

# De flexibele arbeidsmarkt, jongeren en burn-out

**L.N.R. Hummel**

MSc Sociologie: Arbeidsrelaties en levensloop  
Rijksuniversiteit Groningen

TNO: Work, Health and Technology



**rijksuniversiteit  
groningen**

faculteit gedrags- en  
maatschappijwetenschappen

**TNO** innovation  
for life

<b>Studentnummer:</b>	S2388782
<b>E-mail:</b>	l.n.r.hummel@student.rug.nl
<b>Collegejaar:</b>	2017-2018
<b>Inleverdatum:</b>	30-08-2018
<b>Begeleider:</b>	Dr. Rudi Wielers
<b>Referent:</b>	Dr. Arie Glebbeek

## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie over de samenhang tussen de flexibele arbeidsmarkt en burn-out onder jongeren. Dit onderwerp heeft mij aan het begin van dit collegejaar gedurende een verdiepend seminar gegrepen en niet meer losgelaten. Met grote interesse heb ik dit onderzoek uitgevoerd en ben ik tot nieuwe kennis en inzichten gekomen, die hopelijk ook op wetenschappelijk en maatschappelijk vlak een bijdrage leveren. Met deze scriptie rond ik de Master Sociologie – Arbeidsrelaties en Levensloop af.

Deze scriptie komt voort uit een samenwerking met TNO, waar ik vanaf februari tot en met juli 2018 heb meegelopen op de afdeling Work Health and Technology. Op basis van misschien wel de meest relevante en omvangrijke dataset ten aanzien van werkend Nederland, verzameld door het TNO, heb ik dit onderzoek kunnen uitvoeren. Ik kijk terug op een zeer leerzame periode, waarin ik enerzijds de ruimte heb gekregen om me het (toegepast) wetenschappelijk onderzoek eigen te maken, maar anderzijds ook om me op persoonlijk vlak te ontwikkelen. Het was een mooie tijd, waarin ik aan de praktijk van het leven van een socioloog heb mogen proeven.

Ik zou allereerst mijn collega's op de afdeling willen bedanken. Zij lieten mij ontzettend thuis voelen in Leiden en stonden altijd klaar om mee te denken, tegen te lezen of om mijn gedachten even af te leiden door me bij hun werk te betrekken. In het bijzonder gaat dank uit naar Wendela Hooftman, die mij bij het TNO begeleidde. Haar zou ik graag willen bedanken voor de mooie projecten waar ze me in heeft betrokken en haar scherpe inzichten bij het tegenlezen van mijn scriptie.

Vanuit de Rijksuniversiteit Groningen heeft Rudi Wielers mij gedurende mijn afstudeerperiode begeleid. Ik zou hem willen bedanken voor de kansen die hij mij heeft gegeven, het nuttige advies waarvan hij mij op basis van zijn jarenlange ervaring wist te voorzien en voor het feit dat hij mij aanspoorde het beste uit mezelf te halen. Ik zou ook Arie Glebbeek, mijn tweede begeleider, willen bedanken voor zijn continue bereidheid om te helpen, en voor zijn heldere en toegesneden commentaar.

Tot slot verdienen mijn studiegenoten ook een plek in mijn voorwoord. Lieve meiden, zonder jullie waren de afgelopen twee jaren een stuk minder aangenaam geweest!

Lisa Hummel

Groningen, augustus 2018

## **Samenvatting**

In de afgelopen jaren werden hoge en stijgende burn-outcijfers gerapporteerd, waarbij jongeren een belangrijke risicogroep vormden. De oorzaak hiervoor werd dikwijls gezocht in de flexibele arbeidscontracten op basis waarvan jongeren werkten, maar het verband met burn-out was in onderzoeken wisselend. In deze scriptie wordt de kans op burn-out voor jongeren vanuit een breder perspectief dan dat van de tijdelijke baan onderzocht: het gehele proces van arbeidsmarktintrede op de flexibele arbeidsmarkt wordt opgenomen. Hierbij worden jongeren in bijbanen onderscheiden van jongeren in hoofdbanen, en jongeren in flexibele hoofdbanen van jongeren in vaste hoofdbanen: variërende sentimenten ten aanzien van werk binnen deze baantypes verklaren vermoedelijk de vertekende relatie tussen de flexibele arbeidsmarkt en de hoge kans op burn-out voor jongeren. Discrepanties in arbeidsvoorwaarden, baanonzekerheid en gebrek aan inzetbaarheid werden in logistische regressies opgenomen als determinanten van burn-out. De hypotheses werden getoetst op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016 (N=9433). De resultaten wezen uit dat discrepanties in arbeidsvoorwaarden, baanonzekerheid en gebrek aan inzetbaarheid samenhangen met burn-out. In vergelijking met jongeren in bijbanen hebben jongeren in hoofdbanen vaker te maken met baanonzekerheid en gebrek aan inzetbaarheid, maar het effect hiervan op burn-out is niet sterker. Ten opzichte van jongeren in vaste hoofdbanen hebben jongeren in flexibele hoofdbanen vaker te maken met discrepanties in arbeidsvoorwaarden, baanonzekerheid en gebrek aan inzetbaarheid, maar het effect hiervan op burn-out was voor hen ook niet sterker.

# Inhoudsopgave

## Voorwoord

## Samenvatting

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	1
1.1 <i>Aanleiding en introductie van het onderzoek</i> .....	1
1.2 <i>Leeswijzer</i> .....	3
<b>Theoretisch kader</b> .....	4
2.1 <i>De flexibele arbeidsmarkt</i> .....	4
2.2 <i>Het loopbaanperspectief van jongeren aan de start</i> .....	5
2.3 <i>De arbeidsmarktintrede</i> .....	7
2.4 <i>Burn-out</i> .....	10
2.5. <i>Arbeidsmarktintrede en burn-out</i> .....	12
2.5.1. <i>Discrepantie belang en tevredenheid baanaspecten</i> .....	12
2.5.2. <i>Baanonzekerheid</i> .....	13
2.5.3. <i>Inzetbaarheid</i> .....	15
<b>Methode</b> .....	17
3.1 <i>Beschrijving data en respondenten</i> .....	17
3.2 <i>Procedure en data-analyse</i> .....	19
3.3 <i>Operationalisering</i> .....	20
3.3.1. <i>Afhankelijke variabele</i> .....	20
3.3.2. <i>Onafhankelijke variabelen</i> .....	20
3.3.3. <i>Modererende variabelen</i> .....	22
3.3.4. <i>Controlevariabelen</i> .....	22
3.4. <i>Beschrijving populatie</i> .....	25
<b>Resultaten</b> .....	27
4.1. <i>Assumptietoetsing, multicollineariteit en uitschieters</i> .....	27
4.2. <i>Modevaluatie</i> .....	27
<b>4.3. Jongeren in een bij- of hoofdbaan</b> .....	29
4.3.1. <i>Univariate beschrijvingen</i> .....	29
4.3.2. <i>Discrepancies, baanonzekerheid, inzetbaarheid en burn-out</i> .....	33
4.3.3. <i>Logistische regressies met baantype als moderator</i> .....	33
<b>4.4. Jongeren in een flexibele of vaste hoofdbaan</b> .....	38
4.4.1. <i>Univariate beschrijvingen</i> .....	38

4.4.2. Logistische regressies met contracttype als moderator .....	41
<b>Conclusie en discussie .....</b>	<b>46</b>
5.1. <i>Duiding uitkomsten en terugkoppeling literatuur</i> .....	46
5.2. <i>Beperkingen onderzoek</i> .....	48
5.3. <i>Suggesties voor vervolgonderzoek</i> .....	49
<b>Literatuur .....</b>	<b>51</b>
 <b>Appendices</b>	
<b>Appendix A: Operationalisering en univariate analyses.....</b>	<b>1</b>
<b>Appendix B: Bivariate analyses.....</b>	<b>44</b>
<b>Appendix C: Assumptietoetsing, multicollineariteit en uitschieters .....</b>	<b>73</b>
<b>Literatuur appendices .....</b>	<b>84</b>

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding en introductie van het onderzoek

In de afgelopen jaren verschenen er in Nederland regelmatig alarmerende berichten in de media over burn-out onder jongeren en jongvolwassenen (Visser, 2015; NOS, 2015; Hotse Smit, 2015). Het aantal burn-out gevallen neemt gestaag toe en jongeren vormen een belangrijke risicogroep. In 2017 kampte 19,5 procent van werknemers in de leeftijdscategorie van 25 tot 35 jaar met burn-out klachten. Dit is hoger dan het gemiddelde onder de Nederlandse beroepsbevolking (15,9%) en van alle leeftijdscategorieën waren de burn-outklachten onder deze categorie het hoogst. Dit cijfer stijgt de laatste jaren: het nam toe van 15% in 2015 naar 17,1% in 2016 tot 19,5% in 2017. Voor de groep werknemers van 15 tot 25 jaar ligt het cijfer lager, maar was er wel sprake van een snelle stijging. In 2016 kampte 10,5% met burn-outklachten, wat een stijging van 2,8% betekent, terwijl het burn-out cijfer voor de totale beroepsbevolking met 1,2% toenam. In 2017 liep het cijfer weer terug naar 9,9% (CBS, 2017).

De hoge en stijgende burn-outcijfers vormen een probleem, omdat stress op de werkvloer in Nederland de nummer één aanleiding vormt voor verzuim (Rijksoverheid, 2013) en de consequenties van burn-out verstrekkende gevolgen kunnen hebben. Burn-out wordt gedefinieerd als een werk gerelateerde aandoening gekenmerkt door uitputting, emotionele distantie en gevoelens van onbekwaamheid (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Werknemers die hun burn-outklachten aankaarten bij de werkgever staken hun werk vaak gedeeltelijk of in z'n geheel en lopen een verhoogd risico op depressie en arbeidsongeschiktheid (Hakanen & Schaufeli, 2012; Smulders, Houtman, Rijssen & Mol, 2013; Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). Omdat deze thematiek zich in toenemende mate voordoet bij werkenden die aan de start van hun carrière staan, is het wenselijk om inzicht te verkrijgen in de aanleiding voor deze klachten.

In eerdere onderzoeken werd reeds vastgesteld dat jongeren een risicogroep vormen voor burn-outklachten (Bakker, Schaufeli & van Dierendonck, 2000). De hoge kans op burn-out wordt vaak toegeschreven aan de flexibele arbeidscontracten voor jonge werknemers. Onderzoek laat echter wisselende resultaten zien over het verband tussen flexibele contracten en burn-out onder jonge werknemers (Houtman & de Vroome, 2015; Smulders, 2015). Het vermoeden bestaat dat het verband tussen een flexibel contract en burn-outklachten niet eenduidig wordt gevonden omdat de opkomst van de flexibele arbeidsmarkt gepaard is gegaan met een vervaging tussen scholing en werk. Waar jongeren voorheen pas na afronding van de opleiding aan het werk gingen, vindt – dankzij het grote aantal kleine baantjes dat beschikbaar

is gekomen – de eerste toetreding tot de arbeidsmarkt voor jongeren vaak in de vorm van een bijbaan plaats (van Echtelt, Croezen, Vlasblom, de Voogd-Hamelink & Mattijssen, 2016). Flexibele arbeid kan voor jongeren daarom twee dingen betekenen: de eerste mogelijkheid bestaat erin dat zij onderwijs combineren met een bijbaan. De tweede mogelijkheid houdt in dat een flexibel contract een eerste stap betekent in hun carrière. De bevinding dat tijdelijke contracten geen directe veroorzaker zijn van burn-outklachten lijkt hierdoor verklaard te kunnen worden: mogelijk vertekenen de bijbanen het effect van de flexibele arbeidsmarkt op burn-out.

Een meerderheid van de jongeren geeft aan een bijbaan te hebben voor de verdiensten. De bijbaan voegt in de ogen van de jongeren weinig toe aan hun arbeidsmarktkansen (van Echtelt et al., 2016). Na hun afstuderen zullen zij hun startkwalificaties gebruiken om zich een baan te verwerven in het werkveld dat past bij hun afgeronde studie. De eerste baan heeft voor jongeren een hele andere betekenis dan een bijbaan. Over deze eerste baan hebben jongeren duidelijke opvattingen: interessant werk, ontplooiingsmogelijkheden, afwisselend werk en stabiliteit worden door de bank genomen erg belangrijk gevonden (Merens en Bucx, 2018). Jongeren hopen terecht te komen in een beroep waar ze in het onderwijs naartoe hebben gewerkt en beschouwen deze baan als een uitdrukking van hun identiteit (van Vulpen en van den Berg, 2016). De variërende sentimenten ten aanzien van deze twee baantypes zouden de vertekende relatie tussen de flexibele arbeidsmarkt en de hoge kans op burn-out voor jongeren kunnen verklaren.

In het navolgende wordt de kans op burn-out voor jongeren vanuit een breder perspectief dan dat van de tijdelijke baan onderzocht: het gehele proces van arbeidsmarktintrede op de flexibele arbeidsmarkt wordt opgenomen. Hiermee wordt ingegaan op een conclusie die Gringhuis en Pavlopoulos (2017) deden naar aanleiding van hun onderzoek naar flexibele contracten voor jonge werknemers: het contracttype alleen is niet genoeg om het verloop van de loopbaan te bestempelen als succesvol of ongunstig. De verwachting is dat het optreden van burn-out afhankelijk van de context - een bij- of hoofdbaan – zal variëren. Het vermoeden hierbij is, dat de problematiek van burn-out onder jongeren zich concentreert in de fase van het vinden van passend werk, na afronding van het onderwijs. De overgang van onderwijs naar werk was in zekere zin altijd al problematisch, omdat gewaardeerde en belangrijk gevonden baankenmerken vaak slechts gedeeltelijk of pas na verloop van tijd worden gerealiseerd. Op de flexibele arbeidsmarkt komen daar andere stressoren bij: de zorg van de baan zekerheid, en ook de zorg om de eigen ‘employability’, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit vermoeden wordt uitgewerkt in hypothesen, die vervolgens worden getoetst

op de NEA 2016 (Hooftman et al. 2017). Deze procedure is gericht op de beantwoording van de volgende onderzoeksvraag:

*Hoe beïnvloedt de flexibele arbeidsmarkt de kans op burn-outklachten onder jongeren?*

## 1.2 Leeswijzer

De scriptie is als volgt opgezet: in het volgende hoofdstuk wordt uitgewerkt hoe de intrede op de arbeidsmarkt er voor jongeren hedendaags uitziet, om vervolgens uit te werken hoe, waarom en in welke fase de arbeidsmarktintrede gepaard gaat met een verhoogde kans op burn-out. In hoofdstuk 3 wordt het databestand, de uitvoering van het onderzoek en de operationalisering van de variabelen beschreven. De resultaten van het onderzoek worden in hoofdstuk 4 gepresenteerd. In hoofdstuk 5 komen de discussie en conclusie van deze scriptie aan de orde. De hypothesen en de onderzoeksvraag worden in dit laatste hoofdstuk beantwoord.



## Theoretisch kader

### 2.1 De flexibele arbeidsmarkt

Grote ontwikkelingen als globalisatie, technologisering en toenemende concurrentie hebben ervoor gezorgd dat de arbeidsmarkt in de afgelopen decennia is geflexibiliseerd (Berntson, Sverke & Marklund, 2006; Dekker, Muffels & Wilthagen, 2010; Hiltrop, 1995). Om zich staande te kunnen houden in een dynamische economische en sociale omgeving dienen bedrijven zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen (Berntson et al., 2006). In plaats van continuïteit, kwam de nadruk binnen organisaties te liggen op flexibiliteit. In plaats van werknemers vaste contracten te bieden, ontstond in de meeste arbeidsorganisaties een steeds verder uitdijende flexibele schil. Daarnaast gingen bedrijven er toe over de arbeidskrachten zelf niet meer in dienst te nemen, maar op de externe markt in te huren: meer bedrijven gingen over op ‘outsourcing’ van werk door uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers of zzp’ers in te zetten (Goudswaard, Verbiest & van Wijk, 2014). Een belangrijk bijkomend verschijnsel was dat de interne arbeidsmarkt de afgelopen decennia steeds verder is afgebouwd. Promoties zijn niet langer vastgekoppeld aan senioriteitsprincipes en van werknemers wordt nu gevraagd zich gedurende hun loopbaan permanent te her- en bijscholen of te wisselen van baan en functie (Breedveld & Van den Broek, 2004).

De flexibilisering van de arbeidsmarkt ging gepaard met een gelijktijdige groei van het hoger onderwijs, waarmee twee doelen werden beoogd: Allereerst waren er op de arbeidsmarkt meer kennis en vaardigheden vereist om de technologisering bij te benen. Ten tweede diende het hoger onderwijs breder toegankelijker te worden, opdat iedereen een kans van slagen op de arbeidsmarkt had (Wilton, 2011). Het hoger onderwijs leverde daarmee hoogwaardige arbeidskrachten af die klaargestoomd waren om mee te draaien in de kenniseconomie. De toegankelijkheid van het hoger onderwijs leverde enerzijds gelijke kansen voor iedereen op, maar leidde er tegelijkertijd ook toe dat er onderling meer concurrentie tussen hoogopgeleiden ontstond (Wilton, 2011). Wilbrink (1994) spreekt van een ‘pervers’ effect van het hoger onderwijs. Het karakter van de arbeidsmarkt, zo stelt hij, is onderhevig aan de toestroom van hoogopgeleiden veranderd. Doordat het de norm is geworden om na de middelbare school tertiair onderwijs te volgen vormt dit de enige manier om nog mee te kunnen dingen naar een gunstige positie op de arbeidsmarkt. Onderling wordt tegen elkaar opgeboden door steeds meer te investeren in het onderwijs, met als uitkomst dat het diploma slechts een voorwaarde is geworden voor een sollicitatie. Andere kwalificaties als relevante ervaring, intellectuele

capaciteiten en bewezen motivatie zijn medebepalend voor de competitieve kansen op de arbeidsmarkt (Wilbrink, 1994).

De opkomst van de flexibele arbeidsmarkt wordt tevens in verband gebracht met een culturele omslag in de wijze waarop het zelf en de carrière worden gepercipieerd: ‘groei’ en ‘ontwikkeling’ duiden voor jongeren nu in de eerste plaats op zelfverwezenlijking, waarbij het werk voornamelijk een faciliterende functie vervult (Elchardus & Smits, 2007). Om die reden kwam ook het werk steeds meer in het teken van de eigen ik te staan: ook de werkvloer werd een plek om jezelf te ontplooiën en tot uitdrukking te brengen (de Keere, 2013). Grey (1994) benadrukt dat in de geest van ‘the project of the self’, het werk een bij uitstek geschikte plek biedt om jezelf te ontwikkelen, uit te drukken en vorm te geven.

## *2.2 Het loopbaanperspectief van jongeren aan de start*

Voor werknemers heeft de flexibilisering een omslag betekend in de manier waarop de carrière wordt vormgegeven. Deze omslag is, in navolging van Elchardus en Smits (2007) aan te duiden als een overgang van een lineair naar een flexibel loopbaanmodel. Binnen de traditionele lineaire loopbaan beoefent een werknemer één baan of in ieder geval één loopbaan in dezelfde sector of bij dezelfde werkgever. In essentie werd de carrière gemanaged door de werkgever. Door de verdwijning van ‘de baan voor het leven’ binnen het lineair loopbaanmodel werd ook afscheid genomen van de zekerheid, stabiliteit en voorspelbaarheid die hoorden bij de relatie tussen werkgever en werknemer (Hiltrop, 1995). De flexibele loopbaan voltrekt zich niet binnen dezelfde arbeidsorganisatie, maar in meerdere arbeidsorganisaties. Werkenden wisselen vaak van positie, en de wisselingen zijn van ‘opzij’ naar een andere, maar qua niveau ongeveer gelijke positie in een andere organisatie, en niet per se ‘omhoog’. De werknemer draagt binnen dit loopbaanmodel zelf verantwoordelijkheid voor het managen van de eigen loopbaan. Dit wordt in de literatuur ook wel aangeduid als de ‘boundaryless career’ (Arthur & Rousseau, 1996).

De vraag is wat deze ontwikkelingen hebben gedaan met het toekomstperspectief van jonge werknemers. Binnen het lineaire loopbaanmodel hield het psychologisch contract tussen werkgever en werknemer in dat een werknemer zich door hard werken, loyaliteit en toewijding aan de organisatie kon verzekeren van baanzekerheid, carrièrekansen, scholingsmogelijkheden en promotiemogelijkheden (Baruch, 2001). Binnen het flexibele loopbaanmodel is het psychologische contract daarentegen meer transactioneel, met specifiekere, kortdurende verplichtingen tegen een achtergrond van verminderde betrokkenheid tussen beide partijen

(Rousseau, 1995). Enerzijds wordt de ‘boundaryless career’ in de literatuur geprezen, omdat de werknemer door de wisseling tussen organisaties de vrijheid krijgt zich te ontwikkelen door bij verschillende werkgevers en organisaties ervaring op te doen en zich te ontwikkelen. Dit zou mensen in staat stellen zelf richting te geven aan hun loopbaan en leven (Arthur & Rousseau, 1996). Anderzijds zijn er ook meer kritische geluiden, van auteurs die beweren dat het flexibele loopbaanmodel vooral voor werkgevers een uitkomst biedt. Risico’s komen vooral terecht bij de werknemer: die is verantwoordelijk voor het opdoen van generieke en bedrijfsspecifieke vaardigheden, zonder daar in termen van zekerheid of beperking van risico’s in te worden gecompenseerd door de werkgever (van Buren, 2003).

Een belangrijke voorwaarde om een flexibele loopbaan op te kunnen bouwen is ‘employability’, inzetbaarheid. Inzetbaarheid wordt gezien als een belangrijke persoonlijke hulpbron in het hedendaagse beroepsleven (de Cuyper, Raeder, van der Heijden & Wittekind, 2012). Dit wordt door Sanders & de Grip (2004, p.76) gedefinieerd als: de capaciteit en gewilligheid om aantrekkelijk te zijn en blijven op de arbeidsmarkt, door op veranderingen in taken en werkomgeving te anticiperen en hierop op een proactieve manier te reageren. Juist nu werknemers frequent van de ene naar de andere arbeidsorganisatie wisselen, vormt het opgebouwde cv voor werkgevers een belangrijke bron van informatie en dient het als indicatie voor de inzetbaarheid. Voor werkgevers is het lastig op basis van cijfers alleen een inschatting te maken van de vaardigheden van een toekomstige (jonge) werknemer, waardoor kwalificaties maar een kleine rol spelen in de beoordeling van een sollicitant. Veel liever vergaren werkgevers informatie over de vaardigheden en prestaties van een werknemer (Becker, 1994, p.20; Brown & Hesketh, 2004). Werknemers die inzetbaar zijn, beschikken over kennis, vaardigheden en ervaring waardoor ze overdraagbaar zijn van de ene op de andere organisatie, en zijn daarmee competent op de flexibele arbeidsmarkt. Werkenden dienen over de juiste kwalificaties te beschikken om zich van werkzekerheid te verzekeren:

*“investment in human capital and lifelong learning is the foundation for success in a global economy”* (Thompson, 2004, p.2)

De idealen van ‘employability’, de ‘boundaryless career’, feitelijk van het flexibele loopbaanmodel lijken, zoals door andere auteurs reeds werd beweerd, onderdeel van een retoriek te zijn die werknemers, en vooral jonge mensen zich noodgedwongen eigen hebben gemaakt. In diverse onderzoeken werden aanwijzingen gevonden dat de flexibele loopbaan slechts door een minderheid van de jongeren als wenselijk wordt beschouwd: stabiliteit en

zekerheid werden door een overgroot deel van de jongeren onveranderd belangrijk gevonden (Elchardus & Te Braak, 2014; Merens & Bucx, 2018, p.110). Daar waar jongeren het flexibele loopbaanmodel wel omarmen, maakt deze na enkele transitie in de levensloop snel plaats voor een lineair loopbaanmodel (Elchardus & Smits, 2007). Het werken aan de inzetbaarheid wordt enerzijds wel beschouwd als een manier om tot ontplooiing en zelfverwezenlijking te komen, maar is toch vooral een manier om een voorspoedig verloop van de loopbaan te bewerkstelligen (Tomlinson, 2007; Vansteenkiste et al., 2015). Jongeren richten hun studiekeuzes en andere strategische beslissingen voornamelijk op het vinden van een goede baan. De toegenomen concurrentiedruk die voortvloeit uit de massale deelname aan het onderwijs wordt door jongeren aangewezen als veroorzaker van deze aangehangen zienswijze: kandidaten met onvoldoende niveau van kwalificaties worden anders gepasseerd door collega's die wel aan hun inzetbaarheid hebben gewerkt (Tomlinson, 2007). Dit, in combinatie met de belangrijke rol die aan werk toegeschreven wordt, maakt dat de realisatie de eigen ik voor jongeren op gespannen voet met staat met de slagingskans op de flexibele arbeidsmarkt.

### *2.3 De arbeidsmarktintrede*

De overgang van school naar werk is voor veel jongvolwassenen een lastige periode. Het vinden van passend werk kan een lastige zoektocht zijn, waardoor het gewenste loopbaanperspectief niet meteen gerealiseerd wordt (Scherer, 2004; Wolbers, 2003). Op de flexibele arbeidsmarkt vindt de arbeidsmarktintrede – de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt - niet in één grote stap, maar in meerdere kleinere stappen plaats. We onderscheiden drie fasen: (1) de bijbaan, de 'scholieren-' of 'studentenbaan', waarbij arbeid en onderwijs gecombineerd worden (2) de tijdelijke banen of traineeships, die na de afronding van het onderwijs worden uitgeoefend (3) de vaste baan, die het proces van arbeidsmarktintrede afsluit. In het navolgende worden deze drie fasen als opeenvolgende stadia in de arbeidsmarktintrede gepresenteerd. Het is echter mogelijk dat één of beide van de eerste stappen worden overgeslagen, of dat de laatste stap niet wordt bereikt.

De eerste fase: 'scholieren en studentenbanen'. De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat er een groot aantal kleine baantjes beschikbaar is gekomen, die vaak worden ingevuld door jongeren die onderwijs met betaald werk combineren. Scholieren en studenten zijn in toenemende mate gaan participeren op de arbeidsmarkt: waar in 2004 nog 49% van de jongeren aan te duiden was als niet-participant, was dit in 2014 teruggelopen naar een kwart. De versoering van de regelingen voor studiefinanciering wordt als mogelijke

oorzaak aangewezen (van Echtelt et al, 2016). Doordat de jongeren hun opleiding als hoofdactiviteit hebben, hoeft er door een bijbaan geen toekomstperspectief geboden te worden. De bijbaan bestaat veelal uit laaggeschoold of ongeschoold werk en dient er met name toe om in levensonderhoud te voorzien (Wolbers, 2003). Zoals vermeld gaat het in de regel om kleine banen, die tijdelijk zijn. Tijdelijkheid in deze banen is voor de jongeren geen probleem, omdat ze niet een belangrijk deel van het loopbaanperspectief uitmaken. Hun loopbaanperspectief is niet gebaseerd op de bijbaan, maar op de opleiding die ze volgen.

De tweede fase: tijdelijke banen of traineeships na het behalen van een diploma. Na een aantal jaren scholieren- en studentenwerk te hebben verricht, richten jongeren zich op banen die aansluiten bij hun loopbaanperspectief. In de regel wordt het loopbaanperspectief gevormd gedurende de opleiding, en dient dit gerealiseerd te worden na afsluiting van de opleiding. De opleiding vormt zelf een aanloop naar de loopbaan en er kunnen concrete stappen worden waargenomen als stages of doorstroming naar een hogere vorm van onderwijs die onderdeel uitmaken van het toewerken naar de arbeidsmarktintrede. De arbeidsmarktperspectieven van jongeren waren de laatste jaren wisselend en hingen sterk samen met opleidingsrichting (ROA, 2015). De kwaliteit van werk is in de afgelopen jaren afgenomen: enerzijds zijn er de flexibele, tijdelijke banen met (nog) weinig autonomie en relatief veel onzekerheid. Anderzijds zijn er de voltijdse, uitdagende banen met veel autonomie maar ook een hoge werkdruk (Smulders & van den Bossche, 2017). De flexibele arbeidsmarkt kadert de realisatie van het loopbaanperspectief op twee manieren in.

In de eerste plaats is op de flexibele arbeidsmarkt het aantal vaste banen voor jongeren en jongvolwassenen beperkt. In 2004 had bijna 85% van de 25-34-jarigen een vast contract, ten opzichte van driekwart van deze groep in 2014 (van Echtelt et al., 2016). Jongeren vormen een belangrijke risicogroep voor de eerstgenoemde dimensie in kwaliteit van werk. Voor deze groep jongeren is de kans aanwezig dat zij de derde stap niet bereiken, omdat de transitie van tijdelijk naar vast werk niet altijd wordt gemaakt. Dit gaat gepaard met onzekerheid over het loopbaanperspectief, omdat deze jonge werknemers geen weet hebben over óf en wanneer zij tot de derde stap overgaan.

In de tweede plaats geldt echter ook dat de flexibele arbeidsmarkt de intrede in vaste hoofdbanen faciliteert. Voor werkgevers vormt de kwaliteit van de werknemer een belangrijke voorwaarde voor het aanbieden van een vast contract (Donker van Heel, de Wit & van Buren, 2013). Om die reden beschouwen werknemers het als normaal dat dat jongeren eerst ervaring opdoen in tijdelijke banen, voordat ze in aanmerking komen voor een vast contract (van der Aa, van Buren & Viertelhuizen, 2015). Op deze manier lopen werkgevers weinig risico en

krijgen de jongeren de mogelijkheid om hun vaardigheden te tonen en verder te ontwikkelen (Gringhuis & Pavlopoulos, 2017) de noodzakelijke voorwaarde om te kwalificeren voor een vaste baan. De aanwijzingen zijn dat de afgelopen jaren als gevolg van strategieën van reductie van kosten van personeel het aantal tijdelijke contracten onder jongvolwassenen is verhoogd (Dekker, 2017). Dit zou goed kunnen betekenen dat de duur van deze fase van de arbeidsmarktintrede is verlengd.

