als we alleen kijken naar de aspecten die men 'zeer belangrijk' vindt, dan blijken onder Nederlanders intrinsieke aspecten en sociale aspecten hoger te scoren dan extrinsieke aspecten en maatschappelijke aspecten. Ongeveer twee op de drie werkenden vinden inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken zeer belangrijk, tegenover iets meer dan een op de drie een goed loon/salaris, goede werktijden en zekerheid. Ook andere intrinsieke aspecten, zoals werk waar je zelf trots op bent, ruimte om initiatief te tonen en leren van nieuwe dingen worden door relatief veel respondenten zeer belangrijk gevonden. De maatschappelijke aspecten, zoals werk waarin je andere mensen kunt helpen en een baan die nuttig is voor de samenleving, worden in beduidend mindere mate als zeer belangrijk aangemerkt.

De vraag waarop de gegevens in tabel 3.7 zijn gebaseerd laat de mogelijkheid open dat respondenten aangeven dat zij alle aspecten van betaald werk (zeer) belangrijk vinden, waardoor het niet duidelijk wordt welke zij het belangrijkst vinden. Om de respondenten te dwingen het relatieve belang van verschillende werkaspecten te benoemen, hebben we hen ook gevraagd een rangorde aan te brengen in de volgende aspecten van betaald werk:

- Goed loon/salaris
- De zekerheid niet ontslagen te worden/zonder werk te komen
- Korte werktijden, veel vrije tijd
- Kansen om vooruit te komen
- Gevoel van voldoening in je werk

Op vergelijkbare wijze als eerder in tabel 3.2 gaan we in tabel 3.8 na hoe het relatieve belang dat men aan deze aspecten van betaald werk hecht varieert met de kenmerken van de respondenten. Als referentiepunt nemen we het belang dat werkenden hechten aan een goed loon/salaris en we gaan na in welke mate zij andere aspecten meer of minder belangrijk vinden in verhouding tot een goed loon/salaris.

Tabel 3.8 laat zien dat mannen een 'gevoel van voldoening in je werk' minder belangrijk vinden dan vrouwen (ten opzichte van een goed loon/salaris). Op de andere kenmerken verschillen mannen en vrouwen niet van elkaar. Met de leeftijd neemt het relatieve belang van korte werktijden en veel vrije tijd toe, maar boven 60 jaar neemt dit weer af. Het relatieve belang van kansen om vooruit te komen is het grootst voor jongeren en neemt af met het ouder worden. Hoogopgeleiden en werkenden met een goede gezondheid hechten relatief veel belang aan kansen om vooruit te komen en aan voldoening in het werk.

Werkenden met thuiswonende kinderen hechten relatief veel belang aan loon/salaris in verhouding tot zekerheid of korte werktijden/veel vrije tijd. De hoge kosten van thuiswonende kinderen wegen voor hen blijkbaar zwaarder dan de zekerheid van het werk of tijd voor andere activiteiten. Werkenden met een flexibel contract vinden korte werktijden en veel vrije tijd relatief belangrijker dan werkenden met een vast contract.

Tabel 3.8 Relatieve arbeidsoriëntatie in Nederland (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Werkaspecten in vergelijking							
	Zekerheid vs. Goed loon/salaris		Korte werktijden/veel vrije tijd vs. Goed loon/salaris		Kansen om vooruit te komen vs. Goed loon/salaris		Gevoel van voldoening vs. Goed loon/salaris	
	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde
Geslacht								
Vrouw (ref)								
Man	1,185	,074	0,841	,128	1,054	,641	0,538**	,000
Leeftijd	0,962	,258	1,174**	,000	0,900**	,006	0,969	,332
Leeftijd²/100	1,047	,221	0,825**	,000	1,088	,052	1,037	,315
Godsdienst/levensovertuiging								
Geen (ref)								
Katholiek	0,922	,657	0,707	,158	1,434	,083	0,989	,906
Protestant	1,258	,102	1,033	,851	0,878	,475	1,198	,192
Overig	1,414	,065	1,166	,483	1,217	,381	1,427	,066
Opleidingsniveau								
Laag (ref)								
Middelbaar	1,274	,169	1,205	,423	1,251	,374	1,469*	,020
Hoog	1,028	,872	1,542	,052	1,937**	,006	2,823**	,000
Familie								
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	0,708*	,013	0,627**	,004	0,746	,066	0,807	,093
Gehuwd/samenwonend	1,010	,929	0,922	,518	1,065	,627	1,084	,432
Gezondheid	0,949	,403	0,914	,223	1,316**	,000	1,140*	,029
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)								
Werknemer, flexibel	0,817	,157	1,588**	,003	1,304	,104	1,166	,254
Zelfstandige	0,538**	,000	1,647**	,000	2,467**	,000	2,062**	,000
Pseudo R^2	0,02		0,03		0,06		0,06	
N	2.221		2.221		2.221		2.221	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Tabel 3.9 Oriëntatie op vrijwilligerswerk in Nederland (totale bevolking, 18 jaar en ouder) (in procenten)

	Zeer belangrijk (4)	Tamelijk belangrijk (3)	Totaal 'belangrijk' (4 en 3 tezamen)	Gemiddelde (4 = zeer belangrijk)
Prettige mensen om mee te werken	53	41	94	3,49
Inhoudelijk leuk werk	45	43	88	3,36
Werk waar je zelf trots op bent	42	45	86	3,30
Persoonlijk contact met andere mensen	32	50	82	3,13
Actieve betrokkenheid bij de samenleving	26	51	77	3,03
Betrokkenheid bij mensen die het minder goed hebben dan ik	27	45	72	2,99
Geeft het gevoel dat ik er toe doe, dat ik ergens belangrijk voor ben	18	46	64	2,77
Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	19	42	61	2,76
Goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, draagt bij aan gevoel van eigenwaarde	15	46	61	2,73
Vrijwilligerswerk staat goed op je CV	7	24	31	2,12
Via vrijwilligerswerk kan ik nieuwe contacten opdoen die me kunnen helpen in mijn carrière	5	21	26	2,04
In mijn sociale omgeving doen veel mensen vrijwilligerswerk	4	16	20	1,95

Zelfstandigen hechten weinig aan zekerheid, maar veel aan korte werktijden, kansen om vooruit te komen en voldoening.

Wat vinden mensen belangrijk aan vrijwilligerswerk? Deze vraag hebben we aan alle respondenten gesteld; dus ook aan degenen die geen vrijwilligerswerk doen. De voorgelegde motivaties die in WMM zijn voorgelegd zijn deels ontleend aan de functionele benadering van Clary et al. (1998), en maken onderscheid tussen motivaties op het terrein van carrière (nieuwe contacten, goed op CV), ethos (betrokkenheid bij mensen die het minder goed hebben), sociale omgevingsinvloeden (in mijn omgeving doen veel mensen vrijwilligerswerk) en gerelateerd aan persoonlijk functioneren (goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, gevoel van eigenwaarde, dat ik ergens belangrijk voor ben). Een motief dat in deze functionele benadering niet wordt genoemd, maar wel belangrijk is bij betaald werk en tevens raakt aan het soms gehanteerde 'pleziermotief' is de motivatie om vrijwilligerswerk te doen omdat het simpelweg leuk is om te doen (inhoudelijk of vanwege leuke mensen om mee te werken).

Tabel 3.9 laat zien dat men bij vrijwilligerswerk dezelfde aspecten (zeer) belangrijk vindt als bij betaald werk. Prettige mensen om mee te werken en inhoudelijk leuk werk staan bovenaan. Ook werk waar je trots op bent en contact met andere mensen scoren relatief hoog. Slechts een kleine minderheid benadrukt meer instrumentele aspecten van vrijwilligerswerk, zoals dat het goed staat op je CV en dat je nieuwe contacten kunt opdoen die je kunnen helpen in je carrière.

Tabel 3.10 Oriëntatie op vrijwilligerswerk (totale bevolking, 18 jaar en ouder) (standaardfouten tussen haakjes)

	Carrière		Ethos		Sociale omgeving		Persoonlijk		Leuk	
Geslacht										
Vrouw (ref)										
Man	-,032	(,046)	-,119**	(,028)	,035	(,030)	-,105*	(,050)	-,287**	(,043)
Leeftijd	-,031*	(,014)	-,027**	(,009)	-,011	(,009)	-,020	(,016)	-,015	(,013)
Leeftijd²/100	,017	(,016)	,031**	(,010)	,019	(,010)	,013	(,017)	,007	(0,15)
Godsdienst/levensovertuiging										
Geen (ref)										
Katholiek	,147	(,084)	,092	(,052)	,247**	(,055)	,313**	(,090)	-,051	(,078)
Protestant	-,132*	(,067)	,218**	(,042)	,308**	(,043)	-,081	(,074)	-,244**	(,063)
Overig	-,102	(,093)	,303**	(,057)	,237**	(,060)	-,027	(,101)	-,062	(,087)
Opleidingsniveau										
Laag (ref)										
Middelbaar	-,352**	(,074)	-,139**	(,045)	-,179**	(,049)	-,303**	(,080)	-,043	(,069)
Hoog	-,567**	(,072)	-,155**	(,044)	-,200**	(,048)	-,291**	(,078)	,127	(,068)
Familie										
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	-,059	(,068)	,003	(,042)	,032	(,044)	,107	(,074)	-,137*	(,063)
Gehuwd/ samenwonend	-,174**	(,051)	-,093**	(,031)	-,042	(,034)	-,110*	(,055)	,013	(,048)
Gezondheid	-,059*	(,028)	,004	(,017)	-,000	(,018)	-,066*	(,030)	,051*	(,026)
Betaald werk	-,098	(,054)	-,047	(,034)	,019	(,036)	-,188**	(,059)	-,132**	(,051)
Vrijwilliger	,012	(,059)	,120**	(,037)	,175**	(,038)	,275**	(,064)	,312**	(,055)
Constante	1,932**	(,330)	3,701**	(,205)	2,078**	(,216)	1,348**	(,361)	0,568	(,311)
Adj. R^2	0,06		0,04		0,05		0,04		0,05	
N	3.332		3.332		3.332		3.332		3.332	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Tabel 3.10 toont hoe de oriëntaties van mensen op vrijwilligerswerk samenhangen met de kenmerken van de respondenten.[3] Motivaties met betrekking tot de carrière komen relatief vaak voor bij jongeren, mensen met een lager opleidingsniveau, een minder goede gezondheid en alleenstaanden. Waarden rond betrokkenheid met diegenen die het minder goed hebben, leven relatief sterk onder vrouwen, mensen met een levensbeschouwelijke achtergrond, alleenstaanden en mensen die vrijwilliger zijn. Qua leeftijd kent deze motivatie een kromlijnig verloop: in eerste instantie afnemend met leeftijd, om vanaf 44-jarige leeftijd weer toe te nemen. De sociale omgeving, dat wil zeggen: dat mensen in de omgeving vaak vrijwilligerswerk doen, is sterker van invloed op mensen met een levensbeschouwelijke achtergrond, lager opgeleiden en vrijwilligers. Motivaties gerelateerd aan persoonlijk functioneren (goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, gevoel van eigenwaarde, dat ik ergens belangrijk voor ben) gelden sterker voor vrouwen, katholieken, lager opgeleiden, alleenstaanden en mensen met een minder goede gezondheid. Mensen die betaald werk doen hechten hier minder waarde aan; mensen die vrijwilligerswerk doen juist

3 Schalen zijn gemaakt op basis van een factoranalyse; input zijn de stellingen uit tabel 3.9.

meer. De motivatie dat vrijwilligerswerk in inhoudelijk en/of sociaal opzicht leuk is, is vooral belangrijk voor vrouwen, gezonde mensen en vrijwilligers, en spreekt protestanten, mensen met thuiswonende kinderen en werkenden juist wat minder aan.

3.6 Conclusie

Nederlanders hebben al met al een wat ambivalente houding tegenover betaald en onbetaald werk. Aan de ene kant vindt een meerderheid gezin, vrije tijd en vrienden en bekenden belangrijker in het leven dan betaald werk en vindt een minderheid dat mensen die veel tijd besteden aan betaald werk daarmee een belangrijke bijdrage aan de maatschappij leveren. Toch vindt wel een ruime meerderheid dat het de plicht is van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Aan de andere kant is de waardering voor onbetaald werk en vrijwilligerswerk hoog. Een grote meerderheid vindt onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk. Bijna negen op de tien ondervraagden vinden dat mensen die veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij – bijna twee maal zoveel als bij betaald werk. Maar slechts een op de drie mensen vindt het een sociale en maatschappelijke plicht om vrijwilligerswerk te doen en minder dan een op drie vindt dat vrijwilligerswerk maatschappelijk aanzien geeft.

Zowel van betaald werk als van vrijwilligerswerk waarderen Nederlanders inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken het hoogst. Terwijl de extrinsieke aspecten van een goed loon/salaris en zekerheid bij betaald werk ook belangrijk worden gevonden, worden instrumentele doelen van vrijwilligerswerk, zoals dat het goed staat op je CV en dat het kan helpen in je carrière, maar weinig genoemd.

Een ruime meerderheid van de bevolking hangt egalitaire opvattingen aan over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen, zowel ten aanzien van betaald werk als huishoudelijk werk. Er zijn geen aanwijzingen dat dit onder jongeren anders is dan onder ouderen, maar mensen tussen 30 en 50 jaar hebben wel iets ‘conservatievere’ opvattingen over die rolverdeling.

Over het algemeen vinden we geen heel grote verschillen in de opvattingen over werk tussen verschillende groepen. Mannen stellen, vergeleken met vrouwen, betaald werk wat meer centraal in hun leven en waarderen betaald werk en onbetaalde zorgtaken ook wat hoger, maar vrijwilligerswerk juist lager. Mannen vinden een ‘gevoel van voldoening in je werk’ verhoudingsgewijs ook minder belangrijk dan vrouwen. Tussen leeftijdsgroepen zijn de verschillen doorgaans niet zo groot. Naarmate men ouder is, stelt men (tot 60-jarige leeftijd) betaald werk meer centraal in het leven, maar vindt men ook korte werktijden en veel vrije tijd belangrijker. Jongeren benadrukken het meest het belang van kansen om vooruit te komen.

Hoofdstuk 4

Kwaliteit van werk op de Nederlandse arbeidsmarkt

Een deelstudie is eerder verschenen als: Conen, W.S. & De Beer, P.T. (2020). 'Een leven lang ontwikkelen in Nederland: hoe gaan werkgevers hiermee om?' AIAS-HSI Kort & Bondig 4. Amsterdam: AIAS-HSI. In deze studie bespreken we in hoeverre werkenden in Nederland nieuwe vaardigheden leren, of zij zich kunnen ontwikkelen in hun werk en of zij vinden dat ze voldoende bijscholing krijgen. Vervolgens gaan we in op de vraag in hoeverre de huidige vaardigheden van werkenden goed aansluiten bij hun taken, voor wie dit wel/ niet het geval is en bij welke organisaties deze aansluiting vaker/minder vaak gerealiseerd wordt. Tenslotte bekijken we hoe investeringen in training gerelateerd zijn aan de waardering van werk.

4.1 Inleiding

Waar de afgelopen drie decennia de bevordering van de arbeidsparticipatie centraal stond in het overheidsbeleid, pleiten de WRR en de Commissie Borstlap anno 2020 voor meer nadruk op de kwalitatieve kant van werk in Nederland. Extrinsieke aspecten nemen hierin een belangrijke plaats in, zoals de kwaliteit van het werk in termen van werkzekerheid, inkomenszekerheid en beloning. Met de toenemende technologisering en flexibilisering van werk lijkt met name op dit terrein een aanzienlijke kwetsbare groep werkenden te (zijn) ontstaan. Daarnaast blijkt uit genoemde rapporten dat werk in de loop van de tijd intensiever is geworden. Ruime aandacht wordt tevens besteed aan – voor Nederlandse werkenden belangrijke – intrinsieke aspecten van werk, zoals het doen van inhoudelijk leuk werk, autonomie en ontplooiingsmogelijkheden.

Kwaliteit van werk wordt in de literatuur op verschillende manieren gedefinieerd, geconceptualiseerd en bestudeerd. Grofweg zijn er twee benaderingsroutes: aan de ene kant worden geaggregeerde maten gebruikt (zoals arbeidstevredenheid of een 'job quality index'), aan de andere kant wordt ook vaak een multidimensionale benadering gevolgd. Sommige concepten of typologieën bevatten hoofdzakelijk economische dimensies, zoals inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl andere een veel breder scala aan aspecten omvatten, zoals autonomie en controle, werkintensiteit en factoren met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (cf. Davoine et al., 2008; Bustillo et al., 2011; Kalleberg, 2011; Osterman, 2013; Fernández-Macías et al.,2014; Parent-Thirion et al., 2016). Een van de redenen om een multidimensionale benadering te hanteren, is dat deze inzicht biedt in wat zich onder de oppervlakte afspeelt. Stel dat je tussen mensen een verschil constateert in arbeidstevredenheid – waardoor komt dit dan? Wordt dit veroorzaakt door een verschil in beloning, inhoud, autonomie et cetera? Ook wordt regelmatig juist géén verschil waargenomen: betekent dit dan ook daadwerkelijk dat mensen 'even tevreden' zijn? Of heffen wellicht twee tegengestelde (deel)effecten elkaar op? Daarnaast kunnen mechanismen als cognitieve dissonantie een rol spelen, dat wil zeggen dat mensen hun voorkeuren aanpassen aan de feitelijke situatie. Kwaliteit van werk is in het algemeen dus een ingewikkeld concept om te meten en er is dan ook niet één algemeen geaccepteerde definitie of methode in de literatuur.

In dit hoofdstuk volgen we een gecombineerde aanpak en bekijken we (aspecten van) de kwaliteit van werk onder de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Dit doen we door eerst de waardering van werk in meer algemene zin (uitgedrukt in arbeidstevredenheid en bevlogenheid) in beeld te brengen. Vervolgens bekijken we achtereenvolgens verschillende dimensies van kwaliteit, zoals extrinsieke factoren (beloning, zekerheid, soort dienstverband), intrinsieke factoren (inhoud, initiatief), training en perspectief (duurzame inzetbaarheid) en werkintensiteit. In de conclusie vatten we de opvallendste resultaten samen.

Bij de rapportage over (verschillende aspecten van) de kwaliteit van werk wordt in het bijzonder aandacht besteedt aan diversiteitskenmerken, zoals leeftijd,

geslacht, migratieachtergrond[1] of het hebben van een beperking.[2] In een inclusieve arbeidsmarkt zou iedereen die kan en wil werken in de gelegenheid moeten zijn om te participeren en zich te blijven ontwikkelen, op een manier die bij hen past, maar in de praktijk blijkt dat dergelijke diversiteitskenmerken belemmerend kunnen werken (Van Echtelt et al., 2019). Ook wordt, tegen de achtergrond van de geschetste context van flexibilisering, aandacht besteed aan verschillen tussen de positie van werkenden in de hoofdbaan of hoofdwerkkring, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers met een vast contract, werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen. In dit hoofdstuk gaat het om inclusiviteit in de zin van kwaliteit van werk op de arbeidsmarkt,[3] onder andere uitgedrukt in verschillen in tevredenheid over de wijze van participeren, extrinsieke kwaliteit (inkomen, zekerheid) en mogelijkheden voor en barrières in een leven lang ontwikkelen.

4.2 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid

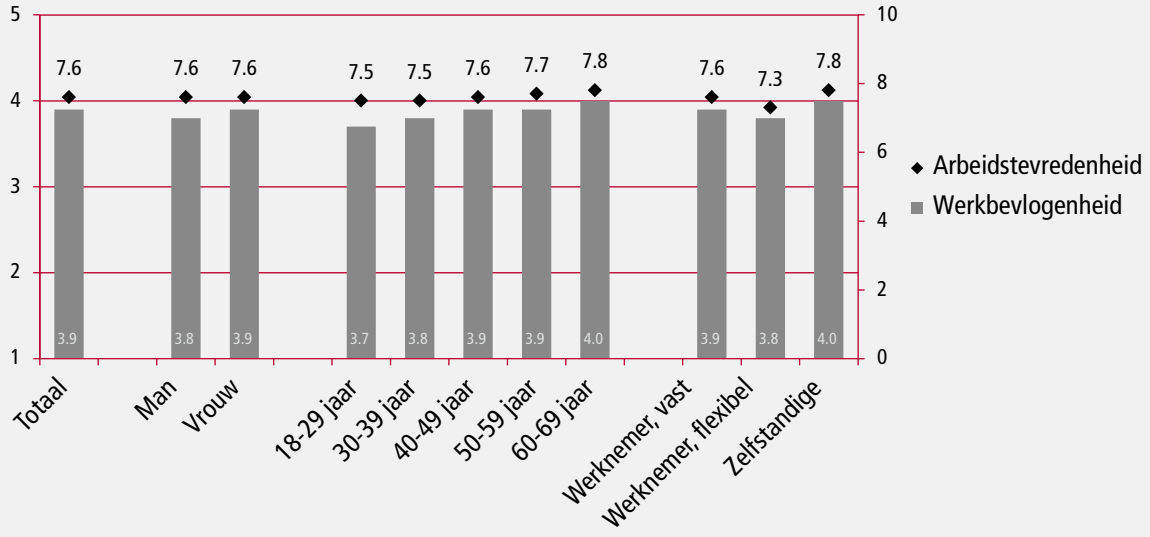
In deze paragraaf bekijken we resultaten uit de Waarde van Werk Monitor ten aanzien van de waardering van werk in algemene zin – uitgedrukt in arbeidstevredenheid en bevlogenheid. Arbeidstevredenheid wordt gemeten met de vraag "Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?" ('0' is zeer ontevreden, '10' is zeer tevreden). Het concept 'bevlogenheid' is gerelateerd aan arbeidstevredenheid in de zin dat beide een positieve gemoedstoestand met betrekking tot werk betreffen, maar ze verschillen in de mate van activering. "*Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie*" (Schaufeli & Bakker, 2001, p.245). Bevlogenheid is in WWM gemeten aan de hand van de volgende items (UWES-3) (α=0,82):

- '*Op het werk zit ik vol energie*'
- '*Ik ben enthousiast over mijn baan*'
- '*De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben*'

Uit figuur 4.1 blijkt dat werkenden gemiddeld een 7,6 scoren op de vraag naar arbeidstevredenheid. Dit cijfer verschilt niet tussen mannen en vrouwen, loopt op met de leeftijd en is relatief hoog onder zelfstandigen en relatief laag onder werknemers met een flexibel dienstverband. Met betrekking tot werkbevlogenheid zien we een vergelijkbaar patroon, maar dan op een schaal van 1 tot 5.

1 Met migratieachtergrond wordt hier bedoeld: een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.
2 Werkenden die in hun dagelijkse activiteiten beperkt worden door een langdurige ziekte, aandoening of handicap.
3 'Inclusiviteit' kan ook betrekking hebben op andere terreinen dan welke hier behandeld worden. De participatiegraad van groepen – waarin onder andere het CBS inzicht biedt – of het inclusiviteitsbeleid van organisaties komen bijvoorbeeld niet aan de orde.

Figuur 4.1 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



Tabel 4.1 Werkbevlogenheid en arbeidstevredenheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Arbeidstevredenheid		Werkbevlogenheid	
Geslacht				
Vrouw (ref)				
Man	-,110	(,059)	-,108**	(,028)
Leeftijd	-,044*	(,020)	-,013	(,010)
Leeftijd²/100	,054*	(,022)	,023*	(,011)
Migratieachtergrond	,003	(,094)	,024	(,046)
Beperking	-,320**	(,065)	-,151**	(,032)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)				
Werknemer, flexibel	-,234**	(,084)	-,009	(,041)
Zelfstandige	,231**	(,072)	,124**	(,035)
Godsdienst/levensovertuiging				
Geen (ref)				
Katholiek	-,135	(,104)	,024	(,051)
Protestant	,104	(,083)	,068	(,041)
Overig	,067	(,112)	-,027	(,055)
Opleidingsniveau				
Laag (ref)				
Middelbaar	-,064	(,102)	-,006	(,049)
Hoog	-,065	(,098)	-,038	(,048)
Familie				
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,086	(,077)	,097*	(,038)
Gehuwd/samenwonend	,138*	(,062)	,092**	(,030)
Werkcentraliteit	,289**	(,057)	,164**	(,028)
Adj. R^2	0,07		0,09	
N	2.163		2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Tabel 4.1 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we nagaan hoe individuele achtergrondkenmerken, baankenmerken en werkcentraliteit samenhangen met arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Zelfstandigen, mensen die gehuwd zijn of samenwonen, en werkenden met een relatief hoge werkcentraliteit (zie hoofdstuk 3) kennen een relatief hoge arbeidstevredenheid en bevlogenheid; werkenden met een beperking hebben juist een beduidend lagere arbeidstevredenheid en bevlogenheid. Verder valt op dat vrouwen en werkenden met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar een relatief hoge werkbevlogenheid hebben. Werknemers met een flexibel contract zijn relatief vaak minder tevreden met hun werk, maar verschillen niet van werknemers met een vast contract als het gaat om werkbevlogenheid.

4.3 Kwaliteit van werk: een multidimensionale benadering

In deze paragraaf worden verschillende dimensies van de kwaliteit van de baan geanalyseerd, zoals extrinsieke aspecten (beloning, zekerheid, soort dienstverband), intrinsieke aspecten (inhoud, initiatief), training en perspectief (inzetbaarheid) en werkintensiteit.

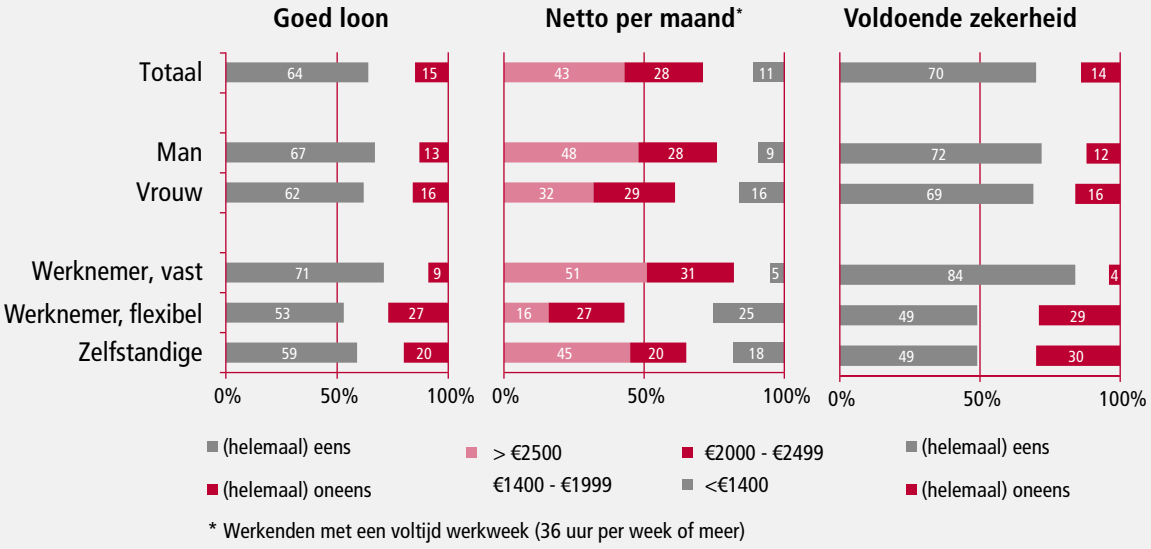
Extrinsieke aspecten

Extrinsieke aspecten verwijzen naar de opbrengst van werk op het gebied van arbeidsvoorwaarden (zoals inkomen en arbeidsuren) en werkzekerheid. Aan de respondenten zijn zestien aspecten van betaald werk voorgelegd met de vraag: 'In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk?' Respondenten konden antwoorden op een 5-puntschaal, variërend van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'.

In figuur 4.2 is helemaal links te zien in hoeverre respondenten het aspect 'ik heb een goed loon' van toepassing vinden op hun eigen werk. Binnen de werkzame beroepsbevolking is 64 procent het hier '(helemaal) mee eens'; 15 procent van de werkenden geeft aan dat dit aspect niet van toepassing is op het eigen werk. De figuur laat verder zien dat (wanneer we niet corrigeren voor andere kenmerken) mannen vaker vinden dat ze een goed loon krijgen dan vrouwen, en werknemers met een vast contract vaker positief zijn over de beloning dan werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen.

In het middelste deel van de figuur zien we of deze beoordeling samenhangt met de feitelijke beloning. In dit diagram zijn de antwoorden weergegeven op de vraag 'hoeveel ontvangt u ongeveer, alles bij elkaar genomen, netto per maand voor het werk dat u doet?' Dit diagram heeft alleen betrekking op werkenden die 36 uur per week of meer werken. De verdeling is redelijk vergelijkbaar: 11 procent van de werkenden geeft aan minder dan €1.400 per maand te verdienen; 71 procent verdient netto €2.000 of meer, waarvan 43 procent meer dan

Figuur 4.2 Beloning en (on)zekerheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



€2.500. Ook hier blijken vrouwen en werknemers met flexibele contracten een lager inkomen te ontvangen dan mannen en werknemers met een vast contract.

In het rechterdiagram zijn de antwoorden weergegeven voor het aspect 'mijn werk biedt voldoende zekerheid'. Van alle werkenden is 70 procent het er '(helemaal) mee eens' dat zijn of haar werk voldoende zekerheid biedt; 14 procent is het hiermee '(helemaal) oneens'. Met name de positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring lijkt hierbij van belang: waar slechts 4 procent van de werknemers met een vast contract aangeeft niet voldoende zekerheid te ervaren, is dit circa 30 procent van de werknemers met een flexibel contract en de zelfstandigen.

Tabel 4.2 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we nagaan hoe individuele achtergrondkenmerken en baankenmerken samenhangen met de zelf-gerapporteerde tevredenheid met loon en zekerheid. Zodra gecorrigeerd wordt voor andere kenmerken, verschillen mannen en vrouwen niet langer significant van elkaar in de evaluatie van deze extrinsieke factoren. De positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring blijft wel een belangrijke voorspeller: werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen geven significant minder vaak aan dat zij een goed loon en voldoende zekerheid ervaren in hun werk dan werknemers met een vast contract. Ook hebben werkenden die gehuwd zijn of samenwonen een relatief hoge tevredenheid met zowel beloning als zekerheid. Verder geven werkenden met een migratieachtergrond en met een beperking minder vaak aan een goed loon te hebben; hoger opgeleiden geven juist vaker aan wel een goed loon te hebben. De mate waarin het werk voldoende zekerheid biedt, vertoont een U-vormig verloop met de leeftijd: de zekerheid neemt in eerste instantie af met de leeftijd, om later weer toe te nemen.

Tabel 4.2 Beloning en zekerheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

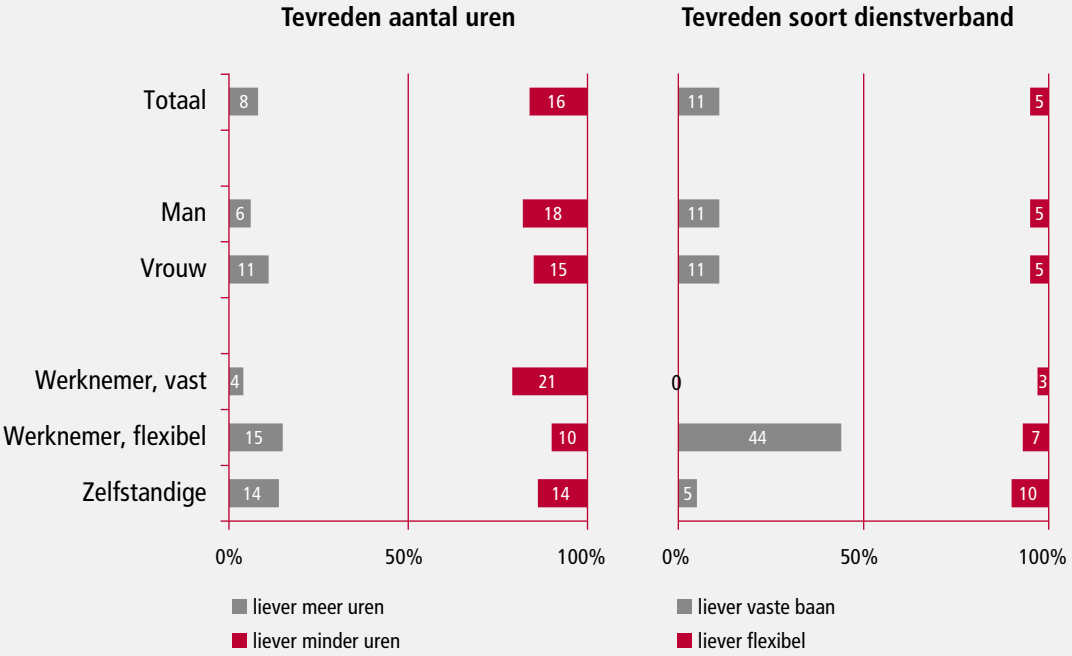
	Goed loon		Voldoende zekerheid	
Geslacht				
Vrouw (ref)				
Man	,072	(,045)	-,043	(,042)
Leeftijd	-,003	(,015)	-,043**	(,014)
Leeftijd²/100	,003	(,017)	,043**	(,016)
Migratieachtergrond	-,135*	(,072)	-,112	(,068)
Beperking	-,232**	(,049)	-,087	(,047)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)				
Werknemer, flexibel	-,466**	(,064)	-,936**	(,061)
Zelfstandige	-,314**	(,055)	-,787**	(,052)
Uren/week	,033**	(,006)	,033**	(,006)
Uren/week²/100	-,026**	(,009)	-,035**	(,008)
Godsdienst/levensovertuiging				
Geen (ref)				
Katholiek	-,002	(,080)	,104	(,075)
Protestant	,102	(,064)	,102	(,060)
Overig	,114	(,086)	,111	(,081)
Opleidingsniveau				
Laag (ref)				
Middelbaar	,053	(,078)	-,018	(,073)
Hoog	,239**	(,075)	,121	(,071)
Familie				
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	-,009	(,059)	,099	(,055)
Gehuwd/samenwonend	,128**	(,047)	,151**	(,045)
Adj. R^2	0,12		0,21	
N	2.163		2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

De bevindingen in figuur 4.3 tonen dat een ruime meerderheid van de respondenten tevreden is met het aantal uren (76 procent) en het soort dienstverband waarin zij werkzaam zijn (84 procent). Acht procent van de werkenden zou liever meer uren werken; vrouwen, werknemers met flexibele contracten en zelfstandigen geven relatief vaak aan meer uren te willen werken. Zestien procent van de werkenden zou juist liever minder uren werken; daarbij gaat het relatief vaak om mannen en werknemers met een vast contract. Als het om het soort dienstverband gaat, zouden met name werkenden met een flexibel dienstverband graag een vast dienstverband hebben.

Er is de laatste jaren veel aandacht voor wat wel wordt aangeduid als precair werk of 'precariteit' (bv. Standing, 2011; Kalleberg, 2018). Hiermee wordt bedoeld dat mensen die betaald werk verrichten, zich toch in een kwetsbare positie kunnen bevinden. Wat precies onder kwetsbaarheid wordt verstaan en welke factoren daar betrekking op hebben, daarover bestaat geen overeenstemming in de literatuur. Soms wordt alleen verwezen naar de kenmerken van de baan, in het bijzonder de combinatie van een laag loon en een onzeker of flexibel dienstverband. Anderen wijzen er op dat het ook van belang is of een werkende

Figuur 4.3 Tevredenheid met uren en soort dienstverband (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



nog andere hulpbronnen heeft om op terug te vallen, zoals aanspraak op een sociale uitkering of een partner met een inkomen (Olsthoorn, 2015; Conen & Schippers, 2019).

In tabel 4.3 wordt nagegaan hoe individuele achtergrondkenmerken en baankenmerken gerelateerd zijn aan 1) een combinatie van een lage beoordeling van beloning én zekerheid van het eigen werk (kwetsbaarheid op het niveau van de baan) en 2) financiële zekerheid;[4] dit laatste betreft de perceptie van de eigen financiële zekerheid of kwetsbaarheid, waarbij wordt aangenomen dat respondenten eventuele andere hulpbronnen in deze beoordeling betrekken.

In de linker kolom van tabel 4.3 zijn zogenaamde odds ratio's of relatieve kansverhoudingen geschat. Werkenden die het er '(helemaal) mee oneens' zijn dat de aspecten 'een goed loon' en 'voldoende zekerheid' van toepassing zijn op de eigen baan, geven een 'lage beoordeling aan beloning en zekerheid'. Wanneer de odds ratio significant groter is dan '1', is er sprake van een positieve samenhang tussen de desbetreffende factor en de kans dat de werkende een lage beoordeling hiervan geeft. Een odds ratio tussen '0' en '1' wijst op een negatieve samenhang. Uit deze kolom blijkt dat werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen relatief vaak een combinatie van een lage beloning en onzekerheid in het eigen werk ervaren. Deze kwetsbaarheid van de baan neemt eerst af naarmate mensen meer uren werken, maar neemt boven 41 uren per week

4 Op een schaal van 0 tot 10, waarbij '0'= financieel onzeker en '10' is financieel zeker.

Tabel 4.3 Precair werkenden, op het niveau van de baan (linker kolom) en het huishouden (rechter kolom) (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Lage beoordeling beloning en zekerheid		Financiële zekerheid	
Geslacht				
Vrouw (ref)				
Man	,841	(,186)	,010	(,072)
Leeftijd	1,278**	(,094)	,013	(,024)
Leeftijd²/100	,772**	(,063)	-,007	(,027)
Migratieachtergrond	1,480	(,451)	-,086	(,115)
Beperking	1,024	(,238)	-,639**	(,080)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)				
Werknemer, flexibel	10,509**	(3,123)	-,380**	(,103)
Zelfstandige	12,450**	(3,472)	-,227**	(,088)
Uren per week	,908**	(,021)	,008	(,010)
Uren per week²/100	1,094**	(,037)	-,029**	(,014)
Aspect 'goed loon'	-	-	,577**	(,035)
Godsdienst/levensovertuiging				
Geen (ref)				
Katholiek	,427	(,229)	,009	(,128)
Protestant	,541	(,199)	,114	(,102)
Overig	1,079	(,404)	-,280*	(,137)
Opleidingsniveau				
Laag (ref)				
Middelbaar	1,688	(,676)	,252*	(,124)
Hoog	1,225	(,478)	,454**	(,120)
Familie				
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,673	(,198)	-,303**	(,075)
Gehuwd/samenwonend	,776	(,174)	,558**	(,035)
Adj. R^2	0,22		0,23	
N	2.163		2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

weer toe (U-vorm). De kans dat werkenden zowel een lage beloning als weinig zekerheid ervaren in de eigen baan neemt toe met de leeftijd, maar wel in een afnemend tempo.

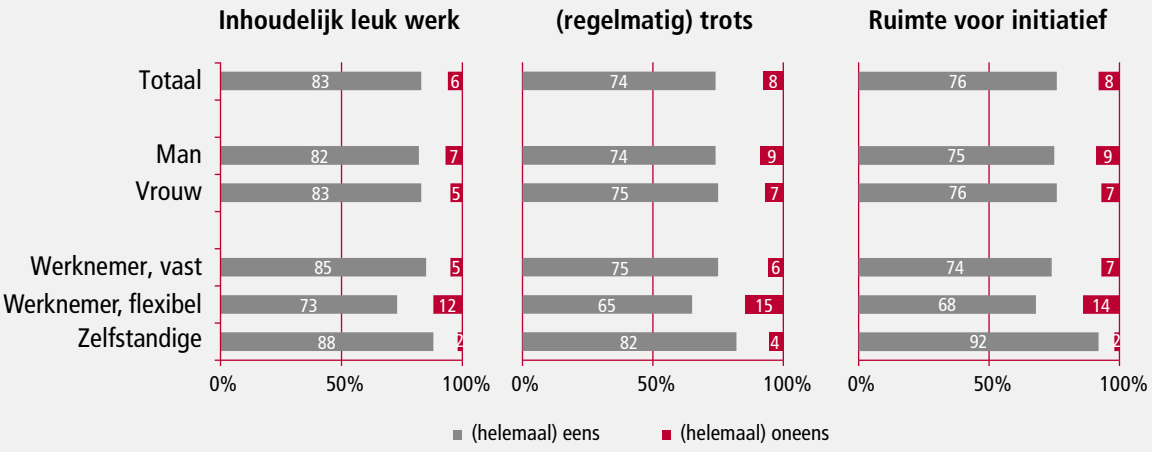
In de rechter kolom zijn de resultaten weergeven van een regressieanalyse waarin de financiële zekerheid die werkenden ervaren wordt verklaard uit individuele achtergrondkenmerken en baankenmerken. Ook hier blijkt dat werknemers met een flexibel contract en zelfstandigen minder financiële zekerheid ervaren dan werknemers met een vast contract. Werkenden die het ermee eens zijn dat zij 'een goed loon' hebben, werkenden met een middelbaar of hoog opleidingsniveaus en werkenden die gehuwd zijn of samenwonen, beoordelen hun financiële zekerheid significant beter. Werkenden met een beperking en werkenden met thuiswonende kinderen beoordelen hun financiële zekerheid significant slechter.

Intrinsieke aspecten

Intrinsieke aspecten hebben betrekking op de aard van de werkzaamheden. Eerder zagen we al dat Nederlandse werkenden vrij sterk intrinsiek georiënteerd zijn; intrinsieke aspecten, zoals inhoudelijk leuk werk, werk waar je zelf trots op bent en ruimte om initiatief te tonen, worden door relatief veel respondenten belangrijk gevonden (zie hoofdstuk 3). Figuur 4.4 laat zien in hoeverre verschillende intrinsieke aspecten van toepassing zijn op het huidige werk van de respondenten. Zij konden antwoorden op een 5-puntschaal, variërend van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'.

In figuur 4.4 is links te zien in hoeverre respondenten het aspect 'ik heb inhoudelijk leuk werk' van toepassing vinden op het eigen werk. Binnen de werkzame beroepsbevolking is 83 procent het hier '(helemaal) mee eens'; 6 procent van de werkenden geeft aan dat dit aspect niet van toepassing is op hun werk. De figuur toont weinig verschillen tussen mannen en vrouwen. Als de antwoorden worden uitgesplitst naar de positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring, dan valt op dat werknemers met een flexibel contract minder vaak een positieve evaluatie geven van de inhoud van hun werk. Uit het middelste diagram blijkt dat 74 procent van de Nederlandse werkenden (regelmatig) trots is op het werk dat hij/zij doet; dit geldt in mindere mate voor werknemers met een flexibel contract, terwijl het percentage zelfstandigen dat (regelmatig) trots is juist wat hoger ligt (82 procent). Eenzelfde patroon is te zien in het rechterdiagram, dat betrekking heeft op de vraag of werkenden voldoende ruimte voor initiatief ervaren; ook dit geldt in mindere mate voor werknemers met een flexibel contract, terwijl het percentage zelfstandigen dat voldoende ruimte voor initiatief ervaart juist relatief hoog is (92 procent).

Figuur 4.4 Intrinsieke factoren (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



Tabel 4.4 Intrinsieke factoren (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Inhoudelijk leuk werk		(regelmatig) trots		Ruimte voor initiatief	
Geslacht						
Vrouw (ref)						
Man	-,112**	(,038)	-,114**	(,038)	-,086*	(,039)
Leeftijd	-,006	(,013)	-,017	(,013)	,005	(,013)
Leeftijd²/100	,011	(,014)	,023	(,014)	-,003	(,015)
Migratieachtergrond	-,048	(,061)	-,014	(,061)	-,094	(,062)
Beperking	-,089*	(,042)	,005	(,042)	-,159**	(,043)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)						
Werknemer, flexibel	-,213**	(,054)	-,212**	(,054)	-,117*	(,055)
Zelfstandige	,221**	(,046)	,203**	(,046)	,448**	(,047)
Uren/week	,016**	(,005)	,008	(,005)	,018**	(,005)
Uren/week²/100	-,009	(,007)	,003	(,007)	-,013	(,007)
Godsdienst/levensovertuiging						
Geen (ref)						
Katholiek	-,031	(,067)	,001	(,068)	-,107	(,069)
Protestant	-,015	(,054)	,102	(,054)	-,070	(,055)
Overig	-,038	(,073)	,111	(,073)	,098	(,074)
Opleidingsniveau						
Laag (ref)						
Middelbaar	,024	(,065)	-,082	(,065)	-,051	(,067)
Hoog	,144*	(,063)	,048	(,063)	,189**	(,064)
Familie						
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,126*	(,050)	,102*	(,050)	,095	(,051)
Gehuwd/samenwonend	,096*	(,040)	,051	(,040)	-,009	(,041)
Adj. R^2	0,07		0,06		0,11	
N	2.163		2.163		2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Hoe zijn individuele achtergrondkenmerken en baankenmerken gerelateerd aan verschillende intrinsieke aspecten? Tabel 4.4 laat zien dat vrouwen vaker dan mannen aangeven dat zij inhoudelijk leuk werk doen, (regelmatig) trots zijn op het werk dat zij doen, en er ruimte is voor initiatief. Ook zelfstandigen, mensen die meer uren per week werken, hoger opgeleiden en werkenden met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar zijn relatief vaak positief over deze intrinsieke aspecten van hun baan. Werkenden die in hun dagelijkse activiteiten beperkt worden door een langdurige ziekte, aandoening of handicap, geven minder vaak aan dat hun werk inhoudelijk leuk is, of dat zij ruimte voor initiatief ervaren.

Training en perspectief

De arbeidsmarkt verandert doorlopend. Technologie ontwikkelt zich, producten en diensten veranderen en de inhoud en de organisatie van het werk veranderen. Welke veranderingen dit concreet zijn is niet altijd even goed te voorspellen, maar wel is zeker dat werk zich – altijd – blijft ontwikkelen. Daarnaast geldt op dit moment in veel landen, waaronder Nederland,

dat mensen langer moeten doorwerken vanwege de gestegen levensverwachting. Tegen deze achtergrond wordt het belang van een leven lang ontwikkelen steeds sterker benadrukt. Op Europees niveau staat het onderwerp al geruime tijd in de belangstelling, en het heeft ook een prominente plaats verworven op agenda's van bijvoorbeeld de SER en de Nederlandse Rijksoverheid.

Een leven lang ontwikkelen begint in de kinderperiode en bestaat grofweg uit een scholingsperiode (in het initieel onderwijs) gevolgd door een werkende periode met bij- en omscholingsmogelijkheden. Deze paragraaf heeft betrekking op die tweede periode: we bekijken of en hoe de ontwikkeling van menselijk kapitaal verschilt tussen werknemers (met een vast en met een flexibel dienstverband) en zzp'ers, en tussen verschillende andere kenmerken.

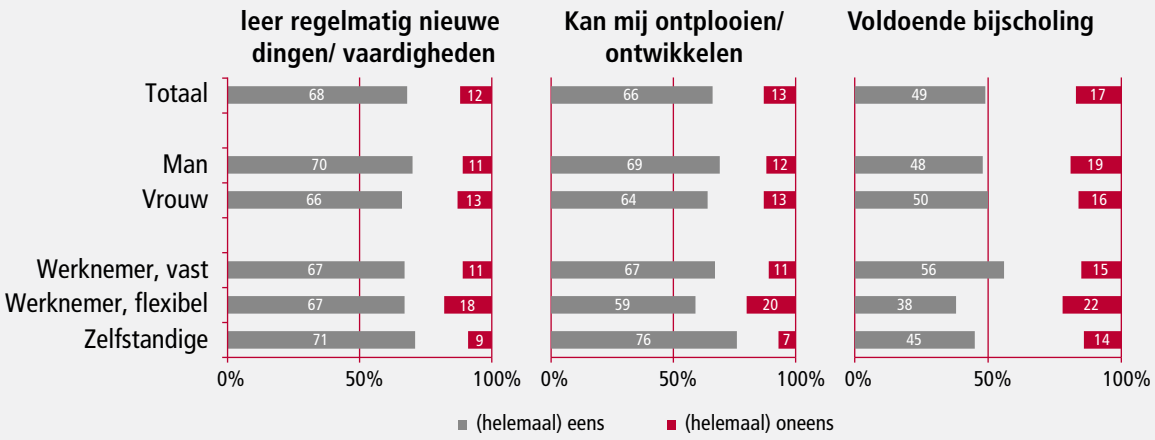
Uit eerder onderzoek weten we dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst de bereidheid van werkgevers en werknemers om te investeren in training negatief beïnvloedt; eerdere studies tonen dat werknemers met tijdelijke contracten minder vaak deelnemen aan (formele) training dan vaste werknemers (Forrier en Sels, 2003; Arulampalam et al., 2004; Fouarge et al., 2012; Sequeda et al., 2015; Conen en De Beer, 2019).

Zzp'ers hebben doorgaans niet dezelfde toegang als werknemers tot formele en informele trainingsfaciliteiten en dienen zelf zorg te dragen voor hun ontwikkeling (Smith, 2010). Over de vraag hoe zzp'ers omgaan met de ontwikkeling van hun menselijk kapitaal, en hoe zich dit verhoudt tot werknemers, is minder bekend. Eerdere studies duiden erop dat zzp'ers minder vaak training volgen dan werknemers, maar ook minder vaak aanvullende training nodig lijken te hebben om duurzaam aan het werk te blijven. Dat kan komen doordat zij bijvoorbeeld een relatief hoog niveau van vaardigheden hebben (selectie-effect) of door mogelijk effectievere keuzes van trainingen die ze écht nodig hebben (Van Echtelt et al., 2016; Conen en De Beer, 2019).

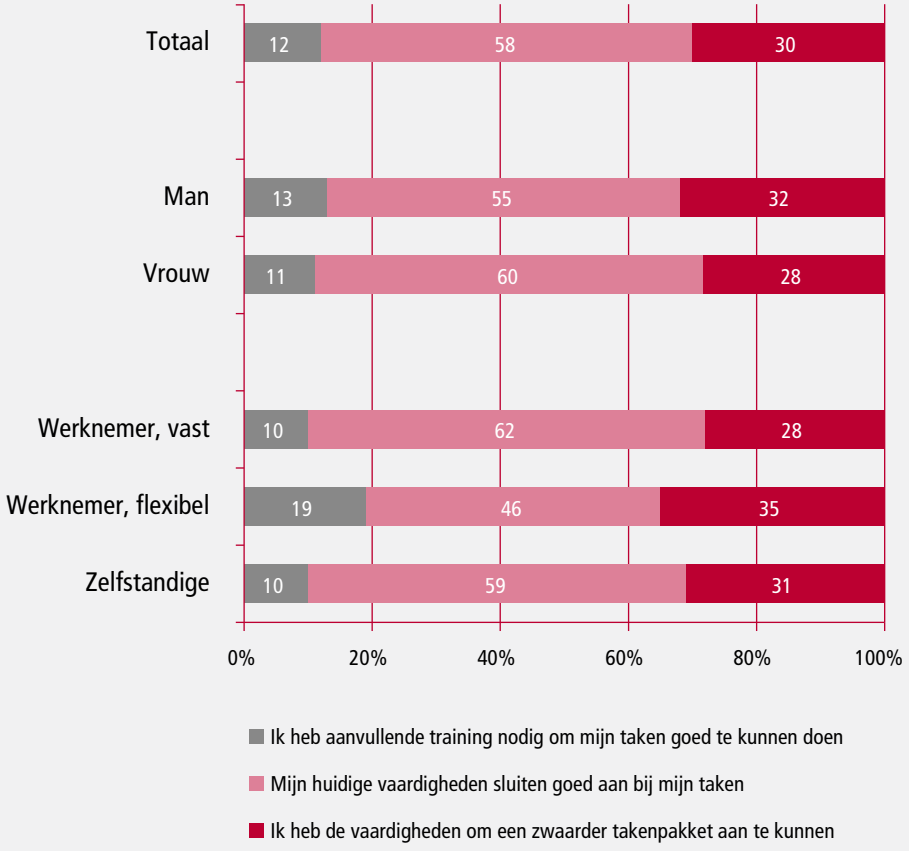
In deze paragraaf bespreken we allereerst de mate waarin werkenden in Nederland nieuwe vaardigheden leren, of zij zich kunnen ontwikkelen in hun werk en of zij vinden dat ze voldoende bijscholing krijgen. Vervolgens gaan we in op de vraag in hoeverre de huidige vaardigheden van werkenden goed aansluiten bij hun taken en voor wie dit meer of minder het geval is. Ook gaan we in op de vraag wie op dit moment welk soort training ontvangt.

In hoeverre leren werkenden in Nederland nieuwe dingen en vaardigheden, kunnen zij zich ontwikkelen in hun werk en vinden zij dat ze voldoende bijscholing krijgen? Uit figuur 4.5 blijkt dat bijna 7 op de 10 werkenden het (helemaal) eens zijn met de stellingen dat zij regelmatig nieuwe vaardigheden opdoen (links) en zich kunnen ontplooien of ontwikkelen in hun werk (midden). Met name mannen en zelfstandigen geven aan zich te kunnen ontwikkelen in hun werk, terwijl werknemers met een flexibel dienstverband juist minder vaak aangeven zich te kunnen ontplooien of ontwikkelen. Echter, slechts ongeveer de helft van de werkenden is van mening is dat men voldoende bijscholing krijgt (diagram rechts); voor werknemers met een vast contract is dit 56 procent, en dit

Figuur 4.5 Stellingen over duurzame inzetbaarheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



Figuur 4.6 Aansluiting vaardigheden en taken (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



is met name laag voor werknemers met een flexibel dienstverband (38 procent), gevolgd door zzp'ers (45 procent).

Figuur 4.6 geeft het antwoord op de vraag in hoeverre werkenden vinden dat hun eigen vaardigheden aansluiten bij het werk dat ze doen. 58 procent van de Nederlandse werkenden is van mening dat de huidige vaardigheden goed aansluiten bij hun taken; 12 procent vindt echter dat men aanvullende training nodig heeft om de eigen taken goed te kunnen doen, en 30 procent heeft vaardigheden om een zwaarder takenpakket aan te kunnen. Met name werkenden met flexibele contracten geven relatief vaak aan aanvullende training nodig te hebben, maar óók relatief vaak dat zij meer kunnen dan hun huidige takenpakket van hen vraagt. Dit laatste kan in negatieve zin betekenen dat ze onderbenut worden, en in positieve zin dat ze potentie hebben om door te groeien.

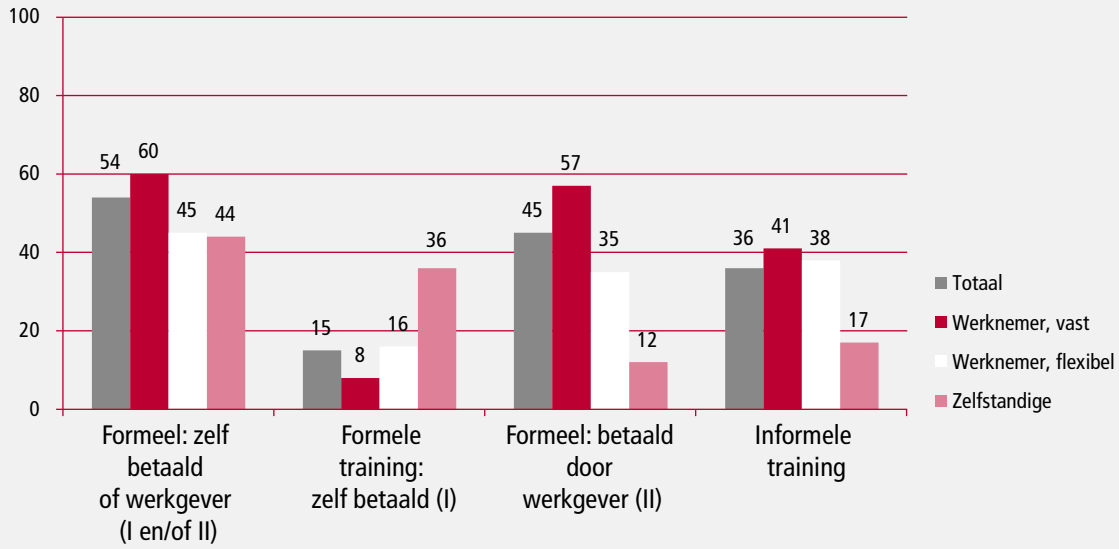
In tabel 4.5 wordt door middel van multinomiale logistische regressie onderzocht in hoeverre werkenden verschillen in hun aansluiting tussen taken en vaardigheden. De tabel toont de geschatte coëfficiënten; de referentiegroep zijn

Tabel 4.5 Aansluiting vaardigheden en taken (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (multinomiale logistische regressie)

	Aanvullende training nodig		Vaardigheden zwaarder takenpakket aan te kunnen	
Geslacht				
Vrouw (ref)				
Man	,281	(,162)	,228*	(,108)
Leeftijd	,088	(,052)	,096**	(,037)
Leeftijd²/100	-,132*	(,059)	-,120**	(,041)
Migratieachtergrond	,263	(,250)	,398*	(,166)
Beperking	,218	(,176)	,043	(,120)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)				
Werknemer, flexibel	1,109**	(,201)	,515**	(,151)
Zelfstandige	,207	(,209)	-,011	(,132)
Uren/week	,044	(,026)	-,038**	(,014)
Uren/week²/100	-,053	(,036)	,047*	(,019)
Godsdienst/levensovertuiging				
Geen (ref)				
Katholiek	-,443	(,348)	-,194	(,197)
Protestant	,099	(,227)	-,220	(,158)
Overig	,356	(,285)	-,013	(,207)
Opleidingsniveau				
Laag (ref)				
Middelbaar	-,054	(,265)	,342	(,203)
Hoog	-,421	(,260)	,475*	(,196)
Familie				
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	-,231	(,213)	-,006	(,138)
Gehuwd/samenwonend	-,278	(,165)	-,075	(,113)
Adj. R^2	0,04			
N	2.163			

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Figuur 4.7 Trainingen of opleidingen gevolgd in de afgelopen 12 maanden (percentage) (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



degenen die aangeven dat vaardigheden en taken goed aansluiten. Uit deze tabel komt naar voren dat werkenden met een flexibel dienstverband relatief vaak aangeven dat zij aanvullende training nodig hebben. Dit geldt overigens niet zozeer voor oproep-, inval- en uitzendkrachten, maar met name voor werknemers met tijdelijke contracten – al dan niet met uitzicht op een vast contract (analyses hier niet getoond; zie Conen & De Beer, 2020). Met name mannen, mensen met een migratieachtergrond en werknemers met een flexibel dienstverband hebben vaardigheden om een zwaarder takenpakket aan te kunnen. Tot een jaar of veertig lijken hun vaardigheden en taken beter op elkaar aan te sluiten, maar daarna wordt deze aansluiting weer minder goed.

Figuur 4.7 toont in hoeverre werkenden verschillende typen training of opleiding hebben gevolgd in de voorgaande 12 maanden. Hieruit komt naar voren dat iets meer dan de helft van de Nederlandse werkenden in het voorgaande jaar een formele training heeft gevolgd (betaald door de werkende zelf of door de werkgever). Werknemers met flexibele contracten en zelfstandigen volgden minder vaak een formele training dan werknemers met een vast dienstverband; wel investeerden zij beduidend vaker dan werknemers met een vaste aanstelling zelf in training en opleiding. Ruim een derde van alle werkenden ontving informele training. Met name onder zzp'ers was het percentage dat informeel getraind werd relatief laag.

In tabel 4.6 wordt door middel van logistische regressie verder onderzocht welke werkenden verschillende typen training of opleiding volgden in de voorgaande 12 maanden. In deze tabel zijn odds ratio's weergegeven (met tussen haakjes de bijbehorende z-waardes). Wanneer een odds ratio significant groter is dan '1', is er sprake van een positieve samenhang tussen de desbetreffende factor en de kans om de desbetreffende vorm van training gehad te hebben. Een odds ratio tussen '0' en (significant) kleiner dan '1' wijst op een negatieve samenhang.

Tabel 4.6 Trainingen of opleidingen gevolgd in de afgelopen 12 maanden (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (logistische regressie)

	Formele training: totaal		Formele training: zelf betaald		Formele training: betaald of verzorgd door een werkgever		Informele training	
Geslacht								
Vrouw (ref)								
Man	0,992	(,097)	0,655**	(,093)	1,172	(,122)	0,778*	(,079)
Leeftijd	1,064	(,036)	1,056	(,051)	1,076*	(,038)	1,036	(,035)
Leeftijd^2/100	0,919*	(,034)	0,929	(,050)	0,910*	(,035)	0,948	(,036)
Migratieachtergrond	0,970	(,152)	1,186	(,255)	0,816	(,135)	0,836	(,136)
Beperking	1,151	(,125)	1,475**	(,222)	1,038	(,119)	1,366**	(,151)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)								
Werknemer, flexibel	0,642**	(,089)	1,950**	(,392)	0,556**	(,079)	1,133	(,159)
Zelfstandige	0,647**	(,076)	8,600**	(,127)	0,104**	(,017)	0,405**	(,055)
Uren/week	1,056**	(,015)	1,024	(,020)	1,064**	(,017)	1,079**	(,017)
Uren/week^2/100	0,950**	(,018)	0,972	(,026)	0,946**	(,020)	0,922**	(,020)
Godsdienst/levensovertuiging								
Geen (ref)								
Katholiek	1,154	(,201)	11,912	(,302)	1,048	(,191)	0,925	(,167)
Protestant	1,139	(,158)	1,182	(,237)	1,164	(,170)	1,139	(,160)
Overig	1,024	(,191)	1,145	(,295)	0,915	(,180)	0,986	(,189)
Opleidingsniveau								
Laag (ref)								
Middelbaar	1,407*	(,235)	1,341	(,384)	1,387	(,250)	1,353	(,250)
Hoog	2,257**	(,364)	2,006**	(,545)	2,009**	(,351)	1,767**	(,315)
Familie								
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	0,882	(,113)	0,772	(,141)	1,008	(,136)	0,818	(,107)
Gehuwd/samenwonend	1,179	(,121)	1,019	(,151)	1,178	(,127)	1,222	(,129)
Adj. R^2	0,05		0,14		0,14		0,05	
N	2.163		2.163		2.163		2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

In de eerste kolom zijn de resultaten weergegeven voor alle formele training: hebben werkenden in de voorgaande 12 maanden ofwel zelf in een training geïnvesteerd, ofwel via hun werkgever training ontvangen? Bij ouderen, werkenden met flexibele contracten, zelfstandigen en laag opgeleiden wordt in mindere mate geïnvesteerd in training of opleiding. De resultaten in de tweede kolom laten zien dat vrouwen, mensen met een beperking, werknemers met een flexibel dienstverband en zelfstandigen, en hoger opgeleiden relatief vaak zelf investeren in training of opleiding. Uit de derde kolom blijkt dat werknemers met een flexibel dienstverband en zelfstandigen een kleinere kans hebben om een training te volgen die wordt betaald of verzorgd door de werkgever. Hoger opgeleiden hebben juist een grotere kans op formele training die wordt betaald of verzorgd door de werkgever. Naarmate werkenden ouder zijn, neemt de kans op formele training door de werkgever toe, om boven een leeftijd van 39 jaar weer af te nemen (omgekeerde U-vorm). De kans op door de werkgever betaalde formele training neemt ook toe met het aantal uren dat men werkt, zij het steeds minder sterk.

Tabel 4.7 Carrièremogelijkheden (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Goede carrièremogelijkheden	
Geslacht		
Vrouw (ref)		
Man	,004	(,046)
Leeftijd	-,924	(,016)
Leeftijd²/100	,009	(,017)
Migratieachtergrond	-,004	(,074)
Beperking	-,163**	(,051)
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)		
Werknemer, flexibel	-,054	(,066)
Zelfstandige	,121*	(,056)
Uren/week	,033**	(,006)
Uren/week²/100	-,022**	(,009)
Godsdienst/levensovertuiging		
Geen (ref)		
Katholiek	-,062	(,082)
Protestant	-,024	(,065)
Overig	-,041	(,088)
Opleidingsniveau		
Laag (ref)		
Middelbaar	-,194*	(,079)
Hoog	-,065	(,076)
Familie		
Thuiswonende kinderen < 18 jaar	,055	(,060)
Gehuwd/samenwonend	,117*	(,048)
Adj. R^2	0,10	
N	2.163	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Informele training door collega's of leidinggevenden (kolom 4) komt minder voor onder mannen en zelfstandigen, en juist relatief veel onder mensen met een beperking en hoog opgeleiden.

In hoeverre zijn Nederlandse werkenden het eens of oneens met de stelling dat hun werk goede carrièremogelijkheden biedt? In tabel 4.7 wordt dit door middel van een regressieanalyse nader onderzocht. De resultaten tonen dat zelfstandigen en werkenden die gehuwd zijn of samenwonen relatief vaak aangeven dat hun werk goede carrièremogelijkheden biedt. De kans dat het werk goede carrièremogelijkheden biedt is groter naarmate mensen meer uren werken. Mensen met een beperking en middelbaar opgeleiden geven juist minder vaak aan dat hun werk goede carrièremogelijkheden biedt.

Figuur 4.8 Werkintensiteit
(werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (in procenten)



Werkintensiteit

Hoe ervaren verschillende groepen werkenden de fysieke en mentale belasting of de werkintensiteit van de eigen baan? Figuur 4.8 laat zien hoe vaak verschillende werkomstandigheden op iemand van toepassing zijn. Hieruit komt naar voren dat circa een kwart van de Nederlandse werkenden aangeeft 'altijd' of 'vaak' onder grote druk of stress te moeten werken, uitgeput van het werk thuiskomt en/of te maken heeft met krappe deadlines. Van de Nederlandse werkenden maakt 16 procent zich zorgen over het werk terwijl hij/zij niet (meer) aan het werk is en doet 14 procent zwaar lichamelijk werk. Vier procent geeft aan 'altijd' of 'vaak' onder gevaarlijke omstandigheden te werken.

In tabel 4.8 wordt door middel van regressieanalyse nader onderzocht hoe de ervaren werkintensiteit samenhangt met individuele achtergrondkenmerken en baankenmerken. Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen alleen aan te geven of er sprake is van een significant positieve of negatieve samenhang.

Uit de resultaten komt naar voren dat mannen minder vaak dan vrouwen uitgeput thuiskomen van het werk, onder grote druk of stress moet werken of zich zorgen maken over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is. Wel geven zij vaker aan onder gevaarlijke omstandigheden te werken. Het doen van lichamelijk zwaar werk neemt af met de leeftijd, hoewel werkenden op latere leeftijd (rond 56 jaar) weer vaker aangeven dat zij lichamelijk zwaar werk doen; dit hangt mogelijk samen met een teruglopende fysieke gezondheid op hogere leeftijd. Het werken met krappe deadlines neemt toe met leeftijd, en vanaf

Tabel 4.8 Werkintensiteit (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Uitgeput thuis	Zwaar lichamelijk	Druk/stress	Gevaarlijke omstandigheden	Zorgen	Krappe deadlines
Geslacht						
Vrouw (ref)						
Man	--		-	++	--	
Leeftijd		--				+
Leeftijd^2/100		+			-	
Migratieachtergrond						
Beperking	++	++	++	++	++	++
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (vast contract = ref)						
Werknemer, flexibel						
Zelfstandige	--	+	--	-		
Uren/week	++	--	++		++	++
Uren/week^2/100		++		+	--	-
Godsdienst/levensovertuiging						
Geen (ref)						
Katholiek						
Protestant						
Overig						
Opleidingsniveau						
Laag (ref)						
Middelbaar		--				
Hoog		--		--	++	++
Familie						
Thuiswonende kinderen < 18 jaar						
Gehuwd/samenwonend	-					
Adj. R^2	0,10	0,12	0,11	0,07	0,10	0,12
N	2.163					

ongeveer 40 jaar maken werkenden zich minder vaak zorgen over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is. Mensen met een beperking ervaren vaker alle onderscheiden vormen van mentale en fysieke intensiteit dan mensen zonder beperking; ze geven vaker aan uitgeput thuis te komen van het werk, zwaar lichamelijk werk te doen, onder grote druk of stress te werken, onder gevaarlijke omstandigheden te werken, zich zorgen te maken over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is en te maken te hebben met krappe deadlines. In termen van de positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring valt op dat werknemers met een flexibel dienstverband op geen enkele van de onderscheiden vormen van fysieke en mentale werkintensiteit significant verschillen van werknemers met een vast dienstverband. Zelfstandigen geven substantieel minder vaak aan uitgeput thuis te komen van het werk, onder grote druk of stress te werken of onder gevaarlijke omstandigheden te werken. Wel geven zij vaker dan werknemers met een vast contract aan dat zij zwaar lichamelijk werk verrichten. Laag opgeleiden geven relatief vaak aan zwaar lichamelijk werk te doen, en hoog opgeleiden ondervinden een relatief hoge intensiteit in de vorm van zorgen over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is en krappe deadlines, terwijl zij juist minder vaak aangeven onder gevaarlijke omstandigheden te werken.

4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de kwaliteit van werk onder de Nederlandse werkzame beroepsbevolking onderzocht door te kijken naar de waardering van werk in meer algemene zin (uitgedrukt in arbeidstevredenheid en bevlogenheid) en naar verschillende dimensies van kwaliteit, zoals extrinsieke factoren (beloning, zekerheid), intrinsieke factoren (inhoud, initiatief), training en perspectief en werkintensiteit. In de afzonderlijke paragrafen hebben we in het bijzonder aandacht besteedt aan diversiteitskenmerken, zoals leeftijd, geslacht, migratieachtergrond of het hebben van een beperking, en de positie van werkenden in de hoofdbaan of hoofdwerkkring.

Overeenkomstig eerdere (inter)nationale bevindingen op dit terrein, vinden we ook in dit onderzoek verschillen in de (zelf-gerapporteerde) kwaliteit van werk tussen mensen met verschillende posities in de hoofdbaan of hoofdwerkkring (cf. Kalleberg et al., 2000; Broughton et al., 2016; Parent-Thirion et al., 2016; Kraan & Verbiest, 2019). Zowel werknemers met flexibele contracten als zelfstandigen geven een lagere beoordeling aan het eigen loon en zekerheid (op het niveau van de baan en het huishouden) dan werknemers met een vast dienstverband.[5] Met andere woorden: extrinsieke aspecten van de eigen baan worden negatiever beoordeeld. Werknemers met flexibele contracten wijken daarbij ook in negatieve zin af op intrinsieke kenmerken van het werk (inhoudelijk leuk werk, trots zijn op wat je doet, ruimte voor initiatief). Bovendien lijken met name de werknemers met een flexibel contract in een oncomfortabele en onduidelijke positie te zitten als het gaat om training en opleidingsmogelijkheden. Van de ene kant geeft een groter deel dan van de vaste werknemers aan aanvullende training nodig te hebben om de (huidige) taken goed te kunnen doen, maar aan de andere kant is er óók een groter deel dat overgekwalificeerd is voor de positie waarop men werkzaam is. Bovendien wordt door organisaties beduidend minder in deze werknemers geïnvesteerd dan in vaste krachten. Hoewel werkenden met tijdelijke contracten vaker zelf investeren in training en opleiding, blijft het percentage dat training volgt achter bij werknemers met een vast contract. Al met al is het wellicht niet verwonderlijk dat dit geheel zich uit in een relatief lage arbeidstevredenheid.

Bij zelfstandigen is het beeld anders: hoewel ook zij in de regel de extrinsieke aspecten van het eigen werk minder goed beoordelen, geven zij juist een relatief hoge waardering aan de intrinsieke aspecten van hun werk (inhoudelijk leuk werk, trots zijn op wat je doet, ruimte voor initiatief). Daarnaast ervaren zij een betere aansluiting tussen hun vaardigheden en taken, en geven ze substantieel minder vaak aan uitgeput thuis te komen van het werk, onder grote druk of stress te werken of onder gevaarlijke omstandigheden te werken. Wel geven zij vaker dan werknemers met een vast contract aan dat zij zwaar lichamelijk

5 Deze bevindingen (b)lijken overigens veelal te stroken met objectievere maten van beloning.

werk verrichten. Al met al vertalen deze afzonderlijke dimensies zich bij zelfstandigen, ondanks de minder goede extrinsieke aspecten, in een relatief hoge arbeidstevredenheid en bevlogenheid.

Onder werkenden vinden we weinig verschillen in zelf-gerapporteerde kwaliteit van werk tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond. Wel geven werkenden met een migratieachtergrond relatief vaak aan een zwaarder takenpakket aan te kunnen, en (mogelijk daarmee samenhangend) vinden ze een 'goed loon' in mindere mate van toepassing op het eigen werk.[6]

Een van de opvallendste bevindingen is de rode lijn die door de zelf-gerapporteerde kwaliteit van werk van mensen met een beperking lijkt te lopen. Hoewel op een aantal terreinen de kwaliteit van werk niet substantieel lijkt te verschillen tussen werkenden met en zonder beperking (zoals zekerheid, trots, de aansluiting tussen vaardigheden en taken en het volgen van (formele) training), zijn er over de gehele linie vrij veel terreinen waarop werkenden met een beperking een lagere kwaliteit van werk ervaren. Dit heeft niet alleen betrekking op de financiële beloning van het werk en de 'bredere' financiële (on)zekerheid, maar ze geven ook beduidend minder vaak aan inhoudelijk leuk werk te hebben, en ruimte voor initiatief en goede carrièremogelijkheden te ervaren. Bovendien ervaren ze vaker verschillende vormen van mentale en fysieke belasting. Op overkoepelend niveau is dan ook te zien dat werkenden met een beperking een lagere beoordeling aan het eigen werk geven in termen van arbeidstevredenheid en bevlogenheid.

6 Een kanttekening bij deze bevindingen is dat respondenten van wie ten minste één ouder niet in Nederland geboren is sterk ondervertegenwoordigd zijn in het survey; zie ook de onderzoeksverantwoording in de bijlage.

Hoofdstuk 5

De rol van de organisatie

Een deel van de bevindingen uit dit hoofdstuk werd eerder gepubliceerd als: Conen, W.S., & de Beer, P. T. (2020). Waarde van werk in Nederland: de rol van de organisatie. Beleid & Maatschappij, 47(2), 191-198

Ook is een eerdere deelstudie is eerder verschenen als: Conen, W.S. & De Beer, P.T. (2020). 'Waarden in de 21e eeuw: nieuwe tijden?' AIAS-HSI Kort & Bondig 5. Amsterdam: AIAS-HSI. In deze studie bespreken we welke waarden in Nederland leven. Hoe kijken we aan tegen onze huidige manier van leven en de rol die betaald werk daarin speelt? Hechten we vooral aan werk als middel om (zelf) goed te leven? Of vinden we het belangrijk via ons werk (ook) bij te dragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen? En hoe aantrekkelijk vinden we sociale ondernemingen?

5.1 Inleiding

Waarde van werk wordt in veel studies verklaard uit individuele kenmerken en (aspecten van) de individuele baan. In dit hoofdstuk en het volgende hoofdstuk wordt dit perspectief aangevuld en verbreed door ook de *context* mee te nemen waarbinnen deze waarde van werk van individuen vorm krijgt. In dit hoofdstuk betrekken we daartoe de rol van organisaties, waarbij bekeken wordt of en hoe de waardering van werk – behalve door kenmerken van het individu en van de baan – wordt beïnvloed door kenmerken van een arbeidsorganisatie. Deze organisatie van werk is op haar beurt weer gepositioneerd binnen een sectorale structuur. In het volgende hoofdstuk wordt de inbedding verder verbreed, en richten we ons op de institutionele context, waarmee we bedoelen dat werk mede wordt beïnvloed door (formele) regels en door maatschappelijke actoren die daarover afspraken maken.

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal *of en hoe de waardering van werk – behalve door kenmerken van het individu en van de baan – wordt beïnvloed door de kenmerken van een arbeidsorganisatie en de sectorale structuur.* Net als in het voorgaande hoofdstuk bekijken we zowel de waardering van werk in meer algemene zin (uitgedrukt in arbeidstevredenheid en bevlogenheid), als verschillende dimensies van kwaliteit (extrinsieke factoren, intrinsieke factoren, training en perspectief en werkintensiteit). Ook gaan we in op de vraag welk type organisatie (zonder winstoogmerk, sociale onderneming of regulier commercieel) Nederlandse werkenden het meest aantrekkelijk vinden. In de conclusie worden de opvallendste resultaten samengevat.

In dit hoofdstuk wordt in het bijzonder aandacht besteed aan verschillen tussen zelfstandigen en werknemers binnen arbeidsorganisaties. Daarbij wordt tevens bekeken in hoeverre de waarde van werk verschilt tussen bedrijfstakken. Binnen bedrijfstakken worden verschillende aspecten van werk verschillend georganiseerd, mede samenhangend met bijvoorbeeld het al dan niet hebben van een winstoogmerk en vraag naar en aanbod van geschikt en gekwalificeerd personeel. Het afgelopen jaar heeft onder andere de beloning van mensen in de zorg sterk in de belangstelling gestaan; het (in de coronacrisis duidelijk zichtbaar geworden) maatschappelijke belang leidde tot een discussie of dit belang voortaan ook meer in de beloning van deze beroepen tot uitdrukking zou moeten worden gebracht. Ons survey dateert van vóór de coronacrisis (2019) en biedt dus met name handvatten voor de vraag: hoe beoordeelden werkenden in de zorg (aspecten van) werk voordat we de crisis in gingen? Waren ze in het algemeen tevreden? En wat vonden ze van de beloning, en van de werkdruk? Verschilden ze hierin (substantieel) van werkenden in andere bedrijfstakken?

Tenslotte bekijken we voor werknemers binnen arbeidsorganisaties hoe de omvang en samenstelling van het personeelsbestand van invloed zijn op de waarde van werk van individuele werkenden. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het effect van een zogenaamde ‘blended workforce’: organisaties waarin werkenden op verschillende typen contracten of onder verschillende

voorwaarden werken, soms zelfs in dezelfde functie of hetzelfde project (Davis-Blake et al., 2003). Hoewel we dit laatste niet kunnen bepalen, kunnen we in WWM wel zien of het uitmaakt of iemand tussen veel mensen op kortlopende contracten, of juist vaste contracten, werkt. En heeft de personeelssamenstelling invloed op bijvoorbeeld de inhoud van werk (samenhangend met de toekenning van taken en autonomie aan verschillende groepen), beloning (opwaartse of neerwaartse druk) en/of op de werktevredenheid? Dergelijke vragen worden meegenomen in de analyses van de invloed van de arbeidsorganisatie.

5.2 Zelfstandigen en werknemers binnen arbeidsorganisaties

Hoe tevreden of ontevreden zijn werkenden, alles bij elkaar genomen, met het huidige werk? Net als in paragraaf 4.2 wordt met deze vraag uitdrukking gegeven aan de arbeidstevredenheid (waarbij '0' is zeer ontevreden, '10' is zeer tevreden). Bevlogenheid[1] is in WWM gemeten aan de hand van de volgende items (UWES-3) (α=0,82):

- *'Op het werk zit ik vol energie'*
- *'In ben enthousiast over mijn baan'*
- *'De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben'*

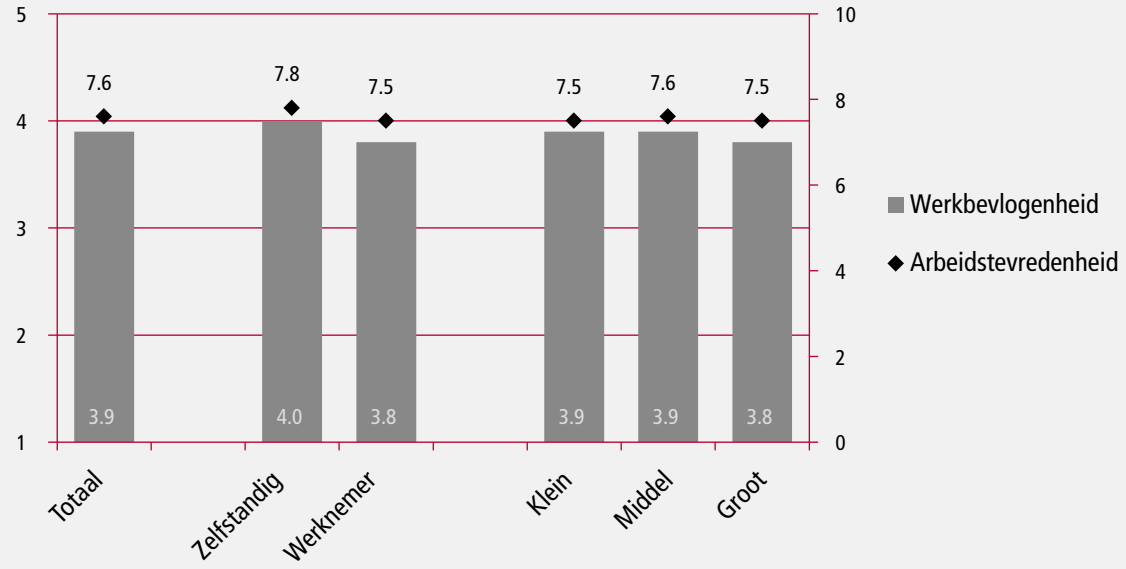
Uit figuur 5.1 komt naar voren dat werkenden gemiddeld een 7,6 scoren op de vraag naar arbeidstevredenheid; deze is onder zelfstandigen significant hoger dan onder werknemers. De tevredenheid verschilt niet wezenlijk tussen ondernemingen van verschillende omvang. In termen van werkbevlogenheid is een vergelijkbaar patroon waarneembaar.

In tabel 5.1 wordt met behulp van een multivariate regressieanalyse nagegaan in hoeverre de tevredenheid met het werk (paneel *a*) en werkbevlogenheid (paneel *b*) samenhangen met ervaren autonomie en werkintensiteit, kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak.[2] Als kenmerken van de organisatie nemen we de financiële situatie, de grootte van de organisatie en de samenstelling van het personeelsbestand in de analyse mee. Hierbij wordt gecontroleerd voor een aantal individuele kenmerken en kenmerken van het huishouden.

Uit paneel *a* (arbeidstevredenheid) komt naar voren dat procedurele en inhoudelijke autonomie van werkenden (zowel zelfstandigen als werknemers) een positief effect heeft op de ervaren arbeidstevredenheid, terwijl de werkbelasting een negatief effect heeft op de tevredenheid. Ook de financiële situatie van het bedrijf heeft een significant effect: werkenden zijn meer tevreden naarmate de

1 Zie voor een nadere toelichting van dit concept sectie 4.2
2 De bedrijfstakken die onderscheiden worden, zijn: 1. Landbouw, tuinbouw, visserij; 2. Industrie; 3. Bouw; 4. Groot- en detailhandel; 5. Transport, vervoer en opslag; 6. Horeca; 7. Informatie en communicatie; 8. Financiële instellingen; 9. Onroerend goed; 10. Overige dienstverlening; 11. Overheid en overheidsdiensten; 12. Onderwijs; 13. Gezondheids- en welzijnzorg; 14. Cultuur, sport en recreatie

Figuur 5.1 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



financiële situatie beter is. De tevredenheid van werknemers is hoger in organisaties waar verhoudingsgewijs meer medewerkers een vast contract hebben en lager in organisaties waar verhoudingsgewijs meer ingehuurde zelfstandigen of freelancers werken. Als we kijken naar de arbeidstevredenheid in verschillende bedrijfstakken, dan lijken zelfstandigen in de sector 'informatie en communicatie', en werknemers in de sectoren 'overige dienstverlening' en 'overheid en overheidsdiensten' een relatief lage arbeidstevredenheid te hebben.

Uit paneel *b* (werkbevlogenheid) komt naar voren dat procedurele en inhoudelijke autonomie van werkenden (zowel zelfstandigen als werknemers) ook een positieve samenhang heeft met werkbevlogenheid, maar werkbelasting heeft geen effect op bevlogenheid. Ook de financiële situatie van het bedrijf heeft veel minder effect; alleen werknemers lijken iets meer bevlogen te zijn naarmate de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt beter is. De bevlogenheid van werknemers is hoger in organisaties waar verhoudingsgewijs meer medewerkers een vast contract hebben. Als we kijken naar de bevlogenheid in verschillende bedrijfstakken, dan valt op dat zelfstandigen in de sector 'informatie en communicatie' een relatief lage werkbevlogenheid kennen; werknemers in de sectoren 'onderwijs' (+) en 'gezondheids- en welzijnszorg' (++) hebben juist een relatief hoge werkbevlogenheid.

Extrinsieke factoren – In hoeverre zijn de aspecten 'ik heb een goed loon' en 'mijn werk biedt voldoende zekerheid' van toepassing op het huidige werk?

Tabel 5.1 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid, zelfstandigen en werknemers (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

Paneel **a** Arbeidstevredenheid

	Zelfstandigen		Werknemers	
Flexibiliteit en autonomie				
Zelf bepalen hoe ik werk uitvoer	,074	(,110)	,060	(,032)
Eigen werktijden bepalen	,242**	(,073)	,205**	(,036)
Ruimte initiatief	,741**	(,105)	,578**	(,032)
Werkintensiteit	-,267*	(,106)	-,239**	(,047)
Financiële situatie bedrijf[a,b]	,474**	(,076)	,179**	(,035)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))				
Middel (50-250 werknemers)	-	-	,019	(,097)
Groot (>250 werknemers)	-	-	-,050	(,081)
Samenstelling personeelsbestand[c]				
Deeltijd	-	-	-,010	(,024)
Vast contract	-	-	,083*	(,033)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	,037	(,039)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	,015	(,028)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	-,099*	(,050)
Sector/bedrijfstak				
[14 categorieën]	Informatie en communicatie (--)		Overige dienstverlening (--); overheidsdiensten (--)	
Adj. R^2	0,39		0,35	
N	442		1.779	

Paneel **b** Werkbevlogenheid

	Zelfstandigen		Werknemers	
Flexibiliteit en autonomie				
Zelf bepalen hoe ik werk uitvoer	,088	(,053)	,038*	(,017)
Eigen werktijden bepalen	,121**	(,035)	,064**	(,019)
Ruimte initiatief	,224**	(,051)	,274**	(,017)
Werkintensiteit	,019	(,051)	,024	(,025)
Financiële situatie bedrijf[a,b]	-,009	(,037)	,045*	(,019)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))				
Middel (50-250 werknemers)	-	-	-,019	(,052)
Groot (>250 werknemers)	-	-	-,053	(,043)
Samenstelling personeelsbestand[c]				
Deeltijd	-	-	,000	(,013)
Vast contract	-	-	,035*	(,017)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	,020	(,021)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	,023	(,015)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	,002	(,028)
Sector/bedrijfstak				
[14 categorieën]	Informatie en communicatie (--)		Onderwijs (+), zorg (++)	
Adj. R^2	0,20		0,28	
N	442		1.779	

a 1 'slecht' tot 4 'zeer goed';
b In het geval van werknemers is gevraagd naar de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt, bij zelfstandigen naar de financiële situatie van het eigen bedrijf;
c (1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen')
* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes. Significantie verschil tussen bedrijfstakken: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01. Gecontroleerd voor: geslacht, leeftijd, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, een (werkende) partner, thuiswonende kinderen, inkomen en vermogen (huishouden)

Tabel 5.2 Goed loon en voldoende zekerheid, zelfstandigen en werknemers (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Goed loon				Voldoende zekerheid			
	Zelfstandigen		Werknemers		Zelfstandigen		Werknemers	
Financiële situatie bedrijf[a,b]	,848**	(,050)	,246**	(,029)	,645**	(,062)	,289**	(,028)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))								
Middel (50-250 werknemers)	-	-	-,034	(,083)	-	-	-,028	(,078)
Groot (>250 werknemers)	-	-	-,051	(,069)	-	-	-,086	(,065)
Samenstelling personeelsbestand[c]								
Deeltijd	-	-	-,039	(,021)	-	-	,003	(,020)
Vast contract	-	-	,128**	(,027)	-	-	,221**	(,025)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	-,015	(,034)	-	-	-,040	(,032)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	-,055*	(,024)	-	-	-,027	(,023)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	,164**	(,045)	-	-	,009	(,042)
Sector/bedrijfstak								
[14 categorieën]	Cultuur, sport en recreatie (--)		Industrie (+), overheid (++), onderwijs (-)		Landbouw, tuinbouw, visserij (+), horeca (+)		Informatie en communicatie (--); overige dienstverlening (-); overheid (++); onderwijs (+)	
Adj. R^2	0,55		0,20		0,31		0,21	
N	442		1.779		442		1.779	

a 1 'slecht' tot 4 'zeer goed';
b In het geval van werknemers is gevraagd naar de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt, bij zelfstandigen naar de financiële situatie van het eigen bedrijf;
c (1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen')
* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes. Significantie verschil tussen bedrijfstakken: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01. Gecontroleerd voor: geslacht, leeftijd, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, partner, thuiswonende kinderen

Tabel 5.2 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we nagaan hoe kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak gerelateerd zijn aan een hogere zelf-gerapporteerde kwaliteit van loon en zekerheid; hierbij is gecorrigeerd voor individuele achtergrondkenmerken (zoals in hoofdstuk 4).

Uit de tabel komt naar voren dat werkenden in organisaties met een sterkere financiële positie de kwaliteit van extrinsieke aspecten beter beoordelen: ze geven vaker aan dat 'een goed loon' en 'voldoende zekerheid' van toepassing zijn op de eigen baan. Dit geldt voor zowel zelfstandigen als voor werknemers. De beoordeling van loon en zekerheid door werknemers is hoger in organisaties waar verhoudingsgewijs meer medewerkers een vast contract hebben. In organisaties waar verhoudingsgewijs meer zelfstandigen of freelancers worden ingehuurd, wordt het (eigen) loon ook vaak als beter beoordeeld; dit suggereert dat het werk dat deze ingehuurde krachten in de organisatie uitvoeren niet concurreert met dan van vaste werknemers, maar daaraan complementair is. In organisaties waar verhoudingsgewijs meer uitzend- of oproepkrachten werkzaam zijn, wordt vaker een lagere beloning gerapporteerd.

Als we kijken naar de beloning in verschillende bedrijfstakken, dan valt op dat zelfstandigen in de sector 'cultuur, sport en recreatie' hun beloning vaak relatief

laag beoordelen; onder werknemers vinden met name mensen in het 'onderwijs' dat hun beloning te wensen overlaat. In 2018 en 2019 waren er overigens ook regelmatig stakingen in het onderwijs over onder andere de beloning. Opvallend is dat hier de werknemers in de zorg niet naar voren komen; zij lijken (pre-corona) niet bijzonder af te wijken van andere bedrijfstakken in de mate waarin zij 'een goed loon' van toepassing vinden op de eigen baan. Werknemers in 'industrie' en 'overheid en overheidsdiensten' geven overigens juist relatief vaak aan dat 'een goed loon' van toepassing is op de eigen baan.

'Voldoende zekerheid' wordt door zelfstandigen met name ervaren in de bedrijfstakken 'landbouw, tuinbouw en visserij' en 'horeca', en onder werknemers met name binnen 'overheid en overheidsdiensten' en het 'onderwijs'; onder werknemers in 'informatie en communicatie' en 'overige dienstverlening' is de ervaren zekerheid juist relatief laag.

Intrinsieke factoren – In hoeverre zijn de aspecten 'Ik heb inhoudelijk leuk werk' en 'Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe' van toepassing op iemands huidige werk? Tabel 5.3 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we bekijken hoe kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak gerelateerd zijn aan een hogere zelf-gerapporteerde kwaliteit van intrinsieke aspecten; hier is weer gecorrigeerd voor individuele achtergrondkenmerken.

Tabel 5.3 Inhoudelijk leuk werk en (regelmatig) trots, zelfstandigen en werknemers (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Inhoudelijk leuk werk				(Regelmatig) trots			
	Zelfstandigen		Werknemers		Zelfstandigen		Werknemers	
Financiële situatie bedrijf[a,b]	,016	(,044)	,077**	(,027)	,043	(,045)	0,75**	(,027)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))								
Middel (50-250 werknemers)	-	-	-,121	(,077)	-	-	-,038	(,076)
Groot (>250 werknemers)	-	-	-,210**	(,064)	-	-	-,147*	(,063)
Samenstelling personeelsbestand[c]								
Deeltijd	-	-	-,002	(,019)	-	-	-,006	(,019)
Vast contract	-	-	,101**	(,025)	-	-	0,98**	(,025)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	,002	(,031)	-	-	-,018	(,031)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	-,016	(,023)	-	-	,043	(,022)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	-,011	(,041)	-	-	,020	(,040)
Sector/bedrijfstak								
[14 categorieën]			Informatie en communicatie (-); overige dienstverlening (--)		Transport, vervoer en opslag (-); Informatie en communicatie (-)		Groot- en detailhandel (-); Informatie en communicatie (--); overige dienstverlening (--); zorg (++)	
Adj. R^2	0,06		0,10		0,09		0,10	
N	442		1.779		442		1.779	

a 1 'slecht' tot 4 'zeer goed';
b In het geval van werknemers is gevraagd naar de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt, bij zelfstandigen naar de financiële situatie van het eigen bedrijf;
c (1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen')
* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes. Significantie verschil tussen bedrijfstakken: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01. Gecontroleerd voor: geslacht, leeftijd, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, partner, thuiswonende kinderen

Uit tabel 5.3 komt naar voren dat werknemers in organisaties met een sterkere financiële positie de kwaliteit van intrinsieke aspecten beter beoordelen: ze geven vaker aan dat ze inhoudelijk leuk werk hebben en (regelmatig) trots zijn op het werk dat ze doen. Dit geldt enkel voor werknemers in bedrijven met een sterkere financiële positie; bij zelfstandigen lijkt hier geen eenduidig verband tussen te bestaan.

In grote organisaties (meer dan 250 werknemers) zijn intrinsieke aspecten van werk minder goed geborgd: werknemers in grote organisaties geven minder vaak aan inhoudelijk leuk werk te doen of (regelmatig) trots te zijn op het werk dat ze doen. In organisaties waar verhoudingsgewijs meer medewerkers een vast contract hebben zijn werknemers juist vaker positief over de intrinsieke kant van hun werk.