De derde stap: de vaste baan. We benoemen dit als een laatste fase, omdat weliswaar de onzekerheid over de toekomst sterk gereduceerd wordt, maar er tegelijkertijd ook veel van jongeren wordt gevraagd. De vaste baan vormt een blijk van waardering voor de geleverde arbeidsprestaties, maar biedt daarnaast ook uitdagingen. De tweede dimensie in kwaliteit van werk komt hier aan de orde: de voltijdse, uitdagende banen gaan vaak gepaard met baankenmerken als werkdruk of mentale belasting (Smulders & van den Bossche, 2017), welke aanleiding kunnen geven tot burn-outklachten. Arbeidsorganisaties kenmerken zich tegenwoordig door relatief hoge werkeisen gekoppeld aan een grote mate van autonomie. Medewerkers worden ‘afgerekend’ op de door hen geleverde prestaties, waarbij de temporele inkadering steeds meer vervaagt: er is geen duidelijk begin of einde van de werkdag (Breedveld & Van den Broek, 2004). We mogen aannemen dat deze werkwijze temeer voor jongeren een probleem vormt, omdat ze de precieze prestatiestandaarden niet kennen en de routines om tot de prestaties te komen nog niet beheersen. Het gevolg is dat ook deze jongeren kwetsbaar zijn voor burn-out.

Jongeren hebben aan de start van hun carrière grote verwachtingen van hun werk en loopbaan. Tegen een achtergrond van onzekerheid trachten zij op de flexibele arbeidsmarkt vorm te geven aan hun werkende leven. Na afronding van het onderwijs komt de vormgeving van het verdere leven centraal te staan en start de fase van het settelen. Jongvolwassen houden zich bezig met zaken als het kopen of huren van een huis, krijgen een vaste relatie en kinderen. Op de flexibele arbeidsmarkt lopen zij kans dat hun loopbaanperspectief gestaag of niet gerealiseerd wordt, waardoor ook andere levenskeuzes uitgesteld moeten worden (Kremer, 2017). In de eerste stap vormt het karakter van de flexibele arbeidsmarkt geen probleem, omdat de opleiding de prioriteit heeft. Jongeren krijgen in de tweede stap te maken met een periode van onzekerheid, waarin tijdelijke banen een eerste aanzet vormen voor het verdere verloop van hun carrière of waarna de derde stap uitblijft. Jongeren die opeenvolgend tijdelijke baantjes invullen, hebben een grotere kans op een lage kwaliteit van werk. Voor jongeren die uitzicht hebben op een vast contract betekent deze fase een proefperiode, waarin zij zich graag willen bewijzen. De jongeren die de derde stap bereiken krijgen te maken met uitdagingen waar zij in

vergelijking met hun oudere collega's minder bagage voor meedragen. Dit maakt jongeren in de eerste stappen na het verlaten van het onderwijs, vooral in een (flexibele) hoofdbaan, kwetsbaar voor burn-outklachten.

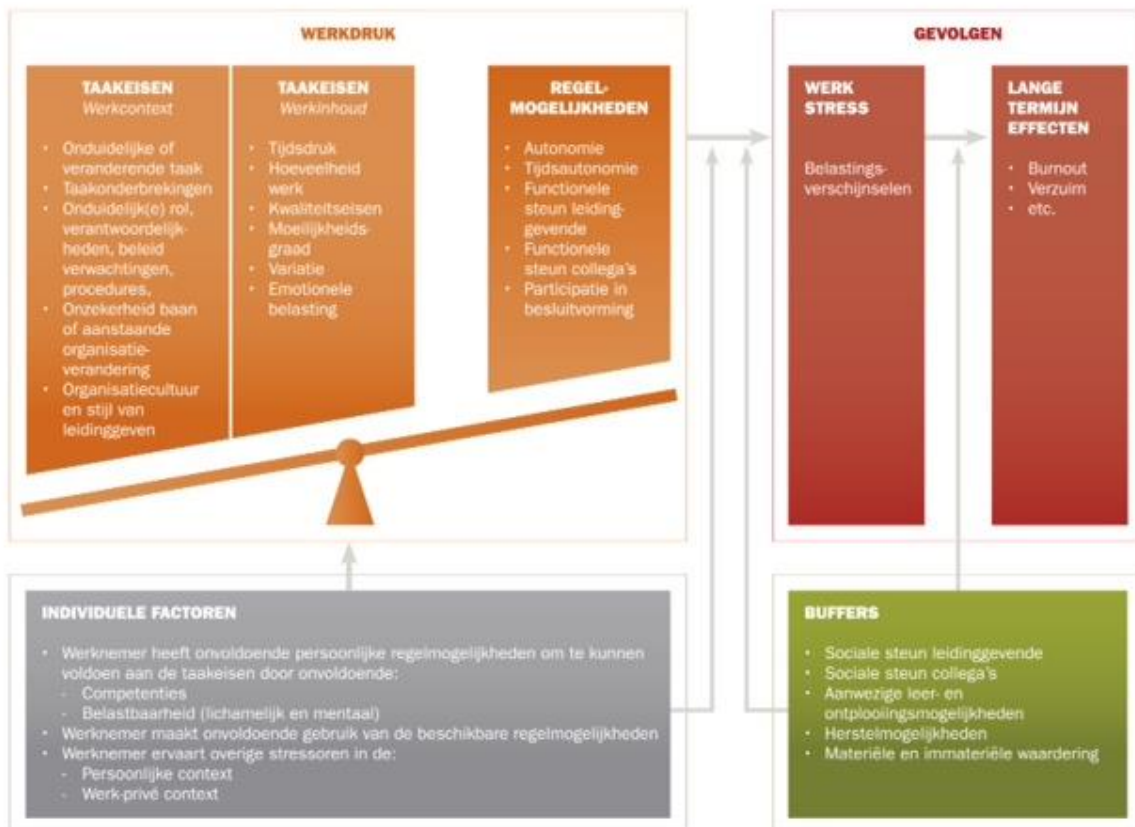
#### 2.4 *Burn-out*

Er is een grote verscheidenheid aan theorieën gevormd elementen van werk koppelen aan het welzijn van medewerkers. TNO heeft op basis van dominante theoretische perspectieven het werkdrukmodel ontwikkeld, waar het conceptuele model van deze scriptie op gebaseerd is. Het belangrijke element van disbalans werd aangedragen door Karasek en Theorell (1990), waardoor voor de koppeling van werkdruk naar burn-out wordt teruggevallen op het Demands-Control-(Support) model. Werkdruk ontstaat wanneer er sprake is van een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk wat betreft inhoud en context van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren (Wiezer et al., 2012). Burn-outklachten komen in deze omschrijving voort uit een *langdurige* disbalans tussen zogeheten taakeisen en regelmogelijkheden. Hoge werkeisen vormen op zichzelf geen probleem, tenzij de werknemer niet goed in staat is om aan de eisen tegemoet te komen, waardoor er een psychologische stressreactie ontstaat (Karasek, 1979).

Hoewel de oorzaken voor deze disbalans zowel aan het werk zelf als ook aan het individu kunnen liggen, wordt in de TNO definitie vooral gekeken naar werkgerelateerde determinanten. Hierin worden vier onderscheiden: (1) risico's in de inhoud van het werk (2) regelmogelijkheden (3) risico's in de context van het werk (4) buffers. Met risico's in de inhoud van het werk wordt bedoeld op de taakeisen in het werk, zoals bijvoorbeeld de hoeveelheid werk, het werktempo en de tijdsdruk of emotionele belasting. Regelmogelijkheden vormen voor werknemers een manier om aan deze taakeisen tegemoet te komen. Als er voldoende regelmogelijkheden tegenover de taakeisen staan, is er sprake van een balans. Een voorbeeld van regelmogelijkheden is autonomie. Met risico's in de context van het werk wordt de omgeving waarin het werk wordt uitgevoerd bedoeld. Voorbeelden hiervan zijn onduidelijkheid in verwachtingen of beleid. Buffers verkleinen de kans op burn-out. Een belangrijke buffer is sociale steun door leidinggevenden en collega's.

De notie dat de taakeisen in de huidige competitieve globale economie niet gemakkelijk verlaagd kunnen worden (de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc & Houtman) levert een mogelijke verklaring voor burn-out onder jonge werknemers. In het DC-model vormt het gevoel van controle, ofwel regelmogelijkheden, bij de werknemer een manier om de taakeisen

tegenoet te komen. In de navolgende hoofdstukken zal duidelijk worden dat jongeren nog voordat zij de flexibele arbeidsmarkt betreden bekend zijn met de uitdagingen die deze met zich meebrengt en dat zij niet altijd positief gestemd zijn over hun eigen competenties om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Omdat mensen geneigd zijn te handelen op basis van hun percepties (Katz & Kahn, 1978), zou de optelsom van de elementen van de flexibele arbeidsmarkt een stressor kunnen vormen. In het navolgende wordt deze veronderstelling voor de afzonderlijke elementen van de flexibele arbeidsmarkt uitgewerkt.



Figuur 1: *Werkdrukmodel TNO*



## 2.5. Arbeidsmarktintrede en burn-out

In het navolgende worden toetsbare hypothesen over de relatie tussen de flexibele arbeidsmarkt en de kans op burn-out bij jongeren uitgewerkt. De aandacht gaat hierbij uit naar mogelijke determinanten van burn-out, welke in het TNO model onder het kopje ‘werkcontext’ zouden passen. Deze determinanten zijn:

- (1) De discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baankenmerken;
- (2) De mate waarin baanonzekerheid wordt ervaren;
- (3) De zorg over de inzetbaarheid

In het vorige hoofdstuk zijn er verschillende fasen in het proces van arbeidsmarktintrede onderscheiden. Met de fasen corresponderen verschillende typen banen: respectievelijk (1) ‘bijbanen’ (2) ‘tijdelijke hoofdbanen’ (3) ‘vaste hoofdbanen’. In het navolgende worden op basis van de hierboven genoemde determinanten hypothesen uitgewerkt voor de verschillende typen banen.

### 2.5.1. Discrepantie belang en tevredenheid baanaspecten

Jongeren geven zich rekenschap van hun verantwoordelijkheid op de flexibele en risicovolle karakter van de arbeidsmarkt en voorzien een lastig verloop van hun carrière. Om deze reden werken zij in het onderwijs hard aan hun inzetbaarheid (Tomlinson, 2007). De beroepen waar zij in terecht hopen te banen worden door hen op een voetstuk gezet en op de weg daarnaartoe zijn zij bereid allerhande investeringen in zichzelf te doen, om zo toe te werken naar ‘een groter plan’ (van Vulpen en van den Berg, 2016): door middel van hoge cijfers, de juiste studiepakketten en extra opleiding, maar ook door extracurriculaire activiteiten en stages proberen studenten zich in de richting van de toekomstige werkgever zo gunstig mogelijk te profileren (Tomlinson, 2007; van Vulpen en van den Berg, 2016), om zo mee te kunnen dingen naar mooie banen.

Volgens Siegrist (1996) ontstaat er een stressreactie wanneer hoge inspanningen zich niet verhouden naar de ervaren beloning en waardering. De verwachting is dat jongeren zich dankzij hun grote inspanningen in het onderwijs een beeld vormen de beroepsbaan die hierop zal volgen, wat feitelijk de beloning of bekroning voor alle moeite zal zijn. Van Vulpen en van den Berg (2016) vonden immers aanwijzingen dat jongeren immers positieve associaties hebben met hun eerste baan en de bijbehorende kenmerken. Echter, het werken aan de inzetbaarheid biedt geen garantie op een baan of op een baan met de gewenste kenmerken, omdat het oordeel over de inzetbaarheid bij de werkgevers ligt (van Buren, 2003). De gewaardeerde kenmerken worden vaak pas na verloop van tijd gerealiseerd, waardoor de

discrepancie tussen gewenste en gerealiseerde baankenmerken in deze fase van de loopbaan een stressor kan vormen.

Verwacht wordt, dat deze discrepantie anders wordt ervaren door jongeren in een bijbaan dan jongeren in een hoofdbaan. Zaken als interessant werk, de mogelijkheid om te leren of een vast contract zullen in de drie stappen verschillend benaderd worden. Immers, de bijbaan is er slechts voor de verdiensten en maakt geen onderdeel uit van het loopbaanperspectief. Om deze reden zullen jongeren minder eisen stellen aan de inhoud van een baan. De hoofdbaan daarentegen wordt verbonden aan de identiteit en het loopbaanperspectief, waardoor jongeren ten tijde van 'officiële' arbeidsmarktbetreding de gewenste baankenmerken hopen te realiseren. Dit probleem zal groter zijn voor jongeren in tijdelijke hoofdbanen dan voor jongeren in vaste hoofdbanen: (1) tijdelijke contracten gaan vaak samen met lagere kwaliteit van werk of vormen de proefperiode, waardoor jongeren in tijdelijke hoofdbanen meer last hebben van discrepanties (2) bij het aangaan van een vaste aanstelling mag verwacht worden dat de werkgever tevreden is over het functioneren van de werknemer en dat de werknemer diens baan positief genoeg beoordeelt om een duurzamere relatie aan te gaan. Dit zou samen moeten gaan met minder discrepanties.

- H1a: De discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baanaspecten is van negatieve invloed op burn-outklachten
- H1b: Bij jongeren met een bijbaan is de discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baanaspecten kleiner dan voor jongeren in een hoofdbaan
- H1c: Het effect van de discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baanaspecten op burn-out is sterker voor jongeren in een hoofdbaan dan voor jongeren in een bijbaan
- H1d: Bij jongeren met een flexibele hoofdbaan is de discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baanaspecten groter dan voor jongeren in een vaste hoofdbaan
- H1e: Het effect van de discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baanaspecten op burn-out is sterker voor jongeren in een flexibele hoofdbaan dan voor jongeren in een vaste hoofdbaan

### 2.5.2. Baanonzekerheid

In diverse studies werd reeds het verband gevonden tussen baanonzekerheid en het optreden van burn-out (De Witte, Pienaar & de Cuyper, 2016; Dekker & Schaufeli, 1995). Baanonzekerheid speelt sterk in op het kernelement van burn-out: uitputting (De Witte et al., 2016). Baanonzekerheid bleek zelfs een grotere invloed te hebben op psychische klachten dan

baanverlies (Dekker & Schaufeli, 1995). Dit kan worden verklaard doordat ontslag zekerheid schept over de toekomst, terwijl baanonzekerheid een langdurige onzekerheid over de toekomst betreft (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Dat de gevolgen van baanonzekerheid zo groot kunnen zijn, heeft te maken met de centrale rol die werk binnen onze maatschappij speelt (De Witte, 1999). Zeker nu de carrière steeds meer in verband wordt gebracht met de vorming van de identiteit is het goed voor te stellen dat het wegvallen van de baan een belangrijke levensbehoefte bedreigt.

Verwacht wordt dat studenten met een bijbaan onzekerheid anders ervaren als starters. Onderzoek laat zien dat psychische problemen meer afhankelijk zijn van subjectieve dan van objectieve baanonzekerheid (de Cuyper & De Witte, 2008; Klandermans, Klein Hesselink & Van Vuuren, 2010): Werknemers in tijdelijke banen weten dat hun baan tijdelijk is en jongeren hebben daar weinig problemen mee, als het om hun bijbaan gaat. Het perspectief is echter geheel anders wanneer dit hun hoofdbaan betreft: jongeren in bijbanen zijn immers nog niet aan het werk in hun professionele werkgebied, terwijl jongeren in hoofdbanen dit wel zijn. De verwachting is dat het probleem groter zal zijn in tijdelijke dan in vaste hoofdbanen en wel om twee redenen: (1) voor werkenden in tijdelijke banen staat meer op het spel: ze lopen bij tijdelijk werk groter risico op ontslag waardoor grotere levensbeslissingen uitgesteld moeten worden; voor jongeren die in een tijdelijk contract naar een vast contract toewerken bestaat er nog geen garantie dat ze hierin zullen slagen (2) de mensen in een vaste hoofdbaan hebben van hun werkgever al het signaal gehad dat hij er vertrouwen in heeft dat ze hun werk goed doen en hebben door middel van hun vaste contract meer zekerheid verworven.

H2a: Baanonzekerheid heeft voor jongeren een negatieve invloed op burn-outklachten

H2b: Jongeren in hoofdbaan ervaren meer baanonzekerheid dan jongeren in een bijbaan

H2c: Het effect van baanonzekerheid op burn-out is sterker voor jongeren met een hoofdbaan dan voor jongeren met een bijbaan

H2d: Jongeren in flexibele hoofdbaan ervaren meer baanonzekerheid dan jongeren in een vaste hoofdbaan

H2e: Het effect van baanonzekerheid op burn-out is sterkers voor jongeren met een flexibele hoofdbaan dan voor jongeren met een vaste hoofdbaan

### 2.5.3. Inzetbaarheid

Inzetbaarheid ligt aan de basis van het kunnen functioneren op een flexibele arbeidsmarkt. Werknemers worden, zelfs wanneer zij in dienst zijn van een werkgever, aangemoedigd om zichzelf te beschouwen als manager van hun eigen carrière. Jongeren dienen er zelf zorg voor te dragen dat zij 'employable', inzetbaar zijn. De problematiek van deze employability is dat jongeren worden geacht zelf richting te geven aan hun leven. Zoals reeds werd gesteld, werken jongeren op allerlei manieren aan hun inzetbaarheid, maar het blijft onduidelijk of zij dankzij hun inspanningen daadwerkelijk inzetbaar worden. Uiteindelijk hebben ze dat niet zelf in de hand, maar hangt dit af van beslissingen, en dus ook van preferenties en oordelen van werkgevers (van Buren, 2003).

De verwachting is dat jongeren in een bijbaan hun eigen inzetbaarheid hoger inschatten dan jongeren in een hoofdbaan. Jongeren in een bijbaan verrichten vaak werk beneden hun niveau en kunnen bij ontslag gemakkelijk een bijbaan vinden waarvoor vergelijkbare kwalificaties benodigd zijn. Jongeren schatten hun kansen na afronding van het onderwijs niet erg hoog in, omdat zij nog weinig relevante werkervaring hebben opgedaan en omdat de concurrentie op de arbeidsmarkt groot is. Gevoelens van gebreken in de inzetbaarheid kunnen voor deze jongeren daarom een stressor vormen. De verwachting is dat dit probleem groter zal zijn voor jongeren in een tijdelijke hoofdbaan dan voor jongeren in een vaste hoofdbaan, en wel om de volgende redenen: jongeren in een tijdelijke hoofdbaan hebben weliswaar werk gevonden, maar dragen een continue zorg voor hun inzetbaarheid, omdat ze nog niet in de zekerheid van een vaste aanstelling verkeren. De jongeren die zich in een proefperiode bevinden hebben nog geen bevestiging van de werkgever gehad over hun functioneren. Jongeren in een hoofdbaan daarentegen hebben signaal van de werkgever gehad dat zij goed functioneren en zullen hun inzetbaarheid om die reden hoger inschatten.

H3a: Een gebrek aan inzetbaarheid is van negatieve invloed op burn-outklachten

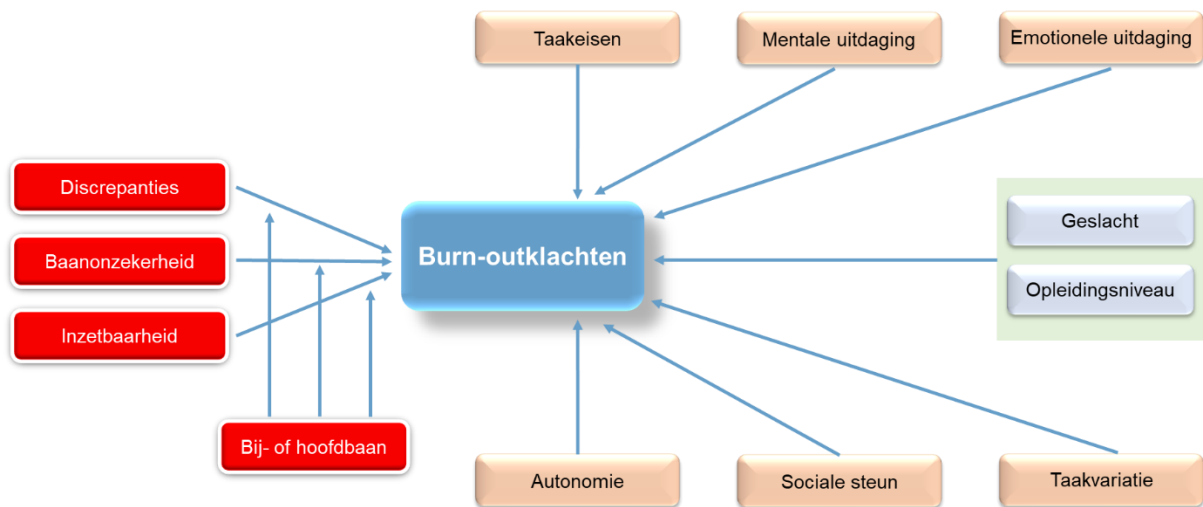
H3b: Jongeren in een hoofdbaan achten zich minder goed inzetbaar dan jongeren in bijbaan

H3c: Het effect van gebrek aan inzetbaarheid op burn-outklachten is groter voor jongeren met een hoofdbaan dan jongeren met een bijbaan

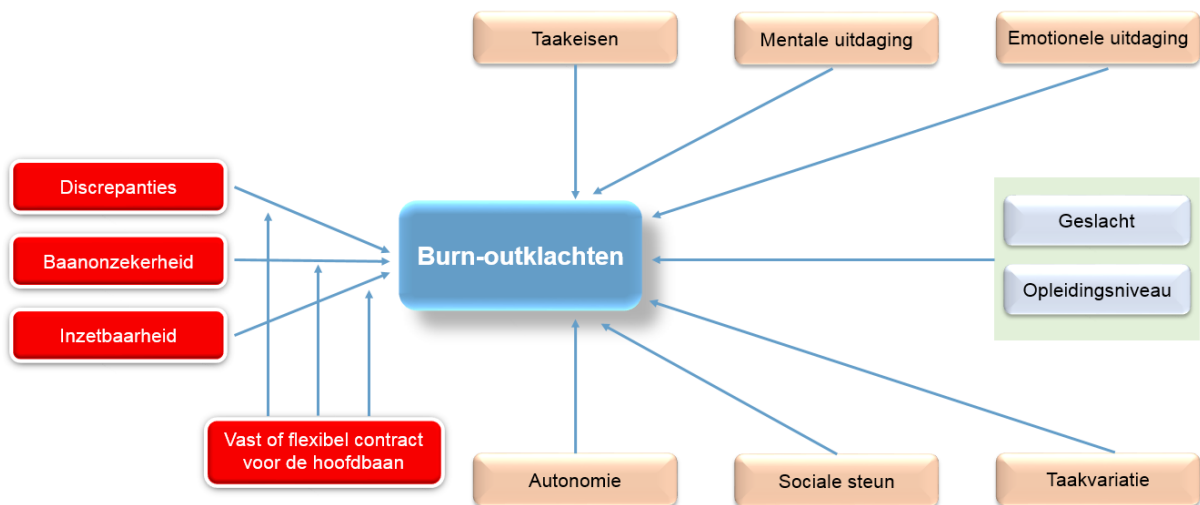
H3d: Jongeren in een tijdelijke hoofdbaan achten zich minder goed inzetbaar dan jongeren in een vaste hoofdbaan

H3e: Het effect van gebrek aan inzetbaarheid op burn-outklachten is groter voor jongeren met een tijdelijke hoofdbaan dan voor jongeren met een vaste hoofdbaan

## 2.6. Conceptuele modellen



Figuur 2: conceptueel model voor logistische regressies met baantype als moderator



Figuur 3: conceptueel model voor logistische regressies met contracttype als moderator

## Methodie

### *3.1 Beschrijving data en respondenten*

Voor de uitvoering van dit onderzoek is er gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016 (NEA). De NEA is een grootschalige enquête onder werknemers in Nederland, welke jaarlijks door TNO en CBS wordt uitgevoerd. Met de NEA worden werk en de werkomstandigheden van Nederlanders in kaart gebracht, om te monitoren hoe demografische, economische en technologische ontwikkelingen hierop van invloed zijn. Deze veranderingen worden door de NEA gevolgd, waarbij wordt gekeken naar de invloed hiervan op gezondheid, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en innovatiekracht. Een uitvoerige beschrijving van de methode is te raadplegen via het NEA methodisch rapport 2016 (Hooftman et al. 2017). In het navolgende worden enkele elementen uitgelicht.

De participanten van de NEA 2016 waren werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werkzaam zijn. De totstandkoming van de NEA werd door middel van een gestratificeerde tweestapssteekproef gerealiseerd. In de eerste trap werd op 12 juli 2016 een steekproefkader afgeleid uit de Polisadministratie van het eerste kwartaal van 2016. Personen met de volgende eigenschappen kwamen in het steekproefkader terecht: zij dienden 1) werknemer te zijn op 31 maart 2016; 2) minimaal 15 jaar en maximaal 74 jaar te zijn op 1 oktober 2016; 3) geregistreerd te zijn als ingezetene in de Basisregistratie Personen; en 4) te behoren tot een particulier huishouden op 12 juli 2016. In de tweede trap werd er een personensteekproef getrokken uit het steekproefkader, waarbij werd gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau<sup>1</sup>. Om te borgen dat de precisie van uitkomsten op landelijk niveau zo groot mogelijk is, werden de te benaderen steekproefpersonen over de 40 bedrijfsklassen zodanig verdeeld, dat de verwachte aantallen per bedrijfsklasse evenredig zijn naar de populatie-aantallen. Jongeren en mensen met een migratieachtergrond waren oververtegenwoordigd in de steekproef om te compenseren voor de verwachte lagere responskans van deze groepen. Iemand werd als jong beschouwd wanneer hij of zij ten hoogste 24 jaar was op 1 oktober 2016.

De steekproef is in twee porties uitgezet: de eerste portie aanschrijfbrieven werd op 28 september 2016 uitgezonden en de tweede op 5 oktober 2016. In totaal werden er 144.000 personen benaderd, waarbij werd verwacht dat het verwachte aandeel respons zou uitkomen op een aantal van 46.615. In totaal repondeerden er 46.415 personen, waarmee het beoogde

---

<sup>1</sup> Standaard Bedrijfsindeling 2008: een hiërarchische indeling van economische activiteiten om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit, opgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

bruikbare responspercentage van 32,4% nagenoeg werd behaald. Redenen voor responsuitval waren onder meer uitstroom uit een werknemersbaan of verhuizing. Een deel van de respons was niet bruikbaar door kaderfouten, dubbel ingevulde vragenlijsten (zowel via internet als ook op papier) of onvoldoende vulling van een ingevulde vragenlijst. Hierdoor bleven 43.180 bruikbare respondenten over. Aangezien de huidige analyses zich richten op de groep jongere werknemers is een selectie gemaakt van NEA respondenten tussen de 15 en de 30 jaar. Om analyse technische redenen is bovendien een selectie gemaakt van respondenten die een geldig antwoord hadden op alle onderzochte variabelen. Tot slot werden enkel jongeren opgenomen die eenduidig toe te schrijven waren tot een bij- of hoofd baan, waarna voor de tweede analyse enkel jongeren met een hoofd baan werden geselecteerd. 10662 respondenten vielen af door de selectie op een geldig antwoord en 23086 respondenten vielen af door de selectie op leeftijd. Dit resulteerde voor het eerste deel van de analyses in een groep van 9344 respondenten. Het tweede deel van de analyses richt zich enkel op jongeren met een hoofd baan, waardoor nog eens 3087 respondenten afvielen en 6346 respondenten overbleven voor analyse.

De respondenten ontvingen een aanschrijfbrief met daarin het verzoek om via internet deel te nemen aan het onderzoek. Twee weken na de eerste aanschrijfbrief werd aan personen uit de steekproef een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet te reageren en daaraan toegevoegd een antwoordkaart waarmee een papieren vragenlijst kan worden aangevraagd. Drie weken na de eerste rappelbrief werd een tweede rappelbrief verstuurd. De rappelbrieven werden enkel verstuurd aan personen uit de steekproef waarvan geen respons werd ontvangen via internet en die niet hadden aangegeven niet te willen of kunnen deelnemen aan het onderzoek. Non-respondenten op de papieren vragenlijsten werden twee weken na verzending eenmalig gerappelleerd. In de rappelbrieven stond een uiterste inzenddatum waarvoor de vragenlijst moest worden terug gestuurd. In de aanschrijfbrief en beide rappelbrieven werd opgenomen dat respondenten kans maakten op een conditionele beloning ter waarde van €250 in de vorm van cadeaubonnen. De duur van de vragenlijst bedroeg ongeveer dertig minuten.

### *3.2 Procedure en data-analyse*

De analyses zijn uitgevoerd in IBM SPSS Statistics 25. In appendix A werden de univariate statistieken uitgebreid bekeken. Hierbij werd gekeken naar de verdeling van de variabelen en naar uitschieters. In appendix B werden de bivariate statistieken bekeken. Voor de continue variabelen is er gekeken naar de correlaties. Bij een combinatie van een continue en een categorische variabele werden t-toetsen uitgevoerd. Bij een combinatie van een categorische met een andere categorische variabele werd de Chi-kwadraat berekend. Deze analyse leverde een eerste beeld op van de relaties tussen de variabelen. Nadat deze twee analyses werden uitgevoerd, zijn logistische regressies uitgevoerd. De keuze voor logistische regressies werd gemotiveerd door het feit dat de afhankelijke variabele burn-out niet normaal verdeeld was. De assumpties voor logistische regressieanalyse werden in Appendix C gecontroleerd, waarbij tevens werd gekeken of er uitschieters waren die vertekend konden zijn voor het model.

Voor het toetsen van hypothesen 1-, 2- en 3b en -d werden t-toetsen en chikwadraattoetsen uitgevoerd. Voor het toetsen van de hypothesen waarbij baanonzekerheid, gebrek aan inzetbaarheid en discrepantie tussen het belang en de tevredenheid met baankenmerken werden beschouwd als antecedenten van burn-outklachten (hypothese 1-, 2-, 3-a, -c en -e) werden logistische regressieanalyses toegepast. Voor iedere onafhankelijke variabele werd een afzonderlijke regressie analyse uitgevoerd. In de eerste drie regressie analyses werd baantype opgenomen in de interactieterm, in de opvolgende drie regressies was dit contracttype (een vast of flexibel contract voor de hoofd baan).