Uit tabel 5.3 komt verder naar voren dat we onder zelfstandigen geen wezenlijke verschillen zien naar bedrijfstak als het gaat om het hebben van inhoudelijk leuk werk; wel zijn zelfstandigen in 'transport, vervoer en opslag' en 'informatie en communicatie' minder vaak trots op het werk dat zij doen. Onder werknemers zien we een relatief lage kwaliteit van intrinsieke aspecten in 'informatie en communicatie' en 'overige dienstverlening'. Werknemers in de 'groot- en detailhandel' zijn ook minder vaak trots op het werk dat ze doen. Werknemers in de 'gezondheids- en welzijnszorg' zijn juist wel significant vaker trots op het werk dat zij doen.

Training en ontwikkeling – In hoeverre zijn de aspecten 'Ik kan mij ontplooien of ontwikkelen in mijn werk' en 'Ik krijg voldoende bijscholing' van toepassing op iemands huidige werk? Tabel 5.4 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we onderzoeken hoe kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak gerelateerd zijn aan de ervaren training- en ontwikkelingsmogelijkheden; daarbij is gecorrigeerd voor individuele achtergrondkenmerken.

Uit de tabel komt naar voren dat werkenden in organisaties met een sterkere financiële positie meer training- en ontwikkelingsmogelijkheden ervaren: ze geven vaker aan zich te kunnen ontplooien of ontwikkelen en voldoende bijscholing te krijgen in de eigen baan. Bij zelfstandigen hangt de financiële positie niet samen met de mate waarin zij ontwikkelmogelijkheden ervaren, maar wel met voldoende bijscholing. In organisaties waarin verhoudingsgewijs meer medewerkers een vaste contract hebben, geven werknemers relatief vaak aan voldoende training- en ontwikkelingsmogelijkheden te ervaren. In organisaties waarin verhoudingsgewijs veel medewerkers langdurig tijdelijke contracten hebben, vinden werknemers minder vaak dat zij zich kunnen ontplooien of ontwikkelen in hun werk.

Als we kijken naar de mate waarin werkenden vinden dat zij zich kunnen ontplooien of ontwikkelen valt op dat zelfstandigen in de sectoren 'transport, vervoer en opslag' en 'overige dienstverlening' relatief weinig ontwikkelmogelijkheden ervaren; dit geldt tevens voor werknemers in deze bedrijfstakken, maar ook voor werknemers in de 'groot- en detailhandel' en 'horeca'.

Tabel 5.4 Ontwikkelen in werk en voldoende bijscholing, zelfstandigen en werknemers (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Ontwikkelen in werk				Voldoende bijscholing			
	Zelfstandigen		Werknemers		Zelfstandigen		Werknemers	
Financiële situatie bedrijf[a,b]	,066	(,053)	,164**	(,029)	,153**	(,058)	,165**	(,030)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))								
Middel (50-250 werknemers)	-	-	,081	(,081)	-	-	,092	(,083)
Groot (>250 werknemers)	-	-	-,040	(,067)	-	-	,007	(,069)
Samenstelling personeelsbestand[c]								
Deeltijd	-	-	-,028	(,020)	-	-	,041	(,021)
Vast contract	-	-	,077**	(,026)	-	-	,063*	(,027)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	-,086**	(,033)	-	-	,004	(,034)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	,003	(,024)	-	-	-,037	(,024)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	,076	(,043)	-	-	-,053	(,044)
Sector/bedrijfstak								
[14 categorieën]	Transport, vervoer en opslag (-); Overige dienstverlening (-)		Groot- en detail-handel (-); Transport, vervoer en opslag (-); Horeca (-); Overige dienstverlening (-)		Landbouw, tuinbouw, visserij (-); Industrie (-); Bouw (-); Overige dienstverlening (--); Cultuur, sport en recreatie (--)		Groot- en detail-handel (--); Horeca (--); Overige dienst-verlening (-); Financiële instellingen (+); Onderwijs (+); Zorg (+)	
Adj. R^2	0,08		0,14		0,09		0,10	
N	442		1.779		442		1.779	

a 1 'slecht' tot 4 'zeer goed';
b In het geval van werknemers is gevraagd naar de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt, bij zelfstandigen naar de financiële situatie van het eigen bedrijf;
c (1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen')
* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes. Significantie verschil tussen bedrijfstakken: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01.. Gecontroleerd voor: geslacht, leeftijd, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, partner, thuiswonende kinderen

Zelfstandigen in verschillende sectoren geven beduidend minder vaak aan dat zij voldoende bijscholing krijgen; het gaat daarbij met name om zelfstandigen in de bedrijfstakken 'landbouw, tuinbouw, visserij', 'industrie', 'bouw', 'overige dienstverlening' en 'cultuur, sport en recreatie'. Werknemers in de bedrijfstakken 'groot- en detailhandel', 'horeca' en 'overige dienstverlening' geven ook minder vaak aan voldoende bijscholing te krijgen. Werknemers in 'financiële instellingen', 'onderwijs' en 'gezondheids- en welzijnszorg' krijgen juist wel relatief vaak voldoende bijscholing.

Werkintensiteit – Aan de hand van de items over belasting (zie paragraaf 4.3) is een schaal voor ervaren 'werkintensiteit' geconstrueerd (voorbeelditems '*Hoe vaak komt u uitgeput thuis van uw werk?*' en '*Hoe vaak maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent?*') (5-puntschaal, antwoordcategorieën 'altijd' – 'nooit'). Tabel 5.5 toont de resultaten van een regressieanalyse waarin we bekijken hoe kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak gerelateerd zijn aan de ervaren werkintensiteit, waarbij wordt gecorrigeerd voor individuele achtergrondkenmerken.

Tabel 5.5 Werkintensiteit, zelfstandigen en werknemers (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Werkintensiteit			
	Zelfstandigen		Werknemers	
Financiële situatie bedrijf[a,b]	-,017	(,032)	-,092**	(,018)
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))				
Middel (50-250 werknemers)	-	-	,027	(,051)
Groot (>250 werknemers)	-	-	,033	(,042)
Samenstelling personeelsbestand[c]				
Deeltijd	-	-	,011	(,013)
Vast contract	-	-	-,025	(,016)
Langdurige tijdelijke contracten	-	-	,037	(,020)
Uitzend- of oproepcontracten	-	-	,031*	(,015)
Ingehuurde zelfstandigen of freelancers	-	-	,008	(,027)
Sector/bedrijfstak				
[14 categorieën]	Landbouw, tuinbouw, visserij (++); Horeca (++)		Landbouw, tuinbouw, visserij (+); Transport, vervoer en opslag (+); Zorg (++)	
Adj. R^2	0,26		0,15	
N	442		1.779	

a 1 'slecht' tot 4 'zeer goed';
b In het geval van werknemers is gevraagd naar de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar men werkt, bij zelfstandigen naar de financiële situatie van het eigen bedrijf;
c (1 '(bijna) geen' tot 5 '(bijna) iedereen')
* Asterisken geven significantie aan (*p<0,.05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes. Significantie verschil tussen bedrijfstakken: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01. Gecontroleerd voor: geslacht, leeftijd, opleiding, gezondheid, migratieachtergrond, het hebben van een beperking, godsdienst/levensovertuiging, partner, thuiswonende kinderen

Uit de tabel komt naar voren dat werknemers in organisaties met een betere financiële positie een lagere werkbelasting ervaren. Bij zelfstandigen heeft de financiële positie geen eenduidig effect op de ervaren werkintensiteit. In organisaties waarin verhoudingsgewijs meer uitzend- of oproepcontracten werken, wordt een hogere werkintensiteit ervaren. Onder zelfstandigen is de ervaren werkintensiteit met name hoog in de 'landbouw, tuinbouw en visserij' en de 'horeca; bij werknemers met name in de 'landbouw, tuinbouw en visserij', 'transport, vervoer en opslag' en in de 'gezondheids- en welzijnszorg'.

5.3 Voorkeur voor sociale ondernemingen?

Bij de analyses in de vorige paragraaf hebben we stilzwijgend verondersteld dat de kenmerken van de organisatie waarin werknemers werken voor hen een gegeven (een exogene factor) zijn, waarop zij geen invloed hebben. Echter, als de kenmerken van een organisatie van invloed zijn op zaken als de arbeidstevredenheid, bevlogenheid, ontwikkelmogelijkheden en werkintensiteit, is het aannemelijk dat werkenden liever voor bepaalde soorten organisaties werken dan voor andere, die mogelijk (meer) overeenkomen met hun waarden, en daar mogelijk bij het zoeken van (ander) werk ook rekening mee houden.

In dat licht hebben we in de WWM enkele vragen gesteld over het soort organisatie waarvoor men het liefst werkt.

Wie werken vooral graag voor commerciële organisaties in de marktsector, gericht op het maken van winst? Wie liever voor sociale ondernemingen? En welke mensen hebben een voorkeur voor organisaties zonder winstoogmerk of overheidsinstellingen? En hangen waarden omtrent onze manier van leven en arbeidsoriëntaties samen met welk type organisaties we aantrekkelijk vinden?

In media en wetenschap wordt regelmatig gesproken over de schaduwzijden die onze huidige manier van leven en werken met zich meebrengen. Daarbij is zeker het afgelopen jaar regelmatig geopperd dat de coronacrisis een kantelpunt zou zijn in onze manier van denken: er is een steeds sterker geluid om onze economie anders in te richten, zoals naar een 'nieuwe', 'duurzame' of 'circulaire' economie en het belang om duurzaamheid en sociaal ondernemerschap verder te stimuleren. Over dergelijke onderwerpen laten wetenschappers, beleidsmakers, bedrijven en maatschappelijke organisaties duidelijk hun stem horen, maar het is minder duidelijk hoeveel belang Nederlandse werkenden hieraan hechten.

Tabel 5.6 geeft de resultaten weer van de vraag: "In de volgende vraag leest u de beschrijving van drie typen organisaties waarvoor mensen in Nederland kunnen werken. Na de beschrijving vragen we u een reactie te geven".

- Commerciële organisaties in de marktsector, gericht op het maken van winst;
- Een sociale onderneming is een commercieel bedrijf, maar één waarbij het werken aan een maatschappelijk doel centraal staat;[3]
- Overheidsinstellingen of (andere) organisaties zonder winstoogmerk

De vraag was vervolgens: "Welk type organisatie vindt u het meest aantrekkelijk om voor te werken? En welke daarna". Mensen werd dus gevraagd te prioriteren. In tabel 5.6 zijn de resultaten voor de werkzame beroepsbevolking weergegeven, waarbij steeds de kans wordt weergegeven om een bepaalde organisatievorm aantrekkelijker te vinden dan een 'commercieel bedrijf'.[4] In paneel *a* zijn constanten en odds ratio's en in paneel *b* (alleen) odds ratio's weergegeven.

3 Bij de sociale onderneming konden respondenten een infobolletje bekijken met voorbeelden: "In Nederland kunt u bijvoorbeeld denken aan Tony's Chocolonely (fairtrade chocolademaker), FairPhone (een verkoper van smartphones die zoveel mogelijk "eerlijke" materialen en arbeidskrachten gebruikt) en Koeckebackers (biedt werk aan jongvolwassenen die moeilijk aan het werk komen)".

4 Deze vorm van analyse en weergave is overigens een keuze. Een voordeel van een logistische regressie zoals hier weergegeven, is dat je groepen onderling kunt vergelijken; een nadeel is dat je hiermee niet weet hoe een bepaalde groep verschillende opties rangschikt. Bijvoorbeeld: als in tabel 5.6 (paneel b) wordt aangegeven dat mannen minder voorkeur hebben voor een sociale onderneming dan vrouwen, weet je daarmee nog niet of dit betekent dat mannen over het algemeen liever werken voor een commercieel bedrijf of dat ze toch ook een voorkeur hebben voor een sociale onderneming boven een commercieel bedrijf. Enkele eerste (hier niet getoonde) analyses lijken erop te wijzen dat mannen (gemiddeld) geen duidelijke voorkeur hebben voor een sociale onderneming boven een commercieel bedrijf; in latere publicaties zullen we hier uitgebreider op ingaan.

Tabel 5.6 Relatieve aantrekkelijkheid ondernemingen (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar) (logistische regressieanalyse)

Paneel **a**

	Aantrekkelijkheid organisaties in vergelijking			
	Organisatie zonder winstoogmerk/overheid vs. Commercieel bedrijf		Sociale onderneming vs. Commercieel bedrijf	
Constante	**0,545**	(0,044)	**0,489**	(0,044)
	1,725		*1,631*	
(*N*= 2.221)				

Paneel **b**

	Zonder winstoogmerk/overheid vs. Commercieel bedrijf		Sociale onderneming vs. Commercieel bedrijf	
	OR	*p*-waarde	OR	*p*-waarde
Geslacht				
Man	0,444**	,000	0,364**	,000
Leeftijd	0,979	,554	0,954	,215
Leeftijd²/100	1,036	,379	1,061	,155
Godsdienst (Geen = ref)				
Katholiek	1,027	,885	0,747	,123
Protestant	1,146	,369	1,243	,171
Overig	2,219**	,001	1,929**	,007
Opleidingsniveau (Laag = ref)				
Middelbaar	0,944	,747	0,746	,119
Hoog	1,406	,052	1,005	,976
Familie				
Thuisw. kinderen	1,003	,983	1,069	,647
Gehuwd/samenw.	1,065	,582	0,968	,782
Goede gezondheid	0,789**	,000	0,765**	,000
Positie (vast contract = ref)				
Flexibel contract	1,004	,979	1,092	,578
Zelfstandige	0,416**	,000	0,641**	,001
Relatieve arbeidsoriëntatie (ten opzichte van 'goed loon')				
Zekerheid	1,720**	,000	1,758**	,000
Werktijden/vrije tijd	1,508**	,004	1,359*	,036
Vooruit komen	0,679**	,005	0,698*	,012
Voldoening	1,001	,989	1,572**	,000
Belang sociale impact	1,850**	,000	1,892**	,000
Eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven	0,987	,910	1,624**	,000
Minder nadruk geld en bezit	1,472**	,001	1,949**	,000
Vermindering betekenis werk	1,336**	,009	1,560**	,000
Pseudo R^2	0,14		0,20	
N	2.221		2.221	

* Asterisken geven significantie aan (*p<0,05, **p<0,01) standaardfouten staan tussen haakjes

Tabel 5.6 (paneel *a*) toont dat werkenden in Nederland organisaties zonder winstoogmerk/de overheid het meest aantrekkelijk vinden om voor te werken, gevolgd door sociale ondernemingen. Uit paneel *b* komt naar voren dat met name vrouwen, mensen met een 'andere' godsdienstige of levensbeschouwelijke gezindte en een lagere zelf gerapporteerde gezondheid een organisatie zonder winstoogmerk/overheidsinstelling of sociale onderneming prefereren. We vinden in deze analyses geen leeftijdseffect. Zelfstandigen geven relatief vaak aan het werken bij een commercieel bedrijf aantrekkelijker te vinden dan bij een organisatie zonder winstoogmerk of sociale onderneming.[5]

In tabel 5.6 paneel *b* is duidelijk zichtbaar dat de arbeidsoriëntaties samenhangen met de voorkeuren voor verschillende soorten ondernemingen. Werkenden die het werken voor een organisatie zonder winstoogmerk/overheid aantrekkelijker vinden dan een commercieel bedrijf, hechten relatief sterk aan zekerheid, korte werktijden/veel vrije tijd en relatief minder sterk aan kansen om vooruit te komen. Ook hechten zij doorgaans meer belang aan werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen. Dit beeld is vergelijkbaar met werkenden die het werken voor een sociale onderneming aantrekkelijker vinden dan werken voor een commercieel bedrijf, alleen hebben werkenden die een sociale onderneming aantrekkelijk vinden een relatief sterke intrinsieke oriëntatie: zij hechten sterk aan een gevoel van voldoening in je werk.

Ook de mate waarin mensen van mening zijn dat veranderingen in de huidige manier van leven, inkomen, bezit en werk een verbetering zouden inhouden, heeft een duidelijke samenhang met de voorkeur voor verschillende soorten ondernemingen. Mensen die van mening zijn dat 'een vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft' of 'minder nadruk op geld en bezit' een verbetering zou betekenen, spreken vaker hun preferentie uit voor sociale ondernemingen of organisaties zonder winstoogmerk. Mensen die van mening zijn dat 'een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven' een verbetering zou zijn, prefereren wel vaker een sociale onderneming boven een commercieel bedrijf, maar niet zozeer een organisatie zonder winstoogmerk/ overheidsinstelling.

5.4 Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de invloed van organisaties op de waardering van werk onderzocht door na te gaan of en hoe de waardering van werk – behalve door kenmerken van het individu en van de baan – wordt beïnvloed door kenmerken van een arbeidsorganisatie. In de afzonderlijke paragrafen hebben we daarbij in het bijzonder aandacht besteed aan verschillen

5 We hebben deze analyses ook gedaan zonder zelfstandigen (dus alleen voor werknemers), maar dan verandert het beeld niet wezenlijk.

tussen zelfstandigen en werknemers, organisatiekenmerken (zoals financiele positie, omvang en samenstelling van het personeelsbestand) en verschillen tussen bedrijfstakken. Ook zijn we nagegaan welk *type* organisatie (zonder winstoogmerk, sociale onderneming of regulier commercieel) Nederlandse werkenden het meest aantrekkelijk vinden om voor te werken.

Uit de resultaten komt naar voren dat arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid onder zelfstandigen gemiddeld genomen hoger zijn dan onder werknemers. In grote organisaties (meer dan 250 werknemers) lijken met name de intrinsieke aspecten van werk minder goed geborgd: werknemers in grote organisaties geven minder vaak aan inhoudelijk leuk werk te doen of (regelmatig) trots te zijn op het werk dat ze doen. In een eerdere deelstudie (Conen & De Beer, 2020) kwam al naar voren dat binnen grote bedrijven ook de aansluiting tussen taken en vaardigheden gebrekkiger lijkt te zijn. Dergelijke bevindingen kunnen erop duiden dat met name in grote organisaties de dialoog tussen organisaties en werknemers over wat nodig is, en wat nodig is om hierop te handelen, matig functioneert.

De samenstelling van het personeelsbestand van een organisatie beïnvloedt op verschillende manieren de waardering van werk. In organisaties waar verhoudingsgewijs veel medewerkers een vast contract hebben, geven werknemers op veel terreinen een positiever waardering: de arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid zijn hier hoger, extrinsieke aspecten (beloning, zekerheid) en intrinsieke aspecten (inhoud, trots) worden beter beoordeeld en ook de kwaliteit van training- en ontwikkelingsmogelijkheden is hoger. Een organisatie waarin de meeste collega's een min of meer duurzame band met de organisatie hebben, lijkt dus met veel terreinen een positieve samenhang te hebben. In organisaties waarin verhoudingsgewijs meer uitzend- of oproepkrachten werkzaam zijn, wordt vaak een relatief lage beloning en hoge werkintensiteit gerapporteerd. In organisaties waar verhoudingsgewijs veel medewerkers langdurig tijdelijke contracten hebben, vinden werknemers minder vaak dat zij zich kunnen ontplooien of ontwikkelen in hun werk.

Uit de resultaten komen verder duidelijke verschillen in de waardering van werk tussen bedrijfstakken naar voren. Een sector die wellicht interessant is om wat nader te belichten, gegeven de aandacht die zij in deze coronacrisis krijgen, is de gezondheids- en welzijnszorg. Uit de resultaten komt in de eerste plaats naar voren dat werknemers in deze sector een relatief hoge werkbevlogenheid kennen en beduidend vaker dan werknemers in veel andere sectoren (regelmatig) trots zijn op het werk dat ze doen. Opvallend is ook dat werknemers in de zorg (pre-corona) niet bijzonder afwijken van andere bedrijfstakken in de mate waarin zij 'een goed loon' van toepassing vinden op de eigen baan; de extrinsieke aspecten van werk worden op een vergelijkbare manier als in veel andere sectoren beoordeeld. Wel rapporteren werknemers in de zorg een relatief hoge werkintensiteit. In het licht van discussies over de maatschappelijke waardering van de zogenaamde cruciale of vitale beroepen, roept dit de vraag hoe deze waardering het beste tot uitdrukking kan worden gebracht. Hoewel een salarisverhoging de genoemde werkintensiteit mogelijk deels 'compenseert' en als een

meer algemene uitdrukking van waardering kan gelden, lijkt het – althans pre-corona – niet het meest beladen aspect onder werkenden in de gezondheids- en welzijnszorg zelf: een andere blijk van waardering voor deze sector zou gelegen kunnen zijn in een vermindering van de werkintensiteit.

Tenslotte komt uit dit hoofdstuk naar voren dat een groot deel van de Nederlandse werkenden het aantrekkelijker vindt om te werken voor sociale ondernemingen en organisaties zonder winstoogmerk dan voor (reguliere) commerciële bedrijven; de samenhang met waarden op het terrein van extrinsieke oriëntatie, sociale impact en manier van leven zijn daarbij duidelijk zichtbaar.

Hoofdstuk 6

De rol van instituties

Een deelstudie is eerder verschenen als: De Beer, P.T. & Conen, W.S.(2020). 'Hoe waarderen we regels rond werk en inkomen??' AIAS-HSI Kort & Bondig 3. Amsterdam: AIAS-HSI. Deze 'Kort & Bondig' richt zich op de waardering van mensen voor verschillende soorten regels en voorzieningen op het gebied van werk en inkomen.

6.1 Inleiding

Werk is altijd ingebed in een institutionele context. Hiermee bedoelen we dat werk niet in een 'vacuüm' plaats vindt, maar in hoge mate wordt beïnvloed door (formele) regels en door maatschappelijke actoren die daarover afspraken maken. De formele regels betreffen in de eerste plaats de wettelijke regels en voorzieningen ten aanzien van werk, zoals het minimumloon, arbeidstijdenwetgeving, verlofregelingen en ontslagbescherming. Maar het gaat ook om regels die worden afgesproken tussen de vakbonden en de werkgevers in collectieve arbeidsovereenkomsten, bijvoorbeeld over toeslagen voor onregelmatig werk, vakantiedagen, pensioen en scholingsfaciliteiten. Daarnaast is van belang welke bescherming aan werkenden wordt geboden in het geval zij hun werk verliezen als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of ouderdom. Naast formele instituties worden ook wel informele instituties onderscheiden, zoals de ongeschreven regels en gebruiken die in bepaalde groepen gelden. Deze informele instituties zijn in hoofdstuk 3 besproken en blijven hier verder buiten beschouwing.

We spreken in dit hoofdstuk zowel over regels als over voorzieningen. Met regels bedoelen we voorschriften over hoe werkgevers of werknemers zich behoren te gedragen. Voorbeelden hiervan zijn de regels met betrekking tot het ontslaan van werknemers en het recht op (ouderschaps)verlof. Voorzieningen betreffen de ondersteuning die aan werkenden en niet-werkenden wordt geboden in de vorm van diensten (bijvoorbeeld kinderopvang of scholing) of geld (bijvoorbeeld een sociale uitkering of subsidie).

De mate waarin werkenden te maken hebben met deze regels en voorzieningen hangt onder meer af van hun formele arbeidsrelatie. Zo gelden veel regels ten aanzien van werk en sociale zekerheid alleen voor werknemers in loondienst en niet voor zelfstandigen. Daarnaast zijn er verschillende regels voor ontslagbescherming voor werknemers met een vast contract (een dienstverband voor onbepaalde tijd) en die met een flexibel contract (een dienstverband voor bepaalde tijd of een uitzendcontract). Als de effecten van regels en voorzieningen voor mensen afhankelijk zijn van het soort arbeidsrelatie dat zij hebben, is het aannemelijk dat ook hun waardering ervan uiteenloopt. Zo kan men verwachten dat zelfstandigen minder belang hechten aan hoge of langdurende sociale uitkeringen omdat zij er zelf geen beroep op kunnen doen. Wellicht zijn zij mede zelfstandige geworden omdat zij niet zo veel belang hechten aan sociale zekerheid. Overigens is het ook denkbaar dat sommige zelfstandigen juist wel graag aanspraak zouden maken op sociale bescherming.

De formele regels rond werk en inkomen zijn tot stand gebracht door maatschappelijke actoren. Daarbij gaat het niet alleen om de overheid, maar ook om maatschappelijke organisaties, zoals vakbonden. Zowel de regulering van het werk als de sociale zekerheid is mede onder druk van vakbonden tot stand gekomen, die daarmee de positie van de werkenden wilden verbeteren. Vakbonden vertegenwoordigen vooral de belangen van (bepaalde groepen) werknemers. Zelfstandigen vallen daar doorgaans buiten omdat voor hen ook geen

collectieve arbeidsovereenkomst geldt. Niettemin kunnen ook zelfstandigen zich organiseren in speciale belangenorganisaties. Zoals bekend is het deel van de werknemers dat lid is van een vakbond in de afgelopen decennia veel kleiner geworden. Minder bekend is welk deel van de zelfstandigen zich heeft aangesloten bij een belangenorganisatie.

In dit hoofdstuk onderzoeken we allereerst de waardering die mensen hebben voor verschillende regels en voorzieningen met betrekking tot werk en inkomen. Het gaat hierbij enerzijds om de waardering van bestaande regels en voorzieningen en anderzijds om de steun voor mogelijke veranderingen daarin. Vervolgens gaan we na of deze opvattingen over regels en voorzieningen verschillen tussen mensen die werken en die niet werken en tussen mensen met een verschillende arbeidsrelatie.

De vragen die we aan de respondenten hierover hebben voorgelegd zijn deels ontleend aan eerdere onderzoeken, in het bijzonder de World Values Survey en de Swedish Welfare State Survey (Svallfors 2011).

Vervolgens onderzoeken we de opvattingen over (de rol van) belangenorganisaties, in het bijzonder vakbonden. We gaan na of de respondenten lid zijn van een belangenorganisatie en of zij positief of negatief staan tegenover de rol van vakbonden. Ook in dit geval onderzoeken we of het lidmaatschap en de opvattingen samen hangen met de arbeidsmarktpositie en de arbeidsrelatie van de respondenten.

6.2 Waardering van regels en voorzieningen rond werk en inkomen

Aan de respondenten zijn verschillende vragen voorgelegd om hun prioriteiten en wensen ten aanzien van de regels en voorzieningen rond werk en inkomen te meten. We bespreken eerst hoe de respondenten de bestaande voorzieningen en de mate van bescherming waarderen en vervolgens welke veranderingen zij daarin zouden willen zien.

Zijn Nederlanders tevreden met verschillende voorzieningen op het gebied van werk en inkomen die de overheid momenteel biedt? Om de opvattingen hierover in perspectief te plaatsen hebben we aan de respondenten ook hun oordeel over een aantal andere overheidsvoorzieningen gevraagd. Uit tabel 6.1 blijkt dat bij veel voorzieningen een meerderheid van de respondenten vindt dat de overheid er in (zeer) hoge of redelijke mate in voorziet. Dit geldt in het bijzonder voor goede primaire scholing, goede gezondheidszorg en goede werkomstandigheden voor werkenden: zeven op de tien respondenten zeggen dat de overheid in hoge of redelijke mate daarin voorziet. Iets minder respondenten, maar nog altijd een meerderheid, vinden dit ook gelden voor goede kinderopvang en een redelijke levensstandaard bij werkloosheid en voor gepensioneerden. Minder tevreden zijn de respondenten over de levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid, de zorg voor ouderen en de bescherming tegen armoede. Bij de

Tabel 6.1 Percentage van de bevolking van 18-70 jaar dat vindt dat de overheid in (zeer) hoge of redelijke mate[a] voorziet in … (gewogen)

	in (zeer) hoge of redelijke mate	niet of nauwelijks of in geringe mate
Goede scholing van kinderen en jongeren	74	19
Goede gezondheidszorg	72	26
Goede werkomstandigheden voor werkenden	70	24
Goede kinderopvang	58	17
Een redelijke levensstandaard bij werkloosheid	58	31
Een redelijke levenstandaard voor gepensioneerden	56	35
Een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid	48	36
Goede zorg voor ouderen	41	54
Bescherming tegen armoede	38	50

Noot a: De restcategorie is "weet niet/geen mening".

laatste twee vindt een meerderheid dat de overheid hier slechts in geringe mate of niet of nauwelijks in voorziet.

De opvattingen in tabel 6.1 betreffen de mate waarin voorzieningen beschikbaar zijn, maar niet de vraag of deze de beoogde effecten sorteren, namelijk een redelijke mate van bescherming bij de tegenslagen die iemand in het leven kan ondervinden. Tabel 6.2 toont hoe waarschijnlijk of onwaarschijnlijk de respondenten het achten dat zij verschillende vormen van tegenslag zullen ondervinden. Hoe onwaarschijnlijker men een gebeurtenis acht, hoe meer men blijkbaar van mening is dat er voldoende bescherming wordt geboden (behalve bij het pensioen waar de vraag omgekeerd is geformuleerd). Bij elke mogelijke tegenslag die we aan de respondenten hebben voorgelegd, blijkt een ruime meerderheid het onwaarschijnlijk te achten dat men deze zal ondervinden (met uitzondering van onvoldoende pensioeninkomen). Bijna niemand is bang om om financiële redenen gedwongen te worden om te verhuizen of af te moeten zien van een bezoek aan de dokter. Ruwweg twee op de drie respondenten vinden het ook onwaarschijnlijk dat zij het financieel nauwelijks kunnen bolwerken als zij een

Tabel 6.2 Percentage van de bevolking van 18-70 jaar dat het zeer of redelijk (on)waarschijnlijk acht[a] dat men … (gewogen)

	zeer of redelijk waarschijnlijk	zeer of redelijk onwaarschijnlijk
In de komende paar jaar moet verhuizen uit uw huidige woning omdat u het niet kunt betalen	9	84
Moet afzien van een bezoek aan de dokter omdat u het niet kunt betalen	15	82
Het financieel nauwelijks kunt bolwerken als u een maand ziek bent	20	71
Werkloos of zonder werk komt/bent in de komende twee jaar	21	63
Niet de gezondheidszorg krijgt die u nodig hebt wanneer u ziek wordt	30	68
Uw pensioeninkomen voldoende zal zijn voor een redelijke levensstandaard na pensionering	50	43

Noot a: de restcategorie betreft respondenten op wie de vraag niet van toepassing is

maand ziek worden, dat zij de komende twee jaar werkloos worden of zonder werk komen of dat zij niet de gezondheidszorg krijgen die zij nodig hebben als zij ziek worden. Hierbij past onmiddellijk de kanttekening dat deze vragen aan de respondenten werden voorgelegd in het voorjaar van 2019 toen de economie zich op een hoogtepunt bevond en er nog geen sprake was van het coronavirus.

Het minst optimistisch zijn de respondenten over hun pensioeninkomen: de helft acht het waarschijnlijk dat het pensioeninkomen voldoende zal zijn voor een redelijke levensstandaard na pensionering, twee op de vijf achten dit onwaarschijnlijk. Dat men het minst zeker is over voldoende pensioen is begrijpelijk in het licht van de vele berichten van de afgelopen jaren over (dreigende) kortingen op pensioenen.

Te verwachten valt dat de tevredenheid over het voorzieningenniveau van de overheid en de mate van bescherming die men ervaart van invloed zijn op de wensen ten aanzien van de regelingen voor werk en inkomen.

Allereerst is aan de respondenten gevraagd aan welk domein van overheidszorg zij vinden dat er meer belastinggeld zou moeten worden besteed. Tabel 6.3 laat zien dat bijna twee op de drie respondenten vinden dat er meer geld besteed zou moeten worden aan gezondheidszorg en onderwijs. Een iets kleiner deel, maar nog altijd een ruime meerderheid, wil meer geld besteden aan ondersteuning van ouderen. Hoewel we zagen dat een ruime meerderheid zeer of redelijk tevreden is met de voorzieningen op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg en de levensstandaard voor gepensioneerden (tabel 6.1), wil eveneens een ruime meerderheid hieraan (nog) meer belastinggeld besteden.

Bij de andere domeinen is er geen meerderheid die meer wil uitgeven, maar bij armoedebestrijding en de arbeidsmarkt is de groep die meer wil uitgeven wel groter dan de groep die minder wil uitgeven. Alleen bij ondersteuning van families met kinderen en huisvesting zijn er meer voorstanders van minder uitgeven dan van meer uitgeven, maar de meerderheid wil er evenveel aan blijven uitgeven.

Meer uitgeven voor arbeidsmarktbeleid heeft dus geen hoge prioriteit vergeleken met onderwerpen als gezondheidszorg en onderwijs, maar een ruime meerderheid wil dat de uitgaven gelijk blijven.

Tabel 6.3 Percentage van de bevolking van 18-70 jaar dat van mening is dat er meer resp. minder belastinggeld besteed zou moeten worden aan verschillende domeinen (gewogen)

	meer	minder
Gezondheidszorg	65,7	3,4
Onderwijs	64,8	2,5
Ondersteuning van ouderen	58,7	3,5
Armoedebestrijding	42,5	8,7
Arbeidsmarkt	29,6	13,8
Ondersteuning van families met kinderen	18,2	24,0
Huisvesting	17,9	20,6

Tabel 6.4 Percentage van de bevolking van 18-70 jaar dat positief of zeer positief resp. negatief of zeer negatief[a] staat tegenover verschillende veranderingen (gewogen)

	(zeer) positief	(zeer) negatief
Meer vergoedingen/tegemoetkomingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen	61,6	11,0
Langer betaald vaderschapsverlof	59,7	18,2
Hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid	52,4	6,2
Verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang	52,0	6,6
Goedkopere kinderopvang	51,7	14,4
Langer betaald zwangerschapsverlof	46,6	21,4
Verkorting van de voltijd werkweek (naar bijvoorbeeld 32 uur)	44,7	24,4
Invoering van een basisinkomen	39,0	32,3
Uitbreiding van cao-regelingen voor bijzondere beloning (bv. onregelmatigheidtoeslag, (team-)bonus of eindejaarsuitkering)	32,0	16,7
Langere uitkering bij werkloosheid	28,3	29,7
Hogere bijstandsuitkering	24,8	35,1
Veranderingen die het gemakkelijker maken om werknemers met een vast contract te ontslaan	19,4	56,1

Noot a: De restcategorie is "neutraal".

Terwijl het in tabel 6.3 alleen gaat om de vraag of er aan een bepaald beleidsterrein meer of minder moet worden uitgegeven, geeft tabel 6.4 aan hoe positief of negatief men staat tegenover een aantal meer concrete veranderingen met betrekking tot de regels en voorzieningen rond werk en inkomen. Hieruit blijkt dat meer vergoedingen en/of tegemoetkomingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen, het hoogst scoren. Blijkbaar zijn veel mensen van mening dat vrijwilligers nu onvoldoende steun en waardering krijgen. Ook hoog scoren regelingen die ouders ondersteunen: een meerderheid wil langer betaald vaderschapsverlof en een hogere kwaliteit van en goedkopere kinderopvang, terwijl iets minder dan de helft voor langer betaald zwangerschapsverlof is. De brede steun voor ouders is verrassend omdat we in tabel 6.3 zagen dat maar weinig mensen vinden dat er meer geld aan ondersteuning van families met kinderen moet worden besteed. Wellicht riep die omschrijving bij de respondenten meer associaties op met kinderbijslag dan met verlofregelingen en kinderopvang.

Ook een hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid kan op steun van een meerderheid rekenen. Dit is in lijn met de eerdere constatering dat een meerderheid niet vindt dat de overheid in voldoende mate voorziet in een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid. Over het verlengen van werkloosheidsuitkeringen of het verhogen van de bijstandsuitkering zijn de respondenten veel minder positief: slechts ongeveer een op de vier is daar voor. Er zijn zelfs meer respondenten die negatief staan tegenover een hogere bijstandsuitkering dan respondenten die er positief tegenover staan. Dit is opvallend, omdat we zagen dat een ruime meerderheid vindt dat de overheid op haar best in geringe mate voorziet in bescherming tegen armoede. Blijkbaar vinden veel respondenten dat armoede op een andere wijze bestreden moet worden dan via verhoging van de (bijstands)uitkering. In dit verband is het interessant dat

méér mensen positief staan tegenover de invoering van een basisinkomen: bijna twee op de vijf. Dat is weliswaar geen meerderheid, maar meer dan de respondenten die er negatief tegenover staan.

Er is ook redelijk wat steun voor een verkorting van de voltijd werkweek: 44 procent is hier positief over en slechts 24 procent negatief. Eén op de drie respondenten vindt dat cao-regelingen voor bijzondere beloningen, zoals onregelmatigheidstoeslagen, (team-)bonussen en eindejaarsuitkeringen, moeten worden uitgebreid. Slechts een op de zes is hier negatief over. De minst populaire verandering is een versoepeling van de ontslagbescherming voor werknemers met een vast contract: minder dan één op de vijf vindt dit een goed idee en ruim de helft een slecht idee.

6.3 Hangt de waardering van regels en voorzieningen samen met de arbeidsmarktpositie

In de vorige paragraaf hebben we de opvattingen en wensen ten aanzien van een reeks aan regels en voorzieningen geschetst voor de gehele bevolking. Zoals gezegd zijn we in het bijzonder geïnteresseerd in de vraag of deze opvattingen samen hangen met de positie die mensen innemen op of buiten de arbeidsmarkt. Doordat we hiervoor zo'n groot aantal opvattingen en voorkeuren besproken hebben, wordt het erg onoverzichtelijk als we al deze opvattingen uitsplitsen naar arbeidsmarktpositie. Daarom zullen we eerst dit grote aantal opvattingen reduceren door een aantal schalen te construeren die de belangrijkste opvattingen samenvatten.

Hiertoe hebben we voor alle opvattingen die in de tabellen 6.1-6.4 zijn weergegeven factoranalyses uitgevoerd, om na te gaan of verschillende opvattingen zo sterk samenhangen dat zij in één schaal kunnen worden uitgedrukt. Tabel 6.5 geeft een overzicht van de vier schalen die dit heeft opgeleverd en de items die tot elke schaal behoren. Elke schaal is geconstrueerd door de scores op de verschillende items op te tellen en vervolgens zo te herschalen dat de (theoretische) minimumwaarde 0 en de maximumwaarde 100 is, waarbij een hogere waarde duidt op meer steun voor of een positievere waardering van regels en (overheids)voorzieningen. We geven voor iedere schaal ook de betrouwbaarheid aan (met Cronbach's alfa). Afgezien van de schaal met betrekking tot meer uitgaven hebben de schalen een voldoende betrouwbaarheid (alfa > 0,7). Bij de interpretatie van de schaal voor uitgaven dient men enige voorzichtigheid te betrachten vanwege de relatief lage betrouwbaarheid.[1]

1 De factoranalyse leverde een uitkomst met twee dimensies op, namelijk uitgaven voor gezondheidszorg en ouderen enerzijds en overige uitgaven anderzijds. Indien we hiervan twee afzonderlijke schalen maken, is de betrouwbaarheid echter nog lager. Daarom is besloten de twee dimensies toch samen te nemen (alle factorladingen waren hoger dan 0,4).

Tabel 6.5 Schalen voor opvattingen over regelingen rond werk en inkomen

Naam schaal	Items	Cronbach's alfa
Voldoende voorzieningen	▪ De overheid voorziet voldoende in: ▪ Goede scholing van kinderen en jongeren ▪ Goede gezondheidszorg ▪ Goede werkomstandigheden voor werkenden ▪ Een redelijke levensstandaard bij werkloosheid ▪ Goede kinderopvang ▪ Een redelijke levenstandaard voor gepensioneerden ▪ Een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid ▪ Goede zorg voor ouderen ▪ Bescherming tegen armoede	0,884
Onbezorgd	Zeer of redelijk onwaarschijnlijk dat u: ▪ In de komende paar jaar moet verhuizen uit uw huidige woning omdat u het niet kunt betalen ▪ Moet afzien van een bezoek aan de dokter omdat u het niet kunt betalen ▪ Het financieel nauwelijks kunt bolwerken als u een maand ziek bent ▪ Werkloos of zonder werk komt/bent in de komende twee jaar ▪ Niet de gezondheidszorg krijgt die u nodig hebt wanneer u ziek wordt ▪ Uw pensioeninkomen voldoende zal zijn voor een redelijke levensstandaard na pensionering (*negatief*)	0,747
Meer uitgaven	Meer belastinggeld voor: ▪ Gezondheidszorg ▪ Ondersteuning van ouderen ▪ Onderwijs ▪ Armoedebestrijding ▪ Arbeidsmarkt ▪ Ondersteuning van families met kinderen ▪ Huisvesting	0,592
Meer voorzieningen	Positief tegenover: ▪ Meer vergoedingen/tegemoetkomingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen ▪ Langer betaald vaderschapsverlof ▪ Hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid ▪ Verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang ▪ Goedkopere kinderopvang ▪ Langer betaald zwangerschapsverlof ▪ Verkorting van de voltijd werkweek (naar bijvoorbeeld 32 uur) ▪ Invoering van een basisinkomen ▪ Uitbreiding van cao-regelingen voor bijzondere beloning (bv. onregelmatigheidtoeslag, (team-)bonus of eindejaarsuitkering) ▪ Langere uitkering bij werkloosheid ▪ Hogere bijstandsuitkering	0,779

Noot: (negatief) betekent dat een item omgekeerd is gecodeerd.

Omdat de opvattingen over versoepeling van ontslagbescherming slechts zwak samenhangen met de voorkeur voor uitbreiding van verschillende voorzieningen, worden deze apart geanalyseerd. Voor de vergelijkbaarheid wordt deze variabele ook geschaald van 0 (zeer negatief over soepeler ontslagbescherming) tot 100 (zeer positief).

Tabel 6.6 laat zien hoe de opvattingen over (overheids)voorzieningen en over ontslagbescherming verschillen tussen personen met een verschillende arbeidsmarktpositie (ses). Allereerst valt op dat alle scores voor de voorzieningen op

Tabel 6.6 Gemiddelde waardering van (overheids)voorzieningen naar arbeidsmarktpositie (gewogen)

	voldoende voorzieningen	onbezorgd	meer uitgaven	meer voorzieningen	minder ontslag-bescherming
werkend	59	71	64	57	40
w.v. vast contract	59	74	64	56	37
flexibel contract	58	67^{--}	66^{+}	60^{++}	38
zelfstandige	60	70^{-}	61	54^{-}	55^{++}
niet werkend	52	60	69	60	33
w.v. werkloos/arbeidsongeschikt	48^{--}	51^{--}	71^{++}	64^{++}	32^{--}
pensioen/vut	55^{-}	71	63	53^{-}	35
overig niet-werkend	56^{--}	66^{--}	69^{++}	59^{++}	35
totaal	56	67	66	58	38

Noot: significantie verschil met vast contract: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01.

één na hoger zijn dan 50, het theoretische midden van de schaal. Dit betekent dat alle groepen over het geheel genomen een positieve houding hebben tegenover zowel de bestaande voorzieningen als tegenover verhoging van de uitgaven en uitbreiding van de voorzieningen. Anders gezegd, er is over de gehele linie sprake van een redelijk grote tevredenheid over en een brede steun voor de overheidsvoorzieningen t.a.v. werk en inkomen. Over versoepeling van ontslagbescherming is men over het algemeen, op een uitzondering na, juist negatief.

Niet-werkenden zijn over het algemeen kritischer over de bestaande voorzieningen dan werkenden en beduidend positiever over uitbreiding van overheidsvoorzieningen. Dit geldt het sterkst voor werklozen en arbeidsongeschikten en in iets mindere mate voor overige niet-werkenden. Gepensioneerden onderscheiden zich minder van de werkenden. Van alle onderscheiden groepen willen zij zelfs het minst vaak dat de voorzieningen worden uitgebreid. Binnen de groep werkenden zijn de zelfstandigen het minst voorstander van meer overheidsuitgaven en voorzieningen. De flexibel werkenden maken zich van de werkenden het vaakst zorgen over tegenslag en zijn ook het vaakst voorstander van meer uitgaven en meer voorzieningen. Zelfstandigen zijn juist minder dan werknemers voorstander van meer uitgaven en meer voorzieningen.

De niet-werkenden zijn het negatiefst over versoepeling van de ontslagbescherming; dit geldt vooral voor werklozen en arbeidsongeschikten. Zelfstandigen springen eruit doordat zij hierover juist relatief positief zijn.

Dat er duidelijke verschillen in preferenties zijn tussen mensen met een verschillende arbeidsmarktpositie betekent nog niet dat die arbeidsmarktpositie daarvan ook de oorzaak is. Daarvoor zijn twee redenen. In de eerste plaats kunnen de verschillen in preferenties samenhangen met andere verschillen tussen de groepen, bijvoorbeeld naar geslacht, leeftijd, opleiding of inkomen. In de tweede plaats zou de arbeidsmarktpositie (ten dele) het resultaat kunnen zijn van bepaalde waarden en preferenties die ook van invloed zijn op de waardering en voorkeuren ten aanzien van de regulering van werk en inkomen.