Binnen de logistische regressie analyses werd het hoofdeffect als eerste getoetst, door de onafhankelijke variabele in het eerste model in te voeren. Het tweede model bevatte ook de modererende variabele en het derde model de controlevariabelen naar persoonskenmerken en het vierde model de controlevariabelen naar werkkenmerken. De controle variabelen werden opgenomen in de analyse om ervoor te waken dat niet persoonskenmerken of werkkenmerken verantwoordelijk waren voor de gevonden verbanden. Tot slot werden de interactietermen in het vijfde model toegevoegd. Bij de regressie analyse werd het hoofdeffect getoetst in model 1, De interactie werd in het laatst model getoetst. Alle p-waarden zijn tweezijdig getoetst en een p-waarde lager dan 0,05 duidde op statistische significantie.



### 3.3 Operationalisering

#### 3.3.1. Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele ‘burn-outklachten’, ofwel emotionele uitputting door werk, wordt in de NEA gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS (Hoofman et al. 2017). In deze vijf items wordt gevraagd naar verschillende componenten van burn-out: (1) ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk, (2) aan het einde van een werkdag voel ik me leeg, (3) ik voel me moe als ik ’s morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk, (4) het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken, (5) Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk. De Cronbach’s alfa komt uit op 0,87. Dit is een zeer betrouwbare score. De schaal verliep van 1=nooit tot 7=elke dag, maar wordt in de huidige analyses gehercodeerd tot 0=nooit tot 6=elke dag. Wanneer er in deze studie wordt gesproken over burn-outklachten, dan betreft dit de respondenten met een score boven 2,2. In de sociale wetenschappen is het hanteren van een score van 3,2 als afkappunt voor het hebben van burn-outklachten gebruikelijk (Schaufeli & van Dierendonck, 2000). In verband met de hercodering wordt het afkappunt op 2,2 gelegd.

#### 3.3.2. Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabele ‘discrepantie tussen belang en tevredenheid’ werd bepaald naar aanleiding van de belang- en tevredenheidsvragen in de NEA module Arbeidsvoorwaarden. De vraag ‘Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?’ werd gebruikt om in beeld te brengen hoeveel belang respondenten hechten aan de volgende aspecten van hun baan: (1) interessant werk (2) mogelijkheid om te leren (3) goede leidinggevenden (4) goed salaris (5) goede werkzekerheid (6) mogelijkheid om in deeltijd te werken (7) mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen (8) mogelijkheid om thuis te werken (9) een vast contract. De vraag ‘Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?’ werd gebruikt om de tevredenheid van respondenten ten aanzien van bovenstaande baanaspecten te meten. De schalen verliepen van 1=niet belangrijk/tevreden tot 3=heel belangrijk/tevreden, maar verliepen na hercodering 0=niet belangrijk tot 2=heel belangrijk. Voor de negen baanaspecten werd een discrepantie variant gevormd, door een verschilscore te berekenen: het belang werd afgetrokken van de tevredenheid. Een voorbeeld: ‘discrepantie interessant werk’ kwam tot stand door tevredenheid interessant werk – belang interessant werk. Bij negatieve verschilcores is sprake van discrepantie, omdat hier de tevredenheid kleiner is dan het belang dat wordt gehecht aan het

aspect. Voor de uitkomsten 2, 3 werd besloten te spreken van geen discrepantie, omdat hier de tevredenheid gelijk is aan het belang dat wordt gehecht aan een aspect. Bij positieve verschillcores (inclusief 0) is geen sprake van discrepantie, omdat de tevredenheid gelijk of groter is dan het belang dat wordt gehecht aan een aspect. Deze bewerking resulteerde in een negental discrepantie variabelen op verscheidene aspecten van een baan, met als mogelijke uitkomsten 0=geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk aan belang] en 1=discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]. Omdat de variabelen zowel los als ook in samenvoeging geanalyseerd zouden worden, werd de variabele ‘discrepanties’ aangemaakt, door de negen scores op de losse discrepanties te sommeren. De Crohnbach’s alfa was 0,67, wat erop duidt dat de discrepanties de neiging hebben te accumuleren, wat de sommering van de losse discrepanties verantwoordt.

De variabele ‘inzetbaarheid’ wordt gemeten door het samenvoegen van een viertal vragen waarin wordt gevraagd naar verschillende componenten van inzetbaarheid: er wordt eerst gevraagd naar het werkvermogen, waarmee wordt bedoeld op de fysieke en psychische geschiktheid voor een baan. Vervolgens wordt gevraagd naar de ‘loopbaan efficacy’, het gemak waarmee een nieuwe baan of functie verkregen kan worden (Hoofman et al. 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt, (2) ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt, (3) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever, (4) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,68. De schaal verliep van 1=helemaal niet mee eens tot 4= helemaal mee eens, maar verloopt na hercodering van 0=helemaal mee eens tot 3=helemaal niet mee eens.

Over werkzekerheid zijn in de NEA twee vragen opgenomen. De eerste vraag is ‘Loopt u het risico om uw baan te verliezen?’ en de tweede vraag is ‘Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?’ De antwoordmogelijkheden op beide vragen waren 1=ja, 2=nee, maar werden gehercodeerd naar gehercodeerd naar 0=nee en 1=ja. De variabelen werden gesommeerd en gedeeld door hun aantal. De Cronbach’s alfa was 0,69. Om vervolgens opnieuw een dichotome variant te vormen, werden alle waarden van 0 tot 0,5 ingedeeld in antwoordcategorie 0=nee en alle waarden van 0,5 tot 1 in antwoordcategorie 1=ja geplaatst.

### 3.3.3. Modererende variabelen

De variabele ‘baantype’ is gecreëerd door op basis van enkele assumpties een onderscheid te maken tussen respondenten met een ‘bijbaan’ en respondenten met een ‘hoofd baan’. Respondenten in de leeftijdscategorie 15 tot 30 jaar die een opleiding volgen en minder dan 16 uur per week werkzaam zijn werden tot personen met een bijbaan gerekend. Respondenten in de leeftijdscategorie 15-30 jaar die geen opleiding volgen en meer dan 16 uur per week werken werden in de categorie ‘hoofd baan’ ingedeeld. Deze beslissing werd genomen nadat uit een t-toets bleek dat jongeren die onderwijs volgen en werkzaam zijn, gemiddeld 16 uur werken. De jongeren die een opleiding volgen en meer dan 16 uur werken en de jongeren die geen opleiding volgen en minder dan 16 uur worden buiten beschouwing gelaten, omdat niet eenduidig vast te stellen is tot welke categorie zij behoren. De variabele ‘baantype’ heeft antwoordmogelijkheden 0=werk is bijbaan en 1=werk is hoofd baan.

In de NEA wordt de aard van de arbeidsrelatie uitgevraagd middels een routing die werd overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), waardoor een vaste arbeidsrelatie kan worden onderscheiden van een flexibele arbeidsrelatie. Aan de hand van dit onderscheid zijn twee soorten hoofd banen onderscheiden: een flexibele en een vaste hoofd baan. Met een flexibele arbeidsrelatie wordt bedoeld op: vast werk zonder vaste uren, tijdelijk werk met uitzicht op een vast contract en vaste uren, tijdelijk werk en vaste uren, overig tijdelijk werk met vaste uren, tijdelijk werk zonder vaste uren, oproep- of invalwerk of werk als uitzendkracht (Hooffman et al. 2017). Variabele ‘contracttype’ had als antwoordcategorieën 1=vaste arbeidsrelatie en 2=flexibele arbeidsrelatie. Na hercodering werden de antwoordcategorieën 0=vaste hoofd baan en 1=flexibele hoofd baan.

### 3.3.4. Controlevariabelen

Voor het vaststellen van het opleidingsniveau van de respondenten is een standaard onderwijsvraagstelling van het CBS gebruikt. Het hoogst behaalde opleidingsniveau werd automatisch getypeerd (Hooffman et al., 2017). Het hoogst behaalde opleidingsniveau werd gemeten in drie categorieën: (1) laag (<=VBO) (2) midden (HAVO-MBO) (3) hoog (HBO-WO). Voor de toepassing van deze variabele in de regressieanalyse zijn dummyvariabelen aangemaakt.

Voor controlevariabele ‘geslacht’ werd het geregistreerde geslacht gebruikt. De antwoordmogelijkheden waren 1=man en 2=vrouw. Om de variabele bruikbaar te maken voor

het onderzoek is er een bewerking uitgevoerd. De antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar 0=man en 1=vrouw.

De variabele 'taakeisen' wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hooftman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Moet u erg snel werken? (2) Moet u heel veel werk doen? (3) Moet u extra hard werken? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach's alfa van 0,85. Dit is een zeer betrouwbare score. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De variabele 'autonomie', oftewel de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te regelen, zijn verscheidene aspecten van autonomie bevraagd: de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, de planning en volgorde van werkzaamheden. Deze vijf autonomie indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hooftman et al., 2017). De vraag over het bepalen van de eigen werktijden is ontwikkeld voor de NEA en aan de indicatoren toegevoegd. De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (2) bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (3) kunt u zelf uw werktempo regelen? (4) moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? (5) kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? (6) kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. De Cronbach's alfa komt uit op 0,72. Dit is een betrouwbare score. De schaal verliep van 1=ja, regelmatig, 2=ja, soms en 3=nee. De antwoordmogelijkheden zijn gespiegeld naar 0=nee, 1=ja, soms en 2=ja, regelmatig.

De variabele 'sociale steun' is een samenvoeging van vier items. De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Supervisory support'. De vragen over sociale steun door collega's zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip 'Co-worker support'. De items zijn door Houtman e.a. (1995, in Hooftman et al. 2017) vertaald. Respondenten konden aangeven hoezeer zij het eens waren met de volgende stellingen: (1) Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers (2) Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg (3) Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me (4) Mijn collega's zijn vriendelijk. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. De Cronbach's alfa was 0,77. Dit is een betrouwbare score. De schaal verliep van 1=helemaal mee oneens tot 4=helemaal mee eens, maar verloopt na hercodering van 0=helemaal mee oneens tot 3=helemaal mee eens.

De variabele ‘cognitieve belasting’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De vragen zijn afgeleid van de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hooftman et al., 2017). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, ofwel het beslag dat het werk geestelijk op een werknemer legt. De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Vereist uw werk intensief nadenken? (2) Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? (3) Vergt uw werk veel aandacht van u? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,81. Dit is een zeer betrouwbare score. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De variabele ‘emotionele belasting’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De items zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000 in Hooftman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? (2) Is uw werk emotioneel veeleisend? (3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,83. Dit is een zeer betrouwbare score. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De variabele ‘taakvariatie’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. Deze drie vragen beogen het concept ‘skill discretion’ ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985, 1998 in Hooftman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Is uw werk gevarieerd? (2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? (3) Vereist uw baan creativiteit? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,75. Dit is een betrouwbare score. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De vragen naar afwijkende werktijden in de NEA sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Voor de totstandkoming van variabele ‘overuren’ konden respondenten aangeven hoeveel overuren zij gemiddeld per week maakten. Deze variabele is niet bewerkt.

### 3.4. Beschrijving populatie

In tabel 1 is af te lezen dat de doelgroep 9433 respondenten in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 30 jaar bevat, waarvan 50,4% man en 49,6% vrouw. Binnen deze totaalgroep heeft 13,9% van de jongeren burn-outklachten. Van de jongeren in de steekproef heeft 32,7% een bijbaan en 67,4% een hoofdbaan. De meeste jongeren zitten qua opleidingsniveau op niveau midden (44%), wat inhoudt dat zij een diploma hebben op middelbare school HAVO-VWO niveau of MBO niveau. De verhouding vast of flexibel contract lijkt op het eerste oog ongeveer gelijk verdeeld (52,9%) .

Tabel 1: *Cijfers jongerenpopulatie ten opzichte van de gehele populatie*

	<i>Totale populatie 15-74 jaar</i>	<i>Jongerenpopulatie 15-30 jaar</i>
Burn-out (%ja)	14,8%	13,9%
Opleidingsniveau		
· Laag (<=VBO)	19,3%	25,3%
· Midden (HAVO- MBO)	42,7%	44,0%
· Hoog (HBO-WO)	38%	30,6%
Geslacht (%vrouw)	46,5%	49,6%
Contract (% flexibel)	23,7%	52,9%
Aantal discrepanties	1,12	1,25
Baanzekerheid (% ja)	14,2%	10,4%
Gebrek aan inzetbaarheid (schaal 4 items)	1,04	0,91
Taakeisen (schaal 3 items)	1,38	1,33
Autonomie (schaal 6 items)	1,36	1,19
Sociale steun (schaal 4 items)	2,16	2,24
Cognitieve belasting (schaal 3 items)	1,99	1,73
Emotionele belasting (schaal 3 items)	0,69	0,55
Taakvariatie (schaal 3 items)	1,70	1,56
Overuren	3,03	2,41
N	32518	9433

Een eerste indruk van de verklarende variabelen levert het volgende op: de hoeveelheid discrepanties ligt gemiddeld laag: gemiddeld ervaren jongeren 1,25 discrepanties tussen de mate waarin zij bepaalde aspecten van een baan belangrijk vinden en de mate waarin zij hier tevreden mee zijn. Wanneer wordt gesproken over baanaspecten, dan valt te denken aan zaken als interessant werk of werkzekerheid. De jongeren achten zich gemiddeld genomen inzetbaar voor het werk dat zij verrichten: zij rapporteren een gemiddelde van 0,91 op een schaal van 0-

3 op gebrek aan inzetbaarheid. Het percentage jongeren dat baanonzekerheid ervaart komt uit op 10,4%. Ten opzichte van de totale populatie (N=32518) geven deze cijfers de indruk dat jongeren het relatief goed doen: het aantal discrepanties ligt in de totale populatie met een gemiddelde van 1,12 wat lager, maar het gebrek aan inzetbaarheid komt gemiddeld uit op 1,04 en 14,2% ervaart baanonzekerheid.

## Resultaten

Voorafgaand aan de logistische regressieanalyses werden de assumpties gecontroleerd en is er gekeken naar multicollineariteit, de invloed van uitschieters en de kwaliteit van de modellen. In het navolgende zullen deze onderdelen als eerste worden gerapporteerd. Daaropvolgend wordt overgegaan op de analyse van jongeren in hoofd- en bijbanen, waarbij op het eerste deel van de drie sets hypothesen beantwoord zal worden. Hierbij wordt allereerst gekeken naar de beschrijvende statistieken, ten tweede naar de samenhang van de predictoren met burn-outklachten en tenslotte komt de analyse op de logistische regressies aan de orde. Daarna volgt de analyse van de jongeren met een flexibele of vaste hoofdbaan, waarbij het tweede deel van de drie sets hypothesen beantwoord zal worden. Hierbij wordt eerst gekeken naar de beschrijvende statistieken en daarna worden de logistische regressies geanalyseerd. De samenhang tussen de predictoren met burn-outklachten zijn niet opnieuw bekeken.

### 4.1. Assumptietoetsing, multicollineariteit en uitschieters

Voordat er een logistische regressieanalyse uitgevoerd mag worden, dienen enkele assumpties gecontroleerd te worden. De assumptietoetsing staat uitgebreid beschreven in appendix C. Op basis van de wijze van dataverzameling werd aan de assumptie van onafhankelijke waarnemingen voldaan. De volgende assumptie, die van een lineair verband tussen de onafhankelijke variabelen discrepantie en inzetbaarheid en de logit van burn-out werd onderzocht door middel van een Box-Tidwell toets. Hieruit bleek, dat aan de assumptie van lineariteit voor inzetbaarheid wordt voldaan, maar voor discrepanties wordt geschonden. Hier wordt in de interpretatie van de resultaten rekening mee gehouden.

Omdat de verklarende variabelen in afzonderlijke modellen werden getoetst, vormt multicollineariteit geen probleem voor de onafhankelijke variabelen. Voor de overige variabelen werd geen multicollineariteit gevonden. Uitschieters bleken enkele logistische modellen te vertekenen, waardoor ervoor is gekozen ze voor de betreffende modellen te verwijderen uit de dataset. Dit is na te lezen in appendix C.

### 4.2. Modevaluatie

Om te bepalen hoe goed de gevormde regressiemodellen zijn in de voorspelling van burn-outklachten, is er per model gekeken naar de deviance en de Nagelkerke's  $R^2$ .

De eerste regressie analyse is af te lezen in tabel 5, die laat zien dat model 1 een deviance waarde van 5906,885 had, wat betekent dat de variabele in het model een significante



verbetering ten opzichte van het lege model in de verklaring van burn-outklachten levert ( $X^2=639,290$ ;  $p=0,000$ ). Vervolgens is te zien hoe de deviance in de opvolgende modellen steeds iets afneemt, wat erop wijst dat het model steeds beter wordt. Niet ieder model heeft een even groot aandeel in de verklaring van burn-outklachten: vooral de modererende variabele baantype ( $X^2=222,096$ ;  $p=0,000$ ) en de controlerende variabelen die duiden op baankenmerken ( $X^2=682,125$ ;  $p=0,000$ ) leveren een grote bijdrage aan de reductie van fouten. De controlevariabelen die duiden op de persoonskenmerken zijn van minder grote invloed ( $X^2=11,742$ ;  $p=0,000$ ). Het laatste model, die met de interactie, leverde geen significante verbetering op ( $X^2=1,141$ ;  $p=$ ). De Nagelkerke's  $R^2$  is een pseudo-maat voor de proportie verklaarde variantie bij lineaire regressie ( $R^2$ ) en behoeft om die reden voorzichtigheid in interpretatie, maar in het laatste model komt de waarde hiervan uit op 0,333. Dit zou erop duiden dat het laatste model 33,30% van de variantie in de data verklaart.

De opvolgende regressies hadden steeds een vergelijkbare tendens: de onafhankelijke variabele leverde in model 1 steeds een significante verbetering op het lege model, waarna de deviance in de modellen steeds iets afneemt, wat duidt op verbetering. De modererende variabele baantype draagt steeds significant bij aan de verbetering van het model, terwijl dit voor de modererende variabele contracttype niet het geval is: deze levert steeds een zeer kleine (niet significante) bijdrage. De controlevariabelen die duiden op de persoonskenmerken zijn steeds van kleine, doch significante invloed, terwijl de controlevariabelen die duiden op werkkenmerken - na de onafhankelijke variabelen - de grootste bijdrage leveren aan de verbetering van het model. Het laatste model, waarin de interactieterm wordt toegevoegd levert in geen van de modellen een significante verbetering op. De Nagelkerke's  $R^2$  kwam voor iedere regressie zo rond de 0,30 uit, wat duidt op een verklaring van de variantie in de data van 30,00%.

### 4.3. Jongeren in een bij- of hoofdbaan

In deze studie werd onderzocht hoe de flexibele arbeidsmarkt samenhangt met burn-out onder jongeren tot dertig jaar. Deze vraag werd onderzocht aan de hand van vijftien hypothesen. De hypothesen worden in het navolgende beantwoord.

#### 4.3.1. Univariante beschrijvingen

In tabel 2 zijn de verschillen tussen jongeren in een bij- of hoofdbaan af te lezen. Van de jongeren met een bijbaan heeft slechts 8,6% een hoog opleidingsniveau, ten opzichte van 41,4% van de jongeren met een hoofdbaan. Jongeren met een bijbaan werken in het overgrote deel van de gevallen op basis van een flexibel contract (80,6%). Voor jongeren met een hoofdbaan ligt dit cijfer lager: binnen deze groep heeft 39,5% een flexibele arbeidsrelatie. Gekeken naar de aard van de arbeidsovereenkomst zijn dit cijfers die overeenstemmen met de verwachtingen: bijbanen bestaan immers veelal uit laaggeschoold of ongeschoold werken en worden gecombineerd met onderwijs. Hoofdbanen zullen veelal na afsluiting van vervolgonderwijs worden uitgevoerd, waarbij eerder ingezet zal worden op een duurzamere arbeidsrelatie. Zoals figuur 4 verduidelijkt, heeft 6,5% van de jongeren met een bijbaan burn-outklachten, ten opzichte van 17,4% van de jongeren met een hoofdbaan ( $X^2=205,55$ ;  $p=0,000$ ).

De eerste set hypothesen ging over de relatie tussen ervaren discrepanties in arbeidsvoorwaarden en het hebben van burn-outklachten. Hypothese 1b veronderstelde dat jongeren in een bijbaan gemiddeld lager scoorden op de discrepantie tussen het belang en tevredenheid met baanaspecten dan jongeren in een hoofdbaan. In tabel 3 is er verdiepend onderzocht op welke baanaspecten discrepanties worden ervaren. Een Chi kwadraattoets liet zien dat het aandeel jongeren binnen een bijbaan dat een discrepantie ervaart ten aanzien van interessant werk significant hoger ligt dan het aandeel jongeren dat hier binnen een hoofdbaan mee te maken heeft ( $X^2=233,34$ ;  $p=0,000$ )(Cohen's  $d=0,32$ ). Op de volgende baanaspecten werd gevonden dat hier binnen een hoofdbaan significant vaker sprake van een discrepantie was: goede leidinggevers, een goed salaris, goede werkzekerheid, mogelijkheid om in deeltijd te werken, mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen en een vast contract. Op de mogelijkheid om te leren werd gevonden dat hier binnen een bijbaan significant meer sprake was van een discrepantie. Bovengenoemde resultaten waren significant, maar de effectgrootte<sup>2</sup> was in deze gevallen kleiner dan 0,20 (Cohen's  $d$ ). Er valt een patroon te ontwaren in aspecten

---

<sup>2</sup> Berekening op basis van formule:  $(M_2 - M_1) / \sigma_{Pooled}$ .

die minder goed bevallen in de bijbaan enerzijds of de hoofdbaan anderzijds. De aspecten die waar binnen de bijbaan discrepanties op worden gevonden gaan vooral over inhoud van werk: de mate waarin het werk interessant is of de leermogelijkheden. De aspecten die waar binnen de hoofdbaan discrepanties op worden gevonden gaan vooral over de context waarin het werk uitgevoerd dient te worden: zaken als een goed salaris of een vast contract komen hier duidelijk naar voren. In tabel 2 zijn deze discrepanties bij elkaar genomen en werd gevonden dat jongeren in een hoofdbaan in totaal iets meer discrepanties ervaren dan jongeren in een bijbaan, maar dit verschil is verwaarloosbaar klein: met een gemiddelde van respectievelijk 1,26 ten opzichte van 1,24 werd geen significant verschil gevonden ( $t=-0,566$ ;  $p=0,646$ ). Hypothese 1b wordt daarom verworpen.

De tweede set hypothesen ging over de relatie tussen ervaren baanonzekerheid en burn-outklachten. Hypothese 2b stelde dat jongeren in een hoofdbaan meer baanonzekerheid ervaren dan jongeren in een bijbaan. Van de jongeren met een hoofdbaan ervaart 12,3% baanonzekerheid, ten opzichte van 6,7% van de jongeren met een bijbaan. Dit verschil was significant ( $X^2=70,03$ ;  $p=0,000$ ), waardoor kan worden gesteld dat jongeren met een hoofdbaan zich meer zorgen maken over hun baanonzekerheid dan jongeren in een bijbaan. Dit resultaat geeft ondersteuning voor de theoretische veronderstelling dat subjectieve baanonzekerheid van objectieve baanonzekerheid onderscheiden kan worden. Tijdelijke contracten zouden samengaan met baanonzekerheid, maar in de hoofdbanen ligt het percentage tijdelijke contracten lager dan in bijbanen, terwijl er wel grotere baanonzekerheid wordt gevonden. Hypothese 2b wordt door de resultaten gesteund.

De laatste set hypothesen ging over de relatie tussen ervaren inzetbaarheid en het hebben van burn-outklachten. Hypothese 3b ging uit van een groter gebrek aan inzetbaarheid bij jongeren in een hoofdbaan dan bij jongeren in een bijbaan. De resultaten geven blijk van het feit dat jongeren in een bijbaan zich inderdaad beter inzetbaar achten dan jongeren in een hoofdbaan. Zij scoren gemiddeld 0,86 op gebrek aan inzetbaarheid, ten opzichte van een score van 0,94 gemiddeld onder de jongeren met een hoofdbaan. Dit verschil is significant, maar de effectgrootte (*Cohen's d*=0,16) is klein. Hoewel jongeren in een hoofdbaan meer opleiding hebben genoten, voelen zij zich minder inzetbaar dan jongeren in een bijbaan, die nog onderwijs volgen. Hypothese 3b wordt gesteund door de resultaten.

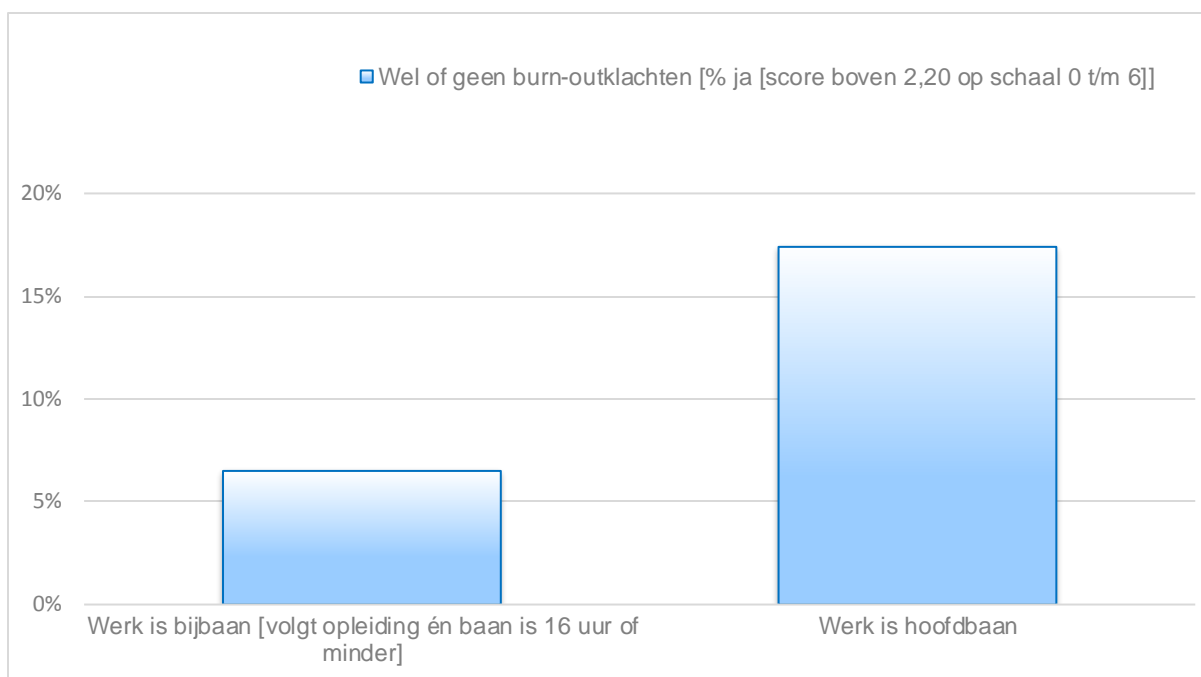
De scores op de controlevariabelen geven een indicatie van het verschil in de aard van het werk tussen een bij- of een hoofdbaan. Van jongeren in een hoofdbaan wordt meer gevraagd dan van jongeren in een bijbaan. Dit blijkt uit de significant hogere scores op taakeisen ( $t=-11,78$ ;  $p=0,000$ ), cognitieve belasting ( $t=-44,18$ ;  $p=0,000$ ), emotionele belasting ( $t=-31,64$ ;

$p=0,000$ ) en overuren ( $t=-22,82$ ;  $p=0,000$ ). De jongeren in een hoofdbaan hebben daarentegen ook meer autonomie ( $t=-11,78$ ;  $p=0,000$ ) en taakvariatie ( $t=-37,08$ ;  $p=0,000$ ). Sociale steun verschilt echter niet significant voor beide groepen. In termen van het TNO werkdrukmodel hebben jongeren in een hoofdbaan te maken met een hogere taakeisen, maar ook met meer buffers en regelmogelijkheden om aan die taakeisen tegemoet te komen. De belangrijke regelmogelijkheid sociale steun is echter niet méér aanwezig dan in een bijbaan.

Tabel 2: *Beschrijvende analyses jongeren uitgesplitst naar baantype*

	Bijbaan <sup>a</sup>	Hoofdbaan	Totaal
Burn-out (%ja)	6,5%	17,4% ▲	13,9%
Opleidingsniveau			
• Laag (<=VBO)	46,7% ▲	14,9%	25,3%
• Midden (HAVO-MBO)	44,6%	43,7%	44,0%
• Hoog (HBO-WO)	8,6%	41,4% ▲	30,6%
Geslacht (%vrouw)	49,5%	49,7%	49,6%
Aantal discrepanties	1,24	1,26	1,25
Baanzekerheid (%ja)	6,7%	12,3%	10,4%
Gebrek aan inzetbaarheid (schaal 4 items)	0,86	0,94	0,91
Taakeisen (schaal 3 items)	1,21	1,38 ▲	1,33
Autonomie (schaal 6 items)	1,06	1,25 ▲	1,19
Sociale steun (schaal 4 items)	2,26	2,23	2,24
Cognitieve belasting (schaal 3 items)	1,27	1,95 ▲	1,73
Emotionele belasting (schaal 3 items)	0,28	0,68 ▲	0,55
Taakvariatie	1,17	1,74 ▲	1,56
Overuren	1,21	2,99 ▲	2,41
N	3087	6346	9433

<sup>a</sup> Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p<0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tw eezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.



Figuur 4: *Burn-outklachten naar baantype*

Tabel 3: *Discrepanties in belang en tevredenheid, uitgesplitst naar baantype*

	<i>Bijbaan<sup>a</sup></i>	<i>Hoofdbaan</i>	<i>Totaal</i>
Discrepanctie belang en tevredenheid interessant werk	21,0% ▲	10,3%	13,8%
Discrepanctie belang en tevredenheid mogelijkheid om te leren	25,2%	17,6%	20,1%
Discrepanctie belang en tevredenheid goede leidinggeevenden	11,0%	16,9%	15,0%
Discrepanctie belang en tevredenheid goed salaris	20,8%	24,3%	23,2%
Discrepanctie belang en tevredenheid goede werkzekerheid	12,5%	14,0%	13,5%
Discrepanctie belang en tevredenheid mogelijkheid om in deeltijd te werken	5,4%	8,0%	7,2%
Discrepanctie belang en tevredenheid mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	10,4%	12,6%	11,9%
Discrepanctie belang en tevredenheid mogelijkheid om thuis te werken	10,1%	9,9%	9,9%
Discrepanctie belang en tevredenheid een vast contract	7,6%	12,5%	10,9%
N	3087	6346	9433

<sup>a</sup> Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

#### 4.3.2. Discrepanties, baanonzekerheid, inzetbaarheid en burn-out

Om te kunnen stellen of de hogere baanonzekerheid en het grotere gebrek aan inzetbaarheid onder jongeren met een hoofd baan voor grotere kans op burn-outklachten zorgt, is voor een eerste indruk gekeken naar de samenhang tussen de predictoren en burn-out.

Uit een t-toets bleek dat jongeren met burn-outklachten gemiddeld genomen 2,52 discrepanties ervaren, ten opzichte van 1,05 discrepanties voor jongeren zonder burn-outklachten. Dit verschil was significant ( $t=-25,55$ ;  $p=0,000$ ). Dit geeft aanleiding om te verwachten dat er in de logistische regressie een verband tussen discrepanties en burn-outklachten gevonden wordt (H1a). Omdat het verschil in discrepanties tussen jongeren met een bijbaan of een hoofd baan zeer gering was, wordt verwacht dat het verband niet sterker is voor jongeren met een hoofd baan dan voor jongeren met een bijbaan (H1c).

Uit een t-toets bleek dat jongeren zonder burn-outklachten gemiddeld 0,863 scoren op gebrek aan inzetbaarheid, ten opzichte van 1,219 voor jongeren met burn-outklachten ( $t=-22,15$ ;  $p=0,000$ ). Het is om deze reden waarschijnlijk dat er in de logistische regressie een verband wordt gevonden tussen inzetbaarheid en de kans op burn-outklachten (H2a). De scores op gebrek aan inzetbaarheid verschilden voor jongeren in een bij- of hoofd baan, waardoor verwacht wordt dat het effect van inzetbaarheid op burn-out in de logistische regressie groter zal zijn voor jongeren in een hoofd baan dan voor jongeren in een bijbaan (H2c).

Uit een Chi kwadraattoets bleek dat van de jongeren die baanonzekerheid ervaren 19,9% burn-outklachten heeft, ten opzichte van 7,8% van de jongeren die geen baanonzekerheid ervaren ( $X^2=117,93$ ;  $p=0,000$ ). De verwachting is dan ook, dat er in de logistische regressie een verband tussen baanonzekerheid en burn-out zal worden gevonden (H3a). De score op baanonzekerheid lag beduidend hoger voor jongeren in een hoofd baan, waardoor wordt verwacht dat voor deze groep in de logistische regressie een sterker verband met de kans op burn-outklachten zal worden gevonden (H3c).

#### 4.3.3. Logistische regressies met baantype als moderator

Tabel 5 toont de resultaten van de logistische regressie tussen het aantal discrepanties en het hebben van burn-outklachten. De resultaten laten zien dat het ervaren van discrepanties samenhangt met het hebben van burn-outklachten ( $OR=1,671$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4), al wordt het effect wel kleiner. Naarmate een jongere meer discrepanties ervaart, zijn de odds op burn-outklachten groter. Hypothese 1a wordt door de resultaten ondersteund. In model 5 is zichtbaar dat er geen significante interactie is tussen

discrepanties en baantype, waaruit blijkt dat het effect van discrepancies op burn-out niet groter is voor een hoofd baan dan voor een bijbaan ( $OR=1,066$ ;  $p=0,287$ ), waardoor hypothese 1c wordt verworpen.

Tabel 6 toont de resultaten van de logistische regressie tussen baanonzekerheid en het hebben van burn-outklachten. In model wordt weergegeven dat het ervaren van baanonzekerheid samenhangt met de kans op burn-out ( $OR=2,806$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4) al wordt het effect wel kleiner. Jongeren die baanonzekerheid ervaren, hebben een grotere kans op burn-outklachten. Hypothese 2a wordt door de resultaten ondersteund. In model 5 is zichtbaar dat er geen significante interactie is tussen baanonzekerheid en baantype, waardoor duidelijk wordt dat het effect van baanonzekerheid op burn-out niet groter is voor een hoofd baan dan een bijbaan ( $OR=1,552$ ;  $p=0,198$ ), waardoor hypothese 2c wordt verworpen.

Tabel 7 toont de resultaten van de logistische regressie tussen inzetbaarheid en het hebben van burn-outklachten. Uit deze resultaten blijkt dat een gebrek aan inzetbaarheid samenhangt met de kans op burn-out ( $OR=3,582$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4), al wordt het effect wel kleiner. Naarmate een jongere zich minder inzetbaar acht, is de kans op burn-out groter. Hypothese 3a wordt door de resultaten ondersteund. In model 5 wordt geen significante interactie tussen inzetbaarheid en baantype gevonden, waardoor niet kan worden gesteld dat het effect van gebrek aan inzetbaarheid op burn-out groter is voor een hoofd baan dan voor een bijbaan ( $OR=1,153$ ;  $p=0,383$ ). Hypothese 3c wordt om die reden verworpen.

Een opvallende uitkomst is dat autonomie enkel in de regressie tussen baanonzekerheid en burn-outklachten (afgerond) significant is. Dit kan worden verklaard doordat autonomie gelieerd is aan een gevoel van controle, waardoor autonomie juist in de context van baanonzekerheid als buffer voor burn-outklachten kan dienen. Het feit dat de odds op burn-outklachten met een hogere autonomie in deze context afnemen ( $OR=0,848$ ;  $p=0,053$ ) getuigt hiervan.

Tabel 5: *Multipele regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met discrepanties als predictor en baantype als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,187	0,112	0,000	-3,160	0,042	0,000	-3,190	0,041	0,000	-3,011	0,049	0,000	-2,972	0,051	0,000
Discrepanties	0,514	1,671	0,000	0,516	1,675	0,000	0,514	1,673	0,000	0,361	1,435	0,000	0,308	1,361	0,000
Baantype (1=hoofdbaan)				1,270	3,559	0,000	1,260	3,524	0,000	0,606	1,832	0,000	0,561	1,752	0,000
Geslacht							0,189	1,208	0,008	0,045	1,046	0,569	0,042	1,043	0,592
Ref. groep: (1=vrouw)															
Opleidingsniveau															
- Midden (HAVO- MBO)							-0,138	0,871	0,166	-0,360	0,697	0,001	-0,354	0,702	0,001
- Hoog (HBO-WO)							-0,001	0,999	0,993	-0,281	0,755	0,021	-0,273	0,761	0,026
Taakeisen										0,601	1,824	0,000	0,601	1,824	0,000
Autonomie										-0,074	0,929	0,402	-0,073	0,929	0,405
Sociale steun										-0,487	0,614	0,000	-0,487	0,614	0,000
Cognitieve belasting										0,425	1,529	0,000	0,423	1,526	0,000
Emotionele belasting										0,935	2,548	0,000	0,933	2,543	0,000
Taakvariatie										-0,362	0,696	0,000	-0,362	0,696	0,000
Overuren										0,026	1,027	0,040	0,026	1,027	0,039
Baantype*Discrepanties													0,064	1,066	0,287
Deviance	5906,885			5684,789			5673,047			4990,922			4989,780		
X <sup>2</sup>	639,290**			222,096**			11,742**			682,125**			1,141		
N	8874			8874			8874			8874			8874		

\*significant bij p<0,05; \*\*significant bij <0,01



Tabel 6: *Multipele regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met baanonzekerheid als predictor en baantype als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,105	0,122	0,000	-3,014	0,049	0,000	-3,152	0,043	0,000	-2,276	0,103	0,000	-2,247	0,106	0,000
Baanonzekerheid (1=ja)	1,032	2,806	0,000	0,920	2,510	0,000	0,905	2,472	0,000	0,500	1,648	0,000	0,111	1,117	0,733
Baantype (1=hoofd baan)				1,202	3,326	0,000	1,160	3,191	0,000	0,611	1,843	0,000	0,565	1,760	0,000
Geslacht (1=vrouw)							0,248	1,281	0,000	0,046	1,047	0,549	0,046	1,047	0,555
Opleidingsniveau															
- Midden (HAVO- MBO)							0,001	1,001	0,994	-0,219	0,803	0,041	-0,213	0,808	0,047
- Hoog (HBO-WO)							0,122	1,129	0,225	-0,080	0,923	0,504	-0,074	0,929	0,536
Taakeisen										0,736	2,087	0,000	0,736	2,087	0,000
Autonomie										-0,167	0,846	0,051	-0,165	0,848	0,053
Sociale steun										-0,749	0,473	0,000	-0,748	0,473	0,000
Cognitieve belasting										0,417	1,517	0,000	0,415	1,515	0,000
Emotionele belasting										1,011	2,748	0,000	1,011	2,749	0,000
Taakvariatie										-0,592	0,553	0,000	-0,591	0,554	0,000
Overuren										0,027	1,027	0,026	0,027	1,027	0,024
Baantype*Baanonzekerheid													0,439	1,552	0,198
Deviance	6475,752			6264,115			6245,437			5171,014			5169,228		
X <sup>2</sup>	124,423**			211,638**			18,678**			1074,423**			1,786		
N	8874			8874			8874			8874			8874		

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $< 0,01$

Tabel 7: *Multipele regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met gebrek aan inzetbaarheid als predictor en baantype als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-1,810	0,164	0,000	-2,598	0,074	0,000	-2,718	0,066	0,000	-2,536	0,079	0,000	-2,537	0,079	0,000
Inzetbaarheid	1,276	3,582	0,000	1,239	3,451	0,000	1,264	3,539	0,000	0,848	2,336	0,000	0,737	2,089	0,000
Baantype (1=hoofdbaan)				1,041	2,831	0,000	0,933	2,541	0,000	0,578	1,782	0,000	0,568	1,765	0,000
Geslacht (1=vrouw)							0,094	1,098	0,141	-0,029	0,972	0,688	-0,031	0,969	0,667
Opleidingsniveau															
· Midden (HAVO- MBO)							0,085	1,089	0,332	-0,159	0,853	0,099	-0,157	0,855	0,104
· Hoog (HBO-WO)							0,336	1,399	0,000	0,059	1,061	0,582	0,064	1,066	0,553
Taakeisen										0,664	1,942	0,000	0,665	1,944	0,000
Autonomie										-0,075	0,928	0,341	-0,073	0,930	0,352
Sociale steun										-0,577	0,561	0,000	-0,576	0,562	0,000
Cognitieve belasting										0,424	1,528	0,000	0,423	1,527	0,000
Emotionele belasting										0,955	2,599	0,000	0,955	2,599	0,000
Taakvariatie										-0,591	0,554	0,000	-0,590	0,555	0,000
Overuren										0,032	1,033	0,000	0,032	1,033	0,000
Baantype*Inzetbaarheid													0,142	1,153	0,383
Deviance	7080,629			6889,407			6867,684			5779,071			5778,308		
X <sup>2</sup>	507,831**			191,222**			21,723**			1088,613**			0,762		
N	9433			9433			9433			9433			9433		

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $< 0,01$

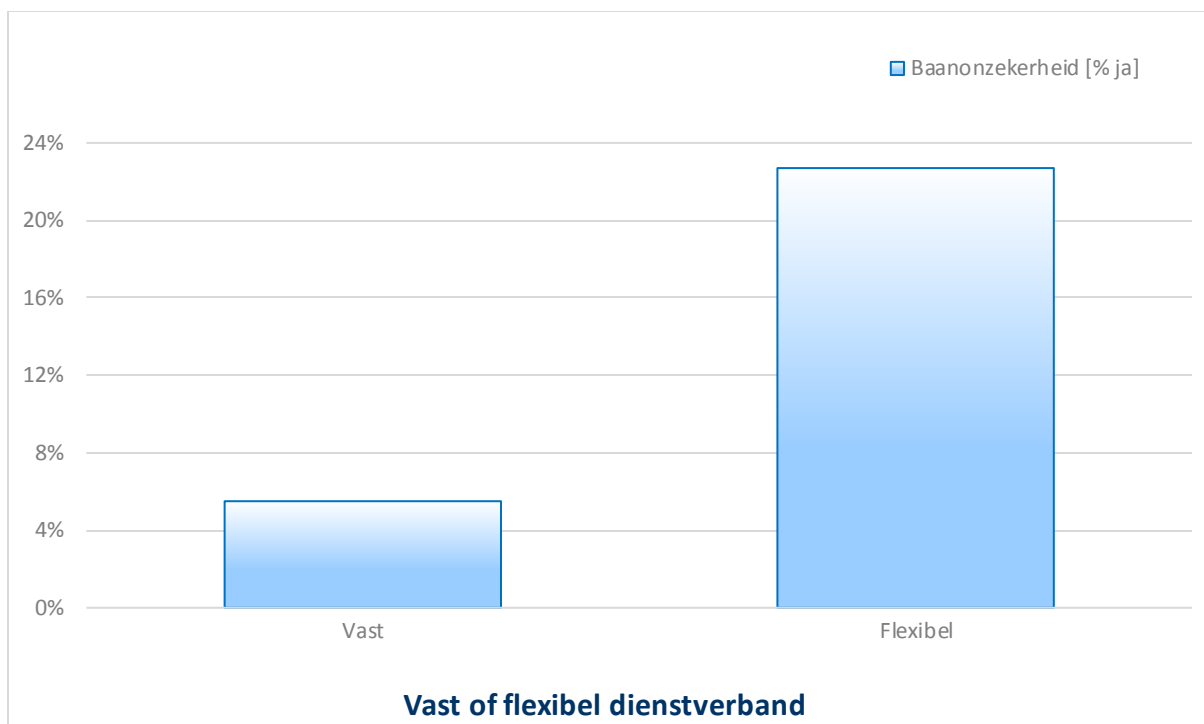
## 4.4. Jongeren in een flexibele of vaste hoofdbaan

### 4.4.1. Univariate beschrijvingen

In het navolgende wordt er gefocust op de groep jongeren met een hoofdbaan, uitgesplitst naar een flexibel of vast contract. In tabel 8 is af te lezen dat jongeren met een vaste hoofdbaan vaker een hoog opleidingsniveau hebben (43,3%) dan jongeren met een flexibele hoofdbaan (38,4%). Dit verschil is niet erg groot, maar pleit voor de theoretische veronderstelling dat het verkrijgen van een vast contract samenhangt met opgedane kennis en kunde. Het burn-outcijfer tussen de groepen verschilt enigszins: van de jongeren met een flexibele hoofdbaan heeft 18,6% burn-outklachten, ten opzichte van 16,7% met een vaste hoofdbaan. Dit verschil was net niet significant ( $X^2=3,73$ ;  $p=0,054$ ).

Allereerst wordt opnieuw ingehaakt op de set hypothesen die ging over de relatie tussen ervaren discrepanties in arbeidsvoorwaarden en het hebben van burn-outklachten. Hypothese 1d veronderstelde dat jongeren in een vaste hoofdbaan gemiddeld lager scoorden op de discrepantie tussen het belang en tevredenheid met baanaspecten dan jongeren in een flexibele hoofdbaan. In tabel 9 is er verdiepend onderzocht op welke baanaspecten discrepanties worden ervaren. Chi kwadraattoetsen lieten zien dat het aandeel jongeren binnen een flexibele hoofdbaan dat een discrepantie ervaart ten aanzien van werkzekerheid ( $X^2=389,90$ ;  $p=0,000$ ) en een vast contract ( $X^2=793,56$   $p=0,000$ ) significant hoger ligt dan het aandeel jongeren dat hier binnen een vaste hoofdbaan mee te maken heeft. Dit stemt overeen met de aard van de arbeidsrelatie, welke vaak gepaard gaat met werk- of baanonzekerheid. Op de baanaspecten interessant werk en de mogelijkheid om te leren werd gevonden dat hier binnen een flexibele hoofdbaan ook significant vaker sprake van een discrepantie was, maar de effectgrootte hiervan was in beide gevallen klein (*Cohen's d*=0,18) (*Cohen's d*=0,10). Het patroon dat zich hier ontwaart, is die van banen met lage kwaliteit: tegen een achtergrond van relatief veel onzekerheid wordt er binnen de flexibele banen minder interessant werk uitgevoerd, met minder doorgroeimogelijkheden. In vaste banen wordt het 'mooiere werk', m.a.w. het interessante werk verricht, maar wordt de werknemer ook méér opgeslokt door diens werk. Dit blijkt uit de hogere discrepanties op deeltijd werken of mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen. In tabel 8 zijn de discrepanties bij elkaar genomen en werd gevonden dat jongeren in een flexibele hoofdbaan in totaal significant ( $t=-11,14$ ;  $p=0,000$ ) meer discrepanties ervaren dan jongeren in een vaste hoofdbaan: 1,54 ten opzichte van 1,08. Hypothese 1d wordt daarom gesteund door de resultaten.

Ten tweede wordt weer ingegaan op de set hypothesen die ging over de relatie tussen ervaren baanonzekerheid en burn-outklachten. Hypothese 2d stelde dat jongeren in een flexibele hoofdbaan meer baanonzekerheid ervaren dan jongeren in een vaste hoofdbaan. Het hebben van een tijdelijk contract hangt, zoals in de theorie werd beargumenteerd, samen met het ervaren van baanonzekerheid. Van de jongeren met een flexibele hoofdbaan ervaart 22,7% baanonzekerheid, ten opzichte van 5,5% van de jongeren met een vaste hoofdbaan. Dit verschil was significant ( $X^2=417,55$ ;  $p=0,000$ ) en wordt in figuur 5 weergegeven. Ten opzichte van het totale populatiecijfer is dit een fors verschil: in tabel 1 is af te lezen dat gemiddeld 14,2% van de werknemers van 15-74 jaar baanonzekerheid ervaart. Hypothese 2d wordt door de resultaten gesteund.



Figuur 5: *Baanonzekerheid naar contracttype*

Tot slot wordt hier het vervolg op de set hypothesen over de relatie tussen de ervaren inzetbaarheid en het hebben van burn-outklachten weergegeven. Hypothese 3d ging uit van een groter gebrek aan inzetbaarheid bij jongeren in een flexibele hoofdbaan dan bij jongeren in vaste hoofdbaan. De resultaten geven blijk van het feit dat jongeren in vaste hoofdbaan zich inderdaad beter inzetbaar achten dan jongeren in een flexibele hoofdbaan. Zij scoren gemiddeld 0,91 op gebrek aan inzetbaarheid, ten opzichte van een score van 0,98 gemiddeld onder de jongeren met een flexibele hoofdbaan. Dit verschil is significant ( $t=-5,02$ ;  $p=0,000$ ) maar de effectgrootte is klein. Dit pleit echter wel voor de signaalfunctie die een vast contract heeft:

mensen zijn voor hun goede functioneren beloond met een vast contract en beschouwen zichzelf daardoor beter inzetbaar. Hypothese 3d wordt gesteund door de resultaten.

De scores op de controlevariabelen leveren een interessant inzicht op. Jongeren in een flexibele of vaste hoofd baan hebben in termen van taakeisen, sociale steun, emotionele belasting en overuren te maken met vergelijkbare situaties op het werk. De scores op deze variabelen verschillen wel significant van elkaar, maar hebben een kleine effectgrootte. Jongeren in een vaste hoofd baan hebben een significant en hogere score op cognitieve belasting ( $t=12,68$ ;  $p=0,000$ ), autonomie ( $t=9,04$ ;  $p=0,000$ ) en taakvariatie ( $t=10,40$ ;  $p=0,000$ ), met een effectgrootte groter dan 0,20. Dit zou erop duiden dat jongeren in een vaste of flexibele hoofd baan in termen van taakeisen op een vergelijkbaar niveau zitten, maar dat jongeren in een flexibele hoofd baan minder regelmogelijkheden en buffers hebben om aan die taakeisen te voldoen.

Tabel 8: *beschrijvende analyses uitgesplitst naar contracttype*

	Hoofdbaan flexibel <sup>a</sup>	Hoofdbaan vast	Totaal
Burn-out (%ja)	18,6%	16,7%	17,4%
Opleidingsniveau			
• Laag (<=VBO)	19,1%	12,2%	14,9%
• Midden (HAVO-MBO)	42,5%	44,5%	43,7%
• Hoog (HBO-WO)	38,4%	43,3%	41,4%
Geslacht (%vrouw)	52,3%	48,0%	49,7%
Aantal discrepanties	1,54▲	1,08	1,26
Baanonzekerheid (%ja)	22,7%▲	5,5%	12,3%
Gebrek aan inzetbaarheid (schaal 4 items)	0,98	0,91	0,94
Taakeisen (schaal 3 items)	1,34	1,41	1,38
Autonomie (schaal 6 items)	1,18	1,29▲	1,25
Sociale steun (schaal 4 items)	2,23	2,24	2,23
Cognitieve belasting (schaal 3 items)	1,82	2,04▲	1,95
Emotionele belasting (schaal 3 items)	0,61	0,73	0,68
Taakvariatie	1,63	1,82▲	1,74
Overuren	2,73	3,16	2,99
N	2504	3842	6346

<sup>a</sup> Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

Tabel 9: *discrepanties in belang en tevredenheid, uitgesplitst naar baantype*

	Hoofdbaan flexibel <sup>a</sup>	Hoofdbaan vast	Totaal
Discrepantie belang en tevredenheid interessant werk	13,5%	8,2%	10,3%
Discrepantie belang en tevredenheid mogelijkheid om te leren	19,9%	16,1%	17,6%
Discrepantie belang en tevredenheid goede leidinggeevenden	15,2%	18,0%	16,9%
Discrepantie belang en tevredenheid goed salaris	25,0%	23,9%	24,3%
Discrepantie belang en tevredenheid goede werkzekerheid	24,7% ▲	7,1%	14,0%
Discrepantie belang en tevredenheid mogelijkheid om in deeltijd te werken	7,5%	8,4%	8,0%
Discrepantie belang en tevredenheid mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	11,7%	13,3%	12,6%
Discrepantie belang en tevredenheid mogelijkheid om thuis te werken	9,7%	10,0%	9,9%
Discrepantie belang en tevredenheid een vast contract	27,0% ▲	3,0%	12,5%
N	2504	3842	6346

<sup>a</sup> Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tw eezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

#### 4.4.2. Logistische regressies met contracttype als moderator

Tabel 10 toont de resultaten van de logistische regressie tussen het aantal discrepanties en het hebben van burn-outklachten. De resultaten laten opnieuw zien dat het ervaren van discrepanties samenhangt met het hebben van burn-outklachten ( $OR=1,639$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4), al wordt het effect wel kleiner. In tabel 10 is in model 5 af te lezen dat er geen significante interactie tussen discrepanties en contracttype wordt gevonden ( $OR=0,951$ ;  $p=0,254$ ). Het effect van discrepanties op burn-out is niet sterker voor jongeren in een flexibele hoofdbaan dan voor jongeren in een vaste hoofdbaan. Hypothese 1e wordt daarom verworpen.

Tabel 11 toont de resultaten van de logistische regressie tussen baanonzekerheid en het hebben van burn-outklachten. In model wordt opnieuw weergegeven dat het ervaren van baanonzekerheid samenhangt met de kans op burn-out ( $OR=2,678$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4) al wordt het effect wel kleiner. In tabel 11 wordt in model 5 duidelijk dat dat er geen significante interactie wordt gevonden tussen baanonzekerheid en contracttype ( $OR=0,911$ ;  $p=0,696$ ), waardoor duidelijk wordt dat baanonzekerheid niet groter is voor een flexibele hoofdbaan dan een vaste hoofdbaan. Hypothese 2e wordt om die reden verworpen.

Tabel 12 toont de resultaten van de logistische regressie tussen inzetbaarheid en het hebben van burn-outklachten. Uit deze resultaten blijkt wederom dat een gebrek aan

inzetbaarheid samenhangt met de kans op burn-out ( $OR=3,639$ ;  $p=0,000$ ). Deze relatie kan niet worden verklaard door het baantype (model 2), de persoonskenmerken (model 3) of de werkkenmerken (model 4), al wordt het effect wel kleiner. In tabel 12 is in model 5 zichtbaar dat er ook geen significante interactie is tussen inzetbaarheid en contracttype ( $OR=1,101$ ;  $p=0,520$ ), waardoor duidelijk wordt dat het effect van gebrek aan inzetbaarheid op burn-out niet groter is voor een flexibele hoofd baan dan een vaste hoofd baan. Voor hypothese 3e wordt geen ondersteuning gevonden, waardoor deze wordt verworpen.

Tabel 10: *Multipele regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met discrepanties als predictor en vast of flexibel contract voor de hoofd baan als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-1,820	0,162	0,000	-1,756	0,173	0,000	-1,749	0,174	0,000	-2,216	0,109	0,000	-2,225	0,108	0,000
Discrepanties	0,494	1,639	0,000	0,502	1,652	0,000	0,501	1,651	0,000	0,351	1,420	0,000	0,376	1,456	0,000
Contracttype (1=flexibel)				-0,172	0,842	0,020	-0,181	0,834	0,015	0,094	1,098	0,248	0,135	1,145	0,127
Geslacht (1=vrouw)							0,146	1,157	0,044	-0,018	0,982	0,828	-0,020	0,980	0,804
Opleidingsniveau															
· Midden (HAVO- MBO)							-0,174	0,841	0,112	-0,314	0,730	0,010	-0,314	0,731	0,010
· Hoog (HBO-WO)							-0,015	0,986	0,894	-0,163	0,849	0,201	-0,160	0,852	0,209
Taakeisen										0,505	1,657	0,000	0,504	1,656	0,000
Autonomie										-0,143	0,867	0,102	-0,145	0,865	0,099
Sociale steun										-0,459	0,632	0,000	-0,457	0,633	0,000
Cognitieve belasting										0,455	1,576	0,000	0,452	1,571	0,000
Emotionele belasting										0,971	2,640	0,000	0,972	2,642	0,000
Taakvariatie										-0,468	0,626	0,000	-0,467	0,627	0,000
Overuren										0,027	1,027	0,003	0,027	1,027	0,003
Contracttype*Discrepanties													-0,050	0,951	0,254
Deviance	5169,940			5164,469			5154,574			4447,850			4446,548		
X <sup>2</sup>	697,009			5,471			9,896*			706,724**			1,302		
N	6346			6346			6346			6346			6346		

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $p < 0,01$



Tabel 11: *Multipele regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met baanonzekerheid als predictor en vast of flexibel contract voor de hoofdbaan als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-1,804	0,165	0,000	-1,768	0,171	0,000	-1,995	0,136	0,000	-1,451	0,234	0,000	-1,457	0,233	0,000
Baanonzekerheid (1=ja)	0,985	2,678	0,000	1,027	2,794	0,000	1,013	2,754	0,000	0,475	1,608	0,000	0,538	1,713	0,006
Contracttype (1=flexibel)				-0,109	0,897	0,154	-0,108	0,898	0,162	0,204	1,227	0,019	0,218	1,244	0,020
Geslacht (1=vrouw)							0,230	1,259	0,001	-0,012	0,988	0,885	-0,012	0,988	0,885
Opleidingsniveau															
· Midden (HAVO- MBO)							0,069	1,071	0,546	-0,157	0,855	0,232	-0,157	0,855	0,233
· Hoog (HBO-WO)							0,182	1,200	0,112	0,009	1,009	0,945	0,010	1,010	0,940
Taakeisen										0,648	1,911	0,000	0,647	1,909	0,000
Autonomie										-0,222	0,801	0,015	-0,223	0,800	0,015
Sociale steun										-0,777	0,460	0,000	-0,777	0,460	0,000
Cognitieve belasting										0,430	1,537	0,000	0,431	1,538	0,000
Emotionele belasting										1,008	2,739	0,000	1,007	2,738	0,000
Taakvariatie										-0,649	0,523	0,000	-0,649	0,523	0,000
Overuren										0,032	1,033	0,005	0,032	1,033	0,005
Contracttype*Baanonzekerheid													-0,094	0,911	0,696
Deviance	5196,403			5194,352			5178,307			4210,173			4210,021		
X <sup>2</sup>	103,983**			2,051			16,045**			968,135**			0,152		
N	6029			6029			6029			6029			6029		

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $p < 0,01$

Tabel 12: *Multipel regressiemodellen van burn-out (1=ja geschat tegenover 0=nee) met gebrek aan inzetbaarheid als predictor en vast of flexibel contract voor de hoofdbaan als moderator*

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constate	-1,562	0,210	0,000	-1,583	0,205	0,000	-1,865	0,155	0,000	-1,938	0,144	0,000	-1,935	0,144	0,000
Inzetbaarheid	1,292	3,639	0,000	1,289	3,630	0,000	1,330	3,783	0,000	0,858	2,359	0,000	0,817	2,263	0,000
Contracttype (1=flexibel)				0,052	0,458	0,458	0,067	1,069	0,340	0,253	1,288	0,001	0,246	1,278	0,002
Geslacht (1=vrouw)							0,062	1,064	0,382	-0,093	0,911	0,251	-0,091	0,913	0,263
Opleidingsniveau															
- Midden (HAVO- MBO)							0,146	1,157	0,175	-0,066	0,936	0,582	-0,065	0,937	0,585
- Hoog (HBO-WO)							0,422	1,526	0,000	0,200	1,221	0,113	0,199	1,220	0,115
Taakeisen										0,634	1,885	0,000	0,634	1,885	0,000
Autonomie										-0,127	0,881	0,141	-0,128	0,880	0,139
Sociale steun										-0,592	0,553	0,000	-0,593	0,553	0,000
Cognitieve belasting										0,445	1,560	0,000	0,445	1,560	0,000
Emotionele belasting										0,964	2,622	0,000	0,964	2,623	0,000
Taakvariatie										-0,640	0,527	0,000	-0,640	0,527	0,000
Overuren										0,027	1,028	0,002	0,027	1,028	0,002
Contracttype*Inzetbaarheid													0,096	1,101	0,520
Deviance	5453,353			5452,803			5428,836			4542,029			4541,616		
X <sup>2</sup>	413,596**			0,550			23,968**			886,806**			0,414		
N	6346			6346			6346			6346			6346		

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $p < 0,01$

## Conclusie en discussie

### 5.1. Duiding uitkomsten en terugkoppeling literatuur

De uitkomsten van het onderzoek ondersteunden dat het ervaren discrepanties, baanonzekerheid of gebrek aan inzetbaarheid samengaan met een grotere kans op burn-outklachten (hypothese 1a, 2a en 3a). De veronderstelling was dat deze gevonden relaties steeds sterker zouden gelden voor jongeren met een hoofdbaan dan voor jongeren met een bijbaan (hypothese 1c, 2c, 3c), maar er werden geen aanwijzingen voor dit vermoeden gevonden. Het vergelijken van een flexibele hoofdbaan met een vaste hoofdbaan leverde ook geen bewijs dat de relaties sterker zouden gelden voor jongeren met een flexibele hoofdbaan dan voor jongeren met een vaste hoofdbaan (hypothese 1e, 2e, 3e). Er werd echter wel gevonden dat jongeren in een hoofdbaan vaker dan jongeren in een bijbaan te maken hadden met baanonzekerheid of een gebrek aan inzetbaarheid (hypothese 2b en 3b). Ook werd gevonden dat jongeren in een flexibele hoofdbaan vaker dan jongeren in een vaste hoofdbaan te kampen hadden met discrepanties in arbeidsvoorwaarden, baanonzekerheid en gebrek aan inzetbaarheid (hypothese 1d, 2d, 3d).