Tabel 6.7 Regressieanalyse van opvattingen over collectieve voorzieningen

	voldoende voorzieningen		onbezorgd		meer uitgaven		meer voorzieningen		minder ontslagbescherming	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
constante	63,93***	(4,58)	90,57***	(4,36)	74,66***	(3,75)	70,54***	(3,17)	19,39***	(6,33)
Geslacht en positie in huishouden (man, paar mk = ref.)										
man, paar zk	0,13	(1,26)	0,73	(1,20)	-2,31**	(1,03)	**	(0,87)	-0,99	(1,85)
man, alleenstaande	-0,36	(1,37)	1,58	(1,31)	-1,44	(1,12)	-0,73	(0,95)	-0,47	(1,84)
man, alleenst. ouder	0,24	(3,07)	-0,47	(2,92)	2,36	(2,52)	2,43	(2,13)	1,09	(4,14)
vrouw, paar zk	0,81	(1,20)	1,72	(1,15)	0,88	(0,99)	0,37	(0,83)	-0,47	(1,72)
vrouw, paar mk	1,16	(1,28)	0,91	(1,22)	3,76***	(1,05)	1,73*	(0,89)	-1,16	(1,76)
vrouw, alleenstaande	0,17	(1,34)	-0,35	(1,28)	2,07*	(1,10)	0,83	(0,93)	0,03	(1,87)
vrouw, alleenst. ouder	-0,78	(2,10)	0,46	(1,99)	4,16**	(1,72)	2,04	(1,45)	2,51	(2,90)
leeftijd	-0,39**	(0,19)	-1,20***	(0,18)	-0,46***	(0,15)	-0,59***	(0,13)	0,55*	(0,28)
leeftijd kwadraat/100	0,28	(0,20)	1,30***	(0,19)	0,51***	(0,17)	0,53***	(0,14)	-0,71**	(0,32)
Opleidingsniveau (middelbaar = ref.)										
laag	-1,20	(1,05)	-2,25**	(1,00)	0,80	(0,86)	0,32	(0,73)	-0,10	(1,24)
hoog	5,03***	(0,73)	2,90***	(0,70)	-1,29**	(0,60)	1,18**	(0,50)	3,15***	(1,03)
Arbeidsmarktpositie (vast contract = ref.)										
flexibel contract	-0,17	(1,04)	-4,27***	(0,99)	1,21	(0,85)	1,00	(0,72)	3,38**	(1,35)
zelfstandige	1,20	(1,10)	-3,11***	(1,05)	-2,10**	(0,90)	-1,56**	(0,76)	18,13***	(1,59)
werkloos/arbeidsongeschikt	-0,88	(1,15)	-9,73***	(1,10)	2,32**	(0,94)	2,68***	(0,80)	1,26	(1,58)
pensioen/vut	1,09	(1,60)	-3,13**	(1,53)	-1,34	(1,31)	-2,73**	(1,11)	4,48*	(2,63)
niet participerend	1,37	(1,09)	-4,16***	(1,04)	1,89**	(0,89)	0,14	(0,75)	2,78*	(1,46)
Inkomensgroep (onbekend = ref.)										
< € 30.000	-3,96***	(1,08)	-7,21***	(1,02)	4,25***	(0,88)	5,83***	(0,74)	-0,50	(1,35)
€ 30.000 – € 50.000	0,80	(1,01)	3,42***	(0,96)	0,91	(0,82)	1,83***	(0,69)	2,79**	(1,34)
€ 50.000 – € 75.000	2,98***	(1,13)	7,00***	(1,07)	-1,65*	(0,92)	-0,02	(0,78)	4,84***	(1,60)
> € 75.000	5,19***	(1,16)	11,37***	(1,10)	-3,03***	(0,95)	-1,79**	(0,80)	11,78***	(1,70)
gezondheid (heel) goed	3,84***	(0,91)	4,92***	(0,87)	-1,54**	(0,75)	-1,19*	(0,63)	4,40***	(1,25)
beperkt door langdurige ziekte, aandoening, handicap	-1,71*	(0,92)	-2,63***	(0,88)	-0,46	(0,75)	1,07*	(0,63)	-0,72	(1,26)
gecorr. R^2	0,097		0,256		0,073		0,094		0,093	

Noot: Significantie: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

We proberen voor beide mogelijkheden te controleren door multivariate regressieanalyses uit te voeren waarin we ook persoonskenmerken en de waarden van de respondenten opnemen.

In tabel 6.7 geven we de resultaten van een (lineaire) regressieanalyse waarbij we de waardering van (overheids)voorzieningen en ontslagbescherming verklaren uit een aantal objectieve persoonskenmerken. Naast de arbeidsmarktpositie gaat het om de combinatie van geslacht en huishoudenspositie,[2] leeftijd en gekwadrateerde leeftijd,[3] opleidingsniveau, huishoudensinkomen, gezondheid en beperkingen.

De opvatting dat de overheid voldoende voorziet in verschillende vormen van ondersteuning hangt nu niet meer significant samen met de arbeidsmarktpositie. Het zijn vooral opleidingsniveau, inkomen en gezondheid die hierop van invloed zijn: hoger opgeleiden, respondenten met een hoger (huishoudens) inkomen en gezonde respondenten zonder beperking vinden het vaakst dat de overheid voldoende voorzieningen biedt. Daarnaast zijn jongeren positiever dan ouderen.

De mate van onbezorgdheid hangt wel sterk samen met de arbeidsmarktpositie: werknemers met een vast contract maken zich de minste zorgen om eventuele tegenslag, werklozen en arbeidsongeschikten het meest. Maar ook flexwerkers, zelfstandigen, gepensioneerden en overige niet-participerenden maken zich meer zorgen dan werknemers met een vast contract. Daarnaast maken hoog opgeleiden, hogere inkomensgroepen en gezonde mensen zonder beperkingen zich de minste zorgen. Er is een kromlijnig verband met de leeftijd: aanvankelijk neemt de bezorgdheid toe met de leeftijd, maar vanaf 46-jarige leeftijd wordt men weer minder bezorgd.[4]

Bij de vraag of er meer belastinggeld moet worden uitgegeven aan overheidsvoorzieningen wijken zelfstandigen significant af van werknemers met een vast contract: zelfstandigen willen hieraan minder uitgeven. Werklozen en arbeidsongeschikten en overige niet-participerenden willen juist meer uitgeven dan werknemers met een vast contract. Hoog opgeleiden, de hogere inkomensgroepen en gezonde respondenten willen verhoudingsgewijs minder uitgeven. Vrouwen met kinderen en alleenstaande vrouwen willen juist meer uitgeven (vergeleken met samenwonende mannen met kinderen), samenwonende mannen zonder kinderen juist minder. Tot een leeftijd van 46 jaar wil men minder uitgeven, daarboven juist weer meer.

De voorkeuren voor meer overheidsvoorzieningen komen grotendeels overeen met die voor meer uitgaven. In dit geval zijn gepensioneerden en vutters

2 We combineren geslacht en huishoudenspositie omdat het aannemelijk is dat verschillende huishoudensposities (bv. lid van een paar met kinderen) voor vrouwen en mannen verschillende effecten hebben.
3 Vanwege een mogelijk kromlijnig verband.
4 De leeftijd die een omslagpunt vormt kan worden berekend als –a/b*100, waarbij a de coëfficiënt van de leeftijd is en b de coëfficiënt van leeftijd kwadraat/100.

Tabel 6.8 Schalen voor waarden en preferenties

Naam schaal	Items	Cronbach's alfa
Werk is belangrijk	▪ Wilt u voor elk van de volgende onderwerpen aangeven hoe belangrijk ze zijn in uw leven: betaald werk (0-3)	-
Alleen werken voor geld	▪ Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat; ▪ Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken *(negatief)*; ▪ Werken is een noodzakelijk kwaad	0,654
Werken is een plicht	▪ Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken; ▪ Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken; ▪ Mensen die veel tijd besteden aan betaald werk leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan de maatschappij	0,590
Vrijwilligerswerk is goed	▪ Mensen die veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij ; ▪ Iedere gezonde burger heeft de sociale en maatschappelijke plicht om een periode in zijn of haar leven vrijwilligerswerk te doen; ▪ Het doen van vrijwilligerswerk geeft je maatschappelijk aanzien; ▪ In mijn sociale omgeving is het vanzelfsprekend dat je vrijwilligerswerk doet; ▪ Mensen die veel tijd besteden aan de zorg voor hun naasten leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij; ▪ Onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) is net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk	0,721
Zelf zorgen voor gezin is goed	▪ Het is belangrijk dat een ouder thuis is om voor de kinderen te zorgen, ook als je de kinderopvang goed kunt betalen; ▪ Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden; ▪ Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis	0,770
Kinderverzorging is goed	▪ Huisvrouw/huisman zijn, geeft meer voldoening dan het hebben van een betaalde baan; ▪ Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt; ▪ Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt; ▪ Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt *(negatief)*	0,694
Werk is voor mannen	▪ Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen; ▪ Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud (en dat van mijn eventuele kinderen) kan voorzien (*negatief*); ▪ Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw (*negatief*); ▪ Over het algemeen hebben mannen een sterkere binding met hun werk dan vrouwen	0,555
Sociale instelling	▪ Ik streef ernaar te werken voor het welzijn van de maatschappij; Ik heb er weinig voor over om anderen te helpen (*negatief*); ▪ Ik vind het belangrijk mijn bezittingen met andere mensen te delen; ▪ Ik doe niet graag aan liefdadigheid (*negatief*); ▪ Ik vind het belangrijk hulp te geven aan de armen en anderen die het nodig hebben	0,724
Sober leven	▪ Minder nadruk op geld en bezit; ▪ Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft; ▪ Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven	0,594

Noot: (negatief) betekent dat een item omgekeerd is gecodeerd.

echter nog negatiever over uitbreiding dan zelfstandigen. Werklozen en arbeidsongeschikten zijn de grootste voorstanders van meer voorzieningen. Flexwerkers en niet-participerenden verschillen niet significant van de werknemers met een vast contract. Verder zijn samenwonende vrouwen met kinderen, hoger opgeleiden, de lagere inkomensgroepen en personen die minder gezond zijn of een beperking hebben relatief positief over meer overheidsvoorzieningen. Samenwonende mannen zonder kinderen en hogere inkomensgroepen zijn beduidend minder positief. Met het stijgen van de leeftijd wordt men aanvankelijk minder positief over meer overheidsvoorzieningen, maar boven een leeftijd van 56 jaar wordt men weer positiever.

Bij de versoepeling van het ontslagrecht springen opnieuw de zelfstandigen eruit: zij zijn hierover veel positiever dan alle andere groepen. Maar ook flexwerkers, gepensioneerden en niet-participerenden zijn wat minder negatief over vermindering van ontslagbescherming dan werknemers met een vast contract.

Zoals hiervoor opgemerkt zouden de verschillen tussen arbeidsmarktcategorieën ook kunnen samenhangen met verschillen in waarden en preferenties die (mede) ten grondslag liggen aan de keuze voor een specifieke arbeidsmarktpositie. Om hiervoor te controleren is aan het regressiemodel op basis van factoranalyses een aantal schalen toegevoegd waarin een reeks vragen die in de WWM zijn gesteld over de waarden en opvattingen van de respondenten ten aanzien van betaald en onbetaald werk en hun houding tegenover de samenleving in bredere zin zijn samengevat. Tabel 6.8 geeft een overzicht van de gebruikte schalen. Alle schalen (behalve 'werk is belangrijk') lopen van 0 tot 100. Als deze waarden en opvattingen zowel van invloed zijn op de opvattingen en preferenties ten aanzien van overheidsvoorzieningen als op de arbeidsmarktpositie die mensen innemen, is het denkbaar dat het feitelijke effect van de arbeidsmarktpositie op de opvattingen over overheidsvoorzieningen kleiner of zelfs afwezig is.

Tabel 6.9 geeft de resultaten van de regressieanalyses als de schalen van tabel 6.8 als verklarende variabelen worden toegevoegd. Al deze waarden hebben een sterk significant effect op een of meer van de opvattingen en preferenties ten aanzien van overheidsvoorzieningen. De verklaringskracht van de modellen neemt ook aanzienlijk toe, zoals blijkt uit de stijging van de gecorrigeerde R^2. Niettemin blijft het effect van de arbeidsmarktpositie in de meeste gevallen vrijwel ongewijzigd. Dit betekent dat de samenhang tussen arbeidsmarktpositie en opvattingen over overheidsvoorzieningen die we in tabel 6.7 vonden, *niet* wordt verklaard door verschillen in waarden tussen deze categorieën. Er zijn twee uitzonderingen. Zelfstandigen en gepensioneerden zijn nu niet langer significant minder voorstander van uitbreiding van voorzieningen. En gepensioneerden en niet-participerenden zijn niet meer significant minder negatief over versoepeling van ontslagbescherming (maar dit verschil was al marginaal significant).

Voor de volledigheid geven we ook kort aan hoe de verschillende waarden samenhangen met de waardering van en preferenties ten aanzien van overheidsvoorzieningen. Mensen die aan betaald werk een belangrijke plaats in

Tabel 6.9 Regressieanalyse van opvattingen over collectieve voorzieningen met waarden als verklarende variabelen

	voldoende voorzieningen		onbezorgd		meer uitgaven		meer voorzieningen		minder ontslagbescherming	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
constante	54,15 ***	(5,35)	102,48 ***	(5,05)	56,42 ***	(4,33)	64,56 ***	(3,49)	43,93 ***	(7,14)
Geslacht en positie in huishouden (man, paar mk = ref.)										
man, paar zk	1,22	(1,23)	1,90	(1,16)	-2,34**	(1,00)	-2,52**	(0,80)	2,37	(1,65)
man, alleenstaande	1,37	(1,35)	2,36*	(1,27)	-1,51	(1,09)	-1,63*	(0,88)	2,80	(1,80)
man, alleenst. ouder	-0,80	(3,06)	-1,16	(2,89)	2,70	(2,48)	2,44	(2,00)	3,36	(4,09)
vrouw, paar zk	0,38	(1,20)	0,11	(1,13)	0,29	(0,97)	-1,13	(0,78)	2,28	(1,60)
vrouw, paar mk	-0,68	(1,28)	-1,56	(1,21)	3,47***	(1,03)	1,00	(0,83)	2,75	(1,71)
vrouw, alleenstaande	-0,18	(1,34)	-1,67	(1,27)	1,00	(1,08)	-1,69*	(0,88)	2,88	(1,79)
vrouw, alleenst. ouder	-1,62	(2,09)	-1,25	(1,96)	3,03**	(1,68)	0,18	(1,36)	6,17*	(2,78)
leeftijd	-0,16	(0,19)	-1,04***	(0,18)	-0,47***	(0,15)	-0,74***	(0,12)	-0,02	(0,25)
leeftijd kwadraat/100	0,01	(0,21)	1,09***	(0,19)	0,52***	(0,17)	0,68***	(0,13)	-0,07	(0,27)
Opleidingsniveau (middelbaar = ref.)										
laag	-1,57	(1,07)	-1,55	(1,01)	1,89*	(0,86)	2,11*	(0,70)	-0,12	(1,42)
hoog	4,24***	(0,74)	1,47***	(0,69)	-1,89**	(0,59)	-0,14	(0,48)	2,72***	(0,98)
Arbeidsmarktpositie (vast contract = ref.)										
flexibel contract	-0,45	(1,02)	-4,76***	(0,96)	0,91	(0,82)	0,92	(0,66)	3,73**	(1,36)
zelfstandige	0,58	(1,08)	-3,88***	(1,02)	-2,20**	(0,87)	-1,03	(0,70)	17,99***	(1,44)
werkloos/arbeidson-geschikt	-0,99	(1,18)	-10,84***	(1,12)	2,62**	(0,96)	2,90***	(0,77)	2,44	(1,58)
pensioen/vut	0,79	(1,65)	-4,66**	(1,56)	-0,27	(1,33)	-1,27	(1,08)	1,54	(2,20)
niet participerend	1,13	(1,18)	-5,53***	(1,11)	1,92**	(0,95)	0,25	(0,77)	2,50	(1,57)
Inkomensgroep (onbekend = ref.)										
< € 30.000	-3,40***	(1,08)	-7,33***	(1,02)	3,40***	(0,87)	4,58***	(0,70)	-1,39	(1,44)
€ 30.000 – € 50.000	0,70	(1,00)	2,83***	(0,94)	0,43	(0,81)	1,14***	(0,65)	2,14	(1,33)
€ 50.000 – € 75.000	2,40***	(1,11)	5,96***	(1,05)	-1,66*	(0,90)	-0,08	(0,72)	4,10***	(1,48)
> € 75.000	3,92***	(1,15)	9,32***	(1,08)	-2,73***	(0,93)	-1,52**	(0,75)	9,62***	(1,53)

gezondheid (heel) goed	3,27***	(0,90)	4,13***	(0,85)	-1,94**	(0,73)	-1,08*	(0,59)	3,60***	(1,20)
beperkt door langdurige ziekte, aandoening, handicap	-1,32	(0,91)	-2,34***	(0,86)	-1,34*	(0,73)	0,32	(0,59)	-0,03	(1,21)
Werk is belangrijk	-0,90***	(0,44)	-2,58***	(0,41)	1,21***	(0,35)	1,20***	(0,28)	-2,50***	(0,58)
Alleen werken voor geld	-0,08***	(0,02)	-0,12***	(0,02)	0,01	(0,01)	0,07***	(0,01)	-0,14***	(0,02)
Werken is een plicht	0,08***	(0,02)	0,00	(0,02)	-0,05***	(0,02)	-0,14***	(0,01)	0,12***	(0,03)
Vrijwilligerswerk is goed	0,16***	(0,03)	0,09***	(0,02)	0,06***	(0,02)	0,08***	(0,02)	0,03	(0,03)
Zelf zorgen voor gezin is goed	-0,02	(0,02)	-0,03	(0,02)	0,03***	(0,02)	-0,05***	(0,01)	0,00	(0,03)
Kinderverzorging is goed	-0,13***	(0,03)	-0,15***	(0,03)	0,00	(0,02)	0,02	(0,02)	-0,04	(0,04)
Werk is voor mannen	0,11***	(0,02)	0,03	(0,02)	-0,05***	(0,02)	-0,11***	(0,02)	0,05	(0,03)
Sociale instelling	0,01	(0,02)	0,02	(0,02)	0,15***	(0,02)	0,10***	(0,02)	-0,08***	(0,03)
Sober leven	-0,02	(0,02)	-0,03***	(0,01)	0,07***	(0,01)	0,10***	(0,01)	-0,10***	(0,02)
gecorr. R^2	0,139		0,297		0,140		0,235		0,127	

Noot: Significantie: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

hun leven geven, vinden minder vaak dat de overheidsvoorzieningen voldoende zijn, maken zich meer zorgen over tegenslag, zijn vaker voorstander van meer uitgaven en van meer overheidsvoorzieningen en zijn negatiever over versoepeling van ontslagbescherming. Voor mensen die vinden dat werk alleen een manier is om geld te verdienen (een zwakke niet-financiële werkmotivatie) geldt grosso modo hetzelfde (m.u.v. meer uitgaven), maar in beduidend minder sterke mate. Wie werken als een plicht jegens de samenleving ziet, vindt juist vaker dat de overheidsvoorzieningen wel voldoende zijn en is minder vaak voorstander van meer overheidsuitgaven en uitbreiding van overheidsvoorzieningen en is positiever over versoepeling van ontslagbescherming. Wie het belang van vrijwilligerswerk benadrukt, vindt relatief vaak dat de overheidsvoorzieningen voldoende zijn, maakt zich minder zorgen om tegenslag en is vaker voorstander van meer uitgaven en meer voorzieningen. Wie vindt dat het goed is om zelf voor het gezin te zorgen, is vaker voorstander van hogere uitgaven maar minder positief over uitbreiding van overheidsvoorzieningen. Respondenten die het beter vinden om zelf voor de kinderen te zorgen, vinden de overheidsvoorzieningen minder vaak voldoende en maken zich meer zorgen over tegenslag, maar hebben geen andere opvattingen over hogere uitgaven of uitbreiding van voorzieningen. Wie van mening is dat betaald werk vooral iets voor mannen is, vindt vaak dat de overheid voldoende voorzieningen biedt, is minder vaak voorstander van hogere uitgaven en is minder positief over uitbreiding van overheidsvoorzieningen. Respondenten met een sociale instelling zijn voorstander van hogere uitgaven en meer voorzieningen, maar kritischer over versoepeling van ontslagbescherming. Dit geldt ook voor degenen die voor een soberder leven zijn; zij maken zich tevens meer zorgen over eventuele tegenslag.

Hoewel significant zijn overigens de meeste van deze effecten heel klein (bedenk dat alle schalen van 0-100 lopen). Alleen de opvatting dat werk belangrijk is heeft een substantieel effect op de verschillende opvattingen over overheidsvoorzieningen en regels.

Uit de bovenstaande analyses blijkt dat de opvattingen over de regels en voorzieningen rond werk en inkomen samenhangen met de positie die mensen innemen op of buiten de arbeidsmarkt. Dit geldt ook als wordt gecontroleerd voor objectieve achtergrondkenmerken en voor de waarden ten aanzien van werk. Met andere woorden, de arbeidsmarktpositie verklaart waarschijnlijk[5] mede de opvattingen over de regels en voorzieningen. Vergeleken met werknemers met een vast contract maken alle andere groepen zich meer zorgen over eventuele tegenslag. Dit geldt het sterkst voor de werklozen en arbeidsongeschikten. De opvattingen van werknemers met een flexibel contract verschillen verder niet significant van werknemers met een vast contract, behalve dat zij wat minder negatief zijn over versoepeling van de ontslagbescherming voor vaste werknemers. Dat is begrijpelijk, want zij hebben zelf geen baat bij die ontslagbescherming. Zelfstandigen zijn wat minder voor hogere uitgaven dan

5 Waarschijnlijk, omdat met een eenmalige meting (cross-sectie analyse) strikt genomen geen causale relaties kunnen worden vastgesteld.

werknemers met een vast contract, maar veel positiever over versoepeling van het ontslagrecht. Ook dat is begrijpelijk, aangezien zelfstandigen zelf hierdoor op geen enkele manier beschermd worden. Werklozen en arbeidsongeschikten zijn relatief positief over meer uitgaven en meer voorzieningen. Dat valt wellicht te verklaren uit het feit dat zij zelf in belangrijke mate van overheidsvoorzieningen afhankelijk zijn. Dat gepensioneerden hierover niet positiever zijn dan werknemers met een vast contract, zou kunnen komen doordat veel (zij het niet alle) voorzieningen die aan de respondenten werden voorgelegd vooral ten goede komen aan jongeren (denk aan onderwijs, verlofregelingen, kinderopvang, een kortere werkweek, uitkeringen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid). De meeste van deze verschillen duiden erop dat het eigen belang een duidelijke invloed heeft op de voorkeuren van de respondenten: men staat het meest positief tegenover uitbreiding van voorzieningen of regelingen waar men zelf baat bij heeft en het minst positief tegenover voorzieningen waar men geen gebruik van maakt of kan maken.

6.4 Lidmaatschap en houding ten aanzien van belangenorganisaties

Behalve via de formele instituties rond werk en inkomen kunnen werkenden zich ook proberen te beschermen tegen risico's die zij lopen door lid te worden van een belangenorganisatie. Hierbij valt te denken aan vakbonden (vooral voor werknemers), maar ook aan beroeps- of ondernemersorganisaties (vooral voor zelfstandigen). Deze organisaties kunnen direct steun bieden aan hun leden, bijvoorbeeld in geval van een conflict met een leidinggevende. Zij kunnen ook indirect de belangen van hun leden behartigen door cao-afspraken te maken met werkgevers of door bij de overheid aan te dringen op (wijziging van) wettelijke regelingen rond werk en inkomen.

Van de respondenten in de WWM zei een op de vijf lid te zijn van een belangenorganisatie op het gebied van werk en inkomen (tabel 6.10). Vanzelfsprekend is dit percentage onder werkenden aanzienlijk hoger dan onder werklozen en arbeidsongeschikten. De zelfstandigen zijn het vaakst lid van een belangenorganisatie: ruim een op de drie. Van de werknemers is dit ruim een op de vier.

Tabel 6.10 Aandeel respondenten naar arbeidsmarktpositie dat lid is van een belangenorganisatie (percentage)

Arbeidsmarktpositie	lid
totaal	20
werkenden	29
werknemers	27
w.v. met vast contract	32
flexibel contract	19
zelfstandigen	36
werklozen/arbeidsongeschikten	9

Tabel 6.11 Opvattingen over vakbonden en andere belangenorganisaties naar arbeidsmarktpositie (percentage (helemaal) eens, tenzij anders vermeld)

	totaal	vast contract	flexibel contract	zelfstandige	werkloos/ arbeidsongeschikt	pensioen/ vut	overig niet-werkend
Zonder vakbonden zouden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zijn	66	66	67	56	74	70	64
Sterke vakbonden zijn slecht voor de Nederlandse economie ((helemaal) oneens)	52	54	53	41	56	62	49
Werkenden hebben sterke vakbonden nodig om hun belangen te beschermen	59	59	61	45	69	65	55
Vakbonden zijn niet meer van deze tijd ((helemaal) oneens)	55	55	58	40	59	58	54
Werkenden met flexibele contracten en uitzendkrachten worden op dit moment niet voldoende door belangenorganisaties vertegenwoordigd	46	40	43	40	61	62	47
Zelfstandigen worden op dit moment niet voldoende door belangenorganisaties vertegenwoordigd	45	40	41	55	55	58	45

Werknemers met een vast contract zijn aanzienlijk vaker lid van een organisatie dan werknemers met een flexibel contract.

Dat men al dan niet lid is van een vakbond of andere belangenorganisatie hoeft nog niet zoveel te zeggen over de waardering die men heeft voor een dergelijke organisatie. Vaak is er immers sprake van een zogenaamd *free rider* of liftersverschijnsel: ook wie geen lid is profiteert van wat een dergelijke organisatie voor de gehele groep weet te realiseren. Zo gelden cao's in beginsel voor alle werknemers in een onderneming of bedrijfstak, ongeacht of men lid is van een vakbond. We hebben aan alle respondenten een aantal vragen voorgelegd over de rol van vakbonden. Tabel 6.11 geeft de resultaten weer voor personen met een verschillende arbeidsmarktpositie. Bij de eerste vier opvattingen wordt steeds het percentage vermeld dat een positief oordeel over vakbonden impliceert. Hieruit blijkt dat de meeste respondenten positief staan tegenover vakbonden. Twee derde meent dat zonder vakbonden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zouden zijn, 59 procent vindt dat werkenden sterke vakbonden nodig hebben en iets meer dan de helft is het ermee oneens dat sterke vakbonden slecht zijn voor de Nederlandse economie en dat vakbonden niet meer van deze tijd zijn. Deze opvattingen verschillen over het algemeen niet veel tussen de arbeidsmarktcategorieën. Alleen zelfstandigen zijn beduidend kritischer over de rol van vakbonden. Werklozen, arbeidsongeschikten en gepensioneerden zijn juist opvallend positief over de rol van vakbonden. Terwijl we hiervoor zagen dat flexwerkers veel minder vaak lid zijn van een belangenorganisatie dan werknemers met een vast contract, zijn ze minstens even positief over vakbonden.

Tabel 6.12 Opvattingen over vakbonden en andere belangenorganisaties naar lidmaatschap (percentage (helemaal) eens, tenzij anders vermeld)

	belangenorganisatie		vakbond		zzp-organisatie	
	lid	geen lid	lid	geen lid	lid	geen lid
Zonder vakbonden zouden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zijn	81	62	89	61	76	58
Sterke vakbonden zijn slecht voor de Nederlandse economie ((helemaal) oneens)	68	49	79	47	54	47
Werkenden hebben sterke vakbonden nodig om hun belangen te beschermen	76	54	87	52	61	49
Vakbonden zijn niet meer van deze tijd ((helemaal) oneens)	71	51	81	49	38	47
Werkenden met flexibele contracten en uitzendkrachten worden op dit moment niet voldoende door belangenorganisaties vertegenwoordigd	47	46	50	41	55	39
Zelfstandigen worden op dit moment niet voldoende door belangenorganisaties vertegenwoordigd	46	45	44	44	64	51

Noot a: Alleen gevraagd aan zelfstandigen.

Over de vragen of werkenden met een flexibel contract en uitzendkrachten enerzijds en zelfstandigen anderzijds niet voldoende door de belangenorganisaties worden vertegenwoordigd, lopen de meningen iets meer uiteen. Vooral werklozen, arbeidsongeschikten en gepensioneerden vinden relatief vaak dat deze groepen onvoldoende vertegenwoordigd zijn. Flexwerkers vinden echter nauwelijks vaker dan werknemers met een vast contract dat zij onvoldoende worden vertegenwoordigd door belangenorganisaties. Zelfstandigen vinden wel relatief vaak dat hun groep onvoldoende wordt vertegenwoordigd.

Tabel 6.12 laat zien in welke mate de opvattingen over vakbonden en andere belangenorganisaties verschillen tussen degenen die wel of niet lid zijn van een dergelijke organisatie. Niet geheel verrassend blijken de opvattingen van vakbondsleden over vakbonden aanzienlijk positiever dan die van niet-leden. Minimaal vier op de vijf vakbondsleden vinden dat zonder vakbonden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zouden zijn, dat vakbonden niet slecht zijn voor de economie, dat werknemers sterke vakbonden nodig hebben en dat vakbonden nog van deze tijd zijn. Onder de niet-leden geldt dit over het algemeen voor niet veel meer dan de helft. Hoewel leden van een zzp-organisatie minder positief zijn over vakbonden dan vakbondsleden, zijn zij wel positiever dan zelfstandigen die geen lid zijn van een zzp-organisatie, behalve met betrekking tot de vraag of vakbonden nog van deze tijd zijn.

Als het gaat om de vraag of flexwerkers en zelfstandigen voldoende worden vertegenwoordigd lopen de meningen minder uiteen. Opmerkelijk is dat zowel vakbondsleden als leden van een zzp-organisatie vaker vinden dat flexwerkers onvoldoende worden vertegenwoordigd dan niet-leden. Leden van een zzp-organisatie vinden het vaakst dat zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd.

Om de achtergronden van de opvattingen over vakbonden en andere belangenorganisaties verder te analyseren vatten we de zes opvattingen samen in twee schalen. De eerste vier opvattingen vatten we samen als de opvatting

Tabel 6.13 Opvattingen over vakbonden en vertegenwoordiging van flexwerkers en zzp'ers naar arbeidsmarktpositie en lidmaatschap (0-100)

	Vakbonden zijn goed	Flex/zzp onvoldoende vertegenwoordigd
vast contract	65	59
flexibel contract	67	62
zelfstandige	59	60
werkloos/arbeidsongeschikt	69	68
pensioen/vut	69	67
overig niet-werkend	65	62
totaal	66	62
lid van belangenorganisatie	73	61
geen lid van belangenorganisatie	64	62
lid van vakbond	79	61
geen lid van vakbond	62	60
lid zzp-organisatie	66	66
geen lid zzp-organisatie	61	61

'vakbonden zijn goed' (Cronbach's alpha 0,881) en de laatste twee als 'flex/zzp onvoldoende vertegenwoordigd' (Cronbach's alpha 0,670). Beide schalen lopen van 0 tot 100. Tabel 6.13 laat zien dat voor alle categorieën de waardering van vakbonden ruim boven het theoretische midden van de schaal van 50 ligt: dit bevestigt dat alle groepen redelijk tot zeer positief zijn over vakbonden. Tegelijkertijd ligt ook de score voor de onvoldoende vertegenwoordiging van flexwerkers en zzp'ers voor alle groepen boven de 50, dat wil zeggen dat alle groepen overwegend van mening zijn dat deze groepen onvoldoende worden vertegenwoordigd. We zien weer dat zelfstandigen het meest kritisch zijn over de rol van vakbonden en vakbondsleden het meest positief. Vooral werklozen, arbeidsongeschikten, gepensioneerden en leden van een zzp-organisatie vinden dat flexwerkers en zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd.

We onderzoeken vervolgens in welke mate de opvattingen over vakbonden en over het gebrek aan vertegenwoordiging van flexwerkers en zzp'ers samenhangen met de achtergrondkenmerken van de respondenten. Tabel 6.14 geeft de resultaten. Geslacht, positie in het huishouden en leeftijd hebben vrijwel geen effect. Wel staan alleenstaande mannen wat positiever tegenover vakbonden dan andere groepen. Hoog opgeleiden zijn wat positiever over vakbonden dan middelbaar en laag opgeleiden, maar vinden ook vaker dat flexwerkers en zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd. De arbeidsmarktpositie is ook van invloed op de opvattingen. Zelfstandigen en gepensioneerden zijn minder positief over vakbonden dan de andere groepen. Werknemers met een vast contract en zelfstandigen vinden minder vaak dan de andere groepen dat flexwerkers en zelfstandigen onvoldoende worden vertegenwoordigd door belangenorganisaties. Het oordeel over vakbonden wordt duidelijk minder positief naarmate het huishoudensinkomen hoger is. De lagere inkomens vinden ook vaker dat flexwerkers en zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd. Tenslotte zijn gezondheid en het hebben van beperkingen nauwelijks van invloed

Tabel 6.14 Regressieanalyse van opvattingen over vakbonden en belangenorganisaties

	Vakbonden zijn goed		Flex/zzp onvoldoende vertegenwoordigd	
	B	SE	B	SE
constante	63,64 ***	(4,86)	54,10 ***	(4,35)
man, paar zk	2,11	(1,33)	0,75	(1,19)
man, alleenstaande	3,19 **	(1,45)	0,32	(1,30)
man, alleenst. ouder	-0,19	(3,26)	3,42	(2,92)
vrouw, paar zk	0,68	(1,28)	1,52	(1,14)
vrouw, paar mk	1,16	(1,36)	0,67	(1,22)
vrouw, alleenstaande	1,87	(1,42)	0,27	(1,27)
vrouw, alleenst. ouder	-0,29	(2,22)	1,58	(1,99)
leeftijd	-0,15	(0,20)	0,07	(0,18)
leeftijd kwadraat/100	0,30	(0,21)	-0,03	(0,19)
Opleidingsniveau (middelbaar = ref.)				
laag	-2,66 **	(1,11)	-0,02	(1,00)
hoog	1,54 **	(0,77)	1,53 **	(0,69)
Arbeidsmarktpositie (vast contract = ref.)				
flexibel contract	-0,29	(1,10)	2,37 **	(0,99)
zelfstandige	-7,41 ***	(1,16)	1,47	(1,04)
werkloos/arbeidsongeschikt	-0,69	(1,22)	5,25 ***	(1,10)
pensioen/vut	-4,40 **	(1,70)	4,98 ***	(1,52)
niet participerend	-1,82	(1,16)	2,69 ***	(1,03)
Inkomensgroep (onbekend = ref.)				
< € 30.000	5,65 ***	(1,13)	4,39 ***	(1,01)
€ 30.000 – € 50.000	2,65 **	(1,06)	1,91 **	(0,95)
€ 50.000 – € 75.000	-1,09	(1,19)	0,06	(1,07)
> € 75.000	-2,37 *	(1,23)	-0,41	(1,10)
gezondheid (heel) goed	-0,30	(0,97)	-0,48	(0,87)
beperkt door langdurige ziekte, aandoening, handicap	1,04	(0,97)	1,64 *	(0,87)
gecorrigeerde R^2	0,039		0,033	

Noot: Significantie: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

op de opvattingen; alleen zijn mensen met een beperking iets vaker van mening dat flexwerkers en zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd. Het is wel goed bij deze analyse op te merken dat de verklaringskracht van de modellen erg laag is en dat verreweg het grootste deel van de variatie in opvattingen niet door deze factoren wordt verklaard.

Tot slot onderzoeken we in hoeverre de opvattingen over vakbonden van invloed zijn op de vraag of men lid is van een vakbond (tabel 6.15).

Tabel 6.15 Logistische regressie van vakbondslidmaatschap van werknemers

	Model 1: zonder opvattingen		Model 2: met opvattingen	
	B	SE	B	SE
constante	-3,61 ***	(1,26)	-8,73 ***	(1,41)
Geslacht en positie in huishouden (man, paar mk = ref.)				
M, lid paar zk	-0,24	(0,20)	-0,24	(0,23)
M,alleenstaande	-0,05	(0,23)	-0,01	(0,25)
M, alleenstaande ouder	0,00	(0,51)	-0,11	(0,58)
V, lid paar zk	-0,58 ***	(0,21)	-0,37	(0,23)
V, lid paar mk	-0,60 **	(0,23)	-0,50 *	(0,26)
V, alleenstaande	-0,41 *	(0,23)	-0,24	(0,26)
V, alleenstaande ouder	-0,39	(0,35)	-0,19	(0,39)
leeftijd	0,08	(0,05)	0,14	(0,06)
leeftijd kwadraat/100	-0,05	(0,06)	-0,13	(0,06)
Opleidingsniveau (middelbaar = ref.)				
laag opgeleid	0,04	(0,22)	0,10	(0,24)
hoog opgeleid	-0,19	(0,14)	-0,35 **	(0,16)
Contractvorm (vast contract = ref.)				
tijdelijk contract (met uitzicht op vast)	-0,49 *	(0,28)	-0,48	(0,30)
tijdelijk contract (zonder uitzicht op vast)	-0,32	(0,31)	-0,43	(0,33)
oproep- of invalkracht	0,02	(0,54)	-0,24	(0,58)
vast dienstverband, variabele uren	0,16	(0,23)	0,19	(0,25)
uitzendkracht/detachering	0,35	(0,41)	0,21	(0,48)
Aantal uren werk per week (35 uur en meer = ref.)				
1-11 uur	-2,22 ***	(0,76)	-2,43 ***	(0,78)
12-19 uur	-0,55 *	(0,33)	-0,61 *	(0,35)
20-27 uur	-0,06	(0,21)	-0,15	(0,22)
28-34 uur	0,08	(0,15)	-0,01	(0,16)
log aantal werknemers in organisatie	0,09 ***	(0,03)	0,08 **	(0,03)
aantal werknemers in organisatie onbekend	0,59 **	(0,24)	0,51 *	(0,27)
Bedrijfstak (Overheid en overheidsdiensten=ref.)				
Landbouw, tuinbouw, visserij	-0,86	(0,54)	-1,28 **	(0,60)
Industrie	-0,46 *	(0,23)	-0,42	(0,32)
Bouw	-0,73	(0,48)	-0,64	(0,57)
Horeca	-0,65	(0,59)	-0,84	(0,63)
Groot- en detailhandel	-1,86 ***	(0,50)	-1,46 ***	(0,54)
Transport, vervoer en opslag	-0,28	(0,32)	-0,16	(0,40)
Informatie en communicatie	-1,17 ***	(0,36)	-1,02 **	(0,43)
Financiële instellingen	-1,34 ***	(0,38)	-1,33 ***	(0,46)
Overige dienstverlening	-0,80 ***	(0,28)	-0,74 **	(0,34)
Onderwijs	0,05	(0,22)	-0,09	(0,24)
Zorg, welzijn	-0,11	(0,18)	-0,20	(0,25)
Cultuur, sport en recreatie	-0,76	(0,49)	-0,81	(0,54)
overig	-0,28	(0,22)	-0,48	(0,29)

Inkomensgroep (onbekend = ref.)				
< € 30.000	-0,30	(0,26)	-0,65 **	(0,28)
€ 30.000 – € 50.000	-0,12	(0,19)	-0,25	(0,21)
€ 50.000 – € 75.000	-0,03	(0,20)	0,09	(0,22)
> € 75.000	-0,28	(0,21)	-0,15	(0,23)
beperking	0,42 ***	(0,14)	0,44 ***	(0,15)
"vakbonden zijn goed"			0,06 ***	(0,00)
religie			0,33 **	(0,15)
Nagelkerke R^2	0,158		0,344	

Noot: Significantie: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

In tabel 6.15 analyseren we eerst in hoeverre het lidmaatschap van een vakbond van werknemers wordt beïnvloed door een aantal objectieve persoons- en baankenmerken (model 1). Vrouwen, vooral als zij samenwonen, zijn minder vaak lid dan mannen. De contractvorm heeft nauwelijks effect op het lidmaatschap. Alleen werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast zijn wat minder vaak vakbondslid, maar dit effect is marginaal significant. Dit is opvallend omdat we in tabel 6.10 zagen dat werknemers met een flexibel contract veel minder vaak lid zijn dan werknemers met een vast contract. Blijkbaar wordt dit verschil primair verklaard door andere factoren, zoals het feit dat flexwerkers gemiddeld jonger zijn. Werknemers die minder dan 20 uur en vooral minder dan 12 uur per week werken zijn minder vaak lid. Naarmate de organisatie waarvoor men werkt groter is, is men vaker lid. Werknemers in de industrie en commerciële dienstverlening (behalve vervoer) zijn ook vaker lid. Tot slot zijn werknemers met een beperking vaker vakbondslid. Opmerkelijk is dat leeftijd, opleidingsniveau en huishoudensinkomen geen significante invloed hebben op het vakbondslidmaatschap.

Als we de opvatting dat vakbonden goed zijn toevoegen (model 2), neemt de verklaringskracht van het model sterk toe: de Nagelkerke R^2 stijgt van 0,158 naar 0,344. De opvatting over vakbonden is dan ook veruit de belangrijkste verklarende factor voor vakbondslidmaatschap. We hebben ook de opvatting dat flexwerkers en zzp'ers onvoldoende worden vertegenwoordigd aan het model toegevoegd, maar deze is niet significant. Ook de positie in het politieke spectrum (links of rechts) is niet van invloed op het vakbondslidmaatschap. Er is wel een significant positief effect van het behoren tot een levensbeschouwelijk genootschap (in tabel 6.15 aangegeven met 'religie').

Door toevoeging van de opvatting dat vakbonden goed zijn, veranderen ook enkele andere effecten. Het effect van geslacht wordt grotendeels insignificant; alleen samenwonende vrouwen met kinderen zijn nog iets minder vaak vakbondslid. Er is nu wel een significant effect van leeftijd; tot 57-jarige leeftijd neemt het vakbondslidmaatschap toe, daarna neemt het weer af. Hoog opgeleiden zijn nu significant minder vaak lid dan middelbaar en laag opgeleiden. De contractvorm heeft nu geen enkel significant effect meer. Tot slot zijn lagere inkomensgroepen nu significant minder vaak lid.

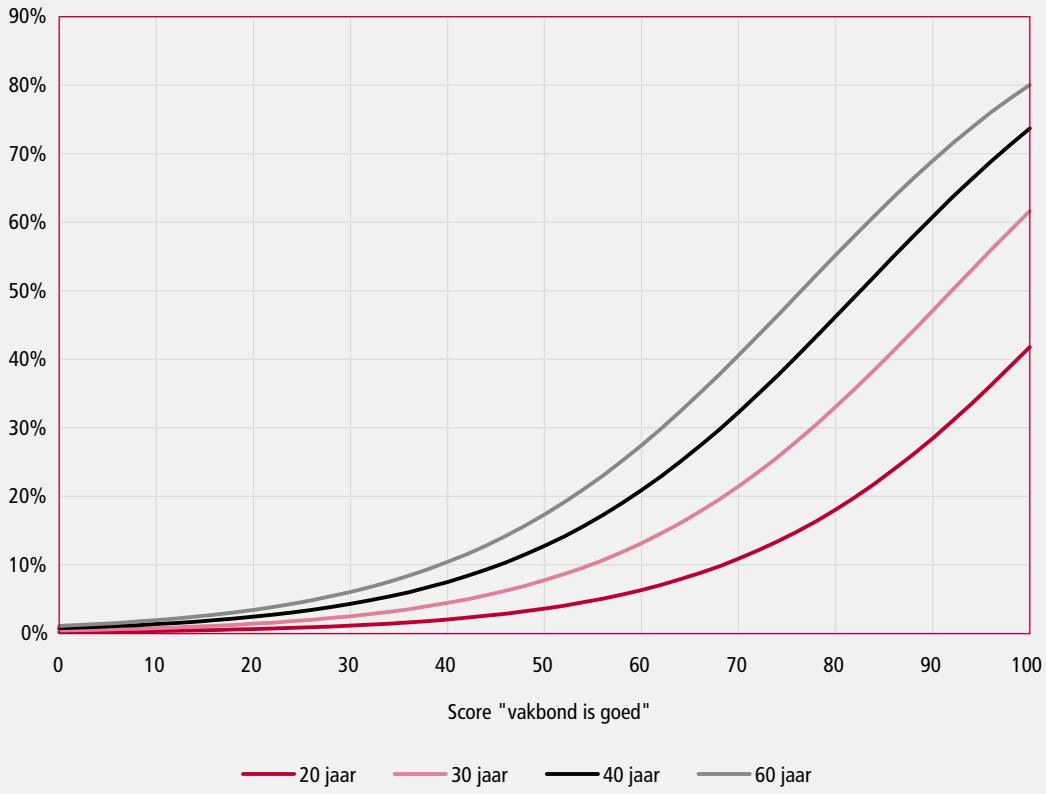
Tabel 6.16 Geschatte kans op vakbondslidmaatschap voor personen met verschillende kenmerken

Kenmerken	% vakbondslid
Referentiepersoon[a]	27
20 jaar	9
60 jaar	35
Vrouw, lid paar mk	21
hoog opgeleid	21
handel	0
< 12 uur werk	3
10 werknemers	24
1000 werknemers	31
< € 30.000	20
beperking	37
religie	34
"vakbonden zijn goed":	
score 0	1
score 50	13
score 75	39
score 100	74

Noot a: Man, lid van paar met kinderen, 40 jaar oud, middelbaar opgeleid, werkt in de marktsector, 40 uur per week, organisatie met 100 werknemers, huishoudinkomen € 40.000, geen beperking, niet gelovig, scoort 66 op "vakbonden zijn goed" (gemiddelde score)

Om een indruk te geven van het belang van de verschillende achtergrondkenmerken geeft tabel 6.16 de geschatte kans om lid te zijn van een vakbond voor werknemers met verschillende kenmerken. Als referentiepersoon wordt hierbij genomen een mannelijk lid van een paar met kinderen, 40 jaar oud, middelbaar opgeleid, die 40 uur per week werkt in een overheidsorganisatie met 100 werknemers, met een huishoudinkomen van € 40.000, geen beperking, niet gelovig en een score van 66 op "vakbonden zijn goed" (de gemiddelde score van alle werknemers). Deze referentiepersoon heeft een geschatte kans van 27 procent om vakbondslid te zijn. Als deze persoon echter 20 jaar zou zijn en verder dezelfde kenmerken zou hebben, zou de kans om vakbondslid te zijn, slechts 9 procent zijn. Voor een overeenkomstige 60-jarige is de kans 35 procent. Dit laat zien dat de leeftijd een groot effect heeft op vakbondslidmaatschap. Tabel 6.16 laat verder zien dat als deze werknemer niet bij de overheid maar in de handel zou werken, de kans op lidmaatschap nihil zou zijn. Er is ook een groot effect van een baan van minder dan 12 uur per week: de kans op lidmaatschap is dan maar 3 procent. Samenwonende vrouwen met kinderen, hoog opgeleiden, werknemers in kleine bedrijven (met 10 werknemers) en lagere inkomensgroepen hebben elk 3-7 procentpunt minder kans om vakbondslid te zijn. Werknemers in een groot bedrijf (1000 werknemers), werknemers met een beperking en gelovige werknemers hebben 4 tot 10 procentpunt meer kans om lid te zijn. Verreweg het grootste effect hebben echter de opvattingen over vakbonden. Als men alleen negatieve opvattingen heeft over vakbonden is de kans bijna nihil dat men vakbondslid is, als men louter positieve opvattingen heeft is die kans 74 procent.

Figuur 6.1 Kans op vakbondslidmaatschap naar opvattingen over vakbonden (0-100) en leeftijd



Om het gecombineerde effect van leeftijd en de opvattingen over vakbonden nog duidelijker te laten zien, geeft figuur 6.1 weer hoe de kans op vakbondslidmaatschap voor de referentiepersoon varieert met de leeftijd en met de score op de schaal "vakbonden zijn goed". Onder een score van 50 op deze schaal (d.w.z. meer negatieve dan positieve opvattingen over vakbonden) is minder dan 20 procent van de werknemers vakbondslid, daarboven loopt dit snel op. De mate waarin het lidmaatschap oploopt verschilt echter sterk tussen de leeftijdsgroepen: van de 20-jarigen wordt maximaal 40 procent lid, zelfs als men louter positief is over vakbonden; van de 60-jarigen is 80 procent lid als zij unaniem positief zijn over vakbonden.

6.5 Conclusie

Over het geheel genomen staan Nederlanders positief tegenover veel regels en voorzieningen op het gebied van werk en inkomen. Zij vinden over het algemeen dat de overheid in redelijke of sterke mate in allerlei behoeften voorziet en maken zich niet al teveel zorgen over tegenslag die hen kan overkomen. Tegelijkertijd willen veel Nederlanders meer uitgeven aan sociaal beleid en de bestaande overheidsvoorzieningen uitbreiden. Men is vooral

positief over meer ondersteuning van vrijwilligers en meer voorzieningen voor (werkende) ouders, zoals meer verlofregelingen en betere en goedkopere kinderopvang. Er is weinig steun voor een versoepeling van het ontslagrecht.