Deze laatste uitkomsten geven blijk van het feit dat de problematiek rondom discrepanties in belang en tevredenheid met baanaspecten, baanonzekerheid en inzetbaarheid wellicht niet méér impact heeft binnen hoofdbanen, maar ten opzichte van bijbanen wel frequenter voorkomt. Ten opzichte van vaste hoofdbanen speelt deze problematiek een grotere rol in flexibele hoofdbanen. Dit wijst erop dat de flexibele arbeidsmarkt voor bepaalde groepen jongeren samengaat met werkkenmerken die voor stressklachten zorgen. De hoge burn-outcijfers onder jongeren zouden om die reden door het karakter van de flexibele arbeidsmarkt verklaard kunnen worden. Deze veronderstelling wordt onderstreept doordat werd gevonden dat burn-outcijfers onder jongeren in een hoofdbaan hoger zijn dan onder jongeren in een bijbaan, en voor jongeren in een flexibele hoofdbaan hoger dan voor jongeren in een vaste hoofdbaan. De problematiek lijkt zich dus vooral neer te slaan bij jongeren met een flexibele hoofdbaan. Ten opzichte van cijfers op populatieniveau zijn de burn-outcijfers onder deze groep jongeren zorgwekkend te noemen.

Deze jongeren bevinden zich in een levensfase waarin het leven en de identiteit vorm moeten krijgen, maar weten zelf nog weinig sturing te geven aan dit proces. Dit wordt vooral veroorzaakt door de onzekerheid waarmee ze te kampen hebben en de banen die niet volledig aansluiten bij de wensen. De twijfels over hun eigen inzetbaarheid zijn in vergelijking met de cijfers op populatieniveau niet specifiek hoger, maar vormen afgezet tegen de cijfers van

jongeren in bijbanen of jongeren in vaste banen wel een probleem, omdat inzetbaarheid aan de basis ligt van het kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Juist de jongeren die op basis van flexibele arbeidsovereenkomst werken, zijn genoodzaakt hun eigen carrière te managen. Indien zij zichzelf in termen van inzetbaarheid niet hoog inschatten, zou dit proces bemoeilijkt kunnen worden. De notie van employability lijkt in deze niet per definitie samen te hangen met kennis. Zo werd duidelijk dat jongeren in een hoofdbaan hun inzetbaarheid lager inschatten dan jongeren in een bijbaan, terwijl zij meer opleiding hebben genoten. Het subjectieve element dat in de literatuur aan baanonzekerheid wordt gekoppeld, lijkt om die reden ook bij inzetbaarheid toepasbaar. Het bewijs voor deze veronderstelling is echter wel dun gezaaid. Zo werd ook gevonden dat jongeren in een flexibele hoofdbaan hun inzetbaarheid lager inschatten dan jongeren met een vaste hoofdbaan, terwijl deze groep ook meer laagopgeleiden bevat.

Een belangrijke notie in het aanwijzen van jongeren in een flexibele hoofdbaan als specifieke risicogroep, is dat in dit onderzoek opnieuw bleek dat het contracttype niet aan te wijzen valt als determinant van burn-outklachten. Dit is in lijn met eerdere vondsten van Houtman en de Vroome (2015), die ook stelden dat een flexibel contract niet per se meer aanleiding geeft tot burn-outklachten dan een vast contract. Een mogelijke verklaring voor dit resultaat is dat jongeren zich de retoriek van de flexibele arbeidsmarkt eigen hebben gemaakt. Het lijkt erop dat hier sprake is van een *coping mechanisme* ten aanzien van de flexibele arbeidsmarkt, waarbinnen zaken als flexibele contracten een gegeven zijn en geen directe aanleiding voor burn-outklachten vormen. Echter, binnen de ideale voorstelling van de baan werden werkzekerheid en een vast contract wel erg belangrijk gevonden. Voor de groep jongeren met een flexibele hoofdbaan vormden deze baanaspecten de grootste discrepanties. Zoals verwacht lag het percentage van jongeren met een bijbaan dat op dit vlak een discrepantie ervoer een stuk lager: dit wijst erop dat er verschillende belangen kleven aan de kenmerken van een bij- of hoofdbaan.

In de discrepanties werden duidelijke patronen gevonden die het optreden van burn-outklachten kunnen verklaren. Het eerste onderscheid is die tussen een bij- of een hoofdbaan. Voor jongeren in een bijbaan werden discrepanties gevonden die verband hielden met de inhoud van het werk als interessant werk of de mogelijkheid om te leren. Dit was in lijn met de verwachting dat jongeren in een bijbaan minder hoge eisen stellen aan de inhoud van het werk, maar naar hun vermogen wel onder niveau werken. Bij jongeren in een hoofdbaan ging het vaker om de context of het kader waarin het werk uitgevoerd dient te worden: discrepanties op een goed salaris of een vast contract kwamen hier duidelijk naar voren. Het levensloop-perspectief komt hier duidelijk naar voren: binnen de bijbaan wordt relatief simpel werk

verricht, maar hangt er ook weinig af van de baan. Binnen de hoofdbaan worden er eerder eisen gesteld aan de componenten van het werk die perspectief bieden op vormgeving van het verdere leven. Het tweede onderscheid is die tussen een flexibele of een vaste hoofdbaan, waar duidelijke patronen in kwaliteit van werk werden gevonden. Deze sloten aan bij de onderscheiding van *good* en *bad* jobs, zoals die in de literatuur vaker gemaakt wordt: binnen flexibele hoofdbanen wordt tegen een achtergrond van relatief veel onzekerheid minder interessant werk uitgevoerd, met minder doorgroeimogelijkheden. In vaste banen wordt het ‘mooiere werk’, m.a.w. het interessante werk verricht, maar wordt de werknemer ook méér opgeslokt door diens werk. Dit verklaart waarom jongeren in een hoofdbaan in beide gevallen – flexibel of vast contract - meer burn-outklachten hebben dan jongeren in een bijbaan.

## 5.2. Beperkingen onderzoek

Het feit dat de variabele baantype op basis van enkele assumpties moest worden gevormd betekende een belangrijke beperking voor de uitvoering van dit onderzoek. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het uitblijven van het interactie-effect van baantype. Ter illustratie: een persoon jonger dan dertig jaar die zich in een kleine hoofdbaan bevindt, maar zich ter verbetering van diens arbeidsmarktkansen laat bijscholen is in dit onderzoek toebedeeld aan de categorie bijbaan. Deze persoon verkeert in een andere fase dan een jongere met een bijbaan en heeft andere belangen bij zijn of haar baan, waardoor baanonzekerheid, een gebrek aan inzetbaarheid of het ervaren van discrepanties van grotere invloed kunnen zijn op burn-outklachten, maar door de verkeerde categorisatie wordt dit effect niet gevonden. Een aanzienlijk deel van de doelgroep zal in dit onderzoek terecht als jongere met een bijbaan beschouwd zijn, maar het is onbekend hoe groot de groep is die ten onrechte in deze categorie terecht kwam.

Een belangrijk volgend punt van kritiek schuilt tevens in de operationalisering van de variabele baantype. Dit heeft mogelijk een vertekening van de burn-outcijfers opgeleverd. Doordat de bijbaan in de definiëring op maximaal zestien uur werd afgekapt, was het niet mogelijk om arbeidsduur als controlerende variabele in het onderzoek op te nemen. In de analyse was te zien hoe overuren bijdragen aan burn-outklachten, maar het is aannemelijk dat het aantal contracturen ook in een zekere mate bijdraagt aan het ontstaan van burn-outklachten. Een bijbaan van grotere omvang - net als een hoofdbaan van grotere omvang - zou tot meer burn-outklachten kunnen leiden, maar dit (controlerende) verband kon in dit onderzoek niet worden belicht. Het argument om desondanks een dergelijke operationalisering te hanteren

komt voort uit de beperking van de dataset en de mogelijkheid die dit biedt om twee deelgroepen scherp tegen elkaar af te zetten.

Een laatste opmerking betreft de meting van de variabele discrepanties. In plaats van de vraag te stellen welke baanaspecten jongeren belangrijk vinden, werd gewerkt aan de hand van vastgestelde baanaspecten waar een score aan toe kan worden gekend. De mogelijkheid bestaat dat er baanaspecten zijn die niet zijn uitgevraagd, die door jongeren wel erg belangrijk worden gevonden en waar in tevredenheid slecht op wordt gescoord. Dit had mogelijk een betere verklaring geleverd op welke gebieden voor jongeren discrepanties bestaan die kunnen worden gerelateerd aan hoge burn-outklachten.

### 5.3. Suggesties voor vervolgonderzoek

De grote invloed van de controlevariabelen op burn-outklachten zou erop kunnen duiden dat de verschillen in burn-outcijfers tussen jongeren in bij- en hoofdbanen niet enkel te wijten zijn aan het aantal discrepanties, het gebrek aan inzetbaarheid of baanonzekerheid, maar ook aan de aard van het werk. In dit onderzoek werden aanwijzingen gevonden dat de werkkenmerken wel degelijk verschillen tussen de baantypes, maar het bleef onduidelijk of deze werkkenmerken voor één van beide groepen van grotere invloed was op burn-outklachten. Zo bleek dat jongeren met een hoofdbaan binnen hun werk voor grotere uitdagingen staan (hogere taakeisen) terwijl de factoren waarmee zij het hoofd zouden moeten bieden aan deze uitdagingen (regelmogelijkheden en buffers) niet méér aanwezig zijn dan binnen een bijbaan. Voor jongeren in een flexibele hoofdbaan gold dat zij met vergelijkbare taakeisen te maken hadden als jongeren met een vaste hoofdbaan, maar dat zij minder regelmogelijkheden en buffers hebben om aan die taakeisen te voldoen. Een zinvolle eerste aanbeveling voor vervolgonderzoek is om op te helderen hoe werkkenmerken binnen de baantypes variëren en verschillen in hun impact op burn-outklachten.

De bevinding dat het percentage jongeren met een burn-out aanzienlijk lager ligt binnen een bijbaan dan binnen een hoofdbaan, verdient nadere beschouwing. Gezien de vaststelling dat de baantypen in dit onderzoek lastig te operationaliseren waren, zou een tweede aanbeveling voor vervolgonderzoek zijn om de groep jongeren met een bijbaan duidelijk te onderscheiden van jongeren met een hoofdbaan door in de vragenlijst naar duiding van het baantype te vragen. Het uifilteren van de groep jongeren met een bijbaan zou verdiepende inzichten in de verklaring voor het hoge burn-outcijfer onder jongeren opleveren. Gezien de ontwikkeling dat ook steeds vaker theorieën over *technostress* of sociale status vergelijk via

sociale media of hoge prestatiedruk op de universiteiten als verklaring voor de burn-outklachten worden aangedragen (Dopmeijer, 2018; Kamsteeg-van Egmond, van Dam, van den Eerenbeemt, Hermans & van der Zwaan, 2017) zou dit een gerichte aanpak op burn-outklachten in variërende contexten kunnen opleveren.

Het huidige onderzoek leverde een bijdrage aan de bestaande kennis over burn-outklachten onder jongeren. De belangrijkste vondst is dat er aanwijzingen zijn om aan te nemen dat burn-outklachten afhankelijk van de context – bij of hoofdbaan – kunnen variëren, waarbij verkennend is gekeken naar de achterliggende mechanismen. Een nieuwe predictor voor burn-outklachten kwam uit de analyses naar voren: de spanning tussen de mate waarin iets belangrijk wordt gevonden en hoe tevreden men hiermee is. Deze uitkomst benadrukt dat de flexibele arbeidsmarkt op soms nog onbekende manieren kan bijdragen aan deze beroepsziekte. Gezien het feit dat burn-out in Nederland de nummer één aanleiding vormt voor verzuim, zijn dergelijke vondsten van kernachtig belang voor de vorming van interventies die dit maatschappelijke probleem in omvang zouden kunnen doen afnemen.

## Literatuur

- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bakker, A., Schaufeli, W.B., & van Dierendonck, D. (2000). Burnout: Prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (Red.), *Psychische vermoeidheid en werk: cijfers, trends en analyses* (pp. 65-82). Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4, 543-66.
- Becker, G.S. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Breedveld, K., & van den Broek, A. (2004). *De veeleisende samenleving de sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid* (Rapport SCP/NWO Nr. 104). Geraadpleegd op SCP website: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2002/](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2002/)
- Brown, P., & Hesketh, A. J. (2004) *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledgebased economy*. Oxford, Engeland: Oxford University Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017, 9 mei). *Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd* [Dataset]. Geraadpleegd op <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83049ned&D1=20-25&D2=a&D3=a&D4=a&HDR=G3,G1,G2&STB=T&VW=T>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- de Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipeerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 21, 475-492.
- de Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 162-174.
- Dekker, F. (2017). Flexibilisering in Nederland: Trends, kansen en risico's. In M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus (Red.), *Voor de zekerheid* (pp. 69-88). Den Haag: WRR.



- Dekker, R., Muffels, R. & Wilthagen, T. (2010). Werkzekerheid in plaats van baan zekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief. In R. Batenburg, & P. de Beer (Red.), *Arbeid in crisis?* (pp. 63-77). Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.
- de Jonge, J., Dollard, M.F., Dormann, C., Le Blanc, P.M., & Houtman, I.L.D. (2000). The Demand-Control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7, 269-287.
- de Keere, K. (2013). Van zelfcontrole naar zelfexpressie: Een analyse van de transformatie van de geest van het kapitalisme. *Sociologie*, 9, 50-73.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18-31.
- Donker van Heel, P., de Wit, J., & van Buren, D. (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers* (Ecorys-rapport). Geraadpleegd op <https://www.vaanaarbeidsrecht.nl/images/blg-285595.pdf>
- Dopmeijer, J. (2018). *Factsheet onderzoek studieklimaat, gezondheid en studiesucces 2017* (Factsheet). Geraadpleegd op [http://www.iso.nl/website/wp-content/uploads/2018/04/Factsheet\\_Onderzoek\\_Studieklimaat\\_april2018.pdf](http://www.iso.nl/website/wp-content/uploads/2018/04/Factsheet_Onderzoek_Studieklimaat_april2018.pdf)
- Elchardus, M., & Smits, W. (2007). Dimmende flexibiliteit. Loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 147-161.
- Elchardus, M., & Te Braak, P. (2014). *Toekomstverwachtingen van jongvolwassenen: Carrière en beroep*. (Rapport TOR Nr. 3). Geraadpleegd op [http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2014\\_39.pdf](http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2014_39.pdf)
- Goudswaard, A. Verbiest, S., & van Wijk, E. (2014). *De toekomst van flex: Een onderzoek van tno naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*. Lijnden: ABU.
- Grey, C. (1994). Career as a project of the self and labour process discipline. *Sociology*, 28, 479-497.
- Gringhuis, J., & Pavlopoulos, D. (2017). Flexibele contracten en schoolverlaters: Opstap of val? Een onderzoek naar carrièrepatronen. In K. Chaklova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid* (pp. 101-121). Geraadpleegd op [https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek\\_op\\_de\\_nederlandse\\_arbeidsmarkt.pdf](https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek_op_de_nederlandse_arbeidsmarkt.pdf)

- Hakanen, J., & Schaufeli, W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*, 415-424.
- Hiltrop, J.M. (1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal, 13*, 286-294.
- Hooftman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Michiels J.J.M., Pleijers A.J.S.F., & van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Houtman, I.L.D., & de Vroome, E. (2015). *Jongeren, werkstress en flexibele arbeidscontracten*. (Rapport TNO nr. R11358). Geraadpleegd op TNO website [http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub\\_Id=100346&att\\_Id=4911](http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100346&att_Id=4911)
- Hotse Smit, P. (2015, 4 november). Stress bedreigt jongeren in harde wereld. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op <http://www.volkskrant.nl/>
- Kamsteeg-van Egmond, M., van Dam, L., van den Eerenbeemt, J., Hermans, L., & van der Zwaan, L. (2017). Technostress reikt verder dan alleen technologie. (Rapport TNO nr. 781488). Geraadpleegd op TNO website <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:00ca174e-a9fc-4794-a283-df2a9110fa77>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-306.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: John Wiley.
- Klandermans, B., Klein Hesselink, D.J., & van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy, 31*, 557-577.
- Kremer, M. (2017). De verschillende gezichten van onzekerheid. Flexibel werkenden of werk, familie en sociale zekerheid. In M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus (Red.), *Voor de zekerheid* (pp. 69-88). Den Haag: WRR.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-684.
- Merens, J., & Bucx, F. (Red.). (2018). *Werken aan de start: Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* (SCP-publicatie, nr. 2018-01). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- NOS. (2015, 25 april). Burn-out groeiend probleem onder jonge werknemers. *NOS Nieuws*. Geraadpleegd op <https://nos.nl/>
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. (2015). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. ROA rapport over de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Geraadpleegd op [http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2016/01/ROA\\_R\\_2015\\_6.pdf](http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/roanew/wp-content/uploads/2016/01/ROA_R_2015_6.pdf)
- Rijksoverheid. (2013, 21 december). *1 op de 3 gevallen ziekteverzuim door werkstress* [Persbericht]. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2013/12/21/1-op-de-3-gevallen-ziekteverzuim-door-werkstress>
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. New York, NY: Oxford University Press.
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25, 73-89.
- Schaufeli, W.B., & van Dierendonck, D. (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (ubos)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Scherer, S. (2004). Stepping stones or traps? The consequences of labor market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain, and Italy. *Work Employment and Society*, 18, 369-394.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Smulders, P. (2015). Werk en burnout van jongeren en ouderen vergeleken. *Gerón*, 1, 61-64.
- Smulders, P., Houtman, I., Rijssen, J., & Mol, M. (2013). Burnout: Trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258-278.
- Smulders, P., & van den Bossche, S. (2017). 'Good and bad jobs' in Nederland. In K. Chaklova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op ongelijkheid* (pp. 197-215). Geraadpleegd op [https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek\\_op\\_de\\_nederlandse\\_arbeidsmarkt.pdf](https://www.tno.nl/media/9541/dynamiek_op_de_nederlandse_arbeidsmarkt.pdf)
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 241-257.
- Thompson, P. (2004). *Skating on thin ice: The knowledge economy myth*. Glasgow, Schotland: University of Strathclyde.

- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20, 285-304.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29, 49-61.
- van Buren, H.J. (2003). Boundaryless careers and employability obligations. *Business Ethics Quarterly*, 13, 131-149.
- van der Aa, R., van Buren, D., & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Red.). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J.D., de Voogd-Hamelink, M., & Mattijssen, L. (2016). *Aanbod van arbeid 2016: Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt* (Rapport SCP nr. 2016-23). Geraadpleegd op <https://www.scp.nl/dsresource?objectid=cbeeff70-8b33-4b16-89a4-8b94855431e6&type=org>
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 2015-03). Geraadpleegd op [http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk\\_2015\\_2\\_17.pdf](http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2015_2_17.pdf)
- van Vulpen, B., & van den Berg, M. (2016). De stage als precarisering van arbeid. *Sociologie*, 12, 149-168.
- Visser, M. (2015, 19 maart). Jonge werknemer staat bol van de stress. *Trouw*. Geraadpleegd op <http://www.trouw.nl/>
- Wiezer, N., Schelvis, R., van Zwieten, M., Kraan, K., van der Klauw, M., Houtman, I.L.D. (2012). *Werkdruk* (Rapport TNO nr. 1210877). Geraadpleegd op TNO website [https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk\\_tno\\_rapport\\_r12\\_10877.pdf](https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk_tno_rapport_r12_10877.pdf)
- Wilbrink, B. (1994). Arbeidsmarkt en hoger onderwijs: een blijvend problematische relatie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 12, 24-32.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, Employment and Society*, 25, 85-100.
- Wolbers, M.H.J. (2003). Combinaties van werken en leren onder jongeren in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19, 20-33.

# Appendices

<b>Appendix A: Operationalisering en univariate analyses</b> .....	1
1.1. <i>Burn-out</i> .....	2
1.2. <i>Discrepanties</i> .....	5
1.2.1. Discrepantie interessant werk.....	8
1.2.2. Discrepantie mogelijkheid om te leren.....	9
1.2.3. Discrepantie goede leidinggevendenden.....	10
1.2.4. Discrepantie goed salaris.....	11
1.2.5. Discrepantie goede werkzekerheid.....	12
1.2.6. Discrepantie mogelijkheid om in deeltijd te werken.....	13
1.2.7. Discrepantie zelf werktijden bepalen.....	14
1.2.8. Discrepantie mogelijkheid om thuis te werken.....	15
1.2.9. Discrepantie vast contract.....	16
1.2.10. Discrepanties som.....	17
1.3. <i>Inzetbaarheid</i> .....	18
1.4. <i>Baanonzekerheid</i> .....	20
1.5. <i>Baantype</i> .....	22
1.6. <i>Contracttype</i> .....	24
1.7. <i>Opleidingsniveau</i> .....	25
1.8. <i>Geslacht</i> .....	27
1.9. <i>Taakeisen</i> .....	28
1.10. <i>Regelmogelijkheden</i> .....	30
1.11. <i>Sociale steun</i> .....	33
1.12. <i>Cognitieve belasting</i> .....	35
1.13. <i>Emotionele belasting</i> .....	37
1.14. <i>Taakvariatie</i> .....	39
1.15. <i>Overuren</i> .....	42
<b>Appendix B: Bivariate analyses</b> .....	44
2.1. <i>Correlaties</i> .....	45
2.2. <i>T-toetsen</i> .....	47
2.3. <i>Kruistabellen</i> .....	67
<b>Appendix C: Assumptietoetsing, multicollineariteit en uitschieters</b> .....	73
3.1. <i>Assumptiecontrole</i> .....	73
3.2. <i>Multicollineariteit</i> .....	74
3.3 <i>Invloed van uitschieters</i> .....	76

3.3.1. Leverage voor de modellen met baantype als moderator .....	76
3.3.2. Leverage voor de modellen met contracttype als moderator.....	80
<b>Literatuur appendices</b> .....	<b>84</b>

## **Appendix A: Operationalisering en univariate analyses**

Deze bijlage bevat een overzicht van alle variabelen en hun totstandkoming, inclusief toelichting.

## 1.1. Burn-out

```
*Variabele 'Burn-out' en dichotome variant.  
  
select if nvalid(Burnout_a to Burnout_e)=5.  
  
Recode Burnout_a to Burnout_e (missing=sysmis)(1=0) (2=1) (3=2) (4=3) (5=4) (6=5) (7=6)/.  
Value labels Burnout_a to Burnout_e 0 "nooit" 1 "enkele keren per jaar" 2 "maandelijks"  
3 "enkele keren per maand" 4 "elke week" 5 "enkele keren per week" 6 "elke dag"/.  
  
RELIABILITY variables=BurnOut_a, BurnOut_b, BurnOut_c, BurnOut_d, BurnOut_e /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.  
  
compute Burnout=MEAN.3(Burnout_a to Burnout_e).  
formats Burnout (f4.2).  
variable labels Burnout "Burn-outklachten [schaal]"/.  
  
RECODE Burnout(missing=sysmis)(LO thru 2.20=0) (else=1) INTO Burnout_di.  
FORMATS Burnout_di (f2).  
Variable labels Burnout_di "Wel of geen burn-outklachten"/.  
Value labels Burnout_di 0 'Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]' 1 'Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]'/.
```

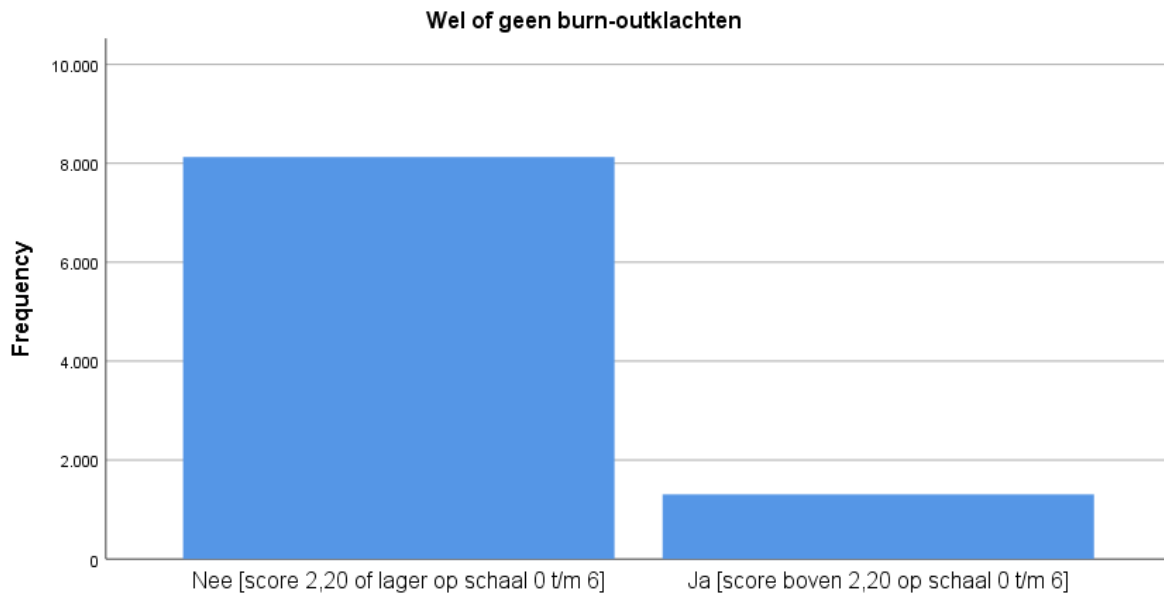
De afhankelijke variabele ‘burn-outklachten’, ofwel emotionele uitputting door werk, wordt in de NEA gemeten met vijf vragen die grotendeels zijn overgenomen uit POLS (Hooftman et al. 2017). In deze vijf items wordt gevraagd naar verschillende componenten van burn-out: (1) ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk, (2) aan het einde van een werkdag voel ik me leeg, (3) ik voel me moe als ik ’s morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk, (4) het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken, (5) Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk. Men kon antwoorden met 1=nooit 2=enkele keren per jaar 3=maandelijks 4=enkele keren per maand 5=elke week 6=enkele keren per week 7=elke dag.

Om de variabele bruikbaar te maken voor het onderzoek zijn er enkele bewerkingen uitgevoerd. Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle vijf vragen hadden gegeven werd meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle 5 vragen. Hierdoor vielen 1045 cases af. De antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar 0=nooit 1=enkele keren per jaar 2=maandelijks 3=enkele keren per maand 4=elke week 5=enkele keren per week 6=elke dag. Vervolgens werden de antwoorden op de vijf aspecten van burn-out opgeteld en gemiddeld tot een schaal en kreeg deze variabele de naam ‘burnout’. Om de betrouwbaarheid van de samenvoeging van deze vijf vragen na te gaan is de Cronbach’s alfà uitgerekend, welke uitkwam op 0,88. Na inspectie van het histogram bleek dat de normaliteitsassumptie voor lineaire regressie geschonden zou worden, waarop werd besloten over te gaan op logistische regressie. Hiervoor werd een dichotome variant van burn-out gevormd. Wanneer er in deze studie wordt gesproken over burn-outklachten, dan



betreft dit de respondenten met een score boven 2,2. TNO hanteert een score van 3,2 als afkappunt, na wijziging van de schaal wordt hier om die reden 1 punt van afgetrokken.

Na bewerking rapporteerde 13,9% van de jongeren burn-outklachten, ten opzichte van 68,1% die geen burn-outklachten rapporteerden.



**Wel of geen burn-outklachten**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

**Burnout\_di Wel of geen burn-outklachten**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	86,1	86,1	86,1
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	13,9	13,9	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

### Statistics

Burnout\_di Wel of geen burn-out

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,14
Median		,00
Std. Deviation		,345
Minimum		0
Maximum		1

## 1.2. Discrepanties

```
select if nmiss(avbelang_a, avtevr_a, avbelang_b, avtevr_b, avbelang_d, avtevr_d, avbelang_e,
avtevr_e, avbelang_f, avtevr_f, avbelang_g, avtevr_g, avbelang_h, avtevr_h, avbelang_i,
avtevr_i, avbelang_l, avtevr_l) = 0

*Discrepantie interessant werk.
COMPUTE Discrepantie_IntWerk = avtevr_a - avbelang_a.
formats Discrepantie_IntWerk(f2).
Variable labels Discrepantie_IntWerk "Verschil belang en tevredenheid interessant werk"/.

Recode Discrepantie_IntWerk (missing=systemis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).
if avtevr_a=2 & avbelang_a=3 Discrepantie_IntWerk=0.
Value labels Discrepantie_IntWerk 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie
[tevredenheid kleiner dan belang]'/.
```

\*Discrepantie mogelijkheid om te leren.

```
COMPUTE Discrepantie_Mogler = avtevr_b - avbelang_b.
formats Discrepantie_Mogler(f2).
Variable labels Discrepantie_Mogler "Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om te leren"/.
```

Recode Discrepantie\_Mogler (missing=systemis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).

```
if avtevr_b=2 & avbelang_b=3 Discrepantie_Mogler=0.
Value labels Discrepantie_Mogler 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie
[tevredenheid kleiner dan belang]'/.
```

\*Discrepantie goede leidinggevers.

```
COMPUTE Discrepantie_Goedleid = avtevr_d - avbelang_d.
formats Discrepantie_Goedleid(f2).
Variable labels Discrepantie_Goedleid "Verschil belang en tevredenheid goede leidinggevers"/.
select if nvalid(Discrepantie_Goedleid)=1.
```

Recode Discrepantie\_Goedleid (missing=systemis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).

```
if avtevr_d=2 & avbelang_d=3 Discrepantie_Goedleid=0.
Value labels Discrepantie_Goedleid 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie
[tevredenheid kleiner dan belang]'/.
```

\*Discrepantie goed salaris.

```
COMPUTE Discrepantie_Goedsal = avtevr_e - avbelang_e.
formats Discrepantie_Goedsal(f2).
Variable labels Discrepantie_Goedsal "Verschil belang en tevredenheid goed salaris"/.
Discrepantie_Mogtijd, Discrepantie_Mogthuis, Discrepantie_vastcon /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

\*Discrepantie goede werkzekerheid.

```
COMPUTE Discrepantie_Goedwerkz = avtevr_f - avbelang_f.
formats Discrepantie_Goedwerkz(f2).
Variable labels Discrepantie_Goedwerkz "Verschil belang en tevredenheid goede werkzekerheid"/.
```

Recode Discrepantie\_Goedwerkz (missing=systemis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).

```
if avtevr_f=2 & avbelang_f=3 Discrepantie_Goedwerkz=0.
Value labels Discrepantie_Goedwerkz 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie
[tevredenheid kleiner dan belang]'/.
```

\*Discrepantie mogelijkheid om in deeltijd te werken.

```
COMPUTE Discrepantie_Mogdeel = avtevr_g - avbelang_g.
formats Discrepantie_Mogdeel(f2).
Variable labels Discrepantie_Mogdeel "Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om in deeltijd te werken"/.
```

Recode Discrepantie\_Mogdeel (missing=systemis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).

```
if avtevr_g=2 & avbelang_g=3 Discrepantie_Mogdeel=0.
Value labels Discrepantie_Mogdeel 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie
[tevredenheid kleiner dan belang]'/.
```

```

*Discrepancie mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen.
COMPUTE Discrepancie_Mogtijd = avtevr_h - avbelang_h.
formats Discrepancie_Mogtijd (f2).
Variable labels Discrepancie_Mogtijd "Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen"/.

Recode Discrepancie_Mogtijd (missing=sysmis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).
if avtevr_h=2 & avbelang_h=3 Discrepancie_Mogtijd=0.
Value labels Discrepancie_Mogtijd 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]'/.

*Discrepancie mogelijkheid om thuis te werken.
COMPUTE Discrepancie_Mogthuis = avtevr_i - avbelang_i.
formats Discrepancie_Mogthuis (f2).
Variable labels Discrepancie_Mogthuis "Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om thuis te werken"/.

Recode Discrepancie_Mogthuis (missing=sysmis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).
if avtevr_i=2 & avbelang_i=3 Discrepancie_Mogthuis=0.
Value labels Discrepancie_Mogthuis 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]'/.

*Discrepancie een vast contract.
COMPUTE Discrepancie_vastcon = avtevr_l - avbelang_l.
formats Discrepancie_vastcon (f2).
Variable labels Discrepancie_vastcon "Verschil belang en tevredenheid vast contract"/.

Recode Discrepancie_vastcon (missing=sysmis) (-2, -1 = 1)(0, 1, 2=0).
if avtevr_l=2 & avbelang_l=3 Discrepancie_vastcon=0.
Value labels Discrepancie_vastcon 0 'Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]' 1 'Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]'/.

*Cronbach's alfa.
RELIABILITY variables=Discrepancie_IntWerk, Discrepancie_Mogler, Discrepancie_Goedleid, Discrepancie_Goedsal,
Discrepancie_Goedwerkz, Discrepancie_Mogdeel,
Discrepancie_Mogtijd, Discrepancie_Mogthuis, Discrepancie_vastcon /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.

*Variabele aantal discrepanties.
COMPUTE discrepanties=Discrepancie_IntWerk + Discrepancie_Mogler + Discrepancie_Goedleid +
Discrepancie_Goedsal + Discrepancie_Goedwerkz + Discrepancie_Mogdeel + Discrepancie_Mogtijd +
Discrepancie_Mogthuis + Discrepancie_vastcon.
Variable labels discrepanties "Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]"/.
formats discrepanties (f1).

```

In de NEA module Arbeidsvoorwaarden wordt gevraagd naar het belang van en de tevredenheid met een dertiental aspecten van een baan. De vragen naar belang en tevredenheid zijn in 2008 nieuw geformuleerd voor de NEA. De vraag 'Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan?' werd gebruikt voor de totstandkoming van de variabelen avbelang\_a tot en met avbelang\_p. Hierbij werd gevraagd naar de volgende aspecten: a) interessant werk b) mogelijkheid om te leren d) goede leidinggevers e) goed salaris f) goede werkzekerheid g) mogelijkheid om in deeltijd te werken h) mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen i) mogelijkheid om thuis te werken j) reistijd/afstand naar het werk l) een vast contract m) het

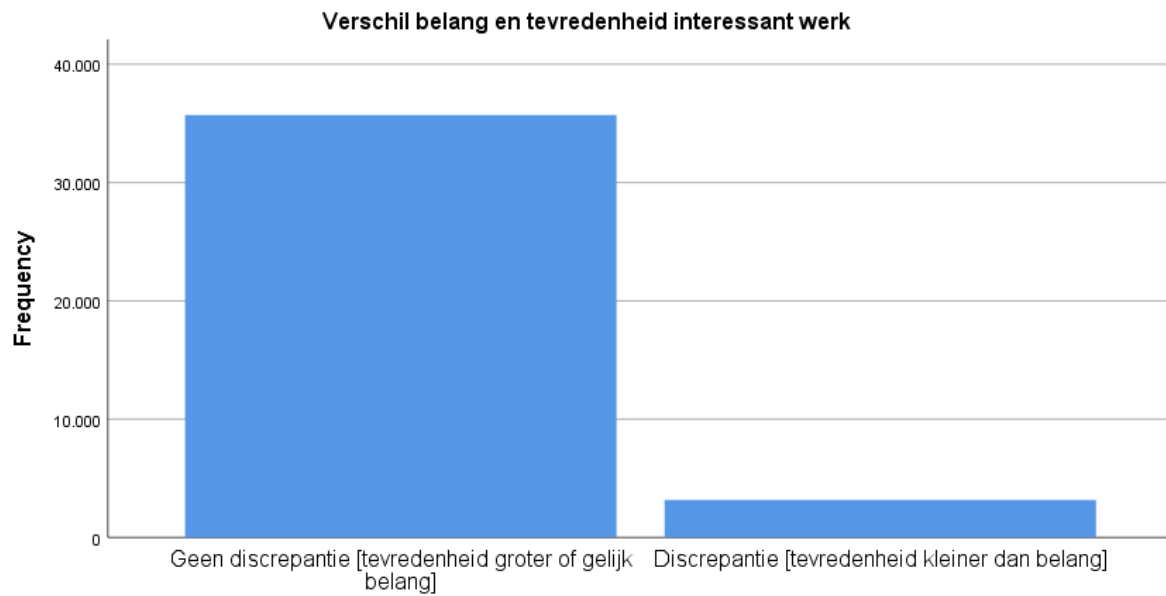
bestaan van vakbonden n) het bestaan van cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten) o) het bestaan van personeels-vertegenwoordigingen (zoals ondernemingsraad (OR) of medezeggenschapsraad (MR)) p) het bestaan van een pensioenregeling. De vraag 'Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan?' werd gebruikt voor de totstandkoming van de variabelen avtevr\_a tot en met atevr\_p. Dezelfde aspecten als bij de variabelen avbelang\_a tot en met avbelang\_p werden bevraagd, met tevens dezelfde antwoordmogelijkheden. De antwoordmogelijkheden hierbij waren 1=niet belangrijk/tevreden, 2=belangrijk/tevreden en 3=heel belangrijk/tevreden.

Voor de totstandkoming van de onafhankelijke variabele 'Discrepanties' is op inhoudelijke gronden besloten de variabelen avbelang\_a tot en met avbelang\_i en avbelang\_l mee te nemen, eveneens als avtevr\_a tot en met avtevr\_i en avtevr\_l. De reden voor deze selectie schuilt erin dat dit specifiek kenmerken van de baan betreft. Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle items werden meegenomen in het onderzoek is er via een nmiss aangegeven dat er voor iedere case een antwoord moest zijn op alle aspecten. Hierdoor vielen 2982 cases af.

Voor ieder aspect werd via compute een discrepantie variant gevormd, door een verschilscore te berekenen: het belang werd afgetrokken van de tevredenheid. Een voorbeeld: discrepantie\_intwerk kwam tot stand door atevr\_a – avbelang\_a. Voor de uitkomsten -2 of -1 werd besloten te spreken van discrepantie, omdat hier de tevredenheid kleiner is dan het belang dat wordt gehecht aan het aspect. Voor de uitkomsten 2, 3 werd besloten te spreken van geen discrepantie, omdat hier de tevredenheid gelijk is aan het belang dat wordt gehecht aan een aspect. Voor de uitkomsten 0, 1 en 2 werd besloten ook te spreken van geen discrepantie, omdat de tevredenheid groter is dan het belang dat wordt gehecht aan een aspect. Deze bewerking resulteerde in een negental discrepantie variabelen op de verschillende aspecten van een baan, met als mogelijke uitkomsten 0=geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk aan belang] en 1=discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]. Deze negen variabelen werden voor de onafhankelijke variabele 'Discrepanties' bij elkaar opgeteld. Deze variabele werd voor de toepassing in de regressieanalyse gecentreerd.

Op 'goede leidinggevenden' en 'goed salaris' werden de hoogste percentages discrepanties gevonden, respectievelijk 19,5 en 19,6%. Gemiddeld werden er op een schaal van 0-9 1,25 discrepanties ervaren.

### 1.2.1. Discrepantie interessant werk



**Vershil belang en tevredenheid interessant werk**  
Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

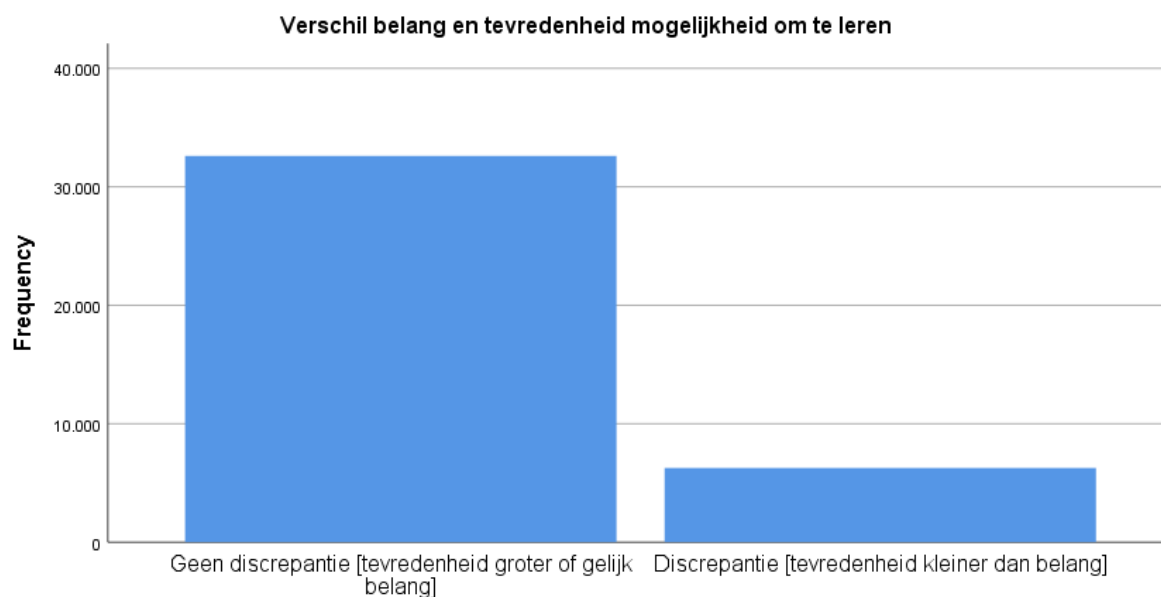
#### Discrepantie\_IntWerk Verschil belang en tevredenheid interessant werk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	35703	91,9	91,9	91,9
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	3159	8,1	8,1	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie_IntWerk Verschil b		
N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,08
Median		,00
Std. Deviation		,273
Minimum		0
Maximum		1

## 1.2.2. Discrepantie mogelijkheid om te leren



**Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om te leren**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

### Discrepantie\_Mogler Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om te leren

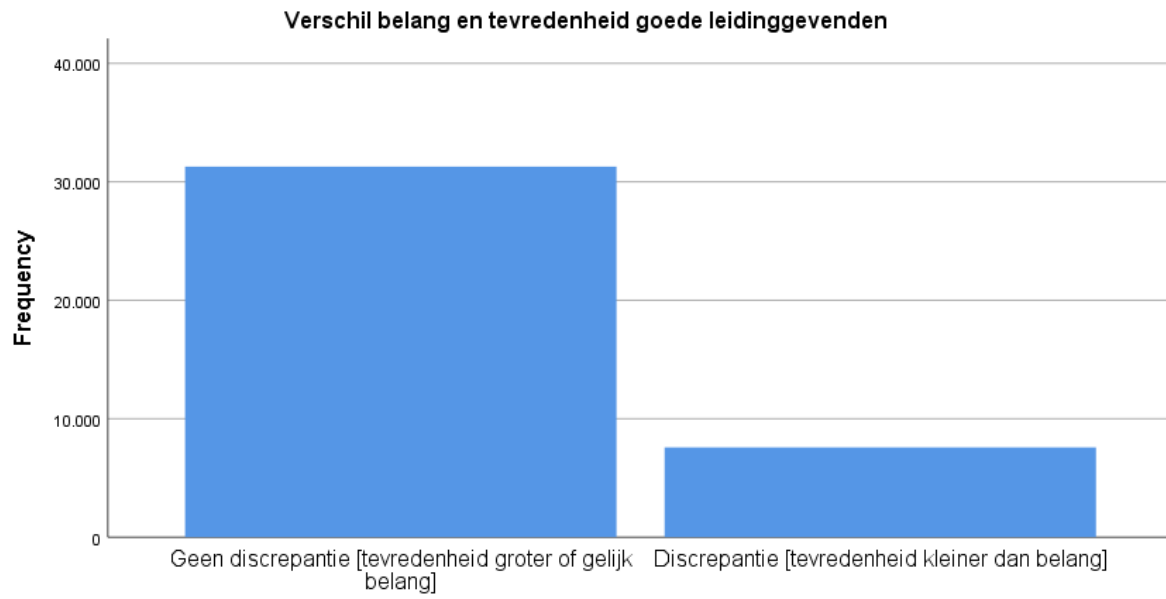
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	32605	83,9	83,9	83,9
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	6257	16,1	16,1	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie\_Mogler Verschil be

N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,16
Median		,00
Std. Deviation		,368
Minimum		0
Maximum		1

### 1.2.3. Discrepantie goede leidinggevenden



**Verschil belang en tevredenheid goede leidinggevenden**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

#### **Discrepantie\_Goedleid Verschil belang en tevredenheid goede leidinggevenden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	31287	80,5	80,5	80,5
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	7574	19,5	19,5	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

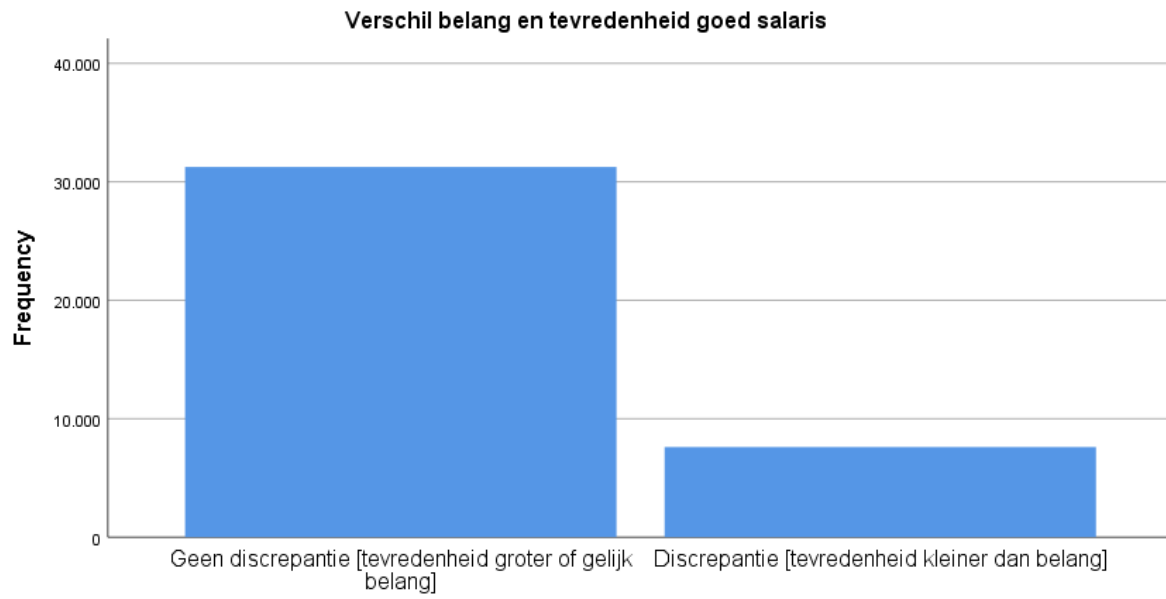
#### **Statistics**

Discrepantie\_Goedleid Verschil

N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,19
Median		,00
Std. Deviation		,396
Minimum		0
Maximum		1



### 1.2.4. Discrepantie goed salaris



**Verschil belang en tevredenheid goed salaris**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

#### Discrepantie\_Goedsal Verschil belang en tevredenheid goed salaris

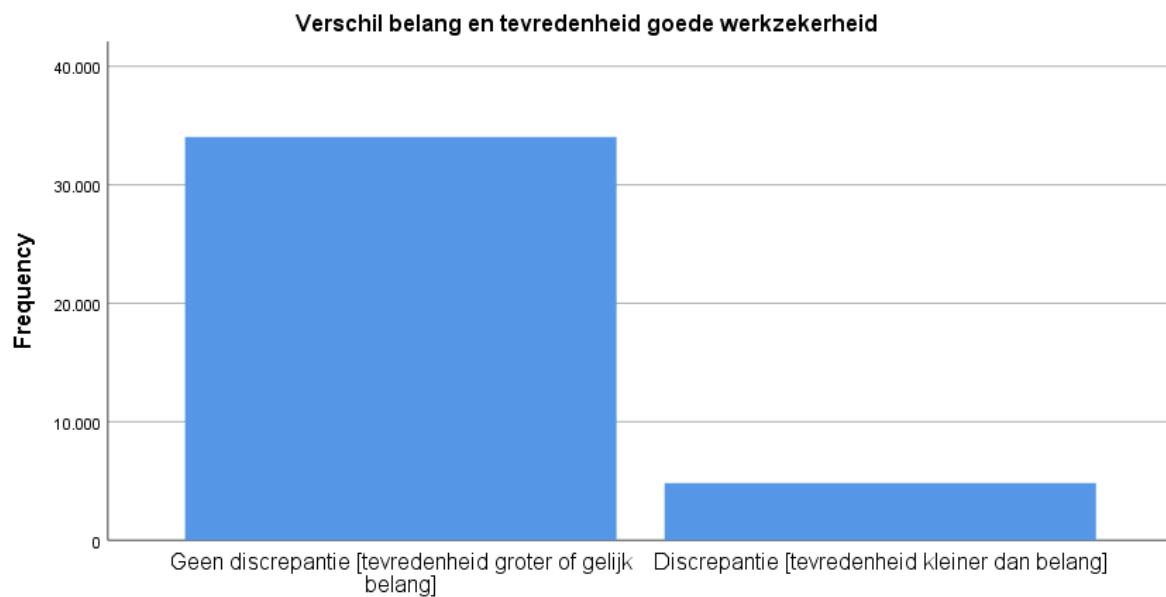
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	31255	80,4	80,4	80,4
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	7606	19,6	19,6	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie\_Goedsal Verschil I

N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,20
Median		,00
Std. Deviation		,397
Minimum		0
Maximum		1

### 1.2.5. Discrepantie goede werkzekerheid



**Vershil belang en tevredenheid goede werkzekerheid**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

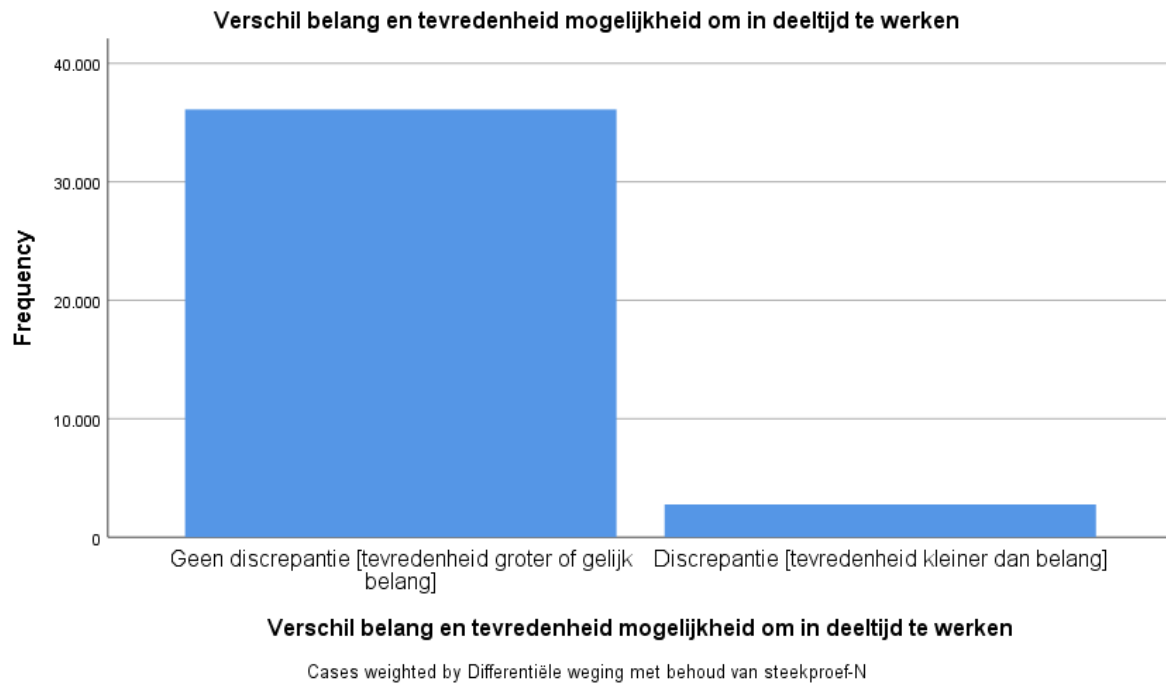
#### Discrepantie\_Goedwerkz Verschil belang en tevredenheid goede werkzekerheid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	34046	87,6	87,6	87,6
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	4816	12,4	12,4	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie_Goedwerkz Versch		
N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,12
Median		,00
Std. Deviation		,329
Minimum		0
Maximum		1

### 1.2.6. Discrepancie mogelijkheid om in deeltijd te werken



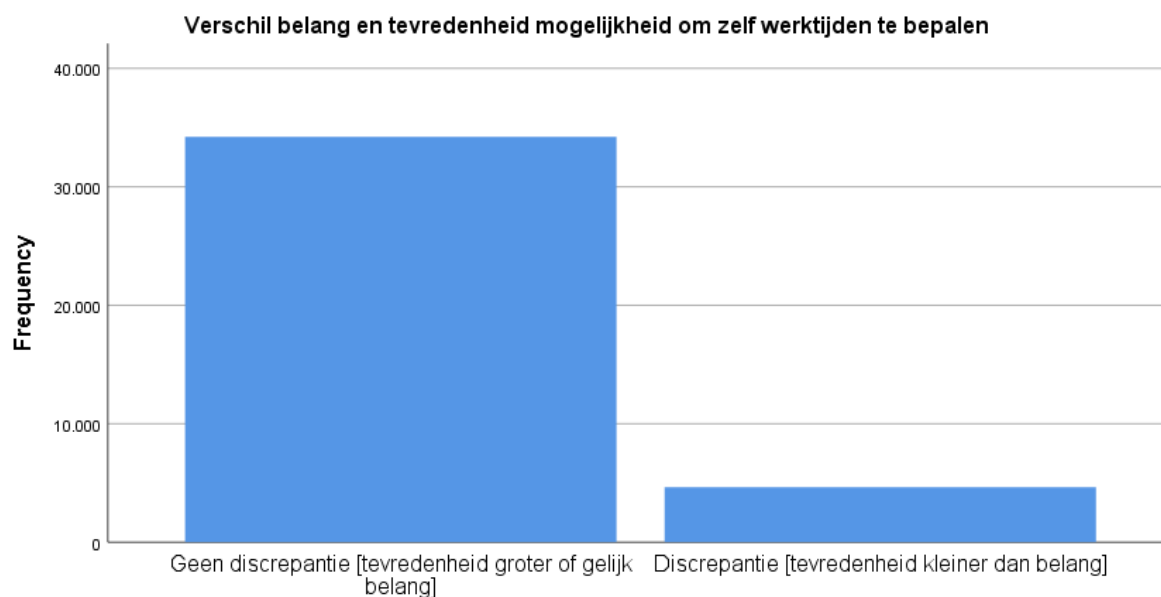
#### Discrepantie\_Mogdeel Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om in deeltijd te werken

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	36107	92,9	92,9	92,9
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	2755	7,1	7,1	100,0
	Total	38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie_Mogdeel Verschil I		
N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,07
Median		,00
Std. Deviation		,257
Minimum		0
Maximum		1

### 1.2.7. Discrepancie zelf werktijden bepalen



**Vershil belang en tevredenheid mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

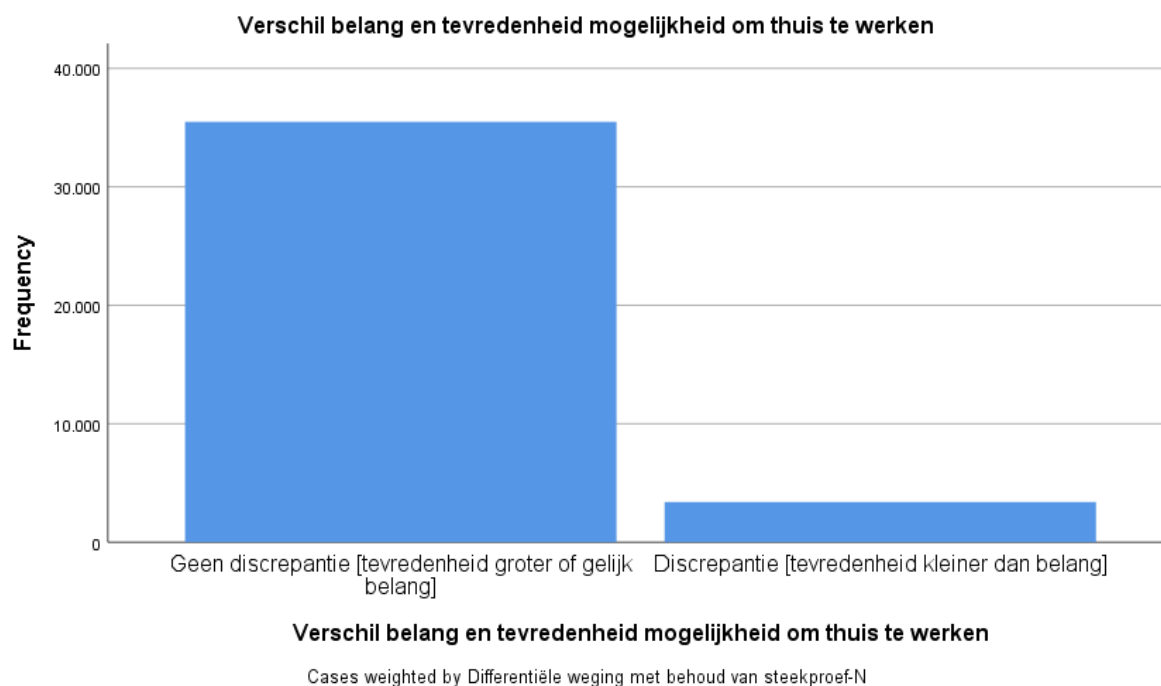
### Discrepantie\_Mogtijd Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	34222	88,1	88,1	88,1
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	4639	11,9	11,9	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

### Statistics

Discrepantie_Mogtijd Verschil be		
N	Valid	Missing
	38862	0
Mean	,12	
Median	,00	
Std. Deviation	,324	
Minimum	0	
Maximum	1	

### 1.2.8. Discrepancie mogelijkheid om thuis te werken



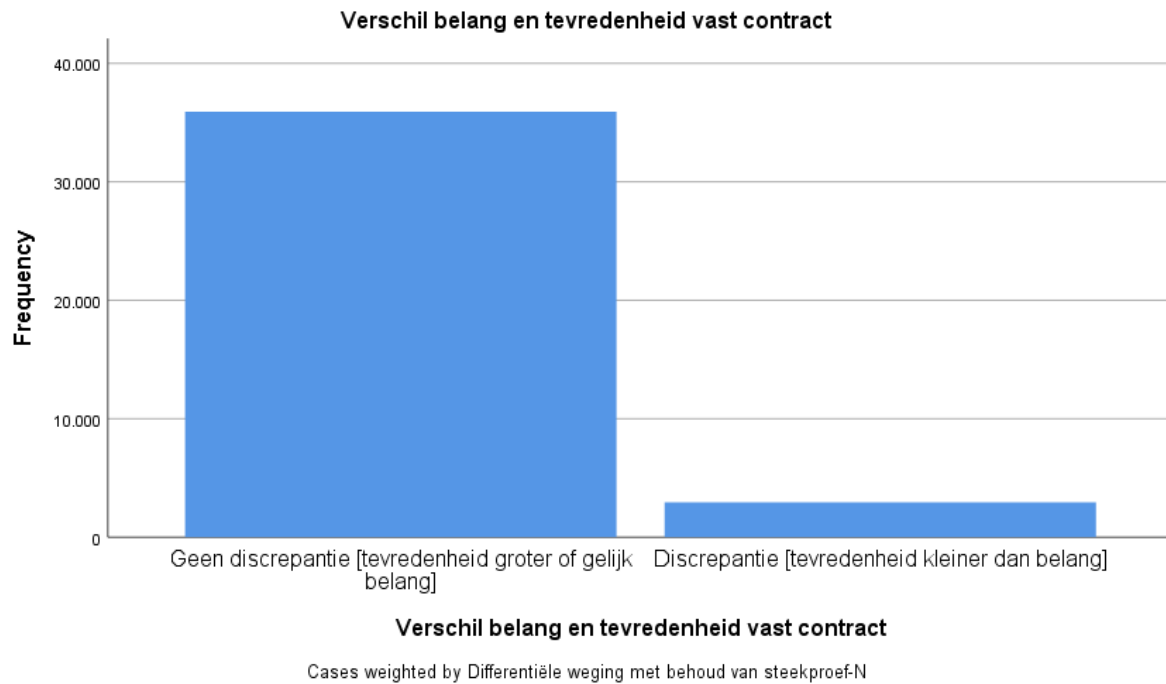
#### Discrepantie\_Mogthuis Verschil belang en tevredenheid mogelijkheid om thuis te werken

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	35479	91,3	91,3	91,3
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	3383	8,7	8,7	100,0
	Total	38862	100,0	100,0	

#### Statistics

Discrepantie_Mogthuis Verschil		
N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,09
Median		,00
Std. Deviation		,282
Minimum		0
Maximum		1

### 1.2.9. Discrepantie vast contract



**Discrepantie\_vastcon Verschil belang en tevredenheid vast contract**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Geen discrepantie [tevredenheid groter of gelijk belang]	35920	92,4	92,4	92,4
	1 Discrepantie [tevredenheid kleiner dan belang]	2942	7,6	7,6	100,0
Total		38862	100,0	100,0	

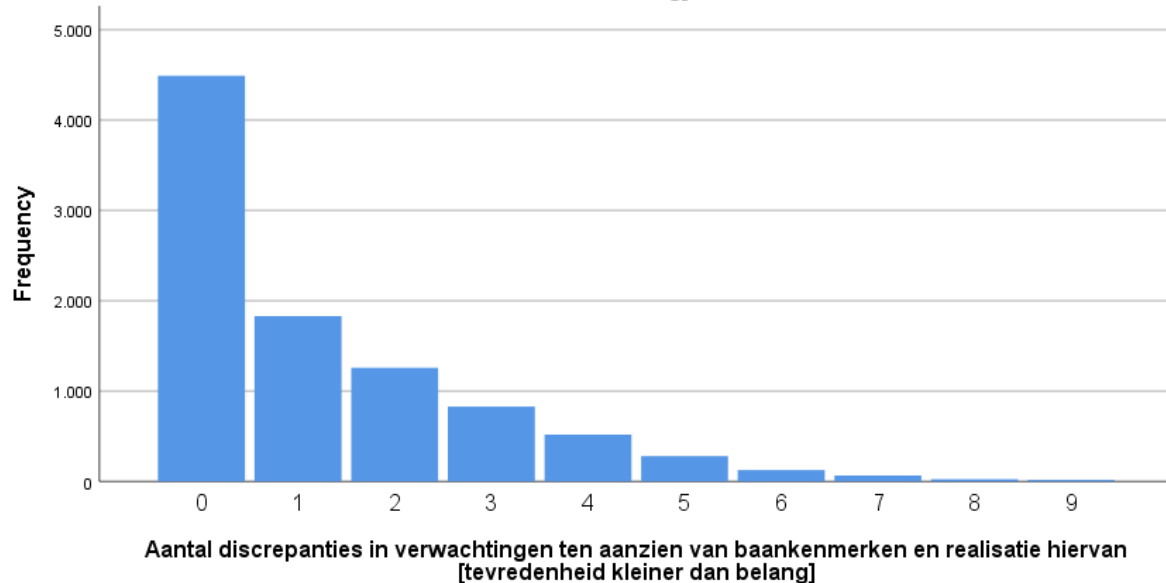
#### Statistics

Discrepantie\_vastcon Verschil b

N	Valid	38862
	Missing	0
Mean		,08
Median		,00
Std. Deviation		,265
Minimum		0
Maximum		1

## 1.2.10. Discrepanties som

Aantal discrepanties in verwachtingen ten aanzien van baankenmerken en realisatie hiervan [tevredenheid kleiner dan belang]



Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

**discrepanties Aantal discrepanties in verwachtingen ten aanzien van baankenmerken en realisatie hiervan [tevredenheid kleiner dan belang]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4491	47,6	47,6	47,6
	1	1829	19,4	19,4	67,0
	2	1258	13,3	13,3	80,3
	3	827	8,8	8,8	89,1
	4	517	5,5	5,5	94,6
	5	280	3,0	3,0	97,6
	6	125	1,3	1,3	98,9
	7	64	,7	,7	99,6
	8	23	,2	,2	99,8
	9	16	,2	,2	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

### Statistics

discrepanties Aantal discrepanti

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		1,25
Median		1,00
Std. Deviation		1,635
Minimum		0
Maximum		9

### 1.3. Inzetbaarheid

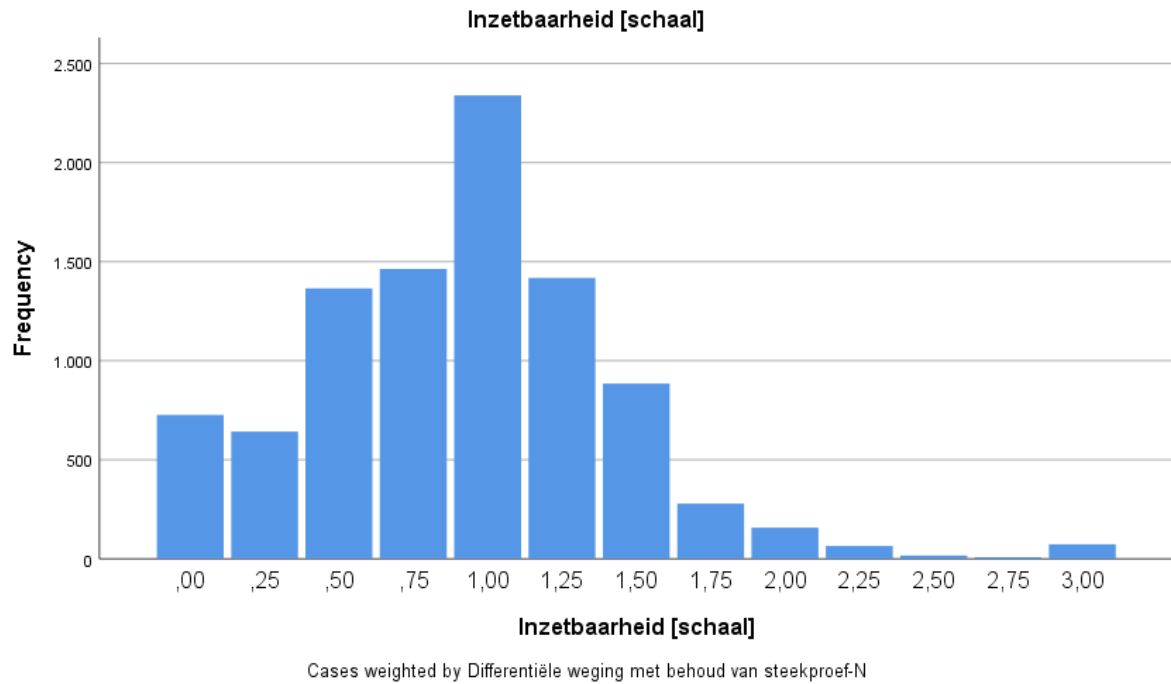
```
*Variabele inzetbaarheid'.  
Recode Compet_a to Compet_d (missing=sys mis)(1=3) (2=2) (3=1) (4=0)/.  
Value labels Compet_a to Compet_d 0 "Helemaal mee eens" 1 "Mee eens" 2 "Niet mee eens" 3 "Helemaal niet mee  
eens"/.  
  