Deze opvattingen lopen soms wel uiteen tussen mensen met een verschillende positie op de arbeidsmarkt. In het algemeen zijn zelfstandigen kritischer ten aanzien van meer uitgaven voor overheidsvoorzieningen en juist positiever over versoepeling van het ontslagrecht. Vooral werklozen en arbeidsongeschikten willen hogere uitgaven en meer voorzieningen. Dit duidt erop dat het eigen belang hierbij een rol speelt: men wil voorzieningen uitbreiden waar men zelf baat bij heeft en bezuinigen op voorzieningen waar men zelf niet van profiteert.

Ongeveer een op de vijf respondenten is lid van een (sociaaleconomische) belangenorganisatie, zoals een vakbond. Opvallend is dat zelfstandigen vaker lid zijn van een dergelijke organisatie dan werknemers. Nederlanders staan over het algemeen positief tegenover de rol van vakbonden. Meer dan de helft vindt bijvoorbeeld dat werkenden sterke vakbonden nodig hebben om hun belangen te beschermen en dat zonder vakbonden hun arbeidsomstandigheden veel slechter zouden zijn. Wel vindt een meerderheid dat de belangen van flexwerkers en zelfstandigen onvoldoende worden behartigd. Niet verrassend is dat leden van een belangenorganisatie over het algemeen positiever zijn over de vakbonden dan niet leden. Dit geldt overigens ook voor zzp'ers die lid zijn van een zzp-organisatie. Zzp'ers en gepensioneerden zijn over het algemeen wel kritischer over vakbonden. Als we rekening houden met achtergrondkenmerken is de kans dat een werknemer lid is van een vakbond, niet afhankelijk van de contractvorm (behalve een licht negatief effect bij werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract). Hoewel flexibele werknemers veel minder vaak lid zijn van een vakbond dan werknemers met een vast contract (19 procent vs. 32 procent) komt dit dus niet door de contractvorm maar door andere kenmerken, waaronder de leeftijd. Jongeren zijn veel minder vaak vakbondslid dan ouderen, ook als wordt gecorrigeerd voor hun opvattingen over vakbonden.

Hoofdstuk 7

Welke prijs willen we betalen voor zekerheid? – resultaten van een vignetanalyse

Een deelstudie over de waardering van kenmerken van de formele arbeidsrelatie is eerder verschenen als: De Beer, P.T. & Conen, W.S. (2020). Welke prijs voor zekerheid? AIAS-HSI Kort & Bondig 2. Amsterdam: AIAS-HSI. Dit betreft een vignetstudie waarbij de kenmerken van ieder profiel betrekking hebben op de formele arbeidsrelatie (beloning, zekerheid, contract, uren) en dus niet op de aard of de inhoud van het werk

7.1 Beoordeling van baanprofielen – opzet

In het vorige hoofdstuk zijn de ervaringen en wensen van de Nederlandse bevolking met betrekking tot de regels en voorzieningen rond werk en inkomen besproken. Het ging hier om hun voorkeuren voor de regulering van werk en inkomen in het algemeen, los van hun eigen positie op de arbeidsmarkt – hoewel die, zoals we zagen, natuurlijk wel van invloed kan zijn op hun voorkeuren. In dit hoofdstuk richten we ons op de vraag welk belang zij *voor zichzelf* aan die regels en voorzieningen hechten. In het bijzonder gaat het om de mate waarin verschillende regels en voorzieningen hen in hun werk voldoende inkomens- en werkzekerheid bieden.

Terwijl een halve eeuw geleden de vaste baan in loondienst in Nederland de standaard was, is er tegenwoordig een breed scala aan uiteenlopende arbeidsrelaties naast de vaste baan. Meestal gaan deze zogenaamde niet-standaard arbeidsrelaties gepaard met minder zekerheid in termen van werk en/of inkomen (vgl.WRR, 2020, en Commissie Regulering van Werk, 2020). Zo kunnen werknemers met een tijdelijk contract of een uitzendbaan gemakkelijker hun werk verliezen en maken zelfstandigen geen aanspraak op een minimumloon of op een uitkering in geval van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (tenzij zij dat risico zelf hebben verzekerd). Doorgaans hechten mensen veel waarde aan zekerheid en mijden zij risico's (Arrow 1971), maar op de huidige arbeidsmarkt is het voor werkenden lang niet altijd mogelijk om die zekerheid te realiseren. Omdat arbeidsrelaties variëren in de mate waarin zij baanzekerheid en inkomenszekerheid bieden, moeten mensen vaak kiezen tussen verschillende vormen van (on)zekerheid. Bijvoorbeeld tussen een goed betaalde tijdelijke baan of een minder goed betaalde vaste baan. Of tussen een tijdelijk contract met aanspraak op een werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkering en beter betaald werk als freelancer zonder recht op een uitkering.

Als we het belang van zaken als baanzekerheid, sociale zekerheid en inkomensniveau in een enquête aan respondenten voorleggen, kunnen zij gemakkelijk sociaal wenselijke antwoorden geven, die niet hun werkelijke voorkeuren weerspiegelen. Als we alle aspecten van het werk afzonderlijk aan hen voorleggen, kunnen zij bovendien aangeven alle aspecten belangrijk te vinden, zonder een prioriteit te hoeven aanbrengen. Dit biedt weinig inzicht in hoe belangrijk zij verschillende aspecten ten opzichte van elkaar vinden. In de praktijk moeten mensen bij het zoeken van werk vaak wel een afweging maken tussen verschillende aspecten die zij van belang vinden. In de WWM hebben wij dit keuzeproces nagebootst door aan de respondenten vier profielen (of vignetten) van banen of functies voor te leggen en hen te vragen daaraan een rapportcijfer toe te kennen. Doordat we de kenmerken van de banen niet afzonderlijk bevragen, hoeven zij niet expliciet aan te geven hoe belangrijk zij deze vinden, maar alleen het baanprofiel in zijn geheel beoordelen. Doordat we de combinatie van kenmerken van die banen of functies tussen respondenten min of meer willekeurig

hebben laten variëren,[1] kunnen we toch vaststellen welk gewicht de respondenten impliciet aan die verschillende werkaspecten hechten, zonder hen daar direct naar te vragen.

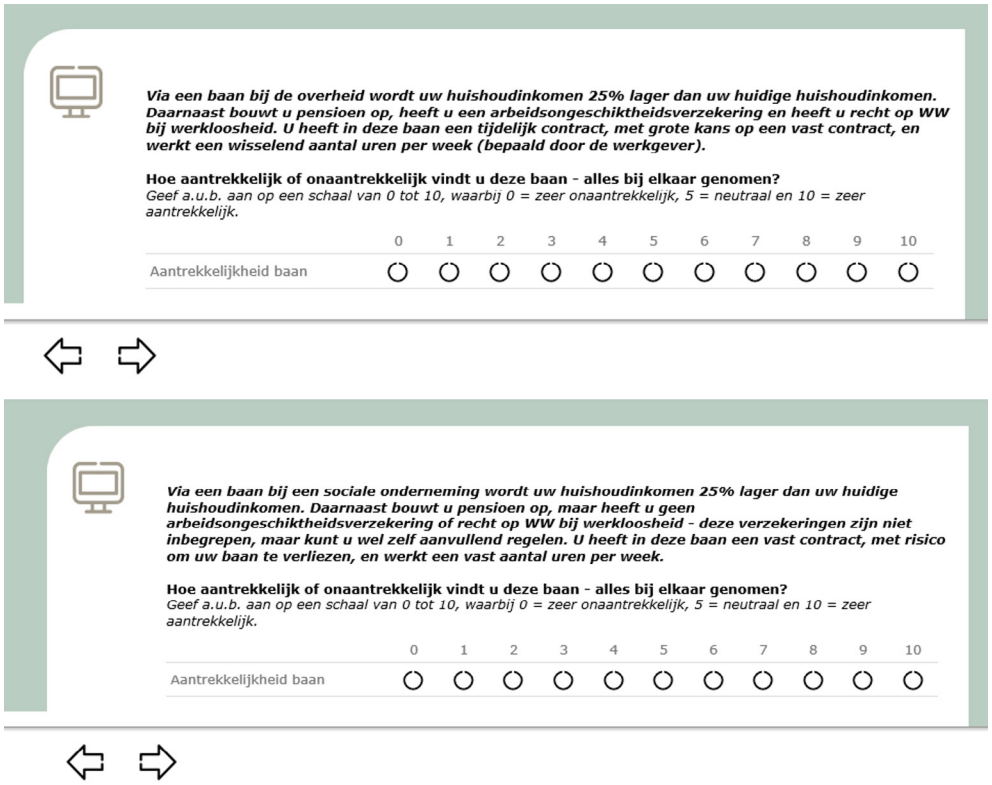
De kenmerken van ieder profiel of vignet hebben alleen betrekking op de formele arbeidsrelatie en dus niet op de intrinsieke aspecten van het werk (zoals ontplooiingmogelijkheden, interessant of zinvol werk). Ieder profiel is in beginsel samengesteld uit vijf kenmerken, te weten:

- Type werk:
  - Een baan bij een commercieel bedrijf;
  - Een baan bij een sociale onderneming;
  - Een baan bij de overheid;
  - Werk als freelancer of zelfstandige.
- Beloning ten opzichte van het huidige huishoudinkomen:
  - 25% lager;
  - 10% lager;
  - blijft gelijk;
  - 10% hoger;
  - 25% hoger;
  - 50% hoger.
- Sociale zekerheid:
  - U bouwt pensioen op, heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering en heeft recht op WW bij werkloosheid;
  - U bouwt pensioen op, maar heeft geen arbeidsongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid – deze verzekeringen zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen;
  - U bouwt geen pensioen op en heeft geen arbeidsongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid – deze zaken zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen.
- Type contract:
  - Vast contract, nauwelijks risico om baan te verliezen;
  - Vast contract, met risico om baan te verliezen;
  - Tijdelijk contract, grote kans op vast contract;
  - Tijdelijk contract, geen uitzicht op vast contract;
  - Uitzendcontract.
- Vaste/variabele uren:
  - Een vast aantal uren per week;
  - Een variabel aantal uren per week (bepaald door de werkgever of opdrachtgever).

Een baan bij een sociale onderneming is nader omschreven als een commercieel bedrijf, maar één waarbij een maatschappelijk doel centraal staat (waarbij mensen kunnen denken aan bijvoorbeeld Tony's Chocolonely of FairPhone). In profielen waarin het type werk 'freelancer of zelfstandige' was, zijn het type contract en het onderscheid vaste/variabele uren *niet* opgenomen, omdat deze

1 'Min of meer' omdat alleen combinaties zijn gekozen die plausibel zijn.

Figuur 7.1 Twee voorbeelden van baanprofielen die aan de respondenten zijn voorgelegd

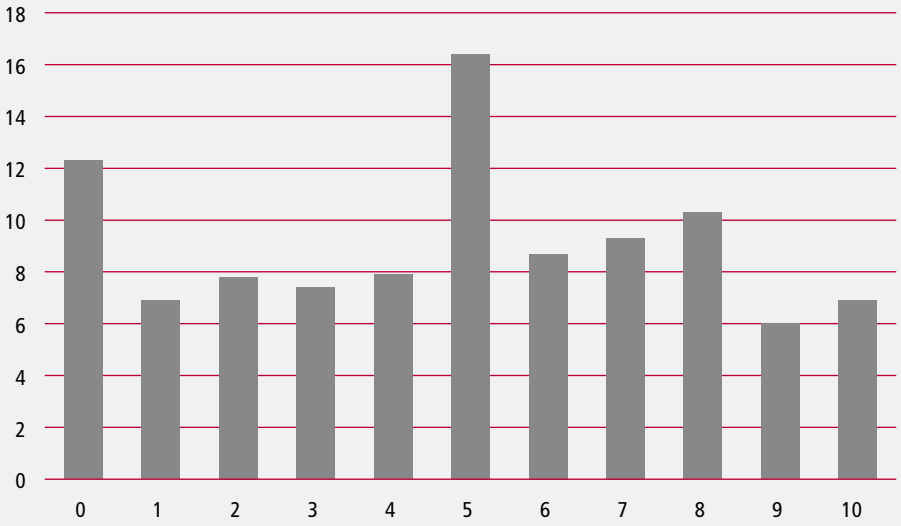


voor zelfstandigen niet van toepassing zijn. Om een beeld te vormen bij hoe zo'n vignet eruit ziet, is in figuur 7.1 een tweetal voorbeelden opgenomen.

Het eerste profiel dat werd voorgelegd, was voor iedere respondent hetzelfde. Dit betrof werk bij een commercieel bedrijf, een 10% hoger loon, volledige sociale zekerheid (pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekering en werkloosheidsverzekering), een tijdelijk contract met een grote kans op een vast contract, en een vast aantal uren. Op deze wijze kregen alle respondenten een zelfde referentiepunt voor de beoordeling van de overige drie profielen, die willekeurig aan de respondenten werden toegewezen. Deze referentiebaan werd gemiddeld met 6,8 gewaardeerd (standaarddeviatie 2,4).

In totaal zijn er 14.140 profielen beoordeeld door 3.541 respondenten. Op 9 personen na hebben alle respondenten vier profielen beoordeeld. Figuur 7.2 geeft de verdeling van de rapportcijfers over de profielen. Hieruit blijkt dat de respondenten de cijfers van 0-10 redelijk gelijkmatig over de profielen hebben verdeeld, met uitschieters voor een 5 (16%) en voor een 0 (12%). Het gemiddelde cijfer bedroeg 4,8, de mediaan 5 en de standaarddeviatie 3,1. 41,3% van de profielen kreeg een 6 of meer. Dit duidt erop dat de respondenten behoorlijk kritisch waren en een meerderheid van de getoonde profielen niet voldoende vonden. De grote spreiding van de rapportcijfers duidt erop dat de profielen voldoende onderscheidend waren om op basis hiervan het relatieve gewicht van verschillende baankenmerken te kunnen vaststellen.

Figuur 7.2 Verdeling van de rapportcijfers van de profielen (% van totaal)



Dat de respondenten niet onverschillig waren tussen de verschillende baanprofielen blijkt ook uit het feit dat er gemiddeld 5,3 punten verschil was tussen het baanprofiel dat zij het hoogst en het profiel dat zij het laagst waardeerden.

7.2 Hoe beïnvloeden de baankenmerken het rapportcijfer?

Om na te gaan hoe de verschillende baankenmerken het rapportcijfer van een profiel beïnvloeden, is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Omdat het aannemelijk is dat de cijfers die een respondent aan de vier profielen geeft met elkaar samenhangen (sommige respondenten zullen geneigd zijn hogere cijfers te geven dan andere), is een multilevel-analyse uitgevoerd, waarbij wordt gecontroleerd voor deze samenhang. Allereerst is een 'leeg' model geschat, waarin alleen de respondent als verklarende (random) variabele wordt opgenomen. Hieruit blijkt dat de z.g. *intraclass correlation* met 0,15 relatief klein is. Dit betekent dat er geen sterke samenhang is tussen de cijfers die de individuele respondenten aan de vier baanprofielen geven. Anders gezegd, de verschillen in de rapportcijfers hangen veel sterker samen met de verschillen tussen de baanprofielen dan met verschillen tussen de respondenten, hetgeen precies de bedoeling is van deze analyse.

Vervolgens is een multilevel model geschat waarin de kenmerken van het profiel als verklarende variabelen zijn opgenomen. Hoewel het kenmerk 'werk als freelancer of zelfstandige' in het profiel was opgenomen als 'type werk', is het

in de analyse ondergebracht bij 'type contract'.[2] Tabel 7.1 geeft de resultaten van de basisanalyse.[3] De geschatte parameters B kunnen worden geïnterpreteerd als het verschil in rapportcijfer tussen het betreffende kenmerk en de referentiecategorie. De constante term is het geschatte cijfer voor het profiel met een combinatie van de referentiecategorieën, namelijk een vast contract zonder risico op ontslag bij een commercieel bedrijf, met dezelfde beloning, geen aanspraak op sociale zekerheid en een vast aantal uren.

Het vaste contract met nauwelijks risico op ontslag blijkt, bij verder gelijke kenmerken, het meest geprefereerde contract te zijn. Als er bij een vast contract wel een risico op ontslag is, daalt het cijfer met 1,6 punten. Een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoort beduidend beter, maar een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast weer slechter. Dit laat zien dat mensen een baan niet alleen beoordelen op grond van het contract zelf, maar ook op grond van de baanzekerheid die dat contract biedt. Opmerkelijk is dat een uitzendcontract iets hoger wordt gewaardeerd dan een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Wellicht komt dit doordat veel respondenten menen dat een uitzendbaan toch enig perspectief op vast werk biedt of doordat zij een uitzendbaan meer associëren met eigen controle over het werk, omdat er geen directe werkgever is. Werk als freelancer of zelfstandige wordt iets hoger gewaardeerd dan een vast contract met risico op ontslag, maar beduidend lager dan een vast contract met nauwelijks risico op ontslag en ook lager dan een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Men dient zich te realiseren dat het hierbij uitsluitend om de voorkeur voor een bepaalde contractvorm gaat. Of werken als freelancer bijvoorbeeld gepaard gaat met meer autonomie, is in de profielen bewust niet aangegeven.

Er zijn, gemiddeld genomen, geen grote verschillen tussen de waardering van werk bij een commerciële onderneming, bij een sociale onderneming of bij de overheid. Over het geheel waarderen de respondenten werk bij een sociale onderneming en bij de overheid ruim een kwart punt hoger dan werk in een puur commerciële onderneming. Het verschil tussen de waardering van een sociale onderneming en van de overheid is verwaarloosbaar klein.

Niet verrassend is dat het rapportcijfer van een baan hoger is naarmate de beloning hoger is. Wel valt op dat de respondenten een daling van het inkomen veel zwaarder laten wegen dan een stijging. Gemiddeld verlaagt 10% inkomensdaling het rapportcijfer met 1,3 punten, terwijl een 50% hoger inkomen het rapportcijfer met niet meer dan 1,2 punten verhoogt. Dit is in overeenstemming met eerdere onderzoeken die laten zien dat de meeste mensen sterk

2 Deze keuze is op zichzelf niet van invloed op de uitkomst van de analyse, maar bepaalt wel welke kenmerken uit de analyse worden verwijderd doordat zij afhankelijk zijn van andere kenmerken.

3 Er is ook een model geschat waarin alleen het tweede, derde en vierde baanprofiel zijn opgenomen en de score voor het eerste profiel als controlevariabele is meegenomen, zodat dit als een 'anker' fungeert. Dit model leverde nagenoeg dezelfde resultaten op als het model waarin alle profielen zijn opgenomen. Omdat dit laatste model meer vrijheidsgraden heeft, hebben alle analyses die hier worden gepresenteerd betrekking op modellen met alle vier profielen.

'verliesmijdend' zijn (Kahneman & Tversky, 1979). Men zou kunnen veronderstellen dat het cijfer voor een inkomensdaling of –stijging wordt beïnvloed door het huidige inkomen. Voor hogere inkomensgroepen is een inkomensdaling allicht gemakkelijker te dragen dan voor lage inkomensgroepen. Als we het huishoudensinkomen van de respondenten toevoegen aan het model, verandert de uitkomst hierdoor echter niet.

Sociale bescherming wordt hoog gewaardeerd. Aanspraak op pensioenopbouw, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een werkloosheidsverzekering verhoogt het rapportcijfer met 2,6 punten. Dit betekent dat men een baan met deze vormen van sociale bescherming én een 25% lager loon hoger waardeert dan een baan zonder deze sociale bescherming en het huidige inkomen. Anders gezegd: gemiddeld zijn de respondenten bereid ruim 25% van het inkomen in te leveren voor volledige sociale zekerheid. Dit verschilt niet zo heel veel van hoeveel werknemers in Nederland feitelijk gemiddeld aan sociale premies en pensioenpremies afdragen. Een pensioenregeling alleen, zonder andere vormen van sociale zekerheid, verhoogt het cijfer met bijna 1 punt. Dit komt erop neer dat men voor een pensioenregeling bereid is iets minder dan 10% van het inkomen in te leveren. Dit is wel minder dan de gemiddelde pensioenpremie in Nederland, die zo'n 20% van het loon bedraagt (nog afgezien van de beduidend hogere werkgeversbijdrage aan het pensioen).

Aan een baan met een wisselend aantal uren geeft men gemiddeld 1 punt minder dan aan eenzelfde baan met een vast aantal uren. Wie nu een wisselend aantal uren heeft, zou daarmee dus bereid zijn 10% in inkomen achteruit te gaan in ruil voor een vaste arbeidsduur.

Omdat de profielen aselect zijn verdeeld over de respondenten, zouden de resultaten in tabel 7.1 niet beïnvloed moeten worden door de kenmerken van de respondenten. Om dit te onderzoeken is een aanvullende analyse uitgevoerd waarin ook een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten is opgenomen (namelijk geslacht, leeftijd, gekwadrateerde leeftijd/100 en opleidingsniveau). De geschatte parameterwaarden van de baankenmerken veranderen hierdoor niet noemenswaardig, hetgeen een bevestiging vormt dat de profielen inderdaad willekeurig over de respondenten zijn verdeeld. Van deze achtergrondkenmerken hebben alleen de leeftijd en de gekwadrateerde leeftijd een significant effect (met coëfficiënten van resp. -0,060 en 0,058). Dit betekent dat het gemiddelde rapportcijfer aanvankelijk daalt met de leeftijd om vanaf een leeftijd van 52 jaar weer te stijgen. Aan een zelfde baan geeft een 20-jarige gemiddeld 0,6 punt meer dan een 52-jarige en 0,5 punt meer dan een 67-jarige. Dit leeftijdspatroon wordt vaker gevonden in onderzoek naar (arbeids)tevredenheid en welzijn (bv. Bjørnskov, Dreher & Fischer, 2008).

Tabel 7.1 Multilevel regressieanalyse van het rapportcijfer van kenmerken van baanprofielen

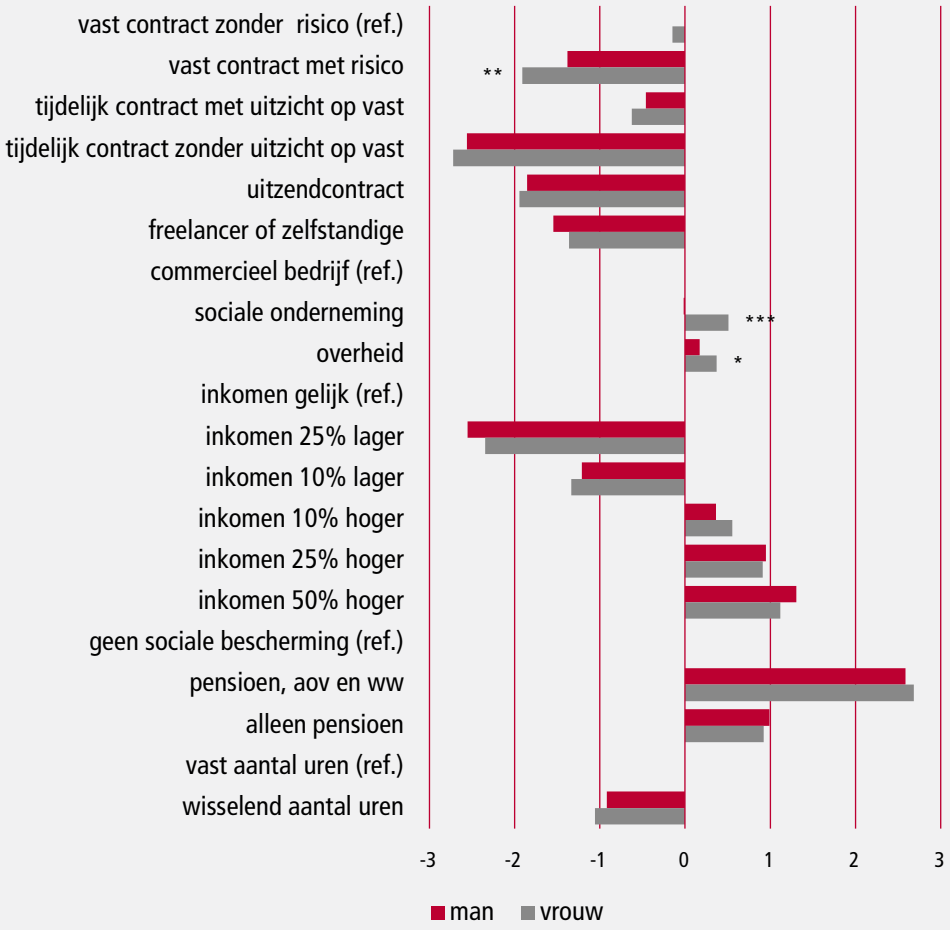
	B	SE
constante	4,101	0,127
type contract (ref.=vast contract met nauwelijks risico)		
vast contract met risico	-1,591	0,096
tijdelijk contract met uitzicht op vast	-0,468	0,082
tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	-2,574	0,097
uitzendcontract	-1,818	0,099
freelancer of zelfstandige	-1,354	0,099
type bedrijf (ref.=commercieel bedrijf)		
sociale onderneming	0,281	0,061
overheid	0,285	0,060
beloning (ref.=gelijk)		
25% lager	-2,437	0,096
10% lager	-1,278	0,100
10% hoger	0,472	0,096
25% hoger	0,931	0,097
50% hoger	1,196	0,108
sociale zekerheid (ref.=geen)		
pensioen, aov en ww	2,644	0,079
alleen pensioen	0,952	0,072
arbeidsduur (ref.=vast aantal uren)		
wisselend aantal uren	-1,000	0,052
N	14.140	
-2 Restricted Log Likelihood	64.296	
ICC	0,306	

Alle parameters zijn significant (p<0,01).
Noot: significantie van verschil mannen-vrouwen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

7.3 Verschillen in waardering tussen groepen

Het is aannemelijk dat niet alle bevolkingsgroepen de verschillende aspecten van werk op dezelfde wijze waarderen. Zo zouden er verschillen kunnen zijn tussen vrouwen en mannen, tussen jongeren en ouderen, tussen lager en hoger opgeleiden, tussen werkenden en niet-werkenden, tussen werknemers en zelfstandigen en tussen respondenten met een hoger en met een lager inkomen. In deze paragraaf onderzoeken we in welke mate de waardering van verschillende typen werk tussen deze groepen uiteenloopt. Dit doen we door in bovenstaande analyse interactietermen op te nemen tussen de kenmerken van de profielen en de kenmerken van verschillende groepen. We geven de resultaten weer in figuur 7.3-7.9. Significante verschillen tussen groepen worden gemarkeerd met een of meer asterisken.

Figuur 7.3 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen mannen en vrouwen

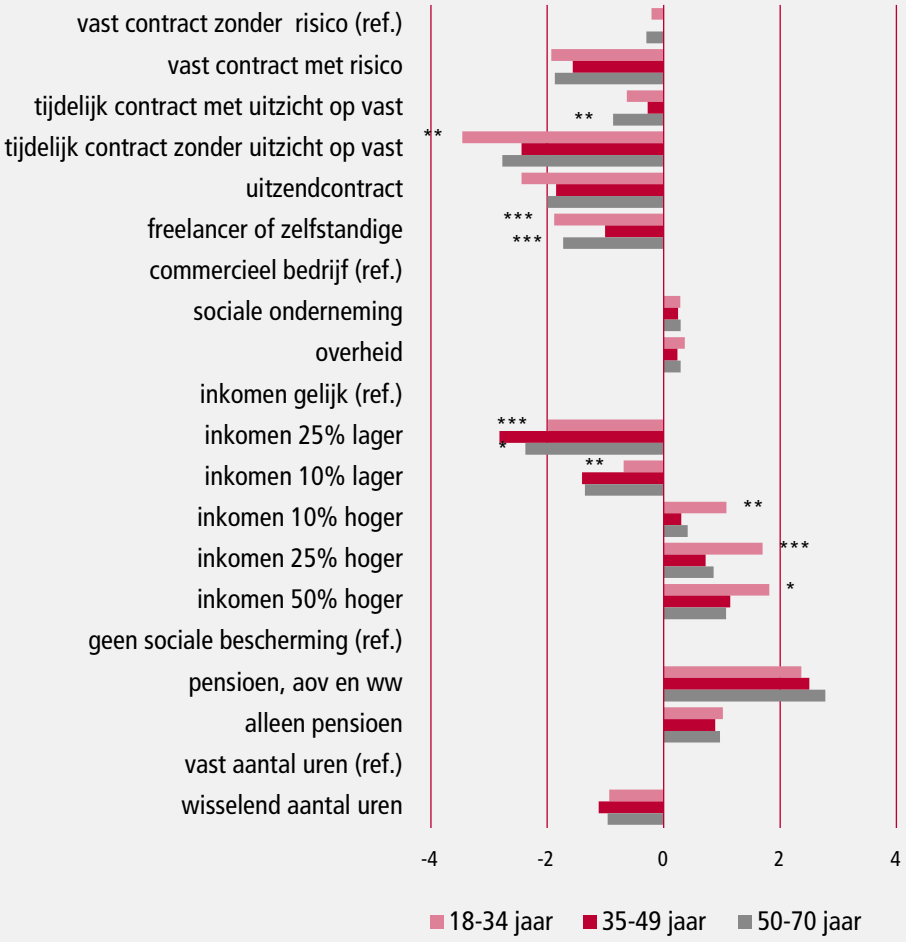


Noot: significantie van verschil mannen-vrouwen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Figuur 7.3 laat zien dat mannen en vrouwen over het algemeen niet sterk verschillen in de cijfers die zij aan verschillende baankenmerken geven. Vergeleken met een vast contract met nauwelijks risico op ontslag waarderen vrouwen een vast contract *met* risico om de baan te verliezen wat lager dan mannen. Verder verschilt de waardering voor verschillende contractvormen niet significant tussen vrouwen en mannen. Terwijl mannen bijna indifferent zijn tussen werken bij een commercieel bedrijf, een sociale onderneming en de overheid, hebben vrouwen een duidelijke voorkeur om bij een sociale onderneming of de overheid te werken: daarvoor geven zij bijna een halve punt extra. Met betrekking tot het inkomen, de sociale bescherming en vaste versus wisselende uren verschilt de waardering van mannen en vrouwen niet significant.

Uit figuur 7.4 blijkt dat de waardering voor verschillende baankenmerken tussen jongeren en ouderen soms aanzienlijk uiteenloopt. Jongeren onder 35 jaar geven een lager cijfer aan onzekere arbeidsrelaties dan met name de midden leeftijdsgroepen (35-49 jaar). Dit geldt in het bijzonder voor een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en voor werk als freelancer en zelfstandige. Dit is opmerkelijk omdat nogal eens wordt gesuggereerd dat jongeren minder aan

Figuur 7.4 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken naar leeftijdsgroep

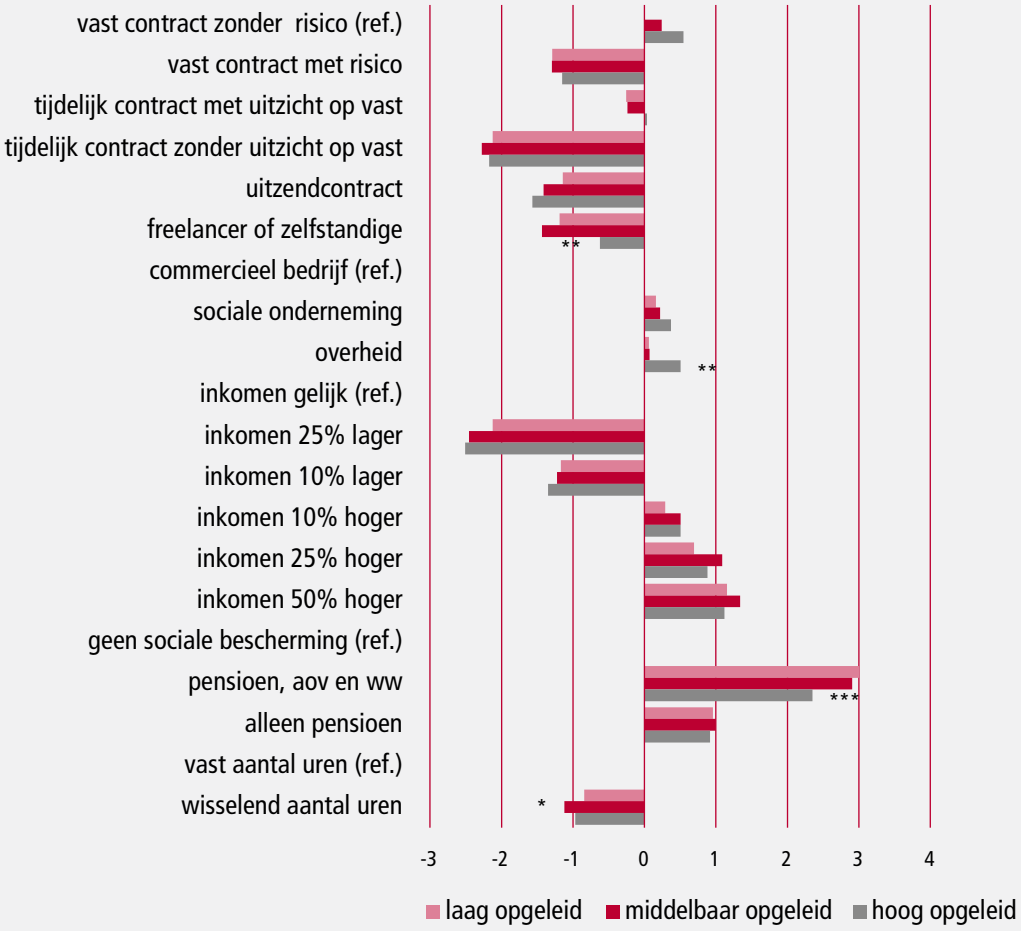


Noot: significantie van verschil t.o.v. 35-49 jaar: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

(baan)zekerheid hechten dan ouderen. Hiervoor vinden we dus geen aanwijzing.. De voorkeur van oudere respondenten (50 jaar en ouder) verschilt minder van die van de midden leeftijdsgroep, al geven ook zij een lager cijfer aan werk als freelancer of zelfstandige en tevens een lager cijfer aan een tijdelijk contract met uitzicht op vast.

De leeftijdsgroepen verschillen ook in hun waardering van een verandering in het inkomen. Jongeren zijn minder afkerig van een lager inkomen en waarderen een inkomensstijging juist hoger dan respondenten van 35 jaar en ouder. Jongeren blijken niet of nauwelijks verliesmijdend te zijn. Een inkomensachteruitgang met respectievelijk 10% en 25% gaat bij hen samen met ongeveer dezelfde verlaging van het cijfer als een overeenkomstige inkomensstijging samengaat met een verhoging van het cijfer. Respondenten van 35 jaar en ouder wegen een inkomensdaling daarentegen ruwweg vier keer zo zwaar als een overeenkomstige inkomensstijging. De waardering van het soort onderneming (commercieel, sociaal, overheid), sociale zekerheid en vaste of wisselende arbeidsuren verschilt niet noemenswaardig naar leeftijd.

Figuur 7.5 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken naar opleidingsniveau



Noot: significantie van verschil t.o.v. laag opgeleid: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Figuur 7.5 laat zien in hoeverre de rapportcijfers voor verschillende baankenmerken variëren met het opleidingsniveau van de respondenten. De verschillen zijn over het geheel genomen klein. Hoger opgeleiden (hbo en wo) geven een wat hoger cijfer aan werk als freelancer of zelfstandige. Zij hebben ook een wat sterkere voorkeur voor werken bij de overheid en hechten minder belang aan volledige sociale zekerheid dan de lager opgeleiden. Verder geven de middelbaar opgeleiden een significant lager cijfer dan de laag opgeleiden aan werk met wisselden arbeidsuren. Er zijn geen significante verschillen tussen de opleidingsniveaus in de waardering van een inkomensverandering.

De waardering van de verschillende kenmerken van de baanprofielen verschilt opmerkelijk weinig tussen werkenden en niet-werkenden, zo laat figuur 7.6 zien. Niet-werkenden waarderen een tijdelijk contract met uitzicht op vast iets lager dan werkenden en zij hechten iets meer waarde aan verzekering van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen. Maar verder is geen van de verschillen tussen de werkenden en de niet-werkenden significant.

Figuur 7.6 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen werkenden en niet-werkenden

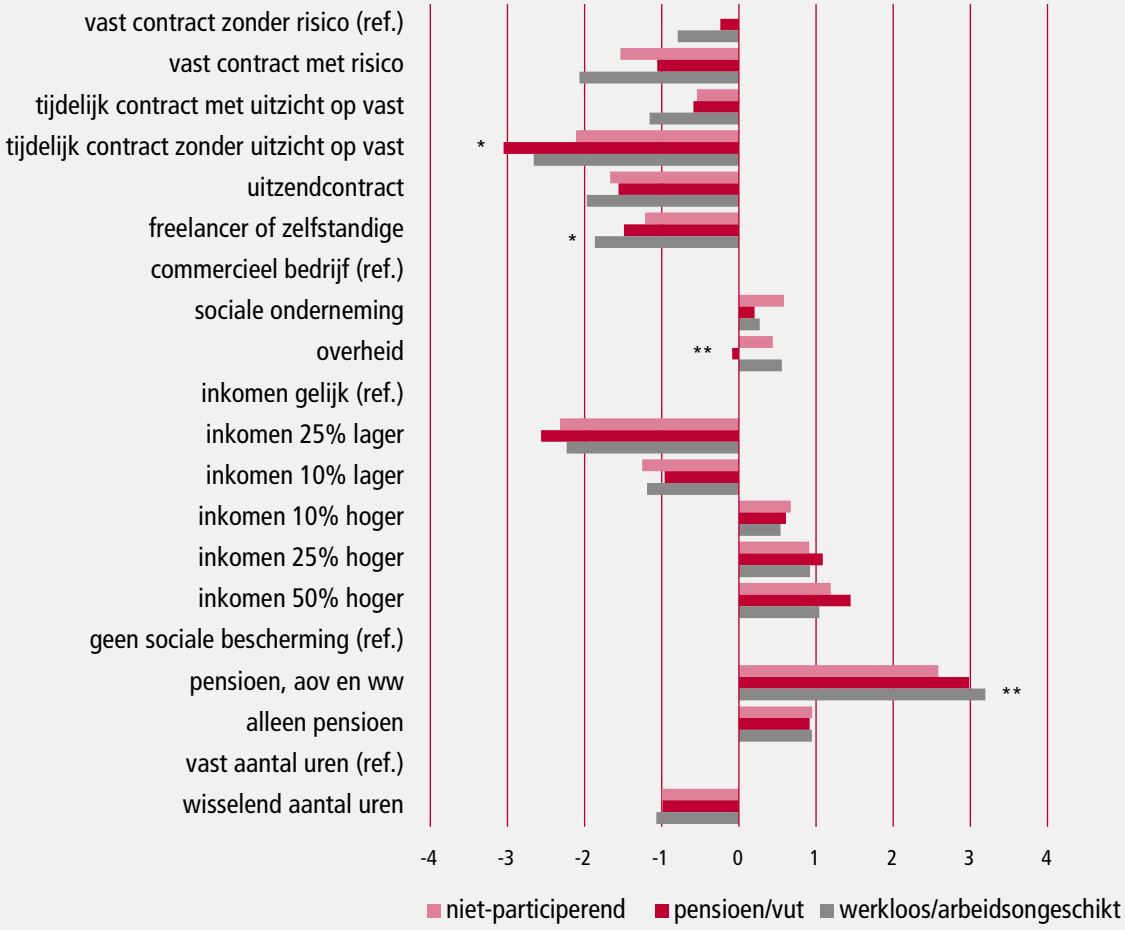


Noot: significantie van verschil tussen werkenden en niet-werkenden: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Nu zijn zowel de groep werkenden als de groep niet-werkenden verre van homogeen. Het is dus denkbaar dat er binnen beide groepen wel aanzienlijke verschillen in de waardering van de baanprofielen bestaan. Daarom bekijken we in figuur 7.7 en figuur 7.8 verschillen binnen beide groepen.

Figuur 7.7 vergelijkt werklozen en arbeidsongeschikten met (vervroegd) gepensioneerden en overige niet-participerenden (waaronder huisvrouwen en studerenden). De verschillen tussen deze drie groepen zijn over het algemeen klein. Gepensioneerden waarderen een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast wat lager dan de niet-participerenden, terwijl werklozen en arbeidsongeschikten een wat lager cijfer geven aan werk als freelancer of zelfstandige. Gepensioneerden zijn wat minder positief over werk bij de overheid. Werklozen en arbeidsongeschikten hechten meer waarde aan een volledig pakket van sociale zekerheid dan de andere niet-werkenden. De drie groepen niet-werkenden verschillen niet (significant) in hun waardering van een inkomensverandering en van wisselende arbeidsuren.

Figuur 7.7 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen verschillende groepen niet-werkenden

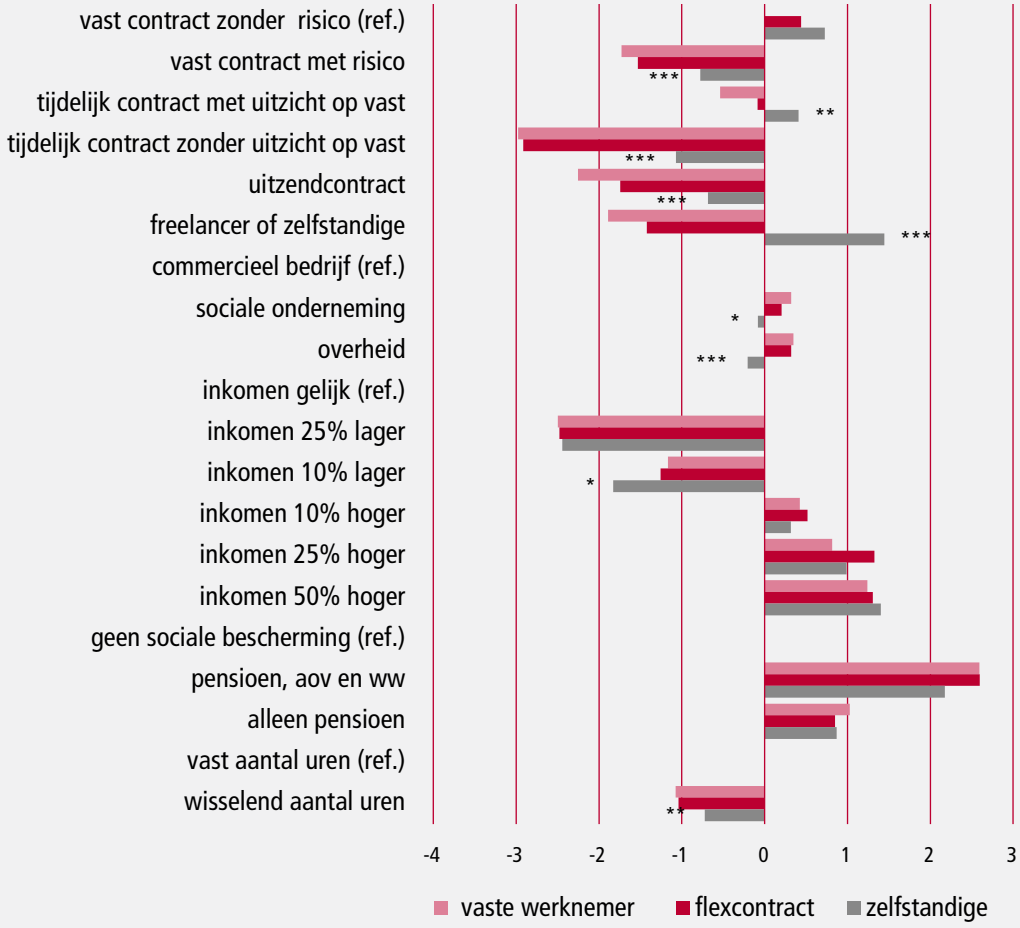


Noot: significantie van verschil met niet-participerenden: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

In figuur 7.8 vergelijken we de rapportcijfers die werknemers met een vast contract, flexibele werknemers en freelancers en zelfstandigen aan de verschillende baankenmerken geven. Werknemers met een vast contract en met een flexibel dienstverband verschillen bij geen enkel baankenmerk significant van elkaar. Deze resultaten duiden er allerminst op dat flexibele werknemers het liefst flexibel *willen* werken: ook zij hebben een sterke voorkeur voor een vast contract zonder risico op ontslag. Freelancers en zelfstandigen verschillen wel aanzienlijk van de werknemers in hun waardering van verschillende baankenmerken. Zelfstandigen en freelancers hebben een duidelijke voorkeur voor werk als zelfstandige of freelancer. Daarnaast waarderen zij de verschillende soorten flexibele arbeidsrelaties ook beduidend minder negatief dan de werknemers. Zelfstandigen en freelancers werken minder graag bij een sociale onderneming of bij de overheid dan werknemers, al zijn de verschillen vrij klein (maar wel significant).

Verder valt op dat zelfstandigen en freelancers een beperkte inkomensachteruitgang van 10% negatiever beoordelen dan de werknemers. Aangezien zij bovendien een inkomensvooruitgang wat minder positief waarderen (al is het

Figuur 7.8 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen verschillende groepen werkenden

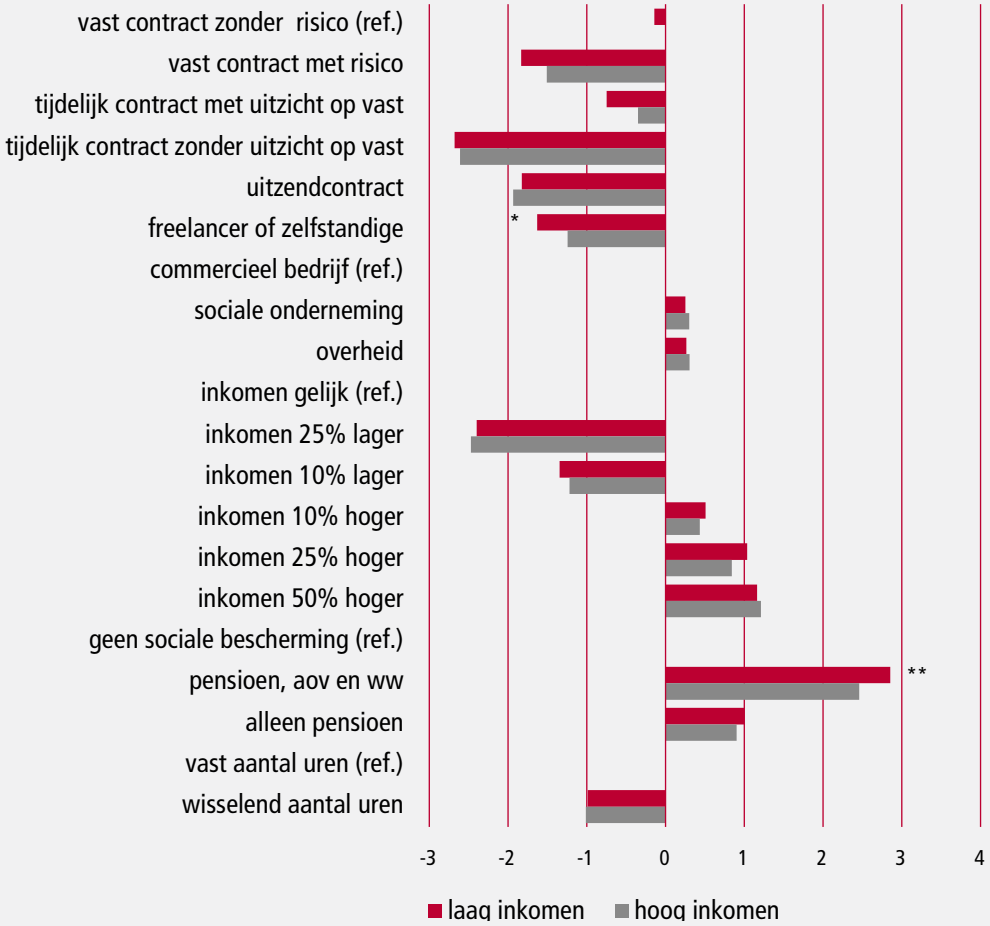


Noot: significantie van verschil met vaste werknemers: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

verschil hier niet significant) duidt dit erop dat zij sterker risicomijdend zijn dan werknemers. Dit is een verrassende uitkomst, omdat zelfstandigen juist vaak met forse inkomensschommelingen worden geconfronteerd, zodat te verwachten was dat zij daarmee minder moeite zouden hebben dan werknemers in loondienst. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat veel zelfstandigen in de afgelopen periode inderdaad een forse inkomensachteruitgang hebben meegemaakt en hierdoor beduchter zijn voor nog een terugval in hun inkomen.