compute Inzetbaarheid=MEAN.3(Compet_a to Compet_d).  
formats Inzetbaarheid (f4.2).  
variable labels Inzetbaarheid "Inzetbaarheid [schaal]"/.  
select if nvalid(Compet_a to Compet_d) = 4.  
  
RELIABILITY variables=Compet_a, Compet_b, Compet_c, Compet_d/scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘inzetbaarheid’ wordt gemeten door het samenvoegen van een viertal vragen waarin wordt gevraagd naar verschillende componenten van inzetbaarheid: er wordt eerst gevraagd naar het werkvermogen, waarmee wordt bedoeld op de fysieke en psychische geschiktheid voor een baan. Vervolgens wordt gevraagd naar de ‘loopbaan efficacy’, het gemak waarmee een nieuwe baan of functie verkregen kan worden (Hoofman et al. 2017). De stellingen voor de items zien er als volgt uit: (1) ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt, (2) ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt, (3) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever, (4) ik zou gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever. Men kon antwoorden met 1=helemaal niet mee eens, 2=niet mee eens en 3=mee eens en 4=helemaal mee eens.

Om de variabele bruikbaar te maken voor het onderzoek zijn er enkele bewerkingen uitgevoerd. De antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar 0=helemaal mee eens, 1=mee eens en 2=niet mee eens en 3=helemaal niet mee eens. Hierdoor wordt bij een hogere score gesproken van een groter gebrek aan inzetbaarheid. Vervolgens werden de antwoorden op de vier aspecten van employability opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Om de betrouwbaarheid van de samenvoeging van deze vier vragen na te gaan is de Cronbach’s alfa uitgerekend, welke uitkwam op 0,68. Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle vier vragen hadden gegeven werd meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle 4 vragen. Hierdoor vielen 655 cases af.

Na bewerking kwam het gemiddelde uit op 0,91 met een standaarddeviatie van 0,52. In het histogram is te zien dat de variabele bij benadering normaal verdeeld is.





**Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	726	7,7	7,7	7,7
	,25	642	6,8	6,8	14,5
	,50	1365	14,5	14,5	29,0
	,75	1463	15,5	15,5	44,5
	1,00	2339	24,8	24,8	69,3
	1,25	1418	15,0	15,0	84,3
	1,50	884	9,4	9,4	93,7
	1,75	279	3,0	3,0	96,6
	2,00	157	1,7	1,7	98,3
	2,25	64	,7	,7	99,0
	2,50	16	,2	,2	99,1
	2,75	8	,1	,1	99,2
	3,00	73	,8	,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>9433</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### Statistics

Inzetbaarheid		Inzetbaarheid [sch
N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,9122
Median		1,0000
Std. Deviation		,51725
Minimum		,00
Maximum		3,00

#### 1.4. Baanonzekerheid

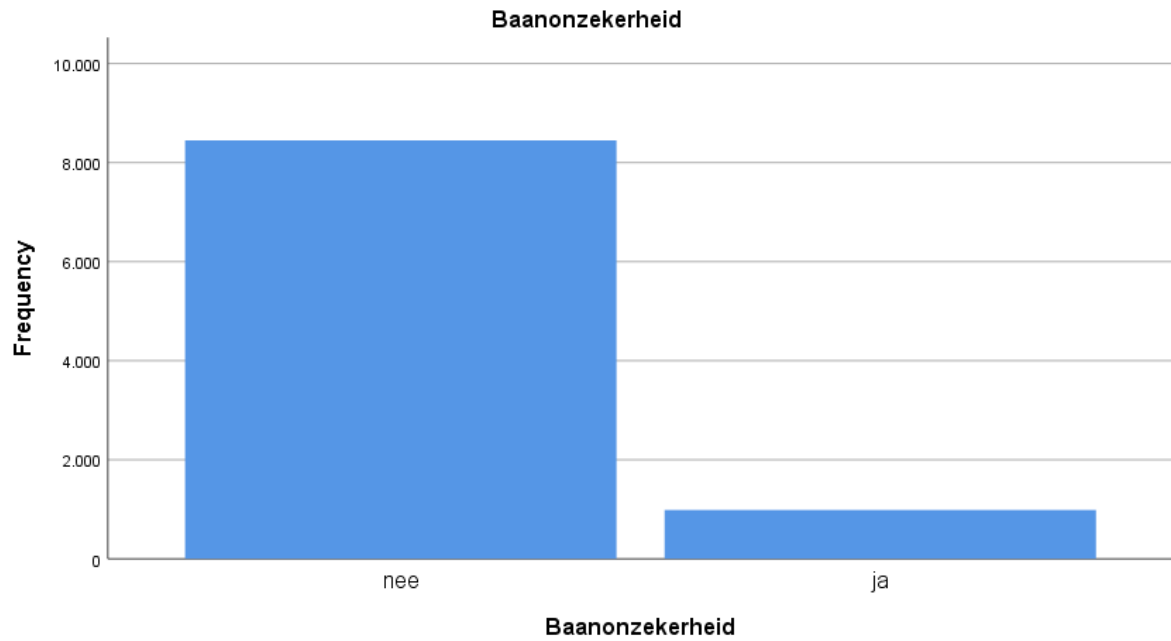
```
*Variabele 'baanonzekerheid'.
Recode AndWerk_a to AndWerk_b (missing=sysmis)(1=1)(2=0).
value labels AndWerk_a to AndWerk_b 0 "nee" 1 "ja"/.
select if nvalid (AndWerk_a)=1.
select if nvalid (AndWerk_b)=1.

RELIABILITY variables=AndWerk_a, AndWerk_b /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
compute baanonzekerheid_schaal= (AndWerk_a + AndWerk_b)/2.

RECODE baanonzekerheid_schaal(missing=sysmis)(LO thru 0.5=0) (else=1) INTO baanonzekerheid .
formats baanonzekerheid (f4.2).
variable labels baanonzekerheid "Baanonzekerheid".
value labels baanonzekerheid 0 "nee" 1 "ja"/.
```

De vragen ‘Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?’ en ‘Loopt u het risico uw baan te verliezen’ zijn gebruikt voor de totstandkoming van de onafhankelijke variabele ‘baanonzekerheid’. Er vielen 518 cases af doordat zij geen geldig antwoord hadden op de eerste vraag, en 82 cases doordat ze geen geldig antwoord hadden op de tweede vraag. De antwoordmogelijkheden op beide vragen waren 1=ja, 2=nee, maar werden gehercodeerd naar gehercodeerd naar 0=nee en 1=ja. De variabelen werden gesommeerd en gedeeld door hun aantal. De Cronbach's alfa was 0,69. Om vervolgens opnieuw een dichotome variant te vormen, werden alle waarden van 0 tot 0,5 ingedeeld in antwoordcategorie 0=nee en alle waarden van 0,5 tot 1 in antwoordcategorie 1=ja geplaatst.

Van de 9433 respondenten gaf 89,6% aan zich geen zorgen te maken over zijn baan, ten opzichte van 10,4% die zich wel zorgen maakten.



Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

**baanonzekerheid Baanonzekerheid**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00 nee	8447	89,6	89,6	89,6
	1,00 ja	986	10,4	10,4	100,0
Total		9433	100,0	100,0	

**Statistics**

baanonzekerheid Baanonzekerh

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,1045
Median		,0000
Std. Deviation		,30591
Minimum		,00
Maximum		1,00

## 1.5. Baantype

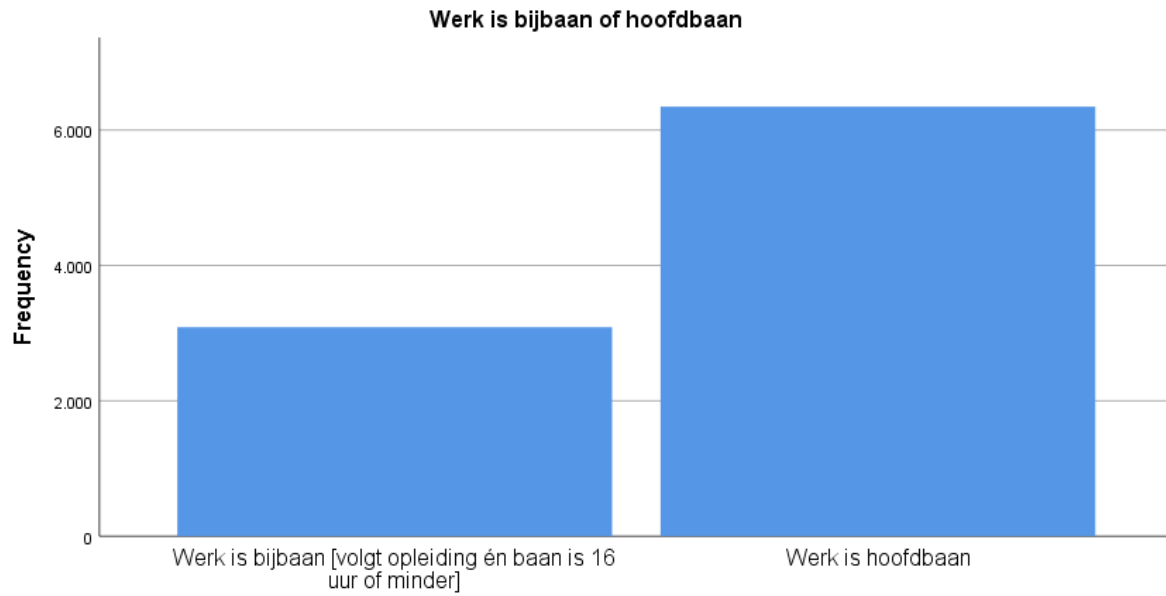
```
*Bepalen bij- of hoofdbaan: keuze op 16 uur als afkappunt.
TEMPORARY.
select if Lft<=30.
T-TEST GROUPS=Afl_ActOpl (1 2)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Afl_Uren /CRITERIA=CI (.95).

*Variabele 'baantype'.
select if nmiss(Afl_ActOpl)=0.
select if nmiss(Afl_Uren)=0.

if Afl_ActOpl =1 and Afl_Uren<=16 Baantype=0.
if Afl_ActOpl =2 or Afl_Uren> 16 Baantype=1.
formats Baantype(f1).
variable labels Baantype "Werk is bijbaan of hoofdbaan"/.
value labels Baantype 0 "Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]" 1 "Werk is hoofdbaan"/.
```

Variabele ‘baantype’ had tot doel vast te stellen welk aandeel van de steekproef werkte in een bijbaan en welk deel in een carrière- of hoofdbaan. Voor de vorming van deze modererende variabele werd een tweetal variabelen gebruikt. Om te bepalen of iemand wel of geen opleiding volgde werd de volgende vraag (Afl\_ActOpl) gebruikt: ‘Volgt u op dit moment, of heeft u in de afgelopen 4 weken een opleiding gevolgd of beëindigd met een duur van ten minste 6 maanden?’ De antwoordmogelijkheden bij deze vraag waren 1=ja en 2=nee. Er waren geen cases zonder een geldig antwoord op deze vraag. Variabele Afl\_uren gaf de arbeidsduur in uren per week in de huidige baan weer. Cases zonder geldig antwoord op deze variabele zijn verwijderd uit de dataset, dit waren er 645. Vervolgens is er door middel van een t-toets gekeken hoeveel uren onderwijsvolgenden gemiddeld werkten, wat uitkwam op ongeveer 16 uur. Om die reden werd de definiëring van bij- of hoofdbaan vastgelegd op 16 uur. Personen die een opleiding volgden (antwoord 1 op variabele Afl\_ActOpl) en 16 uur of minder werkten werden in de categorie 1=werk is bijbaan ingedeeld. Personen die geen opleiding volgden en meer dan 16 uur werkten werden in de categorie 0=werk is hoofdbaan ingedeeld. De jongeren die een opleiding volgen en meer dan 16 uur werken en de jongeren die geen opleiding volgen en minder dan 16 uur worden buiten beschouwing gelaten, omdat niet eenduidig vast te stellen is tot welke categorie zij behoren.

Van de respondenten had 32,7% een bijbaan en 67,3% een hoofdbaan.



**Werk is bijbaan of hoofdbaan**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

**Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	32,7	32,7	32,7
	1 Werk is hoofdbaan	6346	67,3	67,3	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

**Statistics**

Baantype Werk is bijbaan of hoo

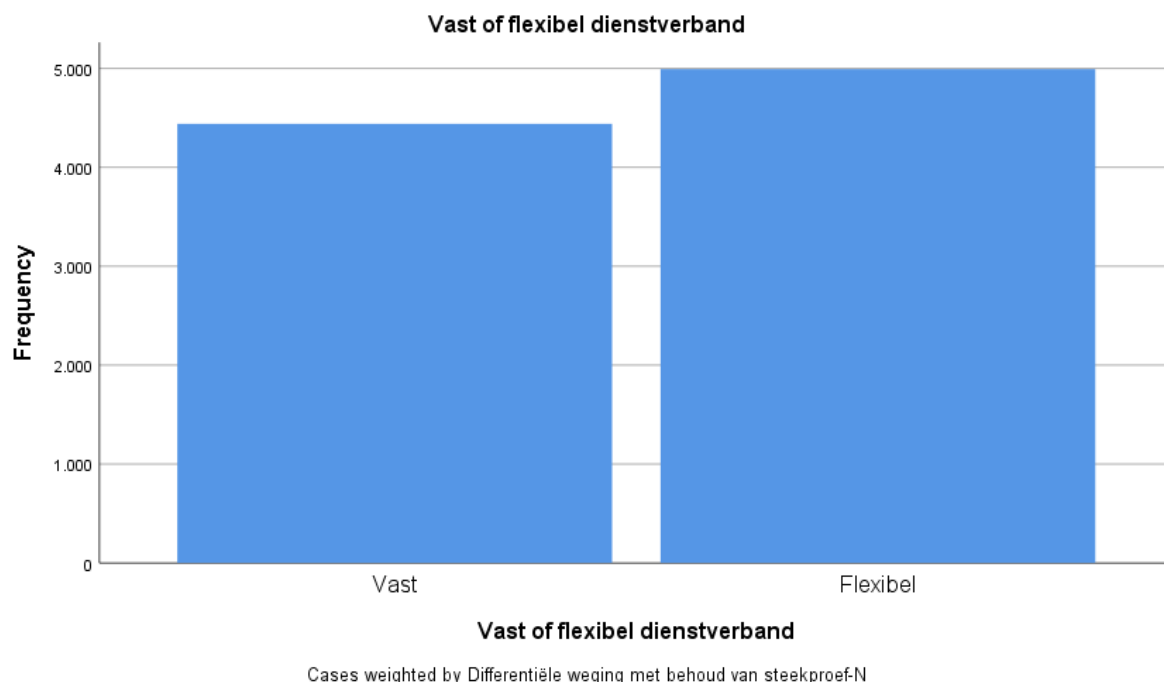
N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,67
Median		1,00
Std. Deviation		,469
Minimum		0
Maximum		1

## 1.6. Contracttype

```
*Vast of flexibel dienstverband.  
RECODE Afl_VastFlex (missing=sysmis)(1=0)(2=1) INTO Vastflex.  
formats Vastflex (f1).  
Variable labels Vastflex "Vast of flexibel dienstverband"/.  
Value labels Vastflex 0 "Vast" 1 "Flexibel"/.  
  
select if nmiss(Vastflex) = 0.
```

In de NEA wordt de aard van de arbeidsrelatie uitgevraagd middels een routing die werd overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), waardoor een vaste arbeidsrelatie kan worden onderscheiden van een flexibele arbeidsrelatie (Hoofman et al. 2017). De positie in de werkring kon worden ingevuld met 1=vaste arbeidsrelatie 2=flexibele arbeidsrelatie. Deze antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar 0=vaste arbeidsrelatie en 1=flexibele arbeidsrelatie. Er waren geen cases met geen geldig antwoord op deze vraag.

Van de respondenten had 47,1% een vaste aanstelling, ten opzichte van 52,9% met een flexibele aanstelling.



### Vastflex Vast of flexibel dienstverband

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Vast	4440	47,1	47,1	47,1
	1 Flexibel	4993	52,9	52,9	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

### Statistics

Vastflex Vast of flexibel dienstver

N	Valid	Missing
	9433	0
Mean	,53	
Median	1,00	
Std. Deviation	,499	
Minimum	0	
Maximum	1	

### 1.7. Opleidingsniveau

```

*Opleidingsniveau.
Recode Afl_SOI3_HB (missing=system missing)(1=1)(2=2)(3=3) into opleidingsniveau3.
FORMATS opleidingsniveau3(f1).
Variable labels opleidingsniveau3 "Hoogst behaalde opleidingsniveau"/.
Value labels opleidingsniveau3 1 "Laag (<=VBO)" 2 "Midden (HAVO-MBO)" 3 "Hoog (HBO-WO)".
select if nmiss(opleidingsniveau3) = 0.

Recode opleidingsniveau3 (1=1)(2=0)(3=0) into laagonderwijs.
Value labels laagonderwijs 1 'Laag (<=VBO)' 0 'overig'.
Variable labels laagonderwijs "Opleidingsniveau is laag (<=VBO)".

Recode opleidingsniveau3 (1=0)(2=1)(3=0) into middenonderwijs.
Value labels middenonderwijs 1 'Midden (HAVO-MBO)' 0 'overig'.
Variable labels middenonderwijs "Opleidingsniveau is midden (HAVO-MBO)".

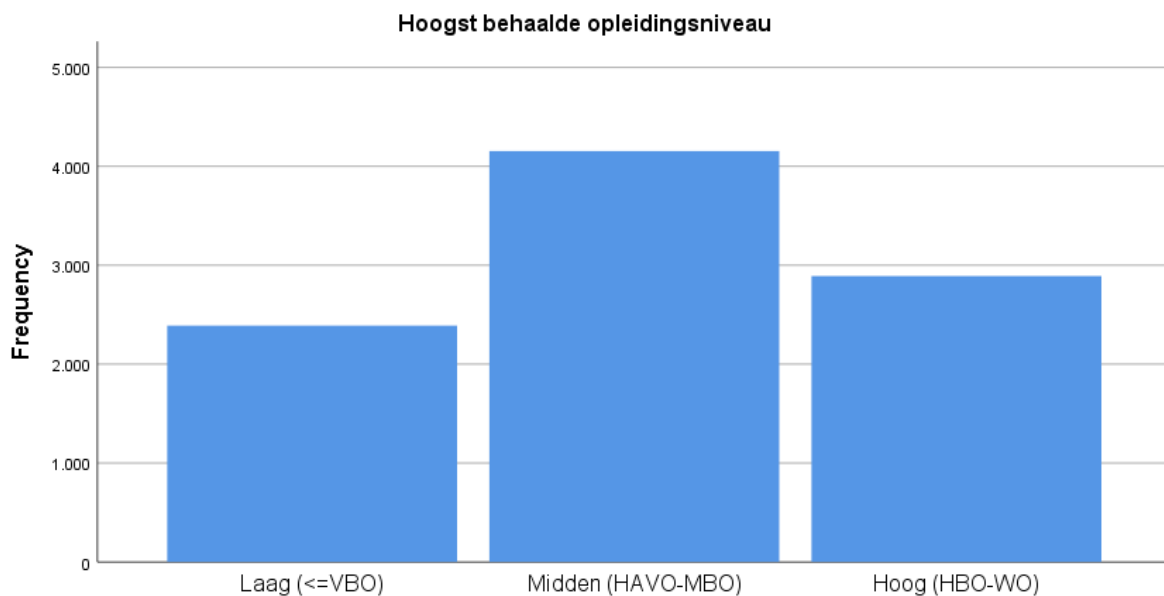
Recode opleidingsniveau3 (1=0)(2=0)(3=1) into hoogonderwijs.
Value labels hoogonderwijs 1 'Hoog (HBO-WO)' 0 'overig'.
Variable labels hoogonderwijs "Opleidingsniveau is hoog (HBO-WO)".

```

‘Opleidingsniveau’ wordt gebruikt als controlevariabele. Voor het vaststellen van het opleidingsniveau van de respondenten is een standaard onderwijsvraagstelling van het CBS gebruikt. Het hoogst behaalde opleidingsniveau werd automatisch getypeerd (Hoofman et al., 2017). Het hoogst behaalde opleidingsniveau werd gemeten in drie categorieën: (1) laag (<=VBO) (2) midden (HAVO-MBO) (3) hoog (HBO-WO). Om te borgen dat enkel de cases met een geldig antwoord op deze vraag worden meegenomen in de analyse, is er via een nmiss

aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op deze vraag. Hierdoor vielen 444 cases af. Voor de toepassing van deze variabele in de regressieanalyses zijn dummyvariabelen aangemaakt.

44% van de respondenten zat in de categorie 'midden' van opleidingsniveau. De tweede grootste groep werd gevormd door de categorie 'hoog', gevolgd door de categorie 'laag'.



**Hoogst behaalde opleidingsniveau**

Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

**opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Laag (<=VBO)	2388	25,3	25,3	25,3
	2 Midden (HAVO-MBO)	4153	44,0	44,0	69,4
	3 Hoog (HBO-WO)	2891	30,6	30,6	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

**Statistics**

opleidingsniveau3 Hoogst beha

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		2,05
Median		2,00
Std. Deviation		,746
Minimum		1
Maximum		3

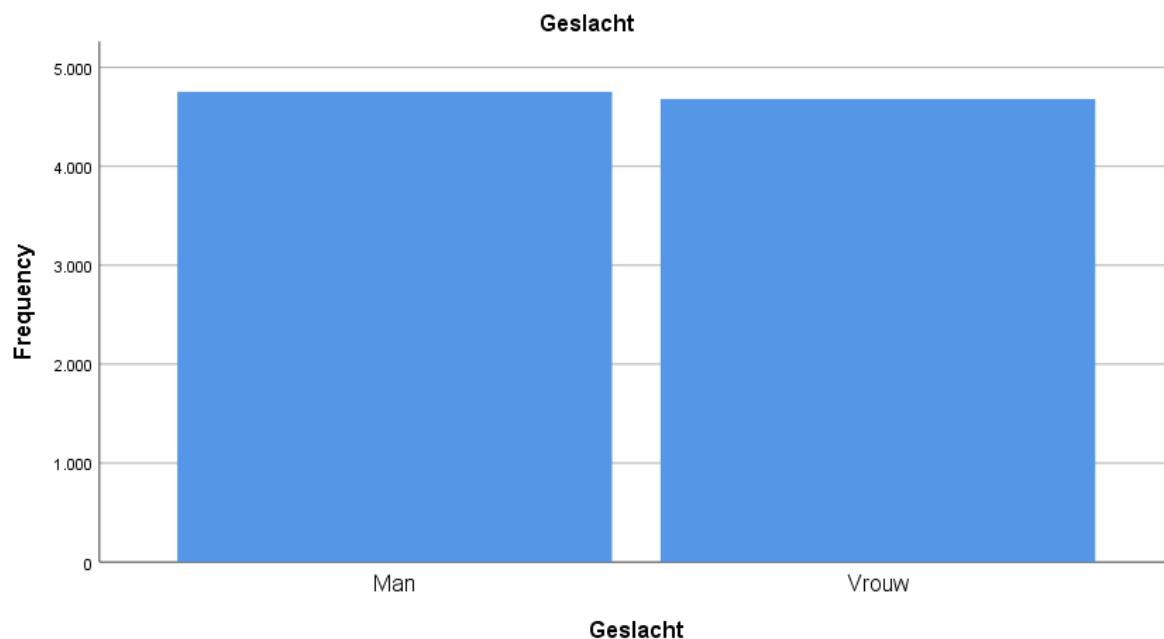


## 1.8. Geslacht

```
*Geslacht.  
RECODE M_V (missing=sysmis)(1=0)(2=1) INTO Geslacht.  
formats Geslacht (f1).  
Variable labels Geslacht "Geslacht"/.  
Value labels Geslacht 0 "Man" 1 "Vrouw"/.
```

Voor controlevariabele geslacht werd de vraag ‘Wat is uw geslacht’ gebruikt. Er waren geen missende waarden op deze variabele. De antwoordmogelijkheden waren 1=man en 2=vrouw. Om de variabele bruikbaar te maken voor het onderzoek is er een bewerking uitgevoerd. De antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar 0=man en 1=vrouw.