Een ander opvallend resultaat is dat de drie groepen niet verschillen in de waarde die zij hechten aan sociale zekerheid. Zelfstandigen en freelancers waarderen een verzekering tegen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen net zo hoog als de werknemers. Dit is opvallend, omdat in de praktijk een groot deel van de zzp'ers zich niet verzekert tegen inkomensrisico's. Het lijkt er dus op dat er voor tenminste een deel van deze zelfstandigen (financiële en niet-financiële) barrières zijn die hen verhinderen om hun voorkeuren op dit terrein te realiseren (vgl. Conen & Debets, 2019; Conen & Schulze Buschoff, 2019). Tot slot zijn zelfstandigen wel minder negatief dan de werknemers over wisselende arbeidsuren.

Figuur 7.9 Verschil in rapportcijfer voor baankenmerken tussen personen met een laag inkomen en met een hoog inkomen



Noot: significantie van verschil t.o.v. een hoog inkomen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Als laatste bekijken we in figuur 7.9 verschillen tussen inkomensgroepen. We hebben de respondenten op basis van hun huishoudensinkomen ingedeeld in twee groepen: een met een relatief laag huishoudensinkomen (tot € 50.000) en een met een relatief hoog inkomen (boven € 50.000). 46% van de respondenten behoort tot de groep lage inkomens en 34% tot de groep hoge inkomens. 20% van de respondenten heeft geen huishoudensinkomen opgegeven; deze groep is hier buiten beschouwing gelaten. De waardering van baankenmerken verschilt maar weinig tussen beide inkomensgroepen. De lage inkomensgroep is iets negatiever over werk als freelancers of zelfstandige en hecht wat meer waarde aan een uitgebreid pakket van sociale zekerheid. De overige verschillen zijn niet significant. Deze uitkomst verandert niet als we meer inkomenscategorieën onderscheiden en daarmee het contrast tussen de hoogste en de laagste inkomensgroep groter maken.

Overzien we de bovenstaande resultaten, dan kunnen we constateren dat de verschillen in waardering van de verschillende baanaspecten tussen de verschillende categorieën doorgaans niet groot zijn. Slechts een beperkt aantal verschillen is statistisch significant.

Vrouwen onderscheiden zich vooral van mannen doordat zij werk bij een sociale onderneming of bij de overheid hoger waarderen. Jongeren onder 35 jaar waarderen onzekere arbeidsrelaties nog lager dan de oudere leeftijdsgroepen. Wel zijn zij beduidend minder verliesmijdend. De verschillen tussen personen met uiteenlopend opleidingsniveau zijn ook klein. Hoog opgeleiden geven vergeleken met laag opgeleiden een iets hoger cijfer aan werk als zelfstandige en aan werk bij de overheid, terwijl zij wat minder waarde hechten aan een uitgebreid pakket van sociale zekerheid. Ook de verschillen tussen werkenden en niet-werkenden zijn opmerkelijk klein. Niet-werkenden, en dan vooral werklozen en arbeidsongeschikten, hechten wat meer belang aan sociale zekerheid in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdom.

De grootste verschillen vinden we tussen zelfstandigen en werknemers in loondienst. Zelfstandigen en freelancers hebben een duidelijke voorkeur voor werk als zelfstandige of freelancer en zijn ook minder negatief over onzekere arbeidsrelaties. Verder werken zij minder graag bij de overheid of een sociale onderneming. Opmerkelijk is dat zij meer verliesmijdend zijn dan werknemers en even veel waarde hechten aan sociale bescherming tegen werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom als werknemers. Zij hebben wat minder moeite met wisselende arbeidsuren dan werknemers.

Tot slot zijn ook de verschillen tussen inkomensgroepen klein. Mensen met lagere inkomens waarderen werk als freelancer of zelfstandige wat minder en goede sociale zekerheid juist wat meer dan mensen met hogere inkomens.

Voor zover er in de voorgaande analyse verschillen tussen groepen zijn gevonden, is het denkbaar dat deze mede worden verklaard door verschillen in samenstelling tussen de groepen. Voor het grootste verschil dat we vonden, namelijk het rapportcijfer voor werk als zelfstandige, hebben we dit nader onderzocht. Voor alleen die profielen waarin sprake is van werk als zelfstandige hebben we een aanvullende analyse uitgevoerd waarin het rapportcijfer wordt verklaard uit de overige profielkenmerken (te weten de verandering in het inkomen en de mate van sociale bescherming) en de verschillende persoonskenmerken: geslacht, leeftijd (en leeftijd kwadraat), opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. Afgezien van de andere profielkenmerken, heeft in dit geval alleen de arbeidsmarktpositie een significant effect op het cijfer: zelfstandigen geven aan deze profielen een minimaal 2 punten hoger cijfer dan de andere groepen (en zelfs 3 punten meer dan werknemers met een vast contract). Geslacht, leeftijd en opleidingsniveau hebben geen significant effect. Dit bevestigt nogmaals dat zelfstandigen daadwerkelijk een voorkeur hebben voor werk als zelfstandige, terwijl alle andere groepen een voorkeur hebben voor een vast contract in loondienst.

7.4 Rapportcijfers voor verschillende soorten banen

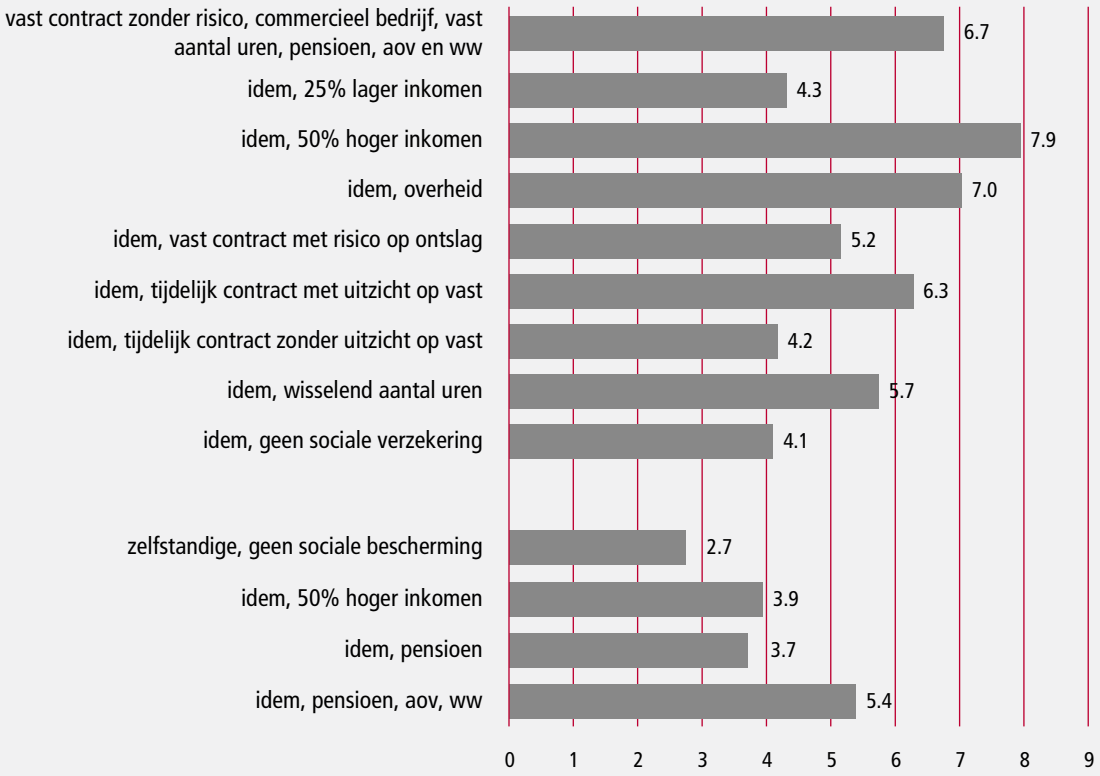
Door de rapportcijfers voor verschillende baankenmerken te combineren kunnen we het cijfer voor uiteenlopende profielen berekenen. Aangezien het aantal mogelijke profielen zeer groot is (namelijk 558) beperken we ons hier tot een selectie van baanprofielen. Hierbij maken we allereerst onderscheid tussen een baan in loondienst en werk als freelancer of zelfstandige (resp. het bovenste en onderste deel van figuur 7.10). Als referentiecategorie voor een baan in loondienst wordt een profiel genomen met een vast contract met nauwelijks risico om de baan te verliezen bij een commercieel bedrijf met het huidige inkomen, volledige sociale zekerheid en een vast aantal uren. Vervolgens wordt in figuur 7.10 steeds één kenmerk gevarieerd om te laten zien wat het effect hiervan is op het rapportcijfer. Voor werk als zelfstandige wordt als referentie genomen dat het inkomen gelijk blijft en dat er geen sociale bescherming is; vervolgens wordt ook steeds een van deze kenmerken veranderd.

Uit figuur 7.10 blijkt dat een vaste baan zonder risico op ontslag bij een commercieel bedrijf, volledige sociale zekerheid en een 50% hoger inkomen, het hoogst wordt gewaardeerd. Toch krijgt deze baan gemiddeld iets minder dan een 8. Het laagst gewaardeerd is een baan als zelfstandige of freelancer met het huidige inkomen en zonder sociale bescherming: gemiddeld iets minder dan een 3. Overigens zouden het hoogste en laagste cijfer nog iets hoger respectievelijk lager zijn als we meerdere kenmerken tegelijkertijd zouden laten varieren ten opzichte van de referentiebaan. Een vaste baan met een 50% hoger inkomen bij de overheid zou gemiddeld 8,2 scoren. Een tijdelijke baan zonder uitzicht op vast bij een commercieel bedrijf, een 25% lager inkomen, geen sociale zekerheid en wisselende arbeidsduur zou in theorie zelfs een negatief cijfer (-1,9) krijgen. Deze uitersten zijn in de enquête overigens niet aan de respondenten voorgelegd.

Figuur 7.10 laat onmiddellijk zien dat bijna alle profielen van een baan in loondienst hoger worden gewaardeerd dan de profielen van werk als zelfstandige, zelfs als het inkomen lager is, het contract onzekerder is of er minder sociale bescherming is. Alleen als een zelfstandige volledige sociale bescherming geniet, wordt dit profiel gemiddeld, met iets meer dan een 5, hoger gewaardeerd dan deze onzekere banen in loondienst. Werken als zelfstandige is voor de meeste respondenten dus geen aantrekkelijk alternatief voor werken in loondienst.

Verder laat figuur 7.10 duidelijk zien dat zowel variaties in het inkomen als in de contractvorm en in de mate van sociale bescherming forse effecten hebben op het rapportcijfer.

Figuur 7.10 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen

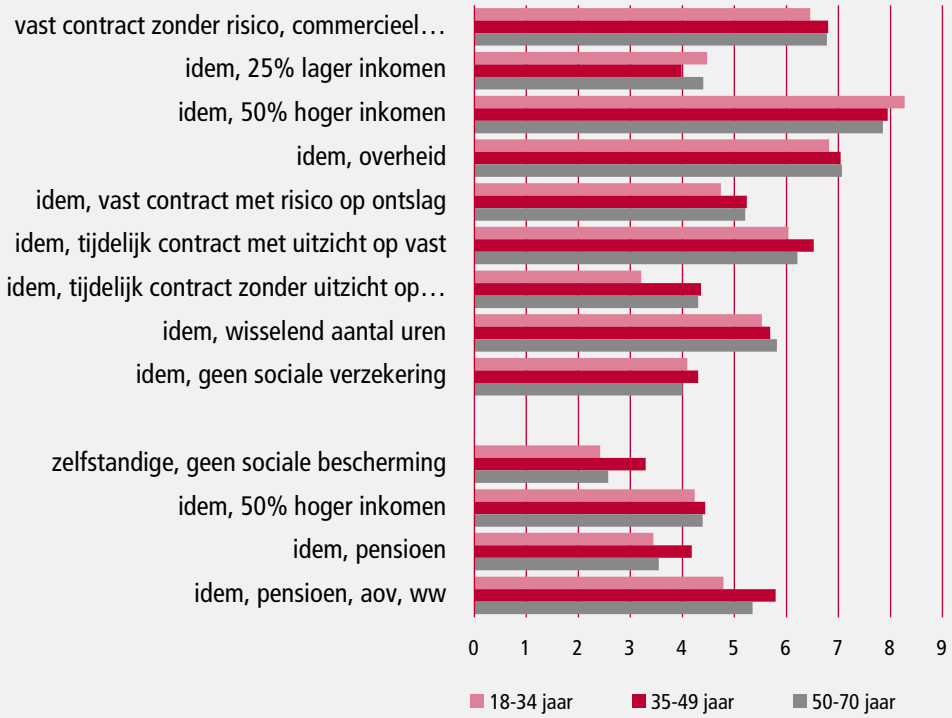


7.5 Verschillen in rapportcijfers tussen groepen

Voor de groepen die op grond van bovenstaande analyses het meest van elkaar verschillen vergelijken we in deze paragraaf de rapportcijfers die zij aan de profielen in figuur 7.10 geven. Het gaat achtereenvolgens om verschillen tussen leeftijdsgroepen en tussen werkenden met een verschillende arbeidsrelatie.

In figuur 7.11 vergelijken we de rapportcijfers voor drie leeftijdscategorieën: 18-34 jaar, 35-49 jaar en 50-70 jaar. Hoewel we eerder vaststelden dat er vrij veel significante verschillen zijn in de waardering van verschillende baankenmerken tussen jongeren en ouderen, laat figuur 7.11 zien dat dit niet tot een compleet andere waardering van verschillende banen leidt. Jongeren geven wat lagere cijfers aan de onzekere banen in loondienst; dit geldt vooral voor een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Verder zijn de middenleeftijdsgroepen wat minder negatief over werken als freelancer of zelfstandige dan zowel de jongeren als de ouderen. De jongeren en ouderen verschillen nauwelijks van elkaar als het gaat om de waardering van werk als zelfstandige.

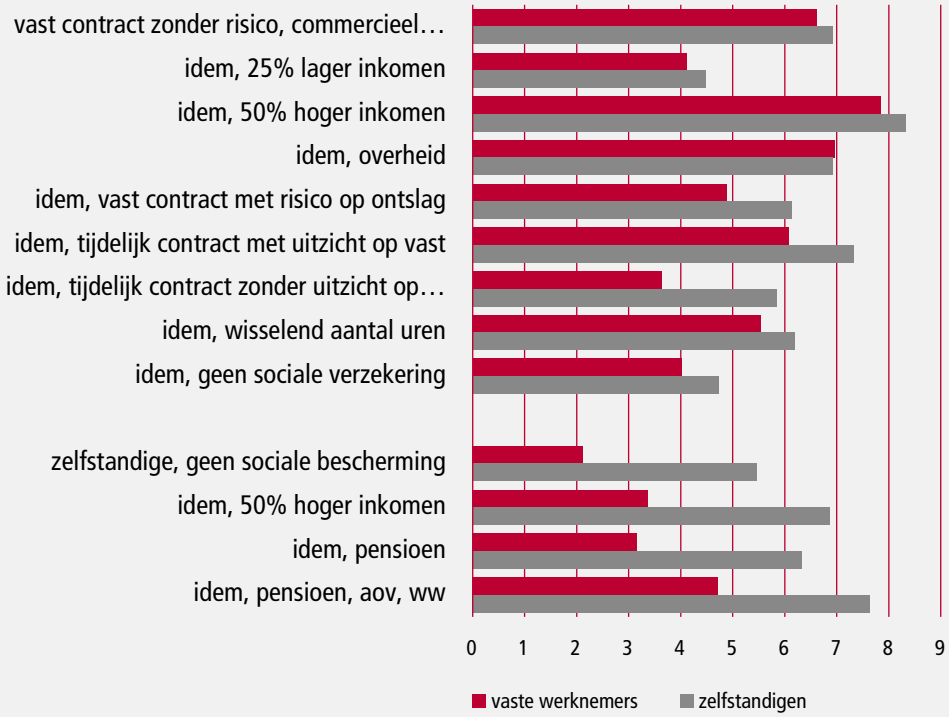
Figuur 7.11 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen naar leeftijdsgroep



In figuur 7.12 vergelijken we de rapportcijfers die werknemers met een vast contract en zelfstandigen aan verschillende baanprofielen geven. (We zagen eerder dat flexibele werknemers nauwelijks verschillen van werknemers met een vast contract; daarom zijn zij niet in figuur 7.12 opgenomen.) Over het algemeen zijn de verschillen tussen de rapportcijfers voor een baan in loondienst niet bijzonder groot. Zelfstandigen geven een wat hoger cijfer aan onzekere banen, vooral aan een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast. Zelfstandigen zijn ook wat minder negatief over het geheel of gedeeltelijk ontbreken van sociale zekerheid. Opvallend is dat zelfstandigen de vaste baan zonder risico om de baan te verliezen iets hoger waarderen dan de vaste werknemers.

Bij de rapportcijfers voor werk als zelfstandige zien we echter een groot verschil tussen de werknemers in loondienst en de zelfstandigen. De zelfstandigen waarderen deze profielen zo'n 3 punten hoger dan de werknemers. Toch is opmerkelijk dat ook de zelfstandigen een baan als zelfstandige zonder enige sociale zekerheid slechts met een 5½ waarderen. Als zij echter 50% meer gaan verdienen, geven zij hieraan ongeveer hetzelfde cijfer als aan een vaste baan in loondienst, namelijk een 7. Alleen als een baan als zelfstandige gepaard gaat met een pensioenvoorziening en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en werkloosheid waarderen zelfstandigen deze met ruim 7½ hoger dan een vaste baan in loondienst met dezelfde sociale bescherming.

Figuur 7.12 Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende baanprofielen naar arbeidsrelatie



7.6 Wat is de ideale baan?

978 baanprofielen, 6,9% van het totaal, worden gewaardeerd met het cijfer 10. Dit zijn voor de betreffende respondenten blijkbaar 'ideale' banen. Op grond van het bovenstaande is het niet verrassend dat de kans dat een baanprofiel een 10 krijgt relatief groot is voor vaste banen zonder risico op ontslag, een hoger inkomen, volledige sociale zekerheid en vaste uren. Echter, een baan hoeft zeker niet al deze kenmerken te hebben om met een 10 te worden gehonoreerd. Bijna de helft van de baanprofielen die een 10 krijgen, namelijk 461, wordt gevormd door de referentiebaan die iedere respondent kreeg voorgelegd: een tijdelijk contract met een grote kans op een vast contract bij een commercieel bedrijf, een 10% hoger loon, volledige sociale zekerheid (pensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekering en werkloosheidsverzekering) en een vast aantal uren. Dit betekent dat 11% van de respondenten deze baan met een 10 honoreerden (overigens gaf ook 28% van de respondenten een 5 of minder aan dit profiel).

De overige 517 profielen die een 10 kregen, zijn heel divers. Zo gaat het bij niet meer dan 44% van deze profielen om een vaste baan zonder risico op ontslag en komt een 10 ongeveer even vaak voor bij banen bij de overheid, sociale ondernemingen en commerciële bedrijven (incl. zelfstandigen). In driekwart van de gevallen gaan deze banen wel gepaard met een inkomensstijging, in vier op de vijf gevallen hebben ze volledige sociale zekerheid en in twee op de drie gevallen vaste arbeidsuren.

7.7 Conclusie

De respondenten van de WWM 2019 blijken over het algemeen veel waarde te hechten aan zekerheid, zowel baanzekerheid als inkomenszekerheid. Een baan met weinig risico op verlies van werk wordt over het algemeen zo'n 2 tot 3 punten hoger gewaardeerd dan een onzekere arbeidsrelatie. Volledige sociale bescherming in geval van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom wordt ruim 2,5 punt hoger gewaardeerd dan het ontbreken van deze inkomensbescherming. Dit betekent dat men voor zowel werkzekerheid als inkomenszekerheid bereid is zo'n 25% van het inkomen in te leveren. Mensen zijn dus inderdaad bereid een forse prijs te betalen voor meer zekerheid.

Over het algemeen varieert de waardering van verschillende kenmerken van de arbeidsrelatie niet sterk tussen verschillende groepen. Hoewel jongeren op een aantal aspecten significant verschillen van ouderen, waarderen zij niet geheel andere kenmerken van een baan. In het algemeen hechten jongeren nog meer dan ouderen waarde aan baanzekerheid en vinden zij ook een hoge(re) beloning belangrijker dan ouderen.

Het grootste verschil dat we vonden betreft het verschil in waardering tussen werknemers en zelfstandigen voor werken als zelfstandige of freelancer. Zelfstandigen geven aan hun eigen arbeidsrelatie ongeveer een 3 punten hoger rapportcijfer dan werknemers in loondienst. Dit vormt een sterke aanwijzing dat zelfstandigen daadwerkelijk zelfstandige zijn omdat zij dit meer waarderen dan werken in loondienst. Tegelijkertijd is opvallend dat ook zelfstandigen veel waarde hechten aan sociale bescherming. Zij zijn bereid daarvoor zo'n 15 à 20% van hun inkomen in te leveren.[4] Bovendien zijn zij wat hun inkomen betreft meer verliesmijdend dan werknemers in loondienst. Zelfstandigen hechten dus minder belang dan werknemers aan baanzekerheid, maar zij hechten niet minder belang aan inkomenszekerheid. Als zij moeten kiezen tussen een vaste baan *met* sociale bescherming en overeenkomstig werk als zelfstandige *zonder* sociale bescherming, geven zij toch de voorkeur aan de eerste optie.

4 Werk als zelfstandige met volledige sociale zekerheid met resp. 10% en 25% minder inkomen waarderen zelfstandigen resp. 0,35 punt hoger en 0,27 punt lager dan werk als zelfstandige zonder sociale zekerheid.

Hoofdstuk 8

Het ideale werk

8.1 Welke situatie vinden Nederlanders ideaal?

Wat zouden mensen doen als ze geheel vrij zouden zijn om hun werk te kiezen en zich geen zorgen zouden hoeven te maken over hun inkomen?

Een 25-jarige studente heeft een 'klassiek' ideaal:

> "Een baan met een vast contract voor 4 à 5 dagen in de week waar ik voldoening uit haal, en ruim uitzicht heb om te groeien (promotie maken, nieuwe dingen leren, steeds meer eigen initiatief kunnen nemen). Soort organisatie maakt niet uit, zolang het inhoudelijk bij mij past en de focus ligt op het helpen van de maatschappij en/of natuur. Het werk past netjes binnen het aantal uren (dus geen te hoge werkdruk), zodat ik in mijn vrije tijd echt vrij ben en tijd heb voor nevenactiviteiten zoals vrijwilligerswerk."

Een 63-jarige academisch opgeleide gemeenteambtenaar, die in zijn vaste baan zo'n 50 uur per week werkt, staat een ander ideaal voor ogen dan zijn huidige baan:

> "Ik zou als zelfstandige willen werken op een flexibele manier en zelf willen bepalen hoe mijn pensioen en sociale voorzieningen eruit zien."

Voor een 49-jarige arbeidsongeschikte alleenstaande moeder met een MBO-diploma is het ideaal juist niet betaald werk:

> "Ik zou graag als vrijwilliger bij een sociale onderneming willen werken. Onder goede begeleiding en met de kanttekening dat ik gas terug kan nemen als het niet gaat. Momenteel ben ik in een soortgelijke vrijwilligersfunctie, maar als ik beter begeleid zou worden zou ik wellicht meer uren kunnen werken als vrijwilliger. Ik ben voor 80 – 100 procent arbeidsongeschikt verklaard. Ik haal veel voldoening uit mijn functie als vrijwilliger en vind bovendien dat ik op deze manier nog iets kan terugdoen aan de maatschappij voor de WIA-uitkering die ik ontvang."

Sommige mensen vinden hun huidige situatie al ideaal. Een 45-jarige gescheiden man met een VWO-diploma en een vaste baan voor 34 uur in de week, zegt simpelweg:

> "Mijn huidige situatie is de ideale situatie al."

Het zal niet verrassen: mensen verschillen in wat zij als het ideale werk zien. In de Waarde van Werk Monitor hebben we via een uitgebreide vragenlijst met 'gesloten' vragen (d.w.z. met een aantal gegeven antwoordcategorieën) de opvattingen van de Nederlandse bevolking gepeild over tal van aspecten van (de waarde van) werk. Dat heeft veel inzichten opgeleverd over wat Nederlanders met betrekking tot betaald en onbetaald werk en de instituties die daarvoor gelden, belangrijk en minder belangrijk vinden. Gesloten vragen lenen zich bij uitstek voor de analyse van de opvattingen van een groot aantal

respondenten, maar hebben het nadeel dat per definitie alleen die opvattingen worden gepeild die zijn opgenomen in de door de onderzoekers geformuleerde antwoordcategorieën. Het is dus denkbaar dat we bepaalde opvattingen niet hebben gesignaleerd omdat de vragen daarvoor geen ruimte boden. Om na te gaan of de respondenten ook nog andere opvattingen of wensen hebben dan we in de gesloten vragen aan hen hebben voorgelegd, hebben we ook een open vraag aan hen gesteld, waarin zij werden uitgenodigd om na te denken over de 'ideale situatie'. De vraag luidde als volgt:

> *Stel, u zou actief kunnen zijn in welke vorm u maar wilt (als vrijwilliger, student, verzorger, vader/moeder, werkzaam bij een sociale onderneming, in loondienst, met een vast contract of juist heel flexibel, als zelfstandige zonder of met personeel, of anderszins). U zou zich geen zorgen hoeven maken over inkomen, kinderopvang, opleiding of gezondheid. U zou misschien willen doen wat u nu doet, of misschien juist iets heel anders. Mogelijk heeft u iets voor ogen waar u altijd al van droomde. Het idee is wel dat u sociaal of maatschappelijk actief bent, dus 'op de bank liggen' of 'een lange reis maken' horen daar niet bij.*
> *Kunt u een korte omschrijving geven van hoe die ideale situatie er voor u uit zou zien*?

2.600 respondenten hebben deze vraag beantwoord. In kader 7.1 is aangegeven hoe we deze 'open' antwoorden hebben geanalyseerd.

Kader 8.1 Hoe hebben we 'de ideale situatie' geanalyseerd?

Omdat het ondoenlijk is om 2.600 open antwoorden alle afzonderlijk te analyseren, hebben we de volgende werkwijze gevolgd. Allereerst is een lijst gemaakt met de frequentie van alle relevante woorden in de antwoorden. Hierbij zijn lidwoorden, voorzetsels en voornaamwoorden uitgesloten. Verschillende vervoegingen en samengestelde woorden van hetzelfde grondwoord zijn samengenomen. Bijvoorbeeld 'werken', 'gewerkt', 'werkzaam' en 'werknemer' zijn alle als varianten van het grondwoord 'werk' meegeteld.
Vervolgens zijn de 100 woorden die het vaakst worden gebruikt gegroepeerd in een aantal categorieën die verschillende aspecten van de 'ideale situatie' betreffen. Ook woorden die niet tot de top-100 behoren maar wel tot dezelfde categorie kunnen worden gerekend, zijn hierbij meegenomen. Zo is het woord 'zelfstandig', dat 186 maal werd gebruikt, gecombineerd met de minder vaak gebruikte woorden 'zzp', 'eigen bedrijf', 'eigen zaak', 'eigen onderneming' en 'ondernemer'.
Voor elke categorie is vervolgens bepaald hoeveel respondenten een woord (of woordcombinaties) uit deze categorie gebruiken. Gecheckt is of de woorden worden gebruikt in combinatie met een ontkenning ('niet', 'geen', 'zonder') en dus juist het omgekeerde uitdrukken (bv. 'ik wil geen baan in loondienst'). In dat geval zijn zij uit de betreffende categorie verwijderd. Ook zijn samengestelde woorden die een geheel andere betekenis hebben, verwijderd (bv. 'altijd' en 'tijdelijk' zijn niet meegenomen bij de categorie 'tijd').

Tabel 8.1 De vijftien meest voorkomende woorden in de omschrijving van de 'ideale situatie' met frequentie en het aantal respondenten dat het woord gebruikt

rang	woord	frequentie	aantal respondenten	% van respondenten
1	werk	1.682	1.283	49
2	doen	530	359	14
3	vrijwilliger	520	516	20
4	tijd	437	372	14
5	uur	410	353	14
6	vast	406	359	14
7	zorg[a]	321	306	12
8	baan	309	311	12
9	dag	282	218	8
10	mens	273	262	10
11	week	253	228	9
12	kind	243	218	8
13	loon	231	232	9
14	contract	221	224	9
15	sociaal	197	196	8

Noot a: 'geen zorgen', 'zonder zorgen' en vergelijkbare uitdrukkingen zijn hierbij niet meegeteld.

Allereerst geeft tabel 8.1 de vijftien meest gebruikte woorden in de omschrijving van de 'ideale situatie' weer. Hoewel in de vraagstelling niet expliciet naar 'werk' wordt verwezen, maar alleen naar 'actief', is 'werk' of een afgeleide vorm daarvan (bv. werken, werkzaam, werknemer) niettemin veruit het meest gebruikte woord. De helft van de respondenten (1.283 personen) heeft het woord in totaal 1.682 maal gebruikt (hetgeen betekent dat sommige respondenten het woord meerdere malen gebruiken). Men dient te bedenken dat 'werk' zowel op betaald als op onbetaald werk betrekking kan hebben (bv. in de samenstelling 'vrijwilligerswerk'). 'Werk' wordt ruim drie maal zoveel gebruikt als het op een na meest gebruikte woord, 'doen' (met vervoegingen als doe, deed, gedaan), dat een meer algemene aanduiding voor een activiteit is. Opvallende derde in de ranglijst is 'vrijwilliger'. Een op de drie respondenten gebruikt dit woord. Dit duidt erop dat velen in de ideale situatie graag als vrijwilliger actief zouden zijn. Vier woorden in de top-15 hebben betrekking op tijd, namelijk 'tijd' (op 4), 'uur' (op 5), 'dag' (op 9) en 'week' (op 11). Tellen we de frequentie van deze woorden op en voegen daar nog 'maand' en 'jaar' aan toe, dan komen verwijzingen naar tijd met een frequentie van 1.512 bijna even vaak voor als de verwijzing naar werk. Van de overige woorden in de top-15 lijken sommige naar de aard van de arbeidsrelatie te verwijzen, zoals 'vast', 'baan', 'loon' en 'contract', terwijl andere meer betrekking hebben op de aard van de werkzaamheden, zoals 'zorg', 'mens', 'kind' en 'sociaal'.

8.2 De ideale situatie samengevat in een aantal categorieën

Losse woorden geven natuurlijk maar beperkt inzicht in de 'ideale situatie' die de respondenten beschrijven, onder meer omdat er vaak meerdere woorden zijn waarmee hetzelfde kan worden uitgedrukt. Om een wat verfijnder beeld te schetsen, zijn woorden die op min of meer hetzelfde aspect betrekking hebben gegroepeerd in een aantal categorieën. Dit heeft geresulteerd in de volgende categorieën (zie kader 8.2 voor de woorden die bij de verschillende categorieën zijn ingedeeld):

1. loondienst
2. zelfstandig
3. vrijwillig
4. vast/zekerheid
5. flexibel
6. tijd
7. inkomen
8. pensioen
9. zorgen
10. gezin/familie
11. maatschappelijk/sociaal
12. contact/mensen
13. hobby/creatief
14. ontspannen
15. huidige situatie

We hebben de categorieën min of meer thematisch geordend. De eerste drie hebben betrekking op de aard van de arbeidsrelatie: in loondienst, als zelfstandige of onbetaald als vrijwilliger. Categorieën 4-8 zeggen iets over het dienstverband of de arbeidsvoorwaarden (de extrinsieke aspecten van het werk). Categorieën 9-14 verwijzen naar de aard van het ideale werk (de intrinsieke aspecten). De laatste categorie omvat verwijzingen naar de huidige, bestaande situatie.

Kader 8.2 Woorden en woordcombinaties die zijn samengevoegd tot categorieën

- loondienst: 'baan', 'banen', 'loondienst', 'dienstverband', 'contract', 'werkgever', 'werknemer'.
- zelfstandig: 'zelfstandig', 'zzp', 'eigen bedrijf', 'eigen zaak', 'eigen onderneming', 'ondernemer'.
- vast/zekerheid: 'vast', 'zekerheid'.
- flexibel: 'flex', 'flexibel'.
- tijd: 'tijd', 'uur', 'uren', 'dag', 'week', 'parttime', 'deeltijd', 'fulltime', 'voltijd'.
- vrijwillig: 'vrijwillig', 'onbetaald'.
- inkomen: 'inkomen', 'betaald', 'loon', 'beloning', 'salaris', 'geld'.

- pensioen: ‘pensioen’, ‘gepens’.
- zorgen: ‘zorg’, ‘hulp’, ‘helpen’, ‘steun’.
- gezin/familie: ‘gezin’, ‘thuis’, ‘familie’, ‘huishouden’, ‘mijn partner’, ‘mijn man’, ‘mijn vrouw’, ‘echtgeno’, ‘moeder’, ‘vader’, ‘mijn kind’, ‘dochter’, ‘zoon’, ‘kleinkind’, ‘ouders’.
- maatschappelijk/sociaal: ‘socia’, ‘maatschapp’, ‘samenleving’, ‘milieu’, ‘klimaat’, ‘natuur’, ‘NGO’, ‘politiek’, ‘nuttig’, ‘zinvol’, ‘zinnig’.
- contact/mensen: ‘mensen’, ‘ouderen’, ‘jongeren’, ‘kinder’, ‘collega’, ‘contact’.
- hobby/creatief: ‘hobby’, ‘hobbies’, ‘tuin’, ‘muziek’, ‘zingen’, ‘piano’, ‘boek’, ‘lezen’, ‘schrijven’, ‘schrijver’, ‘sport’, ‘kunst’, ‘schilder’, ‘tekenen’, ‘creati’, ‘cultu’.
- ontspannen: ‘leuk’, ‘plezier’, ‘fijn’, ‘lekker’, ‘prettig’, ‘stress’, ‘werkdruk’ (de laatste twee alleen in combinatie met een ontkenning, bv. ‘geen’, of afzwakking, bv. ‘weinig’).
- huidige situatie: ‘huidig’, ‘nu doe’, ‘zelfde’.

De ideale arbeidsrelatie

Tabel 8.2 geeft aan hoeveel respondenten bij het beschrijven van de ideale situatie woorden uit de verschillende categorieën hebben gebruikt. Ongeveer een op de vier respondenten gebruikt woorden die naar een baan in loondienst verwijzen. Naast de respondent waarmee dit hoofdstuk opende, zijn enkele voorbeelden:

- “Gewoon een fulltime baan in loondienst.”
- “Een vaste baan met zekerheid voor ongeveer 32 uur in de week.”
- “Vast contract/arbeidsovereenkomst is heel belangrijk vind ik; brengt zekerheid en rust.”

Hier tegenover verwijst ongeveer een op de acht respondenten naar werk als zelfstandige, bijvoorbeeld:

- “Een eigen onderneming met personeel, waarbij ik goed kan verdienen.”
- “eigen bedrijf”
- “zzp”
- “Een eigen zaak starten.”

Hoewel tweemaal zoveel respondenten werk in loondienst als ideaal zien als werk als zelfstandige, is de verhouding in werkelijkheid veel schever: tegenover iedere zelfstandige staan ongeveer vijf werknemers in loondienst. Zelfstandig werken wordt dus verhoudingsgewijs vaker in het ideaal genoemd dan dat mensen in de praktijk als zelfstandige werken.

Zoals we hierboven constateerden geven veel respondenten aan dat zij in de ideale situatie (waarin zij zich geen zorgen hoeven te maken over het inkomen) graag als vrijwilliger of onbetaald zouden werken, al dan niet naast betaald werk. Het aandeel respondenten dat naar ‘vrijwillig’ verwijst is maar iets kleiner dan het aandeel dat naar een baan in loondienst verwijst.

Tabel 8.2 Frequentie van gebruik van woorden uit verschillende categorieën (aantal respondenten en percentage)

	aantal respondenten	percentage
Arbeidsrelatie		
loondienst	618	24
zelfstandig	331	13
vrijwillig	555	21
Extrinsieke aspecten		
vast/zekerheid	396	15
flexibiliteit	169	7
tijd	880	34
inkomen/geld	367	14
pensioen	159	6
Intrinsieke aspecten		
zorgen	521	20
gezin/familie	380	15
maatschappelijk/sociaal	428	16
contact/mensen	538	21
hobby/creatief	295	11
ontspannen	207	8
huidige situatie	256	10

Drie voorbeelden:
- "Vrijwilliger bij vluchtelingenorganisaties, bestuurslid bij vereniging"
- "Minder uren werken en 1 dag in de week vrijwilligerswerk doen"
- "betaald werk met onbetaald werk combineren"

Extrinsieke aspecten

Vervolgens kijken we naar een aantal extrinsieke kenmerken van het werk. Het aantal respondenten dat in haar/zijn ideaal vast(heid) of zeker(heid) noemt is ruim twee maal zo groot als het aantal dat flexibiliteit als component van het ideaal noemt. Overigens gaat het samen om minder dan een kwart van de respondenten. Enkele voorbeelden van beide:
- "Een vaste baan, vast aantal uren."
- "Baanzekerheid, voldoende inkomen, voldoende vrije tijd, goede secundaire voorwaarden"
- "In loondienst, met vast contract maar flexibele uren"
- "Flexibele uren per week, flexibele dagen per week, maximaal drie dagen, zelfstandig."
- "Flexibiliteit en vrijheid zijn belangrijk"

Uit het derde voorbeeld blijkt dat vastheid of zekerheid en flexibiliteit elkaar niet hoeven uit te sluiten. Sommige respondenten willen flexibiliteit (bv. ten aanzien van de werktijd) combineren met de zekerheid van een vaste baan.

Een op de drie respondenten noemt In de beschrijving van de ideale situatie een aspect dat naar tijd verwijst. Dit is daarmee de meest genoemde categorie. Het kan hierbij om uiteenlopende wensen gaan, maar vaak geven respondenten aan dat ze een bepaald aantal uren per dag of een bepaald aantal dagen per week (een bepaald soort) werk willen doen. Enkele voorbeelden:

- "Parttime werken, daarnaast vrijwilligerswerk en dan nog genoeg tijd over voor vrije tijd."
- "3 dagen werken, 1 dag vrijwilligerswerk / thuis voor eventueel gezin zorgen en 2 dagen weekend."
- "Gewoon een fulltime baan in loondienst".
- "4 dagen fulltime loondienst waarbij ik zelf mijn werktijden bepaal, 1 dag vrijwilligerswerk."

Inkomen of geld worden niet heel vaak genoemd als element van de ideale situatie. Dit kan natuurlijk komen doordat in de vraagstelling expliciet is aangegeven dat men zich over het inkomen geen zorgen hoeft te maken. Enkele voorbeelden van respondenten die er wel expliciet naar verwijzen:

- "Werken om geld te verdienen voor mijn hobby's en wat over houden."
- "Genoeg geld om te doen wat je graag zou willen"
- "Goed inkomen, vast contract, maatschappelijk actief"

Daarnaast verwijst 6 procent van de respondenten naar pensioen, waarbij het soms om de pensioenopbouw gaat en men soms aangeeft dat de ideale situatie na de pensionering aanbreekt:

- "Ruim 40 dienstjaren, genoeg gewerkt, niet nog 10, pensioen nu!"
- "Met vervroegd pensioen en dan vrijwilligerswerk doen (bijv. chauffeur buurtbus)"
- "Genieten pensioen vanaf 65 jaar"

Intrinsieke aspecten

Als het gaat om de aard van de werkzaamheden die mensen in de ideale situatie zouden verrichten, wordt relatief vaak verwezen naar activiteiten als 'zorgen', 'helpen' en 'steun' bieden. Een op de vijf respondenten noemt dit aspect. Voorbeelden zijn:

- "Hulpvaardig naar anderen"
- "Ouderen helpen"
- "Bijvoorbeeld op een zorgboerderij werken"
- "werken in de gezondheidszorg (met verstandelijke gehandicapten)"

Ook wordt relatief vaak verwezen naar gezins- of familieleden (in een op de drie gevallen in combinatie met 'zorgen'):

- "Huismoeder met een vrijwilligersbaan (eenzaamheid bij ouderen o.i.d.)"
- "Moeder thuis voor de man en kinderen"
- "Vader"
- "Zorgen voor kinderen en huishouden"

Activiteiten ten dienste van de samenleving (inclusief milieu, natuur, klimaat en politiek) worden door een op de zeven respondenten genoemd:

- "Werken bij een NGO, die zich inzet voor de minste van de samenleving."
- "Zelf een sociale onderneming starten of werken bij een kleinschalige sociale onderneming"
- "Werk wat ertoe doet in de maatschappij"
- "Een zinvolle bijdrage leveren"

Een op de vijf respondenten hecht belang aan werken met of voor (bepaalde categorieën) mensen:

- "Veel contact met mensen (klanten of collega's)"
- "Met mensen werken, evenementen organiseren"

Er wordt wel eens verondersteld dat veel mensen het liefst van hun hobby hun werk zouden maken, maar toch verwijst slechts een op de negen respondenten expliciet naar een hobby of een creatieve of kunstzinnige activiteit:

- "Muziek maken"
- "Ik zou als freelance schrijver en game developer aan de slag gaan."
- "Korte/Lange films schrijven en realiseren"
- "Wandelroutes maken, recepten testen, tuinarchitectuur"

Een op de dertien geeft expliciet aan dat men in de ideale situatie iets wil doen dat ontspannend of leuk is, blijkend uit het gebruik van termen als 'leuk', 'fijn', 'prettig', of de afwezigheid van stress en werkdruk.

- "Leuk werk, leuk betaald en voldoende tijd eromheen"
- "Plezier, eigen tijd indelen, ontmoeten."
- "Een leuke baan waar ik het naar mijn zin heb. Plezier in je werk is erg belangrijk."
- "Vrijheid, minder stress, geluk, leven met zingeving"

Andere idealen

Een op de tien respondenten verwijst in de beschrijving van de ideale situatie naar de huidige situatie. Veelal geeft men aan de huidige situatie al ideaal te vinden of daar relatief weinig aan te willen veranderen.

- "Het werk dat ik nu doe vind ik aantrekkelijk genoeg."
- "Ik zou het zelfde blijven doen, maar dan 2 dagen (16 uur) in de week i.p.v. 3½ (33 uur)"
- "Ik ben blij met mijn huidige baan in loondienst."
- "Blijven doen wat ik nu doe"

Samenhang tussen idealen

Een deel van de respondenten gebruikt in hun beschrijving van de ideale situatie woorden die tot verschillende categorieën behoren. Hierboven gaven we daar al enkele voorbeelden van. We zijn voor alle mogelijke combinaties van categorieën nagegaan hoe vaak ze voorkomen (zie de bijlage voor een

overzicht). De samenhang tussen het gebruik van de verschillende categorieën blijkt vrij zwak te zijn, zowel in positieve als in negatieve zin. Dit betekent dat de meeste combinaties niet veel vaker of minder vaak voorkomen dan je puur op grond van toeval zou verwachten. De belangrijkste uitzondering hierop is de combinatie van een baan in loondienst en vastheid of zekerheid. De helft van de respondenten die naar een baan in loondienst verwijzen, verwijst ook naar vastheid of zekerheid. Van degenen die vastheid of zekerheid noemen, verwijst zelfs driekwart naar een baan in loondienst. Dit is begrijpelijk, omdat vastheid haast per definitie betrekking heeft op een baan in loondienst en niet op werken als zelfstandige of als vrijwilliger.

Vastheid/zekerheid wordt ook vaak genoemd in combinatie met tijd, inkomen/geld en pensioen en zelfs in combinatie met flexibiliteit. Dit laatste duidt erop dat veel respondenten zekerheid en flexibiliteit niet als elkaar uitsluitend maar juist als aanvullend beschouwen. Degenen die in hun ideaal 'zelfstandig' noemen, gebruiken ook relatief vaak woorden als 'flexibiliteit'. Flexibiliteit wordt overigens vooral veel (in 70 procent van de gevallen) genoemd in combinatie met tijd. Dit wijst erop dat flexibiliteit als ideaal vooral betrekking heeft op de werktijden en niet zozeer op het dienstverband (contractvorm).

Andere combinaties die relatief vaak voorkomen zijn 'zorgen' met 'gezin/familie' en 'contact/mensen', 'gezin/familie' met 'tijd' en 'ontspannen' met 'loondienst' en 'tijd'.

Niettemin concluderen we dat de meeste combinaties van categorieën niet vaak voorkomen. Dit wordt bevestigd door de lage correcties (zie bijlage). In verreweg de meeste gevallen zijn deze kleiner dan 0,2 en veelal zelfs kleiner dan 0,1. Uit een factoranalyse en een betrouwbaarheidsanalyse blijkt dan ook dat we het aantal categorieën niet kunnen reduceren door ze samen te voegen tot een aantal schalen. De betrouwbaarheid (Cronbach's alfa) van alle schalen die op grond van een factoranalyse zijn te construeren, is lager dan 0,5. Daarom zullen we hierna de afzonderlijke categorieën verder onderzoeken.

8.3 Hoe hangt de ideale situatie samen met achtergrondkenmerken?

Tabel 8.3 geeft aan hoe de ideale situatie samenhangt met verschillende kenmerken van de respondenten. We wijzen op enkele opvallende verschillen (relatief lage percentages zijn in de tabel cursief, relatief hoge percentages vet). Vrouwen verwijzen vaker dan mannen naar vrijwilligerswerk, tijd, zorgen, gezin/familie en mensen. Mannen benadrukken vaker vastheid/zekerheid en maatschappelijk/sociaal. Alleenstaande ouders hechten relatief veel belang aan zelfstandig werken, flexibiliteit, tijd, inkomen/geld en gezin/familie. Zowel samenwonende als alleenstaande ouders benadrukken vaak het zorgen, gezin/familie en contact/mensen. De verschillen tussen de leeftijdscategorieën zijn over het algemeen niet groot. Wel benadrukken jongeren onder 35 jaar vaak

Tabel 8.3 Percentage van respondenten dat naar een bepaalde categorie verwijst naar achtergrondkenmerken

	loondienst	zelfstandig	vrijwillig	vast/ zekerheid	flexibiliteit	tijd	inkomen/ geld	pensioen
totaal	24	13	21	15	7	34	14	6
man	24	14	*18*	17	6	*29*	15	7
vrouw	24	12	23	14	7	37	13	5
Huishoudenspositie:								
lid paar zonder kind	24	12	21	15	7	30	11	9
lid paar met kinderen	23	14	21	16	5	39	15	3
alleenstaande	23	11	22	15	7	32	16	6
alleenstaande ouder	25	19	21	19	**14**	**46**	**30**	5
Leeftijd								
18-24	27	11	*17*	21	7	35	15	5
25-34	29	15	*17*	19	**10**	**46**	12	3
35-44	24	10	24	14	8	39	12	2
45-54	22	16	21	15	7	37	16	3
55-64	24	12	21	15	5	30	15	7
65-74	*16*	10	31	9	4	*19*	14	**20**
Opleidingsniveau:								
lager	22	8	19	16	5	*26*	12	9
middelbaar	24	11	20	16	5	33	15	6
hoger	24	15	23	15	8	36	14	5
Arbeidsmarktpositie:								
niet-werkend	23	9	**26**	14	6	*28*	15	8
werkend	24	15	19	16	7	37	14	5
vast contract	28	8	22	18	6	37	14	6
flexibel contract	28	10	*17*	18	6	**41**	14	5
zelfstandige	*10*	**40**	*13*	*8*	**10**	33	13	5
werkloos/arbeidsongeschikt	26	10	24	16	5	*29*	19	5
pensioen/vut	19	9	24	14	6	*17*	12	**18**
overig niet-werkend	22	8	28	12	6	33	13	4
Huishoudensinkomen								
<€ 30.000	21	13	22	14	5	30	**18**	6
€ 30-50.000	26	11	21	16	8	32	13	7
€ 50-75.000	24	12	22	16	7	34	13	7
>€ 75.000	23	17	20	15	7	36	11	6

Noot: Cursief: relatief laag percentage; vet: relatief hoog percentage

Tabel 8.3 (vervolg)

	zorgen	gezin/ familie	maatschappelijk/ sociaal	contact/ mensen	hobby/ creatief	ontspannen	huidige situatie
totaal	20	15	16	21	11	5	10
man	*15*	*7*	20	*14*	10	4	10
vrouw	**24**	**20**	14	**25**	12	5	10
Huishoudenspositie:							
lid paar zonder kind	*17*	*10*	16	18	12	5	9
alleenstaande	19	*9*	18	19	13	5	8
Leeftijd							
18-24	*15*	14	18	23	8	4	5
25-34	21	18	17	17	**15**	7	8
35-44	22	**25**	15	**30**	12	5	10
45-54	23	16	18	23	12	5	**13**
55-64	20	*11*	16	18	11	5	11
65-74	*13*	*7*	14	16	8	3	*1*
Opleidingsniveau:							
lager	20	12	*10*	21	8	5	*3*
middelbaar	22	16	14	23	9	5	8
hoger	19	15	19	20	**14**	7	12
niet-werkend	21	16	15	23	11	4	3
werkend	20	14	17	20	12	6	14
vast contract	19	15	17	20	11	5	14
flexibel contract	21	13	17	20	13	6	9
zelfstandige	18	12	16	17	12	6	**17**
werkloos/arbeidsongeschikt	23	12	16	21	11	5	*3*
pensioen/vut	*14*	*7*	14	*15*	*7*	3	*0*
overig niet-werkend	23	**24**	16	**29**	12	5	*5*
<€ 30.000	23	11	16	21	11	6	*6*
€ 30-50.000	19	16	16	18	13	7	9
€ 50-75.000	20	17	18	21	11	5	12
>€ 75.000	18	12	19	20	11	7	*14*

vastheid/zekerheid en tijd, en juist zelden vrijwilligerswerk. 65-plussers verwijzen, niet verrassend, het vaakst naar pensioen. Voor 35-44-jarigen staan gezin/familie en mensen vaak centraal.

Hoog opgeleiden verwijzen relatief vaak naar werken als zelfstandige, naar tijd en naar maatschappelijk/sociaal. Ook noemen zij veel vaker dan laag opgeleiden de huidige situatie als ideale situatie. In het ideaal van werkenden spelen 'zelfstandig' en 'tijd' een relatief belangrijke rol, in het ideaal van niet-werkenden vrijwilligerswerk. Werknemers, werklozen en arbeidsongeschikten verwijzen vaak naar werk in loondienst, zelfstandigen juist naar werk als zelfstandige. Dit vormt een bevestiging van onze eerdere bevinding dat werknemers en zelfstandigen verschillen in hun preferentie ten aanzien van de arbeidsrelatie.

Werknemers met een vast contract en vooral zelfstandigen vinden relatief vaak de huidige situatie ideaal. Zelfstandigen verwijzen ook veel minder naar vastheid/zekerheid en juist meer naar flexibiliteit dan de andere groepen. Zelfstandigen gebruiken verder relatief weinig het woord 'vrijwillig'. Tot slot zijn de verschillen tussen de inkomenscategorieën klein, behalve dat de laagste inkomensgroep het vaakst naar inkomen of geld verwijst, terwijl de hogere inkomensgroepen vaker de huidige situatie ideaal vinden.

In tabel 8.4 gaan we door middel van een logistische regressie na welke achtergrondkenmerken significant samenhangen met de verschillende categorieën als wordt gecontroleerd voor andere kenmerken. De meeste verschillen die we hierboven noemden blijken significant te zijn. Het enige significante effect bij het ideaal van werken in loondienst is dat van zelfstandigen: die noemen dit aspect beduidend minder vaak dan de andere groepen. Omgekeerd noemen zij veel vaker 'zelfstandig'. Ook hoog opgeleiden verwijzen vaker naar 'zelfstandig' dan laag opgeleiden. Zelfstandigen noemen juist minder vaak vastheid/zekerheid, net als overige niet-werkenden en vrouwen in vergelijking met mannen. Alleenstaande ouders, zelfstandigen, gepensioneerden en lagere inkomensgroepen benadrukken vaak flexibiliteit, terwijl ouderparen dit juist weinig noemen. Tijd is vooral belangrijk voor vrouwen en voor alleenstaande ouders. Vrouwen, hoog opgeleiden en overige niet-werkenden noemen vaak

Tabel 8.4 Logistische regressie van categorieën voor de ideale situatie (odds ratio's)

	loondienst	zelfstandige	vrijwilliger	vast/zeker	flexibiliteit	tijd	inkomen	pensioen
vrouw	0,963	0,953	1,348 **	0,771 *	1,271	1,346 **	0,814	0,877
positie in huishouden (ref.=lid paar zk)								
lid paar mk	0,919	1,019	1,031	1,014	0,549 **	1,122	1,516 **	0,604 *
alleenstaande	0,878	0,995	1,079	0,904	1,106	1,002	1,476 *	0,813
alleenstaande ouder	1,004	1,743	0,916	1,323	1,991 *	1,621 *	3,533 **	0,864
leeftijd	0,985	0,985	1,059	0,979	1,090	1,047	1,024	0,962
leeftijd kwadraat/100	1,007	1,010	0,948	1,006	0,887 *	0,933 *	0,985	1,074
opleidingsniveau (ref.=laag)								
middelbaar	0,993	1,333	1,150	0,875	0,942	1,069	1,298	0,875
hoog	1,026	1,747 *	1,557 *	0,745	1,335	1,172	1,307	0,664
arbeidsmarktpositie (ref.=vast contract)								
flexibel contract	0,980	1,248	0,806	0,919	1,171	1,137	1,063	0,942
zelfstandige	0,306 **	8,118 **	0,510 **	0,408 **	2,134 **	0,848	0,947	0,839
werkloos/arbeidsongeschikt	0,994	1,445	1,230	0,866	1,005	0,795	1,314	0,771
pensioen/vut	0,711	1,383	1,343	0,956	2,776 *	0,749	0,929	1,278
overig niet-werkend	0,747	1,145	1,543 **	0,610 *	1,436	0,852	0,979	0,618
huishoudensinkomen (ref.=<€30.000)								
€30-50.000	1,267	0,868	0,921	1,134	1,729 *	1,055	0,758	1,065
€50-75.000	1,133	0,912	0,967	1,077	1,815 *	1,106	0,786	1,204
>€75.000	1,062	1,126	0,920	1,036	1,540	1,16	0,656	1,060
onbekend	1,246	0,725	0,950	1,206	1,191	1,216	1,043	0,972
constante	0,629	0,094 *	0,039 **	0,698	0,010 **	0,221 *	0,056 **	0,096
Nagelkerke R^2	0,037	0,151	0,035	0,029	0,049	0,056	0,034	0,078

Tabel 8.4 Vervolg

	zorgen	gezin/ familie	maatschappij	contact/ mensen	hobby/ creatief	ontspannen	huidige situatie
vrouw	1,699 **	2,719 **	0,697 **	1,880 **	1,287	1,296	1,033
positie in huishouden (ref.=lid paar zk)							
lid paar mk	1,364 *	2,253 **	0,874	1,352 *	0,707 *	0,881	1,097
alleenstaande	1,031	0,823	1,218	1,030	1,027	0,874	1,110
alleenstaande ouder	1,133	2,073 **	1,384	1,142	0,676	0,520	1,405
leeftijd	1,095 **	1,085 *	0,985	1,101 **	1,065	1,062	1,058
leeftijd kwadraat/100	0,908 **	0,891 **	1,019	0,895 **	0,929	0,928	0,951
opleidingsniveau (ref.=laag)							
middelbaar	1,104	1,078	1,435	1,017	1,135	0,913	2,295 *
hoog	1,044	1,096	2,129 **	0,922	1,964 **	1,144	2,898 **
arbeidsmarktpositie (ref.=vast contract)							
flexibel contract	1,217	0,856	1,054	1,108	1,191	1,191	0,669
zelfstandige	0,872	0,792	0,926	0,842	1,107	1,096	1,303
werkloos/arbeidsongeschikt	1,178	1,105	0,975	1,136	1,009	1,158	0,213 **
pensioen/vut	1,081	1,741	0,711	1,513	0,864	0,935	0,035 **
overig niet-werkend	1,190	1,769 **	1,198	1,557 **	1,211	1,041	0,374 **
huishoudensinkomen (ref.=<€30.000)							
€30-50.000	0,766	1,346	1,027	0,810	1,174	1,155	1,099
€50-75.000	0,822	1,333	1,147	1,050	0,954	0,919	1,095
>€75.000	0,765	0,938	1,147	1,005	0,910	1,154	1,119
onbekend	0,769	1,129	0,871	1,069	0,889	0,832	1,005
constante	0,024 **	0,017 **	0,165 *	0,023 **	0,022 **	0,020 **	0,012 **
Nagelkerke R^2	0,037	0,149	0,031	0,056	0,028	0,015	0,102

Noot: Significantie * p<0,05; ** p<0,01

vrijwillig, zelfstandigen juist zelden. Inkomen wordt relatief weinig genoemd door paren zonder kinderen, pensioen juist weinig door paren met kinderen. Ook nu vinden we dat 'pensioen' door gepensioneerden niet significant vaker wordt genoemd dan door andere groepen. Zorgen en gezin/familie worden het vaakst genoemd door vrouwen en ouders. Verder is er een kromlijnig verband met leeftijd: aanvankelijk verwijzen respondenten naarmate zij ouder zijn vaker naar de categorieën zorgen en gezin/familie, maar boven een leeftijd van 60 jaar weer neemt dit weer af. De maatschappij/sociaal komt het meest voor in het ideaal van mannen en hoog opgeleiden. Contact/mensen worden vaak genoemd door vrouwen en door overige niet-werkenden. Hobby's en creatieve activiteiten worden weinig genoemd door ouderparen en veel door hoog opgeleiden. Het ideaal van een (meer) ontspannen werksituatie verschilt niet significant tussen de groepen. Tot slot beschouwen laag opgeleiden en niet-werkenden de huidige situatie het minst vaak als ideaal.

Ondanks al deze significante samenhangen is de verklaarde variantie (Nagelkerke R^2) over het algemeen erg klein. Dit betekent dat de ideale situatie maar in zeer beperkte mate wordt verklaard door de objectieve kenmerken van de respondenten. Anders gezegd: mensen hebben over het algemeen een heel persoonlijk ideaalbeeld, dat niet primair wordt bepaald door hun kenmerken of achtergrond. De belangrijkste uitzonderingen zijn het ideaal van zelfstandige,

dat vooral door zelfstandigen wordt genoemd, en gezin/familie, dat vooral door vrouwen en ouders (en dus met name door moeders) wordt genoemd. Dit zijn de enige categorieën waarbij meer dan 10 procent (in beide gevallen zo'n 15 procent) van de variantie wordt verklaard.

8.4 Ideaal en waarden

In voorgaande hoofdstukken hebben we tal van opvattingen over de waarde van werk geanalyseerd. Een interessante vraag is in hoeverre deze opvattingen van respondenten samenhangen met hun schets van de ideale situatie. Door na te gaan hoe sterk de ideaalbeelden samenhangen met de andere vragen over de waarde van werk, kunnen we ook vaststellen in hoeverre die vragen een compleet beeld geven van wat mensen het meest waarderen.

Omdat het aantal vragen in de WWM dat betrekking heeft op de waarde(ring) van werk zeer groot is, hebben we dit aantal eerst zoveel mogelijk gereduceerd door schalen te construeren waarin een reeks van vragen wordt gecombineerd. Een deel hiervan betreft algemene opvattingen over werk, de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en het leven in het algemeen, die zijn gepresenteerd in hoofdstuk 6 (tabel 6.8). Daarnaast heeft een aantal schalen betrekking op verschillende aspecten van betaald werk (tabel 8.5) en de aspecten van vrijwilligerswerk (tabel 8.6) die de respondenten belangrijk vinden. Tot slot nemen we een aantal verklarende variabelen op die betrekking hebben op het belang in het leven (oftewel de centraliteit) van respectievelijk betaald werk, vrijwilligerswerk, mantelzorg, huishoudelijk werk en gezin.

Tabel 8.5 Schalen m.b.t. het belang van verschillende werkaspecten

Naam schaal	Items	Cronbach's alfa
ontwikkeling	▪ Ruimte om initiatief te tonen ▪ Een werkkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken ▪ Het leren van nieuwe dingen ▪ Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert ▪ Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen	0,78
nuttig	▪ Werk waarin je andere mensen kunt helpen ▪ Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben ▪ Een baan die nuttig is voor de samenleving ▪ Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	0,73
ontspannen	▪ Niet te veel druk of spanning ▪ Goede vakantieregeling/veel vrije dagen ▪ Goede werktijden	0,67
prettig	▪ Inhoudelijk leuk werk ▪ Prettige mensen om mee te werken ▪ Werk waar je zelf trots op bent: Aspecten betaald werk	0,62
zeker	▪ Goed loon/salaris ▪ De zekerheid niet ontslagen te worden/zonder werk te komen	0,51

Noot. De vraag luidt: Hieronder staat een aantal aspecten van betaald werk die de één wel en de ander niet belangrijk vindt. Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt.

Tabel 8.6 Schaal m.b.t. het belang van verschillende aspecten van vrijwilligerswerk

Naam schaal	Items	Cronbach's alfa
aspecten vrijwilligers-werk	▪ Inhoudelijk leuk vrijwilligerswerk ▪ Prettige mensen om mee te werken ▪ Niet te veel druk of spanning ▪ Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben ▪ Werk waar je zelf trots op bent ▪ Het leren van nieuwe dingen/vaardigheden ▪ Actieve betrokkenheid bij de samenleving ▪ Betrokkenheid bij mensen die het minder goed hebben dan ik ▪ Goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, draagt bij aan gevoel van eigenwaarde ▪ Geeft het gevoel dat ik er toe doe, dat ik ergens belangrijk voor ben ▪ Persoonlijk contact met andere mensen ▪ Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken ▪ Via vrijwilligerswerk kan ik nieuwe contacten opdoen die me kunnen helpen in mijn carrière ▪ Vrijwilligerswerk staat goed op je CV ▪ In mijn sociale omgeving doen veel mensen vrijwilligerswerk	0,83

Noot. De vraag luidt: Hieronder staat een aantal aspecten van vrijwilligerswerk die de één wel en de ander niet belangrijk vindt. Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt.

Vervolgens is voor elk van de categorieën voor de ideale situatie een stapsgewijze logistische regressieanalyse uitgevoerd. Aangezien het aantal schalen en variabelen groot is, zijn deze niet alle gezamenlijk in de regressieanalyse opgenomen. Via een stapsgewijze procedure zijn een voor een de variabelen/schalen toegevoegd die het meest significant zijn, tot er geen variabelen meer zijn met een significantieniveau van 95 procent of meer. Het resultaat van deze regressieanalyses is opgenomen in tabel 8.7. Hierbij past bij voorbaat de opmerking dat in een regressieanalyse weliswaar onderscheid wordt gemaakt tussen afhankelijke (te verklaren) en onafhankelijke (verklarende) variabelen, maar dat er geen reden is om er bij voorbaat van uit te gaan dat de ideaalbeelden van de respondenten 'verklaard' worden door de waarden die zij onderschrijven. Feitelijk proberen we met deze analyse alleen samenhangen of associaties vast te stellen.

Allereerst valt op dat de verklaarde variantie van alle analyses klein is, op een uitzondering na kleiner dan 0,1. Dit betekent dat de variatie in de ideaalbeelden die de respondenten schetsen slechts voor een heel klein deel kan worden 'verklaard' uit de vele andere vragen die we in de enquête hebben gesteld over de waarde(ring) van werk. Dit is een belangrijk punt van aandacht voor toekomstige onderzoeken, aangezien het betekent dat een 'standaard' lijst met gesloten vragen over wat de respondenten belangrijk vinden, slechts een beperkt inzicht biedt in wat zij zelf als de ideale situatie zien.

We bespreken niet alle significante verbanden die in tabel 8.7 zijn weergegeven, maar beperken ons tot een aantal opvallende uitkomsten.

Tabel 8.7 Logistische regressie van categorieën voor de ideale situatie met waarden als verklarende variabelen (odds ratio's)

	loon-dienst	zelf-standig	vrijwillig	vast/ zekerheid	flexi-biliteit	tijd	inkomen	pensioen	zorgen	gezin/ familie	maat-schappelijk	contact/ mensen	hobby/ creatief	ontspannen	huidige situatie
Belang in het leven van:															
betaald werk	1,247**			1,295**					0,862*	0,747**					1,403**
vrijwilligerswerk		0,745**	1,731**	0,787**											
mantelzorg						0,876*			1,299**						
huishoudelijk werk									1,232*	1,248*					
gezin										2,319**		1,265*			
Alleen werken voor geld	0,992*														0,980**
Werken is een plicht						0,994*			0,993*	0,987**			0,984**		
Vrijwilligerswerk is goed			1,025**		0,982*										
Zelf zorgen voor gezin is goed					0,989*					0,987**			0,988**		
Kinderverzorging is goed			0,990**												
Werk is voor mannen							0,991*			1,015**	0,991*	1,011**			
Sociale instelling									1,012**			1,011**			
Sober leven	0,991**		1,008**	0,992**				0,987**			1,013**	1,006*	1,009*		
Belang van aspecten betaald werk:															
ontwikkeling	0,988**	1,030**	0,989**												
zeker	1,009*	0,992*		1,009*	0,987*			1,013*			0,990**	0,994*			
prettig				0,990*	1,017*										
ontspannen	1,007*	0,989**	1,007*							1,007*					
nuttig											1,020**				
Belang van aspecten vrijwilligerswerk											0,981**				
constante	0,395*	0,087**	0,028**	0,287*	0,163*	0,951	0,213**	0,064**	0,100**	0,027**	0,014**	0,049**	0,219**	0,061**	0,095**
Nagelkerke R^2	0,048	0,065	0,109	0,047	0,033	0,009	0,005	0,029	0,048	0,098	0,063	0,038	0,037		0,045

Noot: Significantie * p<0,05; ** p<0,01

Tabel 8.7 Vervolg

	zorgen	gezin/ familie	maat-schappelijk	contact/ mensen	hobby/ creatief	ontspannen	huidige situatie
Belang in het leven van:							
betaald werk	0,862 *	0,747 **					1,403 **
vrijwilligerswerk							
mantelzorg	1,299 **						
huishoudelijk werk	1,232 *	1,248 *					
gezin		2,319 **		1,265 *			
Alleen werken voor geld							0,980 **
Werken is een plicht	0,993 *	0,987 **			0,984 **		
Vrijwilligerswerk is goed							
Zelf zorgen voor gezin is goed		0,987 **			0,988 **		
Kinderverzorging is goed							
Werk is voor mannen		1,015 **	0,991 *	1,011 **			
Sociale instelling	1,012 **			1,011 **			
Sober leven			1,013 **	1,006 *	1,009 *		
Belang van aspecten betaald werk:							
ontwikkeling							
zeker			0,990 **	0,994 *			
prettig							
ontspannen		1,007 *					
nuttig			1,020 **				
Belang van aspecten van vrijwilligerswerk			0,981 **				
constante	0,100 **	0,027 **	0,014 **	0,049 **	0,219 **	0,061 **	0,095 **
Nagelkerke R2	0,048	0,098	0,063	0,038	0,037		0,045

Noot: Significantie * p<0,05; ** p<0,01

Naarmate men in het leven meer belang toekent aan betaald werk (ofwel: naarmate betaald werk centraler staat) noemt men in het ideaal vaker een baan in loondienst, vast/zekerheid en de huidige situatie, en juist minder vaak 'zorgen' en 'gezin/familie'. Wie vrijwilligerswerk centraal stelt, benadrukt, zoals verwacht, ook vaak 'vrijwillig' in het ideaal, en noemt minder vaak 'zelfstandig' en 'vast/zekerheid'. Verder zijn er ook de verwachte associaties tussen de centraliteit van mantelzorg en 'zorgen', tussen de centraliteit van huishoudelijk werk en 'zorgen' en 'gezin/familie', en tussen de centraliteit van gezin en 'gezin/familie'.

Van de verschillende waarden ten aanzien van betaald werk, vrijwilligerswerk en huishoudelijk werk valt op dat mensen die werken als een plicht zien in hun ideaal minder vaak naar tijd, zorgen, gezin/familie en hobby/creatief verwijzen. Enigszins verrassend verwijzen degenen die het goed vinden om zelf voor het gezin te zorgen, in hun ideaal juist minder vaak naar gezin/familie.

Wie voor een sobere leefstijl is (blijkend uit een voorkeur voor minder nadruk op geld en bezit, een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven en vermindering van de betekenis van betaald werk), noemt in zijn/haar ideaal relatief vaak 'vrijwillig', 'maatschappelijk', 'contact/mensen' en 'hobby/creatief', en minder vaak 'loondienst', 'vast/zekerheid' en 'pensioen'.

Respondenten die ontwikkelingsmogelijkheden in het werk belangrijk vinden, noemen in hun ideaal vaak 'zelfstandig' en minder vaak 'loondienst' en 'vrijwillig'. Degenen die aan zekerheid in het werk veel belang hechten, noemen in hun ideaal juist vaak 'loondienst' en 'vast/zekerheid' en minder vaak 'zelfstandig' en 'flexibiliteit'. Wie meer ontspannen werk belangrijk vindt, noemt vaak 'loondienst' en 'vrijwillig' als onderdeel van het ideaal, maar niet 'ontspannen'.[1]

8.5 Conclusie

Door aan de respondenten te vragen een korte omschrijving te geven van de ideale situatie hebben we onderzocht of daarin dezelfde of juist andere aspecten van werk of andere activiteiten worden genoemd dan we in de gesloten vragen van de Waarde van Werk Monitor aan hen hebben voorgelegd. Ondanks de grote variatie in de beschrijvingen van de ideale situatie, worden veel aspecten genoemd die we ook in de andere vragen aan de respondenten hebben voorgelegd: de arbeidsrelatie (loondienst of zelfstandige, vast of flexibel), het aantal uren per dag of dagen per week dat men wil werken, vrijwilligerswerk en zorg voor het gezin.[2] Een relatief nieuw aspect is een hobby of creatieve of kunstzinnige activiteit, waar een op de negen respondenten naar verwijst.[3] Men kan er overigens over twisten of dit er veel of weinig zijn.

De verschillende categorieën waarnaar respondenten in de beschrijving van hun ideaal verwijzen, blijken maar zwak samen te hangen. Alleen de combinatie van werken in loondienst en vastheid/zekerheid komt, niet onverwacht, vaak voor. De meeste andere correlaties zijn (zeer) klein. De categorieën die in de ideaalbeelden voorkomen blijken ook slechts in beperkte mate samen te hangen met de achtergrondkenmerken van de respondenten. Niettemin zien we enkele opvallende patronen. Het duidelijkst is dit bij de arbeidsrelatie. In lijn met wat we eerder vonden blijken zelfstandigen het werken als zelfstandige vaak als ideaal te zien, terwijl de andere groepen dit slechts zelden noemen. Verder zijn er sekseverschillen die deels in lijn zijn met de traditionele rolverdeling tussen vrouwen en mannen: vrouwen verwijzen in hun ideaal veel vaker dan mannen naar 'zorgen' en naar 'gezin/familie'. Ook noemen zij vaker vrijwilligerswerk, contact met mensen en het aspect tijd. Anders dan wellicht op grond van eerder onderzoek te verwachten was, verwijzen mannen niet significant vaker dan vrouwen naar inkomen of geld. Mannen verwijzen wel vaker naar de maatschappelijke of sociale aspecten van het werk.

1 Hierbij dient te worden opgemerkt dat 'ontspannen' als baanaspect niet alleen naar 'niet te veel druk of spanning' verwijst, maar ook naar 'goede vakantieregeling/veel vrije dagen' en 'goede werktijden', terwijl 'ontspannen' als component van het ideaal naar weinig of geen werkdruk en stress verwijst, maar ook naar leuk, fijn, prettig e.d.
2 Hierbij past de kanttekening dat deze open vraag aan het eind van de vragenlijst was opgenomen, zodat de antwoorden die de respondenten gaven beïnvloed kunnen zijn ('geprimed') door de aspecten van het werk die eerder aan de orde waren gekomen.
3 Het werkelijke aandeel is groter, omdat niet alle mogelijke beschrijvingen van hobby's en creatieve activiteiten zijn meegenomen. Bovendien kunnen respondenten naar een hobby verwijzen zonder dit expliciet aan te geven.

Met betrekking tot de leeftijd, het opleidingsniveau en de inkomensklasse zijn de verschillen over het algemeen niet heel groot. In lijn met onze eerdere bevindingen noemen jongeren vastheid en zekerheid vaker dan ouderen, al is dit verschil niet significant als we controleren voor andere kenmerken. Hoog opgeleiden onderscheiden zich van lager opgeleiden doordat zij vaker de categorieën zelfstandige, vrijwilligerswerk, maatschappij/sociaal en hobby/creatief noemen. Ook verwijzen zij vaker naar de huidige situatie in de beschrijving van hun ideaal.

Enigszins verrassend is er maar een zwakke samenhang tussen de opvattingen die de respondenten in andere (gesloten) vragen hebben uitgesproken en hun beschrijving van de ideale situatie. Met een uitgebreide batterij aan vragen over de waarde(ring) van betaald en onbetaald werk kan de situatie die een respondent als ideaal ziet, toch slechts in heel beperkte mate worden 'voorspeld'. Dit heeft consequenties voor toekomstig onderzoek, want het betekent dat wat mensen als ideaal zien moeilijk kan worden vastgesteld met behulp van een standaard set van gesloten vragen die in veel vergelijkbare onderzoeken worden gebruikt. Het verdient dus aanbeveling om in vervolgonderzoek ook vragen te stellen die meer direct aansluiten bij de ideaalbeelden die door de respondenten zijn beschreven.

Bijlagen

A Opzet van het onderzoek

De gegevens in het rapport *Waarde van Werk 2019* zijn gebaseerd op de Waarde van Werk Monitor (WWM). Deze bijlage geeft informatie over het veldwerk van de eerste meting van de WWM, verricht in het voorjaar van 2019.

De WWM is opgezet om de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen in relatie tot de organisatie- en institutionele context. Belangrijke thema's zijn daarbij maatschappelijke participatie, waarde(ring) van betaald en onbetaald werk, tijdsbesteding, waarde(ring) van de huidige betaalde werkkring, de arbeidsorganisatie en de rol van instituties. De WWM is opgezet door onderzoekers van het Amsterdam Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS-HSI) en is uitgevoerd door I&O Research. De meting van 2019 is gefinancierd door de Goldschmeding Foundation.

Ontwikkeling van de vragenlijst

Bestaande databronnen bieden beperkte mogelijkheden om verschillende aspecten en determinanten van (de waarde van) werk in samenhang te analyseren. Zo wordt in enquêtes die over 'werk' gaan de waarde(ring) van onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg en huishoudelijk werk) doorgaans niet meegenomen. Evenmin wordt in veel onderzoeken gevraagd naar de ervaring met verschillende instituties rond werk en inkomen en de mate

waarin deze de realisatie van de eigen wensen ten aanzien van werk ondersteunen dan wel belemmeren. Tegen deze achtergrond is gekozen om aanvullende nieuwe data te verzamelen door middel van een survey onder de Nederlandse bevolking, waarbij speciale aandacht is voor specifieke doelgroepen naar arbeidsmarktpositie. Door dit survey met enige regelmaat te herhalen (iedere twee jaar), zal het in de toekomst een belangrijke basis bieden voor het analyseren van veranderingen over de tijd.

De WWM is opgezet met de volgende doelstellingen: een herziening in de operationalisering van 'de waarde van (on)betaald werk'; meer inzicht verwerven in ongelijkheid in de waarde(ring) van werk; meer inzicht krijgen in de verklarende invloed van het organisatieniveau en de rol van formele en informele instituties op de waarde(ring) van werk (zie paragraaf 1.2 voor meer achtergrondinformatie; verderop in deze bijlage wordt de inhoud van de definitieve vragenlijst nader besproken).

De concept vragenlijst is tussen september 2018 en februari 2019 uitvoerig getest en geëvalueerd, waaronder in workshops met wetenschappers en beleidsmakers (op 10 en 22 oktober 2018), door individuele terugkoppeling op de vragenlijst van verschillende collegae en niet-wetenschappelijke proefrespondenten (september 2018 – januari 2019) en door middel van een kwalitatieve en kwantitatieve voorbereidende pilot onder proefrespondenten (februari 2019). De pilot omvatte 5 cognitieve interviews en een kwantitatieve pilot onder 400 panelleden. Deze werden gelijktijdig gehouden en gaven input voor laatste wijzigingen en het finaliseren van de vragenlijst, alvorens te starten met de dataverzameling.

Cognitieve interviews

Tijdens deze één-op-één interviews werd de online vragenlijst voorgelegd aan verschillende proefrespondenten. Hij/zij kon deze zelfstandig en hardop pratend invullen. Een onderzoeker van I&O Research was hierbij aanwezig en stelde waar nodig verdiepende vragen. Het doel was om te kijken hoe respondenten met verschillende achtergronden omgaan met de vragen. Of ze de vragen begrijpen (zoals ze bedoeld zijn), of ze dingen missen of juist zaken zien die onlogisch zijn. Vanuit een zo breed mogelijke insteek werd gevraagd om input van de respondenten, om de vragenlijst te kunnen verbeteren voordat het onderzoek van start ging.

De selectiecriteria voor de proefrespondenten waren als volgt geformuleerd:
- Geslacht: voldoende spreiding naar man vrouw
- Leeftijd: voldoende spreiding in de verschillende leeftijdsgroepen tussen 18 en 65.
- Opleidingsniveau: hoogst afgeronde opleiding laag of midden:
  - Laag: basisonderwijs, vmbo, havo/vwo 1-3 en mbo 1, en hun voorgangers
  - Midden: havo 4-5, vwo 4-6, mbo 2-4, en hun voorgangers

- Arbeidssituatie: spreiding naar
  - Betaald werk: loondienst, ondernemer met personeel of ZZP (minimaal 1 ZZP'er), iemand die meerdere banen combineert is een pré
  - Niet in betaald werk: arbeidsongeschikt, werkloos of -zoekend, bijstand, gepensioneerd/VUT, huisman of -vrouw. Geen studenten.
- Taal: Nederlands (als moedertaal of minimaal goede gespreks- en leesvaardigheden)

Er zijn uiteindelijk vijf interviews afgenomen met proefrespondenten met de volgende achtergrondkenmerken:

- Man, 63 jaar, opleiding hoog, gepensioneerd of met de VUT
- Vrouw, 43 jaar, opleiding midden, arbeidsongeschikt
- Vrouw, 45 jaar, opleiding midden, werkzaam als juridisch secretaresse
- Man, 19 jaar, opleiding midden, twee banen
- Man, 49 jaar, opleiding midden, werkzaam als beveiliger

De interviews duurde maximaal 1 uur, waar een vergoeding van 40,- euro tegenover stond. De interviews vonden plaats op woensdag 20 februari en donderdag 21 februari 2019, op het kantoor van I&O Research te Amsterdam. De interviewverslagen met bevindingen zijn teruggekoppeld aan de UvA en gebruikt bij het verbeteren en finaliseren van de vragenlijst.

Kwantitatieve pilot

De online vragenlijst is daarnaast uitgezet onder 400 panelleden van het I&O Researchpanel om zicht te krijgen op spreiding en kwaliteit van antwoorden en mogelijke uitval van respondenten in de vragenlijst. Het databestand met de uitkomsten is aangeleverd bij de UvA en diende als input voor het verbeteren en finaliseren van de vragenlijst.

Definitieve vragenlijst

De uiteindelijke vragenlijst telt circa 70 vragen die georganiseerd zijn langs de lijnen van 8 modules. Een substantieel deel van de vragen bestaat uit meerdere items of stellingen (gridvragen). De vragenlijst bevat 4 NPS-vragen met vignetten. Tijdens de ontwikkeling van de vragenlijst is zoveel mogelijk getracht om voort te bouwen op eerder onderzoek op verschillende deelterreinen en indien mogelijk hebben we gebruik gemaakt van eerder ontwikkelde (gevalideerde) schalen. Desalniettemin zijn verschillende doelstellingen van de WWM expliciet gericht op vernieuwing en aanvulling, dus de vragenlijst bevat ook een substantieel aandeel geheel nieuwe vraagstellingen alsmede verschillende wijzigingen in bestaande maten. In bijlage B is een gedetailleerde lijst van variabelen opgenomen.

Modules

WWM 2019 bestaat uit de volgende modules:

(A) Maatschappelijke participatie;	(Belangrijkste) bezigheden
(B) Waarde(n);	Werkcentraliteit; waarden omtrent betaald en onbetaald werk; arbeidsethos; niet-financiële werkbetrokkenheid; rol m/v; arbeidsoriëntaties; altruïstische waarden
(C) Tijdsbesteding;	Tijdsbesteding; gezinssituatie
(D) Kwaliteit van werk;	Kenmerken en kwaliteit van werk; vaardigheden en training; werkintensiteit; werkbevlogenheid; arbeidstevredenheid
(E) Instituties;	Belangenverenigingen; houding ten aanzien van de welvaartstaat; kennis van er ervaring met uitkeringen; vignettenstudie naar aantrekkelijkheid van banen naar kenmerken en sociale zekerheid.
(F) Achtergrondkenmerken van de organisatie	Organisatiestructuur; personeelsbestand; inbedding in de arbeidsorganisatie
(G) Achtergrondkenmerken van de respondent	Toekomstgerichtheid; religie; tevredenheid met leven als geheel; subjectieve gezondheid; opleiding; inkomen; vermogen; financiële zekerheid; houding ten aanzien van financiën
(H) Informatie en vervolg	Informatieverstrekking en vervolgonderzoek

(A) De *maatschappelijke participatie* module bevat vragen over in welke betaalde en onbetaalde werkzaamheden mensen participeren en wat zij beschouwen als de belangrijkste bezigheid of als de situatie die het meest op hen van toepassing is.

(B) De *waarde(n)* module bevat vragen en maten omtrent werk en sociale waarden. De module bevat onder andere schalen omtrent werkcentraliteit, waarden ten aanzien van betaald en onbetaald werk, arbeidsethos, niet-financiële werkbetrokkenheid, rol m/v, arbeidsoriëntaties en altruïstische waarden.

(C) De *tijdsbesteding* module bevat vragen over hoeveel tijd wordt besteed aan verschillende vormen van betaald en onbetaald werk en de gezinssituatie.

(D) De *kwaliteit van werk* module bevat vragen omtrent kenmerken en waarde(ring) van de huidige betaalde werkkring. De module bevat onder andere schalen omtrent kwaliteit van werk, vaardigheden en training, werkintensiteit, werkbevlogenheid en arbeidstevredenheid.

(E) De *instituties* module bevraagt respondenten over hun houding, kennis en ervaring met de Nederlandse welvaartstaat, sociale zekerheid en belangenorganisaties. Deze module bevat tevens de vignettenstudie naar de aantrekkelijkheid van banen naar kenmerken, waaronder sociale zekerheid.

(F) De module *achtergrondkenmerken van de organisatie* voorziet in meer gedetailleerde informatie op het niveau van de arbeidsorganisatie van de respondenten, zoals organisatiestructuur en opbouw van het personeelsbestand, doelen en organisatiecultuur en inbedding in de arbeidsorganisatie.

(G) De module *achtergrondkenmerken van de respondent* voorziet in gedetailleerde socio-economische achtergrondinformatie, zoals subjectieve gezondheid, opleiding, religie, tevredenheid met het leven als geheel, inkomen, vermogen, financiële zekerheid, houding ten aanzien van financiën en toekomstgerichtheid.

(H) De *informatie en vervolg* module heeft een afsluitend karakter en informeert de respondenten over verdere informatieverstrekking en vraagt naar eventuele bereidheid tot kwalitatief vervolgonderzoek en werkgeversonderzoek.

Vignetten

De vignetten bestaan uit een alinea tekst met vijf attributen die als invoegvelden zijn geprogrammeerd (zie tabel A.2.).

Tabel A.2 Attributen en mogelijke waarden

Attributen		Mogelijke waarden
Type werk	1	Een baan bij een commercieel bedrijf
	2	Een baan bij een sociale onderneming
	3	Een baan bij de overheid
	4	Een baan als freelancer of zelfstandige
Beloning	1	Gelijk aan uw huidige huishoudinkomen
	2	25% lager dan uw huidige huishoudinkomen
	3	10% lager dan uw huidige huishoudinkomen
	4	10% hoger dan uw huidige huishoudinkomen
	5	25% hoger dan uw huidige huishoudinkomen
	6	50% hoger dan uw huidige huishoudinkomen
Inkomensbescherming	1	Bouwt u pensioen op, heeft u een arbeidsongeschiktheids-verzekering en heeft u recht op WW bij werkloosheid
	2	Bouwt u pensioen op, maar heeft u geen arbeids-ongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid – deze verzekeringen zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen
	3	Bouwt u geen pensioen op en heeft u geen arbeids-ongeschiktheidsverzekering of recht op WW bij werkloosheid – deze zaken zijn niet inbegrepen, maar kunt u wel zelf aanvullend regelen
Contracttype	1	Vast contract, met nauwelijks risico om uw baan te verliezen
	2	Vast contract, met risico om uw baan te verliezen
	3	Tijdelijk contract, met grote kans op een vast contract
	4	Tijdelijk contract, zonder uitzicht op een vast contract
	5	Uitzendcontract
Vaste of variabele uren	1	Een vast aantal uren per week
	2	Een wisselend aantal uren per week (bepaald door de werkgever)
Totaal aantal opties	558	

Respondenten krijgen 4x achter elkaar een combinatie te zien van <Type werk>, <Beloning>, <Inkomensbescherming>, <Type contract> en <Vaste/variabele uren>. De eerste vignettenvraag (referentievignet) dient als ijkpunt en is voor alle respondenten hetzelfde; hierin is niet gevarieerd. Een dergelijk vignet ziet er als volgt uit:

In de volgende vraag leest u vier verschillende beschrijvingen van banen of functies die mensen in Nederland kunnen hebben. Na elke beschrijving vragen we u een reactie te geven.

***

Via een baan bij een commercieel bedrijf wordt uw huishoudinkomen 10% hoger dan uw huidige huishoudinkomen. Daarnaast bouwt u pensioen op, heeft u een arbeids-ongeschiktheidsverzekering en heeft u recht op WW bij werkloosheid. U heeft in deze baan een tijdelijk contract, met grote kans op een vast contract, en werkt een vast aantal uren per week.
Hoe aantrekkelijk of onaantrekkelijk vindt u deze baan – alles bij elkaar genomen?

Geef a.u.b. aan op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 is zeer onaantrekkelijk en 10 is zeer aantrekkelijk

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Zeer onaantrekkelijk — Neutraal — Zeer aantrekkelijk

Voor de overige drie vignettenvragen zijn de invoegvelden (willekeurig) gevuld vanuit vooraf opgestelde designs. In deze designs, ofwel keuzesets, zijn combinaties gemaakt tussen de verschillende mogelijke opties. In totaal zijn er per vignet 13 designs geformuleerd en aangeleverd bij I&O Research. Deze zijn zo geprogrammeerd dat alle designs even vaak zijn voorgelegd.

Steekproef en dataverzameling

De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 18 t/m 70 jaar, met speciale aandacht voor specifieke doelgroepen naar arbeidsmarktpositie. Omdat de grenzen tussen school en arbeidsmarkt en tussen arbeidsmarkt en pensionering steeds minder scherp zijn geworden en mogelijk verder veranderen in de komende periode, zijn zowel scholieren en studenten als ouderen tot 70 jaar meegenomen in de steekproef.

Het onderzoek richt zich op verschillende groepen mensen met (mogelijk) betaald en onbetaald werk in de leeftijdscategorie 18-70 jaar, waarbij vooraf beoogde netto aantallen per groep zijn vastgesteld zoals weergegeven in tabel A.3.

Het online I&O Research Panel is gebruikt als steekproefbron voor dit onderzoek. Het panel is ISO 26362-gecertificeerd en telt bijna 27.000 actieve panelleden, waarmee het voldoende groot is om landelijk representatief

Tabel A.3 Beoogde netto aantallen per groep, naar arbeidssituatie

Groep	Aantal
Vast dienstverband, vaste uren	1.000
Vast dienstverband, variabele uren*	100
Tijdelijk dienstverband	300
Zzp/freelance	250
Zelfstandige met personeel/DGA	100
Werkloos, bijstand	250
Arbeidsongeschikt	250
Scholier, student	250
Huisvrouw/man	250
Overig niet werkend	250
65-plus	250
Totaal	3.250

steekproefonderzoek uit te voeren en specifieke doelgroepen naar arbeidsmarktpositie te benaderen. Panelleden worden geworven via bijvoorbeeld steekproeven uit (gemeentelijke) bevolkingsregisters of via omvangrijke adressensteekproeven. Zelfaanmelding is niet mogelijk, omdat dit kan leiden tot selectiebias (voornamelijk in onderzoek geïnteresseerde personen melden zich bijvoorbeeld aan).

Om de gewenste omvang in de verschillende groepen te halen is een steekproef getrokken uit het I&O Research Panel en zijn extra incentives ingezet. Hierbij is ervoor gekozen om jongeren (extra) te belonen, aangezien zij moeilijker te bereiken zijn, minder vaak meedoen en gevoeliger zijn voor deze incentives.

Daarnaast zijn voor drie verschillende leeftijdsgroepen (18-39 jaar, 40-49 jaar, 50 jaar en ouder) telkens aparte e-mails uitgegaan. Hierin werd niet alleen een andere incentive benoemd, maar is de tekst in zijn geheel zoveel mogelijk geschreven om respondenten in die doelgroep aan te spreken en te motiveren tot deelname. Om de respons te bevorderen is gaandeweg steeds meer geprobeerd om de formulering en het uiterlijk van de e-mail zo aantrekkelijk en aansprekend mogelijk te maken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het toevoegen van een plaatje voor de Bol.com-bon en ook smileys en andere icoontjes in de laatste fase van het onderzoek. Deze zijn ingezet bij de jongeren variant van de e-mails.

Naast deze beloning werd aangeboden om de resultaten van het onderzoek na te sturen. Degenen die dit wilden hebben dit aangegeven in de vragenlijst. De geschatte invulduur van de vragenlijst was 45 minuten. Om die reden is ervoor gekozen om de vragenlijst in twee delen op te knippen:

- Deel 1: blok A t/m E
- Deel 2: blok F t/m H

Nadat respondenten deel 1 hadden ingevuld werd de vragenlijst afgesloten en op een later tijdstip (een aantal dagen later) werden zij opnieuw benaderd voor deel 2. Om de invulduur goed te kunnen meten zijn timestamps ingebouwd die per blok de invulduur weergeven.

Tabel A.4 Beoogde en gerealiseerde netto aantallen per groep, naar arbeidssituatie

Groep	Beoogde N	Gerealiseerde N	Behaald t.o.v. streven (%)
Vast dienstverband, vaste uren	1.000	1.262	126
Vast dienstverband, variabele uren*	100	151	151
Tijdelijk dienstverband	300	259	86
Zzp/freelance	250	304	122
Zelfstandige met personeel/DGA	100	96	96
Werkloos, bijstand	250	198	79
Arbeidsongeschikt	250	292	117
Scholier, student	250	137	55
Huisvrouw/man	250	279	112
Overig niet werkend	250	196	78
65-plus	250	316	126
Totaal	3.250	3.490	107

Op basis van een vooraf verwachtte respons van 55 procent is in eerste instantie een (landelijke) steekproef van 5.989 personen getrokken, waarbij representatief is getrokken op leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Vanwege een lager dan verwachtte respons is later nog een aanvullende steekproef van 2.530 personen getrokken.

Het veldwerk van deze meting is verricht in de periode maart-april 2019. De eerste 5.989 steekproefpersonen zijn op 1 maart 2019 benaderd voor deelname; non-respondenten hebben gedurende de looptijd van het onderzoek tot maximaal drie herinneringsmails ontvangen. Omdat de verscheidene acties begin april nog niet bleken te leiden tot de gewenste respons is vervolgens een extra steekproef getrokken van 2.530 personen. Deze mensen hebben een uitnodiging en tot twee rappels ontvangen per e-mail. Eind april is het veldwerk voor alle benaderde steekproefpersonen gesloten.

Na afloop van de veldwerkperiode hebben 3.490 mensen de vragenlijst volledig ingevuld (zie tabel A.4.). Met name voor scholieren/ studenten zijn de gewenste netto aantallen achtergebleven (in totaal zijn 137 van de 250 voltooide vragenlijsten gerealiseerd), ondanks de verschillende inspanningen (zoals verschillende varianten in benadering, extra rappels, vaste incentive, extra steekproef, langere veldwerkperiode en meer).

Respons

De arbeidssituatie zoals deze als achtergrondkenmerk aanwezig is in het panel komt niet één op één overeen met de arbeidssituatie zoals deze is uitgevraagd in het survey en waarop zowel de streefaantallen (voorgaande paragraaf) en weging (volgende paragraaf) zijn gebaseerd. In tabel A.5. zijn daarom de responspercentages weergegeven met als uitgangspunt de arbeidssituatie zoals die als achtergrondkenmerk aanwezig is in het panel. Hieruit komt naar

Tabel A.5 Respons: aantallen en percentages per groep, naar arbeidssituatie

Groep	Bruto N	Netto N	Respons (%)
Werkzaam als werknemer	3.670	1.526	42
Werkzaam als zelfstandige	985	381	39
Werkloos/werkzoekend	845	344	41
Arbeidsongeschikt	630	264	42
Scholier, student	721	185	26
Huisvrouw/man	752	321	43
Gepensioneerd/VUT	481	269	56
Anders	435	200	46
Totaal	8.519	3.490	41

Tabel A.6 Respons: aantallen en percentages per groep, naar leeftijdscategorie

Groep	Bruto N	Netto N	Respons (%)
18-39 jaar	2.288	675	30
40-49 jaar	1.665	611	37
50+ jaar	4.566	2.204	48
Totaal	8.519	3.490	41

voren dat ondanks eerder genoemde inspanningen met name scholieren en studenten minder dan gemiddeld gerespondeerd hebben (26%) en gepensioneerden bovengemiddeld respondeerden (56%); gemiddeld bedroeg de respons 41%.

In tabel A.6. is de respons daarnaast ook inzichtelijk gemaakt voor drie verschillende leeftijdsgroepen; deze tabel biedt tevens meer inzicht in hoeverre de incentive- en benaderings-strategie voor deze groepen heeft gewerkt.

Weging

In de analyses die betrekking hebben op de Nederlandse bevolking als geheel is de data herwogen om te corrigeren voor het gekozen sampling design (waarbij representatief is getrokken op leeftijd, geslacht en opleidingsniveau in combinatie met streefcijfers naar arbeidssituatie). Tabel A.7 toont dat de respondenten in de (netto) steekproef goed overeenkomen met de doelpopulatie naar arbeidsdeelname, maar met name ouderen, hoger opgeleiden en vrouwen oververtegenwoordigd zijn ten opzicht van de Nederlandse bevolking. Ten opzichte van de totale populatie in Nederland bevat de steekproef relatief weinig respondenten van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Op basis van deze bevindingen is de steekproef herwogen naar leeftijd, opleiding en geslacht. De weegfactoren zijn bepaald aan de hand van de combinatie van deze drie factoren onder de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 70 jaar (EBB, 2017). Vanwege de ruime ondervertegenwoordiging van respondenten van wie ten minste één ouder niet in Nederland geboren zijn, beschouwen we de bevindingen uit dit onderzoek met name als representatief voor mensen van wie beide ouders in Nederland geboren zijn.

Tabel A.7 Kenmerken van deelnemers in WWM en Nederlandse bevolking, 18-70 jaar

	Survey	Populatie[1]
Arbeidsdeelname[2]		
Werknemer	54	57
Zelfstandig	13	11
Werkloos	5	3
Niet-beroepsbevolking	28	29
Geslacht		
Man	43	50
Vrouw	57	50
Leeftijd		
18 tot 35 jaar	15	32
35 tot 50 jaar	24	28
50 tot 65 jaar	56	31
65 tot 70 jaar	5	9
Hoogst voltooide opleiding[3]		
Laag	13	25
Midden	35	42
Hoog	51	33
Achtergrond[4]		
Nederlandse achtergrond	90	75
Met migratieachtergrond	10	25

1 Op basis van CBS, 1e kwartaal/maart 2019
2 Populatiegegevens hebben betrekken op de leeftijdscategorie 15-75 jaar; in EBB 2017 omvat de beroepsbevolking 18-70 jaar 69 procent, de werkloze beroepsbevolking 4 procent en de niet-beroepsbevolking 27 procent
3 Op basis van EBB, 2017
4 Nederlandse achtergrond: Persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren
Migratieachtergrond: Persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren

Een deel van de analyses heeft betrekking op de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. Tabel A.8 toont dat de respondenten in de (netto) steekproef naar positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring voor een belangrijk deel overeenkomt met de doelpopulatie. Sommige categorieën, zoals werknemers met een vast contract maar zonder vaste uren, zijn enigszins over- dan wel ondervertegenwoordigd; dit is met name tot stand gekomen door de gehanteerde streefcijfers. Ook hier geldt dat met name ouderen, hoger opgeleiden en vrouwen oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van de doelpopulatie. Ook deze steekproef is daarom herwogen naar de combinatie van leeftijd, opleiding en geslacht onder de Nederlandse werkzame beroepsbevolking van 18 t/m 70 jaar (EBB, 2017).

Tabel A.8 Kenmerken van deelnemers met betaald werk, in WWM en Nederlandse werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar

	Survey	Werkzame beroepsbevolking[1]
Positie in de hoofdbaan of hoofdwerkkring[2]		
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	58	62
Zelfstandige zonder personeel	16	12
Oproep-/inval-/uitzendkracht	4	9
Tijdelijk dienstverband, uitzicht op vast	5	4
Tijdelijk dienstverband, zonder uitzicht op vast, of onbekend	3	4
Zelfstandige met personeel	4	4
Tijdelijk dienstverband, geen vaste uren	3	3
Werknemer vast, geen vaste uren	7	2
Meerdere banen[2]		
Ja	9	7
Geslacht		
Man	46	53
Vrouw	54	47
Leeftijd		
18 tot 35 jaar	15	36
35 tot 50 jaar	28	31
50 tot 65 jaar	56	30
65 tot 70 jaar	1	2
Hoogst voltooide opleiding[3]		
Laag	9	17
Midden	33	43
Hoog	58	40
Achtergrond[4]		
Nederlandse achtergrond	90	78
Met migratieachtergrond	10	22

1 Op basis van CBS, 1e kwartaal/maart 2019
2 Populatiegegevens hebben betrekken op de leeftijdscategorie 15-75 jaar
3 Op basis van EBB, 2017
4 Nederlandse achtergrond: Persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren
Migratieachtergrond: Persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren

Representativiteit

In deze WWM monitor werd een respons gerealiseerd van 41%. Dit percentage is redelijk vergelijkbaar met ander survey onderzoek onder personen op dit terrein (zoals bijvoorbeeld de European Values Studies en verscheidene studies van het SCP), hoewel er ook surveys zijn die een beduidend hogere respons behalen (zoals bijvoorbeeld het International Social Survey Programme). Een serieus probleem is dat een dergelijke (non) respons kan leiden tot vertekende resultaten, maar tegelijkertijd is het effect van (non)respons op de representativiteit van de verkregen data lastig vast te stellen. Een mogelijke reden waardoor vertekening zou kunnen optreden is wanneer de (non) respons ongelijk verdeeld is, dus bijvoorbeeld wanneer mensen vanuit een bepaalde arbeidssituatie of visie omtrent werk beduidend meer genegen zouden zijn tot deelname aan het onderzoek. Een positieve bias op verschillende onderwerpen kan bijvoorbeeld ontstaan wanneer mensen met een zeer sterke

Tabel A.9 Uitkomsten omtrent arbeidsethos, oriëntaties en kwaliteit van werk in WWM in vergelijking met andere surveys op dit terrein

	WWM 2019	EVS 2017-2018[1]	ISSP 2016[2]
Werkcentraliteit			
Betaald werk (% 'zeer belangrijk')	43	41	
Arbeidsethos (% '(helemaal) mee eens')			
Plicht tegenover maatschappij	65	65	
Vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te werken	28	31	
Belang van…	schaal 1-4	ja/nee	schaal 1-5
Interessant/inhoudelijk leuk werk	98		98
Goed loon	93	79	93
Ruimte voor initiatief	91	82	
Iets kunnen bereiken	79	81	
Andere mensen helpen	73		73
Nuttig voor de samenleving	65		65
Kwaliteit van werk[3]			
Interessant/inhoudelijk leuk werk	82		72
Andere mensen helpen	67		72
Nuttig voor de samenleving	64		64
Tevredenheid	Schaal 0-10	Schaal 1-10	Schaal 1-7
Percentage tevreden met leven	93	95	
Percentage tevreden met baan	86		81

1 Op basis van eerste pre-release EVS 2017 (geraadpleegd in het voorjaar van 2019)
2 Op basis van ISSP 2016
3 Onder 'kwaliteit van werk' is 'goed loon' niet meegenomen, omdat de manier zoals dit geformuleerd is in WWM en ISSP niet vergelijkbaar zijn.

arbeidsethos of hoge arbeidstevredenheid meer genegen zouden zijn tot deelname. Een negatieve vertekening op bepaalde onderwerpen kan ontstaan wanneer mensen sterk responderen wanneer ze juist heel ontevreden zijn met hoe werk gewaardeerd wordt of de vorm waarin zij zelf werkzaam zijn. Tabel A.9 geeft een overzicht van in hoeverre de uitkomsten uit WWM 2019 overeenkomen met uitkomsten uit andere surveys die dezelfde vragen bevatten.

Uit tabel A.9 komt naar voren dat er niet een eenduidige positieve of negatieve vertekening onder resultaten te duiden is. Zowel concepten die betrekking hebben op de Nederlandse bevolking als geheel (zoals gemeten in werkcentraliteit of arbeidsethos), als welke betrekking hebben op de werkzame beroepsbevolking (zoals gemeten in waarden en kwaliteit van betaald werk en tevredenheid) tonen veelal vergelijkbare richtingen.

Wanneer we verder inzoomen op de non-respons op afzonderlijke items, dan is te zien dat voor de meeste items deze lager is dan 3%. Met name items die op voorhand aangemerkt kunnen worden als 'gevoelig', tonen inderdaad een beduidend hogere non-respons, zoals op vragen rond politieke voorkeur (9%) en inkomen en vermogen (bijvoorbeeld 11% over inkomsten uit werk tot zelfs 26% op een vraag over vermogen). Andere vragen, zoals bijvoorbeeld omtrent levensbeschouwing of migratieachtergrond, hadden een non-respons van minder dan 2%.

Alles bij elkaar genomen blijft het lastig om vast te stellen wat een 'acceptabel' niveau van non-response is. Als we aannemen dat de non-respons gelijk verdeeld is, geldt in principe dat er geen reden is om aan te nemen dat de resultaten vertekend zouden zijn. Ook laat verschillend onderzoek zien dat in veel gevallen surveys met variërende responspercentages statistisch vergelijkbare resultaten opleveren (Keeter et al., 2006). De resultaten uit tabel A.9 bieden enige basis om te veronderstellen dat er weinig reden is om positieve dan wel negatieve vertekening te veronderstellen in WWM. Desalniettemin blijft de kans natuurlijk altijd bestaan dat (sommige) resultaten toch enigszins vertekend zijn.

B Lijst variabelen

In deze bijlage zijn is de lijst van variabelen opgenomen die in de eerste wave van WWM zijn gebruikt. De eerst kolom toont de variabele naam. De letters in de tweede kolom geven het type variabele weer (nominaal, categoriaal, scale of open). De derde kolom toont het gebruikte label.

Identificatie en veldwerk

Variabele	Type	Label
id	s	Respondentnummer
weight_nl	s	Weging: Nederlandse bevolking
weight_wbb	s	Weging: Werkzame beroepsbevolking
datum	s	Invuldatum
duurA	s	Invulduur deel A
duurB	s	Invulduur deel B
duurC	s	Invulduur deel C
duurD	s	Invulduur deel D
duurE	s	Invulduur deel E

Module A: Maatschappelijke participatie

Variabele	Type	Label
v0a	n	Wat is uw geslacht?
v0b	s	Wat is uw leeftijd?
v1a	n	Welke van de volgende omschrijvingen zijn op u van toepassing?
v1b	n	Hebben uw werkzaamheden als werknemer betrekking op 1 baan of werkkring, of combineert u meerdere banen?
v1c	n	Welke van de volgende mogelijkheden omschrijft het best uw huidige situatie?

Module B: Waarde(ring) van betaald en onbetaald werk

Variabele	Type	Label
v2	c	Wilt u voor elk van de volgende onderwerpen aangeven hoe belangrijk ze zijn in uw leven (rating format): a. Betaald werk b. Gezin c. Vrienden en bekenden d. Vrije tijd e. Godsdienst/geloof f. Vrijwilligerswerk g. Mantelzorg/zorg voor naaste h. Huishoudelijk werk
v3	s	Welke van deze domeinen is voor u het belangrijkst in uw leven? Welke daarna? Welke als derde? Welke als vierde? Welke als vijfde? (ranking format) ▪ Betaald werk ▪ Gezin ▪ Vrienden en bekenden ▪ Vrije tijd ▪ Godsdienst ▪ Vrijwilligerswerk

v4	c	Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of niet eens bent met elk van de volgende uitspraken? a. Ik zie mijzelf als een deel van de plaatselijke gemeenschap b. Ik zie mijzelf als een deel van de Nederlandse bevolking c. Ik zie mijzelf als een wereldburger
v5	c	Stellingen betaald werk (Mensen denken verschillend over de betekenis van betaald werk. Wilt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent)
		a. Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat b. Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken c. Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken d. Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken e. Werken is een noodzakelijk kwaad f. Mensen die veel tijd besteden aan betaald werk leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan de maatschappij g. In deeltijd werken geeft aan dat iemand minder betrokken is bij het werk h. Dat mensen in deeltijd kunnen werken is een teken van welvaart
v6	c	Stellingen onbetaald werk (Mensen denken ook verschillend over de betekenis van onbetaald werk. Wilt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent) a. Mensen die veel tijd besteden aan vrijwilligerswerk leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij b. Iedere gezonde burger heeft de sociale en maatschappelijke plicht om een periode in zijn of haar leven vrijwilligerswerk te doen c. Het doen van vrijwilligerswerk geeft je maatschappelijk aanzien d. In mijn sociale omgeving is het vanzelfsprekend dat je vrijwilligerswerk doet e. Het is belangrijk dat een ouder thuis is om voor de kinderen te zorgen, ook als je de kinderopvang goed kunt betalen f. Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden g. Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis. h. Mensen die veel tijd besteden aan de zorg voor hun naasten leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappij i. Onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) is net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk
v7	c	Stellingen rol man-vrouw (In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over de rol van vrouwen en mannen in (betaald en onbetaald) werk) a. Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen b. Huisvrouw/huisman zijn, geeft meer voldoening dan het hebben van een betaalde baan c. Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt d. Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt e. Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet buitenshuis werkt f. Ik vind het belangrijk om zelf zoveel te verdienen dat ik in mijn eigen levensonderhoud (en dat van mijn eventuele kinderen) kan voorzien g. Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw h. Over het algemeen hebben mannen een sterkere binding met hun werk dan vrouwen

v8	c	Aspecten betaald werk (rating format) (Hieronder staat een aantal aspecten van betaald werk die de één wel en de ander niet belangrijk vindt. Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt) a. Goed loon/salaris b. De zekerheid niet ontslagen te worden/zonder werk te komen c. Ruimte om initiatief te tonen d. Inhoudelijk leuk werk e. Prettige mensen om mee te werken f. Niet te veel druk of spanning g. Goede vakantieregeling/veel vrije dagen h. Werk waarin je andere mensen kunt helpen i. Een werkkring waar je merkt dat je iets kunt bereiken j. Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben k. Werk waar je zelf trots op bent l. Het leren van nieuwe dingen m. Goede werktijden n. Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert o. Een baan die nuttig is voor de samenleving p. Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen q. Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen
v9	s	Welke van onderstaande aspecten waardeert u het meest in een betaalde baan? (ranking format) Welke daarna? Welke als derde? Welke als vierde? (ranking format) ▪ Goed loon/salaris ▪ De zekerheid niet ontslagen te worden/zonder werk te komen ▪ Korte werktijden, veel vrije tijd ▪ Kansen om vooruit te komen ▪ Gevoel van voldoening in je werk
v10	c	Aspecten vrijwilligerswerk (Hieronder staat een aantal aspecten van vrijwilligerswerk die voor de één wel en voor de ander niet belangrijk zijn. Wilt u per aspect aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt) a. Inhoudelijk leuk vrijwilligerswerk b. Prettige mensen om mee te werken c. Niet te veel druk of spanning d. Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben e. Werk waar je zelf trots op bent f. Het leren van nieuwe dingen/vaardigheden g. Actieve betrokkenheid bij de samenleving h. Betrokkenheid bij mensen die het minder goed hebben dan ik i. Goed voor het beeld dat ik van mijzelf heb, draagt bij aan gevoel van eigenwaarde j. Geeft het gevoel dat ik er toe doe, dat ik ergens belangrijk voor ben k. Persoonlijk contact met andere mensen l. Vrijwilligerswerk is een manier om nieuwe vrienden te maken m. Via vrijwilligerswerk kan ik nieuwe contacten opdoen die me kunnen helpen in mijn carrière n. Vrijwilligerswerk staat goed op je CV o. In mijn sociale omgeving doen veel mensen vrijwilligerswerk
v11	c	Altruïstische waarden (Wilt u van de onderstaande uitspraken aangeven hoe goed ze bij u passen?) a. Ik streef ernaar te werken voor het welzijn van de maatschappij b. Ik heb er weinig voor over om anderen te helpen c. Ik vind het belangrijk mijn bezittingen met andere mensen te delen d. Ik doe niet graag aan liefdadigheid e. Ik vind het belangrijk hulp te geven aan de armen en anderen die het nodig hebben

Module C: Tijdsbesteding

Variabele	Type	Label
v12	s	(U heeft aangegeven meerdere betaalde banen of werkkringen te combineren. Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan de belangrijkste, tweede en eventueel andere banen?) a. Aantal uren per week in belangrijkste baan a2. Aantal uren per week in tweede baan a3. Aantal uren per week in derde, vierde baan etc b. Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw werk?
v13	s	Hoeveel uur per week besteedt u zelf doorgaans aan huishoudelijke bezigheden?
v14	s	U heeft aangegeven vrijwilligerswerk te doen. Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw vrijwilligerswerk?
v15	s	U heeft aangegeven zorg te dragen voor iemand in uw naaste omgeving. Hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan de zorg voor deze naaste(n)?
v16	n	Bent u gehuwd of samenwonend?
v17	n	Heeft uw echtgeno(o)t(e) of partner betaald werk? Dit kan in loondienst zijn, maar ook als zelfstandige.
v17_uren	s	Partner werkt volgende aantal uur per week
v18	n	Heeft u thuiswonende kinderen? a. 0 – 3 jaar b. 4 – 11 jaar c. 12 – 17 jaar d. 18 jaar of ouder
v19	s	Op hoeveel doordeweekse dagen bent u overdag (tussen 8:00 en 18:00 uur) bezig met de zorg voor uw kind(eren)? (0-11 jaar) ▪ werkdagen zorg ik voor mijn kind(eren) in de leeftijd 0-3 jaar ▪ werkdagen zorg ik voor mijn kind(eren) in de leeftijd 4-11 jaar

Module D: Waarde(ring) van de huidige betaalde werkkring

Variabele	Type	Label
v20	n	Wat voor soort dienstverband heeft u in uw (belangrijkste) beroep of functie als werknemer?
v21	n	Werkt u volgens uw contract een vast of variabel aantal uren werk per week?
v22	n	U heeft aangegeven als zelfstandige te werken. Heeft u personeel in dienst? Zo ja, hoeveel?
v23	s	Hoe oud was u toen u, na het verlaten van het volledig dagonderwijs, voor het eerst ging werken?
v24	n	Bent u tevreden met het soort dienstverband dat u heeft in uw (belangrijkste) beroep of functie?
v25	n	Binnen welke van onderstaande bedrijfstakken bent u werkzaam?
v26	s	In welk jaar bent u begonnen met uw huidige werk?
v27a	c	Hoe is op dit moment de financiële situatie van het bedrijf of de instelling waar u als werknemer werkt?
v27b	c	Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw bedrijf?
v28	c	In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk? a. Ik heb een goed loon/salaris b. Mijn werk biedt voldoende zekerheid c. Ik werk met prettige mensen d. Er is voldoende ruimte voor initiatief e. Ik heb inhoudelijk leuk werk f. Niet te veel druk of spanning g. Ik heb een goede vakantieregeling/veel vrije dagen h. Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen i. Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden j. Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben k. Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe l. Ik leer regelmatig nieuwe dingen/vaardigheden op mijn werk m.Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer n. Ik heb goede werktijden o. Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving p. Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen

v29	c	U heeft aangegeven meerdere betaalde banen te combineren. In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw tweede baan of werkkring? a. Ik heb een goed loon/salaris b. Mijn baan biedt voldoende zekerheid c. Ik heb inhoudelijk leuk werk d. Niet te veel druk of spanning e. Ik leer regelmatig nieuwe dingen/vaardigheden op mijn werk f. Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer g. Ik kan mijn eigen werktijden en/of locatie bepalen h. Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving
v30	n	Welke van de volgende uitspraken beschrijft het best in hoeverre uw vaardigheden aansluiten bij uw werk?
v31	c	Heeft u de afgelopen 12 maanden één van de volgende soorten trainingen of opleidingen gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren? Zo ja,hoe lang duurde(n) deze? ▪ Training/opleiding betaald of verzorgd door een werkgever ▪ Training/opleiding door uzelf betaald ▪ Informele training door collega's of leidinggevenden
v32	c	In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk of positie? a. Ik kan mij ontplooien of ontwikkelen in mijn werk b. Het werk dat ik doe vraagt om specifieke kennis en/of vaardigheden c. Er zijn veel mensen die mijn werk kunnen doen d. Als ik solliciteer op een baan of opdracht, is er meestal veel concurrentie* e. Mijn werk vraagt om regelmatige bijscholing f. Ik krijg voldoende bijscholing
v33	c	Wilt u voor elk van de volgende werkomstandigheden aangeven hoe vaak die op u van toepassing is? Hoe vaak… a. … komt u uitgeput thuis van uw werk? b. … moet u zwaar lichamelijk werk doen? c. … moet u onder grote druk of stress werken? d. … werkt u onder gevaarlijke omstandigheden? e. … maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent? f. … heeft u te maken met krappe deadlines?
v34	c	De volgende uitspraken gaan over hoe u over uw baan denkt. Geef voor elke uitspraak aan hoe vaak u zich zo voelt a. Op het werk zit ik vol energie b. Ik ben enthousiast over mijn baan c. De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben
v35	n	Bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met het aantal uren dat u werkt, of zou u juist meer of minder willen werken?
v35_Open2	s	Ik wil meer uren werken, namelijk…
v35_Open3	s	ik wil minder uren werken, namelijk
v36	c	Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?

Module E: De rol van instituties

Variabele	Type	Label
v37	c	Belasting wordt voor verschillende doeleinden gebruikt. Bent u van mening dat er meer, evenveel of minder belastinggeld besteed zou moeten worden aan de volgende domeinen? a. Gezondheidszorg b. Ondersteuning van ouderen (bv. pensioenen, ouderenzorg) c. Ondersteuning van families met kinderen (bv. kinderbijslag) d. Huisvestiging (bv. huurtoeslag) e. Armoedebestrijding f. Onderwijs g. Arbeidsmarkt (bv. creëren van banen, kwaliteit van werk, begeleiden naar werk)

v38	n	a. Kunt u aangeven of u bekend bent met onderstaande regelingen, uitkeringen en toeslagen? b. Heeft u, of iemand in uw huishouden, het afgelopen jaar inkomen ontvangen uit of gebruik gemaakt van deze regelingen, uitkeringen en toeslagen? ▪ Uitkering bij werkloosheid (bv via de WW) ▪ Loondoorbetaling of uitkering bij ziekte (korter dan twee jaar) (bv via de Ziektewet) ▪ Uitkering bij langdurige ziekte, invaliditeit en arbeidsongeschiktheid (bv via WIA, WAO of WAZ) ▪ Bijstandsuitkering ▪ Cao-regelingen voor bijzondere beloningen (bv. onregelmatigheidtoeslag, (team-)bonus of eindejaarsuitkering) ▪ Wettelijke regelingen rond zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof ▪ Kinderopvangtoeslag ▪ Regelingen die ondernemerschap stimuleren (bv starterssubsidies, zelfstandigenaftrek en MKB winstvrijstelling) ▪ Regelingen die omscholing en bijscholing stimuleren (bv via UWV scholingsvouchers, O&O fondsen of Levenlanglerenkrediet)
v39	c	In hoeverre staat u positief of negatief tegenover de volgende veranderingen a. Veranderingen die het gemakkelijker maken om werknemers met een vast contract te ontslaan b. Langer betaald zwangerschapsverlof c. Langer betaald vaderschapsverlof d. Langere uitkering bij werkloosheid e. Goedkopere kinderopvang f. Verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang g. Meer vergoedingen/tegemoetkomingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen h. Hogere bijstandsuitkering i. Hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid j. Uitbreiding van cao-regelingen voor bijzondere beloning (bv. onregelmatigheidtoeslag, (team-)bonus of eindejaarsuitkering) k. Invoering van een basisinkomen* l. Verkorting van de voltijd werkweek (naar bijvoorbeeld 32 uur)
v40	c	In welke mate vindt u dat de Nederlandse overheid voorziet in… a. Goede kinderopvang? b. Goede scholing van kinderen en jongeren? c. Een redelijke levensstandaard bij werkloosheid? d. Een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid? e. Bescherming tegen armoede? f. Goede werkomstandigheden voor werkenden? g. Goede gezondheidszorg? h. Een redelijke levenstandaard voor gepensioneerden? i. Goede zorg voor ouderen?
v41	c	Hoe waarschijnlijk acht u het dat u… a. Niet de gezondheidszorg krijgt die u nodig hebt wanneer u ziek wordt? b. Het financieel nauwelijks kunt bolwerken als u een maand ziek bent? c. Moet afzien van een bezoek aan de dokter omdat u het niet kunt betalen? d. Zonder werk komt of blijft in de komende twee jaar? e. In de komende paar jaar moet verhuizen uit uw huidige woning omdat u het niet kunt betalen? f. Uw pensioeninkomen voldoende zal zijn voor een redelijke levensstandaard na pensionering
v42	s	Welk type organisatie vindt u het meest aantrekkelijk om voor te werken? (ranking format) ▪ (Regulier) commercieel bedrijf ▪ Sociale onderneming ▪ Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk
v43	s	Vignet: Via <Type werk> wordt uw huishoudinkomen <beloning> ten opzichte van uw huidige huishoudinkomen. Daarnaast <sociale zekerheid>. U heeft in deze baan een <type contract> en werkt < vaste/variabele uren >. Hoe aantrekkelijk of onaantrekkelijk vindt u deze baan – alles bij elkaar genomen?
v44	o	Kunt u een korte omschrijving geven van hoe die ideale situatie er voor u uit zou zien?

v45	c	Denkt u dat de volgende veranderingen een verbetering of verslechtering zouden zijn in onze manier van leven? a. Minder nadruk op geld en bezit b. Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft c. Meer nadruk op technische ontwikkelingen d. Grotere nadruk op persoonlijke ontwikkeling e. Meer respect voor het gezag f. Meer nadruk op het gezinsleven g. Meer nadruk op vrije tijd h. Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven
v46	n	Bent u lid van één of meerdere van de volgende organisaties? ▪ Vakbond ▪ Specifieke organisaties voor zzp'ers ▪ Beroepsorganisatie ▪ Brancheorganisatie
v47	c	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? a. Zonder vakbonden zouden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zijn b. Sterke vakbonden zijn slecht voor de Nederlandse economie c. Werkenden hebben sterke vakbonden nodig om hun belangen te beschermen d. Alleen een baan met een vast contract is een volwaardige baan e. Werkenden met flexibele contracten en uitzendkrachten worden niet voldoende door belangen-organisaties vertegenwoordigd f. Zelfstandigen worden niet voldoende door belangenorganisaties vertegenwoordigd g. Vakbonden zijn niet meer van deze tijd

Module F: Achtergrondkenmerken: arbeidsorganisatie

Variabele	Type	Label
v48	n	Is het bedrijf of de instelling waarin u werkt… a. Een op zichzelf staande organisatie? b. Deel van een grotere nationale/landelijke organisatie? c. Deel van een grotere internationale organisatie? d. Deel van een coöperatie?* e. Een familiebedrijf? f. Een overheidsinstelling of (andere) organisatie zonder winstoogmerk?**
v49	s	Hoeveel mensen werken er naar schatting bij de organisatie waar u werkt? ▪ in de hele organisatie: ▪ in mijn vestiging: ▪ op mijn afdeling:
v50	n	Is het aantal werknemers bij de organisatie waar u werkt de afgelopen jaren veranderd?
v51	c	a. Hoeveel collega's: ▪ … zijn man? ▪ … zijn jonger dan 35 jaar? ▪ … zijn 50 jaar of ouder? ▪ … doen laaggeschoold werk? ▪ … doen hooggeschoold werk? ▪ … werken in deeltijd? ▪ … hebben een vast contract? ▪ … werken via uitzend- of oproepcontracten? ▪ … werken op langdurige tijdelijke contracten? ▪ … zijn ingehuurde zelfstandigen of freelancers? b. Heeft u deze vraag ingevuld voor de organisatie als geheel, uw vestiging of afdeling?

v52	c	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? a. Het maken van winst is hier het enige dat telt b. In onze organisatie zijn sociale, maatschappelijke- en milieu-gerelateerde doelen belangrijker dan financiële doelen c. In onze organisatie worden werknemers gedurende hun loopbaan doorlopend bijgeschoold d. De invloed van vakbonden is duidelijk zichtbaar in deze organisatie e. Ik ben gehecht aan deze organisatie f. Ik zou deze organisatie gemakkelijk kunnen verlaten g. Deze organisatie betekent veel voor mij h. Ik verwacht deze organisatie op redelijk korte termijn te verlaten i. Ik voel me thuis in deze organisatie j. Ik heb leuke collega's k. Ik geef om de toekomst van deze organisatie l. Ik vind dat iemand loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn of haar organisatie m.Ik vind dat een organisatie loyaal zou moeten zijn ten opzichte van zijn of haar werknemers
v53	c	Hoe lastig denkt u dat het voor uw werkgever is om u te ontslaan?

Module G: Achtergrondkenmerken: respondent

Variabele	Type	Label
v54	c	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen a. Ik leef vooral van dag tot dag b. Ik kan doorgaans goed omgaan met dingen die op mijn pad komen c. De verre toekomst is te onzeker om te plannen d. Wanneer ik plannen maak ben ik er ook van overtuigd dat ik ze met succes zal uitvoeren e. Ik vind het leuk om na te denken over hoe mijn leven er over een paar jaar uit zal zien f. Je kansen om aan het werk te blijven hangen vooral af van je eigen vaardigheden en hoe hard je bereid bent te werken g. Het beste werk is werk waarin je eigen baas bent
v55	n	a. Beschouwt u zichzelf als behorende tot een kerkgenootschap, godsdienstige groepering of levensbeschouwelijke groep? b. Tot welke kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering rekent u zichzelf?
v56	n	Hoe zou u de plaats omschrijven waar u nu woont?
v57	c	Hoe tevreden bent u met uw leven, alles bij elkaar genomen?
v58	c	Hoe is over het algemeen uw gezondheid?
v59	n	Wordt u op de één of andere manier in uw dagelijkse activiteiten beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap?
v60	N	In politieke zaken wordt vaak van politiek links en rechts gesproken. Waar zou u zichzelf plaatsen?
v61	n	Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?
v62	n	a. In welk land bent u geboren? b. In welk land is uw vader geboren? c. In welk land is uw moeder geboren?
v63	c	Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? Kunt u precies rondkomen met het totale huishoudinkomen, komt uw huishouden geld tekort, of houdt uw huishouden juist geld over?
v64	c	Hoeveel ontvangt u ongeveer, alles bij elkaar genomen, netto per maand voor het werk dat u doet?
v65	c	Hoeveel bedraagt ongeveer het totale bruto jaarinkomen van uw huishouden?
v66	c	Wat is het totale vermogen van uw huishouden?
v67	c	Hoe financieel zeker voelt u zich op een schaal van 1 tot 10?
v68	c	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen: a. Voordat ik iets koop, denk ik goed na of ik het kan betalen b. Ik weet veel van financiële zaken c. Ik ben meer voldaan als ik geld uitgeef, dan wanneer ik het spaar voor de lange termijn d. Ik betaal mijn rekeningen op tijd e. Wanneer ik financiële diensten nodig heb, dan weet ik waar ik de juiste informatie vandaan kan halen f. Ik ben bereid om enig risico te nemen met mijn eigen geld als ik spaar of investeer g. Ik hou mijn financiële zaken goed in de gaten h. Ik maak financiële plannen voor de lange termijn en streef ernaar die ook te realiseren i. Geld moet rollen

C De samenhang tussen categorieën in de ideale situatie (bijlage bij hoofdstuk 8)

Om na te gaan of bepaalde categorieën van de ideale situatie vaak in combinatie met elkaar worden gebruikt, tonen we in tabel C1 de samenhang tussen de verschillende categorieën en in tabel 8.A2 de correlatiecoëfficiënten. De cijfers in tabel C1 geven aan welk percentage van de respondenten die naar een bepaalde categorie verwijzen (aangegeven in de linkerkolom), tevens naar een andere categorie verwijst (aangegeven in de bovenste rij). Groene cijfers geven aan dat de combinatie van beide categorieën relatief vaak voorkomt (een positieve samenhang),[1] rode cijfers dat de combinatie juist weinig voorkomt (een negatieve samenhang). Als een cijfer is onderstreept komt de combinatie minimaal twee maal zo vaak (of juist ten hoogste half zo vaak) voor als men op grond van het totale aandeel (zie de onderste rij) zou verwachten.

Tabel C1 Overlap in gebruik van woorden uit verschillende categorieën (percentage)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. loondienst		9	22	49	6	28	11	5	21	14	16	22	13	6	9
2. zelfstandig	17		14	15	13	34	14	7	14	15	15	18	12	6	10
3. vrijwillig	25	8		12	5	43	19	6	25	23	17	21	14	6	11
4. vast/zekerheid	76	12	16		12	60	30	16	17	17	23	15	6	8	9
5. flexibiliteit	32	25	16	28		70	20	5	17	24	24	20	8	9	5
6. tijd	38	13	27	27	14		19	6	21	25	18	23	12	11	12
7. inkomen/geld	38	12	29	32	9	45		12	23	15	19	19	9	12	11
8. pensioen	40	15	20	40	6	36	28		16	13	14	12	6	9	9
9. zorgen	20	9	27	13	5	36	17	5		26	17	41	14	8	8
10. gezin/familie	28	13	33	18	11	59	14	5	35		15	37	15	8	12
11. maatschappelijk/sociaal	28	12	21	22	10	38	16	5	21	13		24	14	9	7
12. contact/mensen	19	11	22	11	6	38	13	4	39	26	19		15	13	7
13. hobby/creatief	13	14	26	8	4	36	11	3	24	20	20	27		6	8
14. ontspannen	40	10	16	15	7	48	22	7	19	14	19	33	9		9
15. huidige situatie	29	13	23	14	4	40	16	6	17	17	11	14	9	7	
totaal	24	13	21	15	6	34	14	6	20	15	16	21	11	8	10

Leesvoorbeeld: van de respondenten die in hun beschrijving van het ideaal verwijzen naar loondienst, verwijst 9 procent ook naar 'zelfstandig', 22 procent naar 'vrijwillig', etc. Groen betekent dat vaker naar een categorie verwezen wordt dan te verwachten is op grond van het totale aandeel respondenten dat naar die categorie verwijst (weergegeven in de rij 'totaal'); rood betekent dat juist minder vaak naar een categorie verwezen wordt. Onderstreepte waarden zijn ten minste twee maal zo groot of ten hoogste half zo groot als het percentage dat op grond van het totaal te verwachten was.

Slechts 12 van de 210 percentages zijn onderstreept zijn. Dit betekent dat de meeste combinaties niet bijzonder vaak of uitzonderlijk weinig voorkomen. De samenhang tussen de categorieën is dus vrij zwak, zowel in positieve als in negatieve zin. Tabel C2 laat zien dat weliswaar vrij veel correlaties significant zijn, maar dat de waarde in de meeste gevallen kleiner dan 0,2 is een veelal kleiner dan 0,1.

1 Dit betekent dat de combinatie relatief gezien vaker voorkomt dan de totale frequentie van de tweede categorie (weergegeven in de onderste rij 'totaal').

Tabel C2 Phi correlatiecoëfficiënten van combinaties van categorieën van de ideale situatie

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. loondienst	1,00	-0,06**	0,52**	0,05*	0,23**	0,02	0,14**	0,10*	-0,05*	0,04*	0,05*	-0,06**	-0,09**	0,11**	0,04
2. zelfstandige	-0,06**	1,00	-0,01	0,10**	0,00	-0,07**	-0,01	0,02	-0,06**	0,00	-0,01	-0,03	0,01	-0,03	0,01
3. vast/zekerheid	0,52**	-0,01	1,00	0,10**	0,24**	-0,05**	0,19**	0,18*	-0,03	0,03	0,09**	-0,06**	-0,07**	0,00	-0,01
4. flexibiliteit	0,05*	0,10**	0,10**	1,00	0,20**	-0,03	0,05*	-0,01	-0,02	0,07**	0,06**	0,00	-0,03	0,01	-0,04*
5. tijd	0,23**	0,00	0,24**	0,20**	1,00	0,10**	0,10**	0,01	0,02	0,22**	0,04*	0,04*	0,01	0,09**	0,05*
6. vrijwillig	0,02	-0,07**	-0,05**	-0,03	0,10**	1,00	0,07**	-0,01	0,07**	0,12**	0,00	0,00	0,04*	-0,04	0,01
7. inkomen/geld	0,14**	-0,01	0,19**	0,05*	0,10**	0,07**	1,00	0,10*	0,04	0,00	0,03	-0,02	-0,03	0,06**	0,01
8. pensioen	0,10**	0,02	0,18**	-0,01	0,01	-0,01	0,10**	1,00	-0,02	-0,02	-0,02	-0,06**	-0,04*	0,01	0,00
9. zorgen	-0,05*	-0,06**	-0,03	-0,02	0,02	0,07**	0,04	-0,02	1,00	0,16**	0,01	0,25**	0,04*	-0,01	-0,02
10. gezin/familie	0,04*	0,00	0,03	0,07**	0,22**	0,12**	0,00	-0,02	0,16**	1,00	-0,02	0,17**	0,05**	0,00	0,02
11. maatschappelijk/sociaal	0,05*	-0,01	0,09**	0,06**	0,04*	0,00	0,03	-0,02	0,01	-0,02	1,00	0,03	0,03	0,03	-0,05*
12. contact/mensen	-0,06**	-0,03	-0,06**	0,00	0,04*	0,00	-0,02	-0,06*	0,25**	0,17**	0,03	1,00	0,05**	0,09**	-0,05**
13. hobby/creatief	-0,09**	0,01	-0,07**	-0,03	0,01	0,04*	-0,03	-0,04*	0,04*	0,05**	0,03	0,05**	1,00	-0,02	-0,03
14. ontspannen	0,11**	-0,03	0,00	0,01	0,09**	-0,04	0,06**	0,01	-0,01	0,00	0,03	0,09**	-0,02	1,00	-0,01
15. huidige situatie	0,04	0,01	-0,01	-0,04*	0,05*	0,01	0,01	0,00	-0,02	0,02	-0,05*	-0,05**	-0,03	-0,01	1,00

Noot: Significantie: * p<0,05; ** p<0,01

Literatuur

Annemans, L. (2018). Resultaten Nationaal Geluksonderzoek over werk en geluk. Gent: UGent.

Arrow, K. J. (1971). *Essays in the Theory of Risk Bearing*. Chicago: Markham Publ.

Arulampalam, W., Booth, A.L. & Bryan, M.L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2–3), 346–360

Bekkers, R.H.F.P., Schuyt, T.N.M., & Gouwenberg, B.M. (2017). Geven in Nederland 2017: Huishoudens, nalatenschappen, fondsen, bedrijven, goede doelenloterijen en vrijwilligers. Lenthe Publishers.

Bjørnskov, C., Dreher, A., & Fischer, J. A. (2008). Cross-country determinants of life satisfaction: Exploring different determinants across groups in society. *Social Choice and Welfare*, 30(1), 119-173.

Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V. and Tros, F. (2016). *Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies*. Brussels: European Parliament Directorate General for Internal Policies.

Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Esteve, F., & Anton, J. I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3), 447-76.

CBS (2017, 24 oktober). *Zelfstandigen meest tevreden, uitzendkrachten minst.* Geraadpleegd van: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/43/zelfstandigen-meest-tevreden-uitzendkrachten- minst.

Clark, A.E., & Lelkes, O. (2005). *Deliver us from evil: Religion as insurance.* Halshs-00590570

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.

Commissie Borstlap (2020). *In wat voor land willen wij werken?* Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk.

Conen, W.S. (2018). Waarden van werk. *Economisch-Statistische Berichten*, *103*(4760), 186-189

Conen, W.S., & de Beer, P.T. (2018). *The value of work in a changing labour market: a review and research agenda*. AIAS-HSI Working Paper Series; No. 1. Amsterdam: AIAS-HSI

Conen, W.S. (2019). The value of work in a changing labour market: an analysis of workers' surveys 1997-2015. AIAS-HSI

Working Paper Series; No. 4. Amsterdam: AIAS-HSI
Conen, W.S. & de Beer, P. (2019). Human capital investments and the value of work: comparing employees and solo self-employed workers. In: T. van der Lippe, & Z. Lippényi (Eds,), *Investments in a Sustainable Workforce in Europe* (pp. 175-189), London: Routledge
Conen, W.S, & Schippers, J.J. (Eds.) (2019). *Self-Employment as Precarious Work: a European perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
Conen, W.S. & De Beer, P.T. (2020). *Een leven lang ontwikkelen in Nederland: hoe gaan werkgevers hiermee om?* AIAS-HSI Kort & Bondig 4. Amsterdam: AIAS-HSI.
Cotter, D., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender roleattitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology*, 117(1), 259-89.
Davis-Blake, A., Broschak, J. P., & George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485.
Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198.
Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31.
Echtelt, P. van, Croezen, S., Vlaskom, J.D., & de Voogd-Hamelink, M. (2016). *Aanbod van arbeid 2016: werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau.
Echtelt, P. van, Putman, L.., & de Voogd-Hamelink, M. (2019). *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau.
Egmond, M. van, Baxter, J., Buchler, S., & Western, M. (2010). A stalled revolution? Gender role attitudes in Australia, 1986-2005. *Journal of Population Research*, 27(3), 147-168.
Fernández-Macías, E., Muñoz de Bustillo, R., & Antón, J. I. (2014). Job quality in Europe in the first decade of the 21st Century.
Forrier, A. & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4), 641-666.
Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. & de Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.
Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-67.
Hauff, S., & Kirchner, S. (2015). Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics. *International Journal of Manpower*, *36*(2), 151-68.
Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316.
Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge, MA: University of Cambridge Press.
Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica, 47* (4), 263–291.
Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American sociological review*, 256-278.
Kalleberg, A.L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
Kalleberg, A.L., & Marsden, P.V. (2013). Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, 42(2), 255-270.
Kalleberg, A.L. (2018). *Precarious Lives. Job insecurity and well-being in rich democracies*. Cambridge: Polity Press.
Kraan, K.O., & Verbiest, S. (2019). *Trends in kwaliteit van arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers: De ontwikkelingen in het afgelopen decennium*. TNO.
Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Cornachione, E. B., Cseh, M., Kang, H. S., ... & Zav'jalova, E. (2011). Work meaning among mid-level professional employees: A study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work

goals in eight countries. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(3), 264-284
Olsthoorn, M. (2015). *Flexible employment, precarious employees*? Proefschrift. Amsterdam: Unversiteit van Amsterdam.
Osterman, P. (2013). Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how might we think about it? *Industrial & Labor Relations Review*, 66(4), 739-752.
Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). Sixth European Working Conditions Survey: Overview Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union
Roeters, A. (2019). *Een week in kaart* (editie 2). Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau.
Ruiter, M. de (2020). *Corona treft vooral de zwakke broeders van de arbeidsmarkt: zzp'ers, oproep- en uitzendkrachten*. Volkskrant, 15 maart 2020.
Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001), Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie, *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253
Schippers, J., van der Lippe, A. G., De Moor, T., Boselie, J. P. P. E. F., Pennings, F., & Taris, A. W. (2015). *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*. Universiteit Utrecht.
Schmeets, H., & Arends, J. (2017). Vrijwilligerswerk: wie doet het?. *Statistische Trends*, December 2017.
Scott, J., Alwin, D. F., & Braun, M. (1996). Generational changes in gender-role attitudes: Britain in a cross-national perspective. *Sociology*, 30(3), 471-492.
Sequeda, M.F., Grip, A. de & Velden, R. van der (2015). *Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries*. Bonn: IZA.
SER (2016). *Een werkende combinatie: Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-300.
Standing, G. (2011). The precariat. The new dangerous class. London etc.: Bloomsbury.
Stiller, S.J. (2018). *Between incremental changes and large shifts: The development of employment institutions in five EU countries and the United States (1990-2016).* AIAS-HSI working paper; No. 7. Amsterdam: AIAS-HSI
Stiller, S.J. & De Beer, P.T. (2019). Revealing variation in employment institutions: A cluster analysis of OECD and EU countries. AIAS-HSI working paper; No. 6. Amsterdam: AIAS-HSI
Turunen, T. (2011). Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. *European Societies*, 13(5), 641-62.
Vecerník, J. (2003). Skating on thin ice: a comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 44(5), 444-471.
Wennekers, A., Boelhouwer, J., van Campen, C., & Bijl, R. (2018). *De sociale staat van Nederland 2018| Hoofdlijnen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel planbureau.
Witte, H.D., & Broeck, A. Van den (2011). Arbeid in het nieuwe millennium: Van verplichting tot ontplooiing. K. Abst, K. Dobbelaere & L. Voyé (red.), *Nieuwe tijden nieuwe mensen*, 74-104.
WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-Rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Information on AIAS-HSI
AIAS-HSI is a merger of two research institutes: The Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) and the Hugo Sinzheimer Institute (HSI).

AIAS-HSI is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam (UvA), the largest university in the Netherlands. AIAS-HSI has as its objective the coordination, implementation and stimulation of interdisciplinary research into the practice of labour law and social security law. Therefore it combines insights from the social sciences, legal dogmas and legal theories in its research. To put the multidisciplinary objectives of the institute into practice, AIAS-HSI initiates and conducts research, gives advice and organises meetings, conferences, courses, etc.

See for more information our website www.aias-hsi.uva.nl

Postal address
PO Box 15966
1001 NL Amsterdam
The Netherlands

Visiting address
Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam
The Netherlands