Van de 9433 respondenten was 50,4% man en 49,6% vrouw.



Cases weighted by Differentiële weging met behoud van steekproef-N

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 Man	4752	50,4	50,4	50,4
	1 Vrouw	4680	49,6	49,6	100,0
	Total	9433	100,0	100,0	

### Statistics

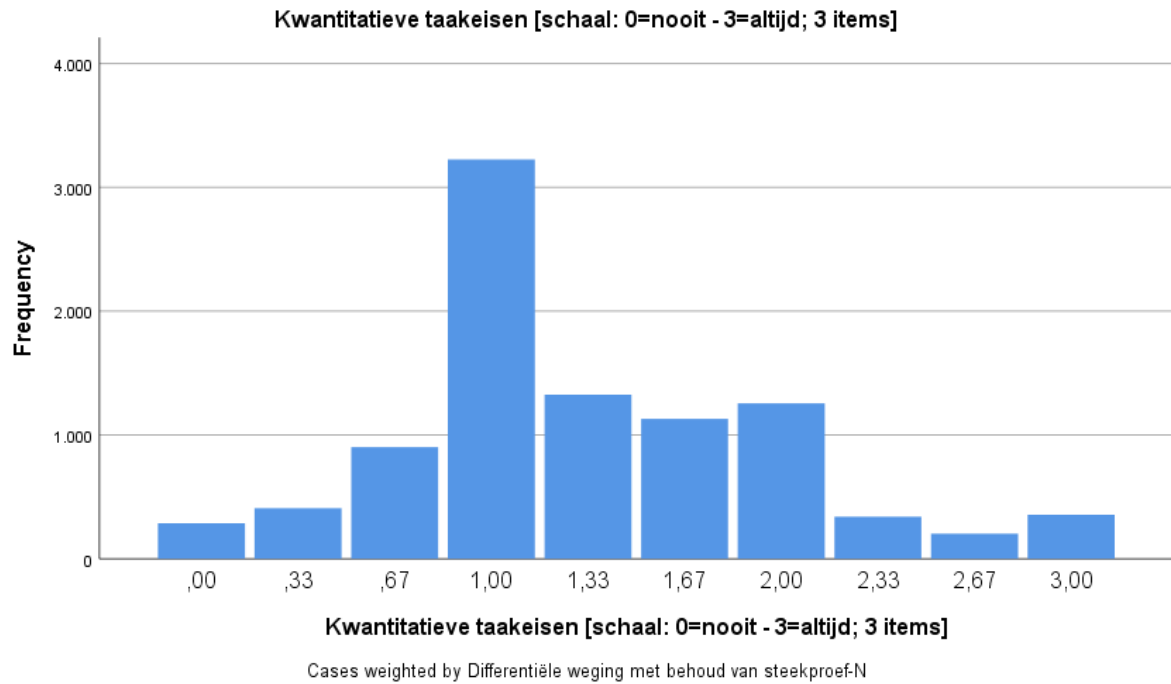
Geslacht Geslacht		
N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,50
Median		,00
Std. Deviation		,500
Minimum		0
Maximum		1

#### 1.9. Taakeisen

```
*Taakeisen.  
Recode HardW_a to HardW_c (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.  
Value labels HardW_a to HardW_c 0 "Nooit" 1 "Soms" 2 "Vaak" 3 "Altijd" /.  
select if nvalid(HardW_a to HardW_c)=3.  
  
compute werkdruk = MEAN (HardW_a to HardW_c).  
Variable labels werkdruk "Kwa ntitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]".  
formats werkdruk(f4.2).  
  
RELIABILITY variables=HardW_a, HardW_b, HardW_c /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘taakeisen’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De vragen zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hooftman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Moet u erg snel werken? (2) Moet u heel veel werk doen? (3) Moet u extra hard werken? Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle items werden meegenomen in het onderzoek is er via een nvalid aangegeven dat ieder item beantwoord moest zijn. Hierdoor vielen 509 cases af. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,85. Dit is een zeer betrouwbare score, waardoor er geen noodzaak bestaat de somming van de items te herzien. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De gemiddelde score op taakeisen was 1,33 met een standaarddeviatie van 0,66. De variabele is, zoals het histogram laat zien, bij benadering normaal verdeeld.



**werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	288	3,0	3,0	3,0
	,33	409	4,3	4,3	7,4
	,67	902	9,6	9,6	16,9
	1,00	3225	34,2	34,2	51,1
	1,33	1325	14,0	14,0	65,2
	1,67	1130	12,0	12,0	77,2
	2,00	1256	13,3	13,3	90,5
	2,33	340	3,6	3,6	94,1
	2,67	202	2,1	2,1	96,2
	3,00	355	3,8	3,8	100,0
Total	9433	100,0	100,0		

### Statistics

werkdruk Kwantitatieve taakeise

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		1,3277
Median		1,0000
Std. Deviation		,65524
Minimum		,00
Maximum		3,00

#### 1.10. Regelmogelijkheden

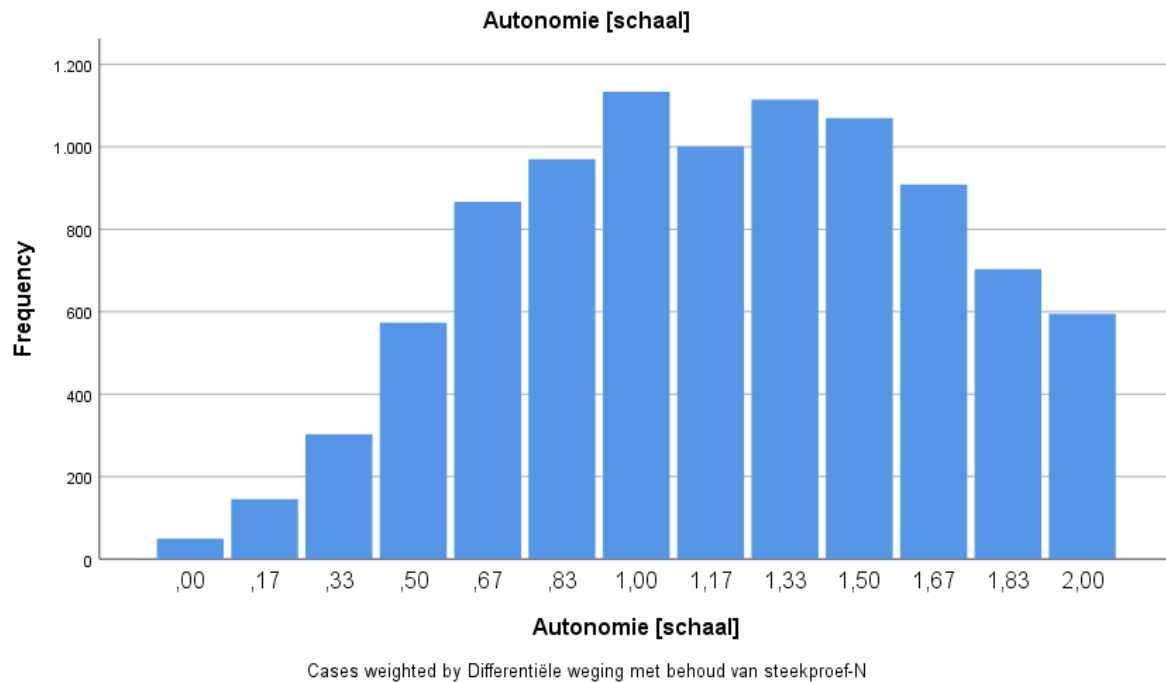
```
*Regelmogelijkheden.  
Recode Auto_a to Auto_f (missing=sysmis)(1=2) (2=1) (3=0)/.  
Value labels Auto_a to Auto_f 0 "Nee" 1 "Ja, soms" 2 "Ja, regelmatig"/.  
  
compute Autonomie=MEAN.3(Auto_a to Auto_f).  
formats Autonomie (f4.2).  
variable labels Autonomie "Autonomie [schaal]"/.  
  
select if nvalid(Auto_a to Auto_f)=6.  
  
RELIABILITY variables=Auto_a, Auto_b, Auto_c, Auto_d, Auto_e, Auto_f/scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele 'autonomie', oftewel de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te regelen, zijn verscheidene aspecten van autonomie bevroegd: de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, de planning en volgorde van werkzaamheden. Deze vijf autonomie indicatoren zijn ontleend aan POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hoofman et al., 2017). Het gaat om de volgende vragen: (1) kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (2) bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (3) kunt u zelf uw werktempo regelen? (4) moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? (5) kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? (6) kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt? Men kon antwoorden met 1=ja, regelmatig 2=ja, soms en 3=nee. Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle zes vragen hadden gegeven werd meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle 6 vragen. Hierdoor vielen 478 cases af.

Om de variabele bruikbaar te maken voor het onderzoek zijn er enkele bewerkingen uitgevoerd. De antwoordmogelijkheden zijn met een recode gespiegeld naar 0=nee 1=ja, soms en 2=ja,

regelmatig. Vervolgens werden de antwoorden op de zes aspecten van autonomie opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Om de betrouwbaarheid van de samenvoeging van deze vijf vragen na te gaan is de Cronbach's alfa uitgerekend, welke uitkwam op 0,72.

Na bewerking kwam het gemiddelde uit op 1,19 met een standaarddeviatie van 0,48. In het histogram is te zien dat de variabele bij benadering normaal verdeeld is.



### Autonomie Autonomie [schaal]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	49	,5	,5	,5
	,17	145	1,5	1,5	2,1
	,33	302	3,2	3,2	5,3
	,50	573	6,1	6,1	11,4
	,67	867	9,2	9,2	20,5
	,83	970	10,3	10,3	30,8
	1,00	1133	12,0	12,0	42,8
	1,17	1001	10,6	10,6	53,4
	1,33	1115	11,8	11,8	65,3
	1,50	1070	11,3	11,3	76,6
	1,67	908	9,6	9,6	86,2
	1,83	703	7,5	7,5	93,7
	2,00	595	6,3	6,3	100,0
	Total		9433	100,0	100,0

### Statistics

Autonomie Autonomie [schaal]

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		1,1856
Median		1,1667
Std. Deviation		,47554
Minimum		,00
Maximum		2,00

### 1.11. Sociale steun

```
*Sociale steun.
select if nvalid(Leiding_a to Leiding_b)=2.
select if nvalid(Collega_a to Collega_b)=2.

Recode Leiding_a to Leiding_b (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.
Value labels Leiding_a to Leiding_b 0 "Helemaal mee oneens" 1 "Mee oneens" 2 "Mee eens" 3 "Helemaal mee eens"/.

Recode Collega_a to Collega_b (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.
Value labels Collega_a to Collega_b 0 "Helemaal mee oneens" 1 "Mee oneens" 2 "Mee eens" 3 "Helemaal mee eens"/.

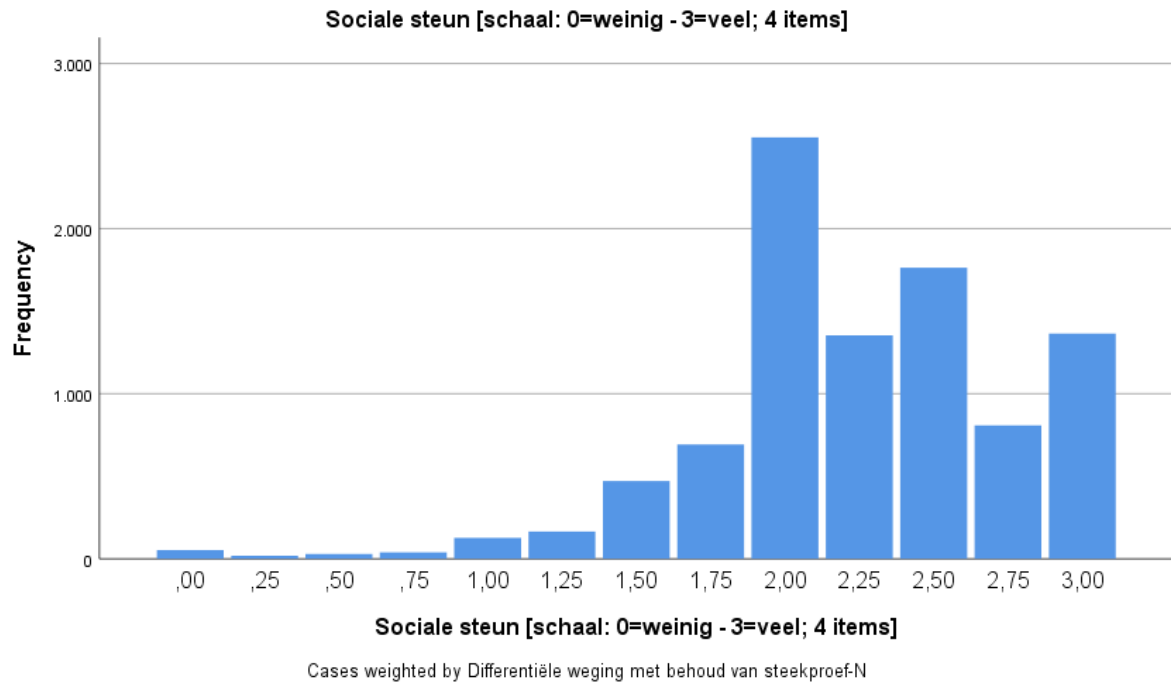
compute socsteun=(Leiding_a + Leiding_b + Collega_a + Collega_b) / 4.
formats socsteun (f4.2).
variable labels socsteun "Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]".

RELIABILITY variables= Leiding_a, Leiding_b, Collega_a, Collega_b /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘sociale steun’ is een samenvoeging van vier items. De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip ‘Supervisory support’. De vragen over sociale steun door collega’s zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip ‘Co-worker support’. De items zijn door door Houtman e.a. (1995, in Houtman et al. 2017) vertaald. Respondenten konden aangeven hoezeer zij het eens waren met de volgende stellingen: (1) Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers (2) Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg (3) Mijn collega’s hebben persoonlijke belangstelling voor me (4) Mijn collega’s zijn vriendelijk.

Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op beide vragen hadden gegeven werden meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle items. Hierdoor vielen 1968 cases af. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. De Cronbach’s alfa was 0,77. Dit is een betrouwbare score, waardoor er geen noodzaak bestaat de somming van de items te herzien. De schaal verliep van 1=helemaal mee oneens tot 4=helemaal mee eens, maar verloopt na hercodering van 0=helemaal mee oneens tot 3=helemaal mee eens.

Het gemiddelde antwoord kwam uit op 2,24 met een standaarddeviatie van 0,52. De variabele is linksscheef verdeeld, wat betekent dat een groot deel van de respondenten veel sociale steun rapporteren.



**socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	53	,6	,6	,6
	,25	18	,2	,2	,8
	,50	29	,3	,3	1,1
	,75	39	,4	,4	1,5
	1,00	127	1,3	1,3	2,8
	1,25	165	1,7	1,7	4,6
	1,50	470	5,0	5,0	9,5
	1,75	692	7,3	7,3	16,9
	2,00	2553	27,1	27,1	43,9
	2,25	1354	14,4	14,4	58,3
	2,50	1763	18,7	18,7	77,0
	2,75	808	8,6	8,6	85,5
	3,00	1364	14,5	14,5	100,0
Total		9433	100,0	100,0	



## Statistics

socsteun Sociale steun [schaal:

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		2,2441
Median		2,2500
Std. Deviation		,52031
Minimum		,00
Maximum		3,00

### 1.12. Cognitieve belasting

```
*Mentaal uitdagend werk.
Recode Aandacht_a to Aandacht_c (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.
Value labels Aandacht_a to Aandacht_c 0 "Nooit" 1 "Soms" 2 "Vaak" 3 "Altijd" /.
select if nvalid(Aandacht_a to Aandacht_c)=3.

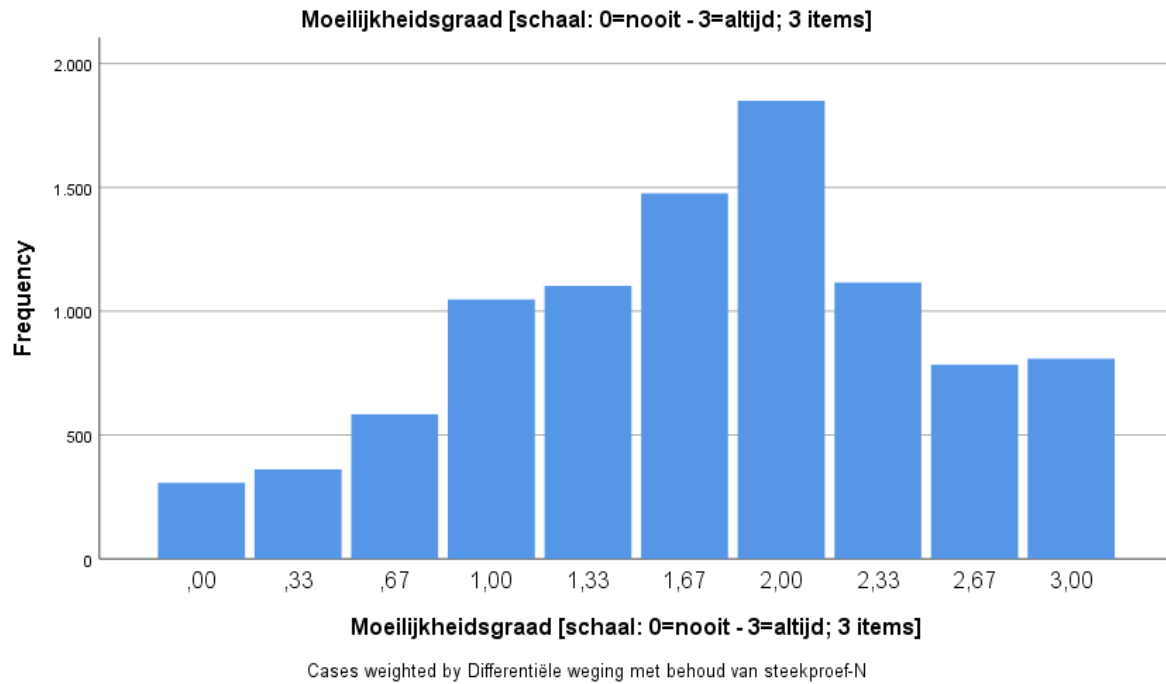
compute moeilijkwerk = MEAN (Aandacht_a to Aandacht_c).
Variable labels moeilijkwerk "Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]".
formats moeilijkwerk(f4.2).

RELIABILITY variables=Aandacht_a, Aandacht_b, Aandacht_c/scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘cognitieve belasting’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De vragen zijn afgeleid van de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998 in Hoofman et al., 2017). De vragen geven een indicatie van de kwalitatieve kant van taakeisen, ofwel het beslag dat het werk geestelijk op een werknemer legt. De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Vereist uw werk intensief nadenken? (2) Vergt uw werk dat u er uw gedachten bij houdt? (3) Vergt uw werk veel aandacht van u? De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal.

Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op beide vragen hadden gegeven werden meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle items. Hierdoor vielen 401 cases af. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,81. Dit is een zeer betrouwbare score, waardoor er geen noodzaak bestaat de somming van de items te herzien. De schaal verliep van 1=nooit tot 4=altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De gemiddelde score op cognitieve belasting was 1,73 met een standaarddeviatie van 0,77. De variabele is bij benadering normaal verdeeld.



**moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	307	3,3	3,3	3,3
	,33	361	3,8	3,8	7,1
	,67	583	6,2	6,2	13,3
	1,00	1047	11,1	11,1	24,4
	1,33	1102	11,7	11,7	36,1
	1,67	1475	15,6	15,6	51,7
	2,00	1849	19,6	19,6	71,3
	2,33	1115	11,8	11,8	83,1
	2,67	784	8,3	8,3	91,4
	3,00	808	8,6	8,6	100,0
Total		9433	100,0	100,0	

**Statistics**

moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		1,7281
Median		1,6667
Std. Deviation		,76719
Minimum		,00
Maximum		3,00

### 1.13. Emotionele belasting

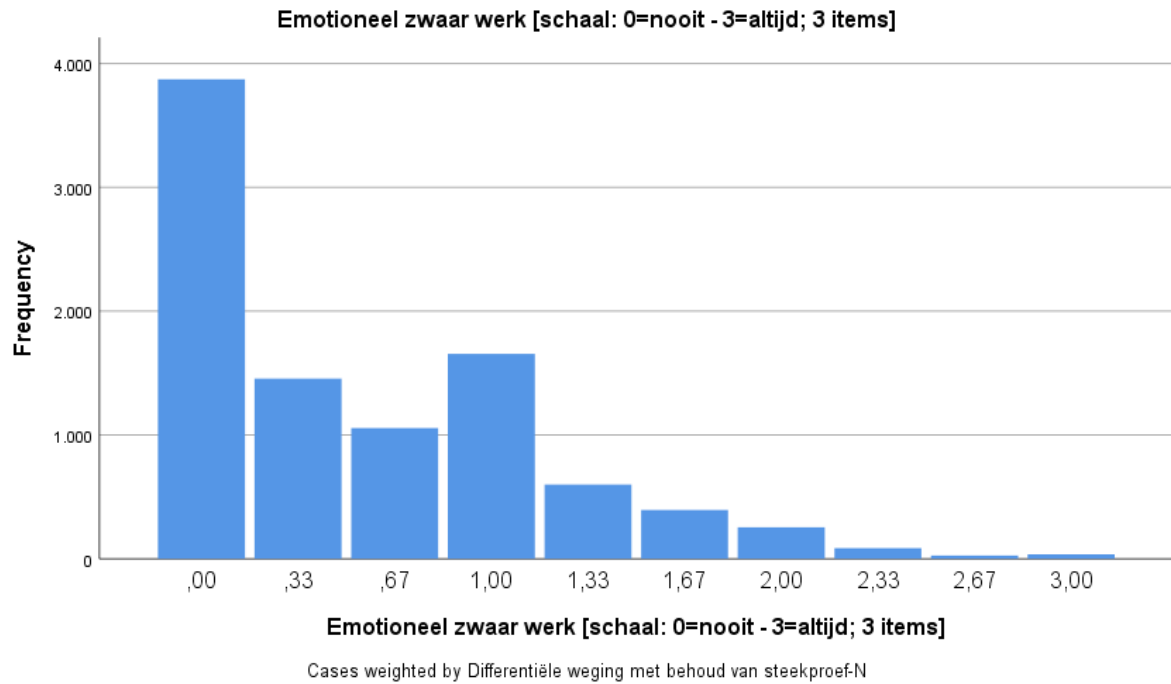
```
*Emotioneel zwaar werk.
Recode Emotie_a to Emotie_c (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.
Value labels Emotie_a to Emotie_c 0 "Nooit" 1 "Soms" 2 "Vaak" 3 "Altijd" /.

compute Emowerk=MEAN(Emotie_a to Emotie_c).
formats Emowerk (f4.2).
variable labels Emowerk "Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]"/.
select if nvalid(Emotie_a to Emotie_c)=3.

RELIABILITY variables=Emotie_a, Emotie_b Emotie_c /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘emotionele belasting’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. De items zijn een vertaling van vragen afkomstig uit de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen en Borg, 2000 in Hooftman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Brengt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? (2) Is uw werk emotioneel veeleisend? (3) Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk? . Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op beide vragen hadden gegeven werden meegenomen in het onderzoek, is er via een nvalid aangegeven dat er antwoord gegeven diende te zijn op alle items. Hierdoor vielen 117 cases af. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,83. Dit is een zeer betrouwbare score, waardoor er geen noodzaak bestaat de sommering van de items te herzien. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

De gemiddelde score op deze variabele was 0,55 met een standaarddeviatie van 0,62. De variabele is rechtsscheef verdeeld, wat inhoudt dat een groot deel van de respondenten met weinig emotionele belasting te maken heeft.



**Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3872	41,1	41,1	41,1
	,33	1454	15,4	15,4	56,5
	,67	1056	11,2	11,2	67,7
	1,00	1654	17,5	17,5	85,2
	1,33	599	6,4	6,4	91,6
	1,67	394	4,2	4,2	95,7
	2,00	254	2,7	2,7	98,4
	2,33	86	,9	,9	99,3
	2,67	26	,3	,3	99,6
	3,00	36	,4	,4	100,0
Total		9433	100,0	100,0	

### Statistics

Emowerk Emotioneel zwaar wer

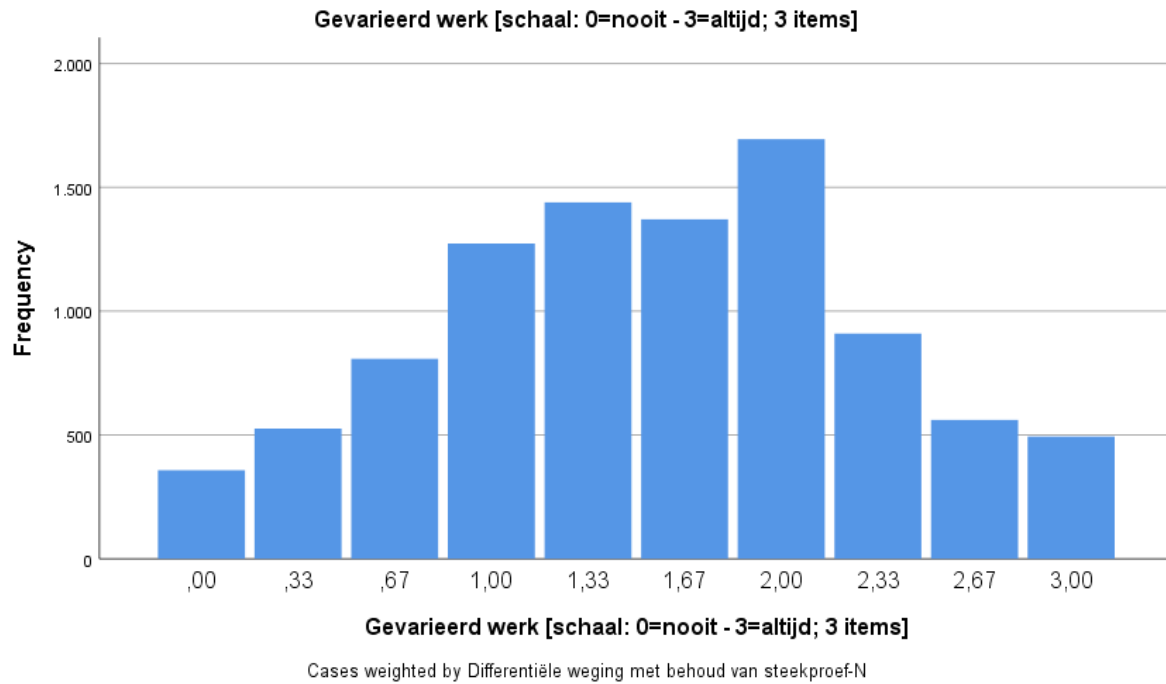
N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		,5497
Median		,3333
Std. Deviation		,61677
Minimum		,00
Maximum		3,00

#### 1.14. Taakvariatie

```
*Gevarieerd werk.  
Recode Creati_a to Creati_c (missing=sysmis)(1=0)(2=1)(3=2)(4=3)/.  
Value labels Creati_a to Creati_c 0 "Nooit" 1 "Soms" 2 "Vaak" 3 "Altijd" /.  
  
compute varwerk=MEAN(Creati_a to Creati_c).  
formats varwerk (f4.2).  
variable labels varwerk "Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]"/.  
select if nvalid(Creati_a to Creati_c)=3.  
  
RELIABILITY variables=Creati_a, Creati_bCreati_c /scale(s)=all /SUMMARY=TOTAL.
```

De variabele ‘taakvariatie’ wordt gemeten door het samenvoegen van een drietal items. Deze drie vragen beogen het concept ‘skill discretion’ ofwel ontwikkelingsmogelijkheden in het werk te meten (Karasek e.a., 1985, 1998 in Hoofman et al., 2017). De vragen voor de items zien er als volgt uit: (1) Is uw werk gevarieerd? (2) Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? (3) Vereist uw baan creativiteit? ? Om te borgen dat enkel de cases met een antwoord op alle items werden meegenomen in het onderzoek is er via een nvalid aangegeven dat ieder item beantwoord moest zijn. Hierdoor vielen 117 cases af. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Een betrouwbaarheidsanalyse resulteerde in een Cronbach’s alfa van 0,75. Dit is een betrouwbare score, waardoor er geen noodzaak bestaat de somming van de items te herzien. De schaal verliep van 1=nooit tot 4= altijd, maar verloopt na hercodering van 0=nooit tot 3=altijd.

Het gemiddelde antwoord kwam uit op 1,56 met een standaarddeviatie van 0,76. De variabele is bij benadering normaal verdeeld.



**varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	358	3,8	3,8	3,8
	,33	525	5,6	5,6	9,4
	,67	808	8,6	8,6	17,9
	1,00	1273	13,5	13,5	31,4
	1,33	1439	15,3	15,3	46,7
	1,67	1371	14,5	14,5	61,2
	2,00	1695	18,0	18,0	79,2
	2,33	909	9,6	9,6	88,8
	2,67	561	5,9	5,9	94,8
	3,00	493	5,2	5,2	100,0
Total		9433	100,0	100,0	

**Statistics**

varwerk Gevarieerd werk [schaal

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		1,5561
Median		1,6667
Std. Deviation		,75500
Minimum		,00
Maximum		3,00

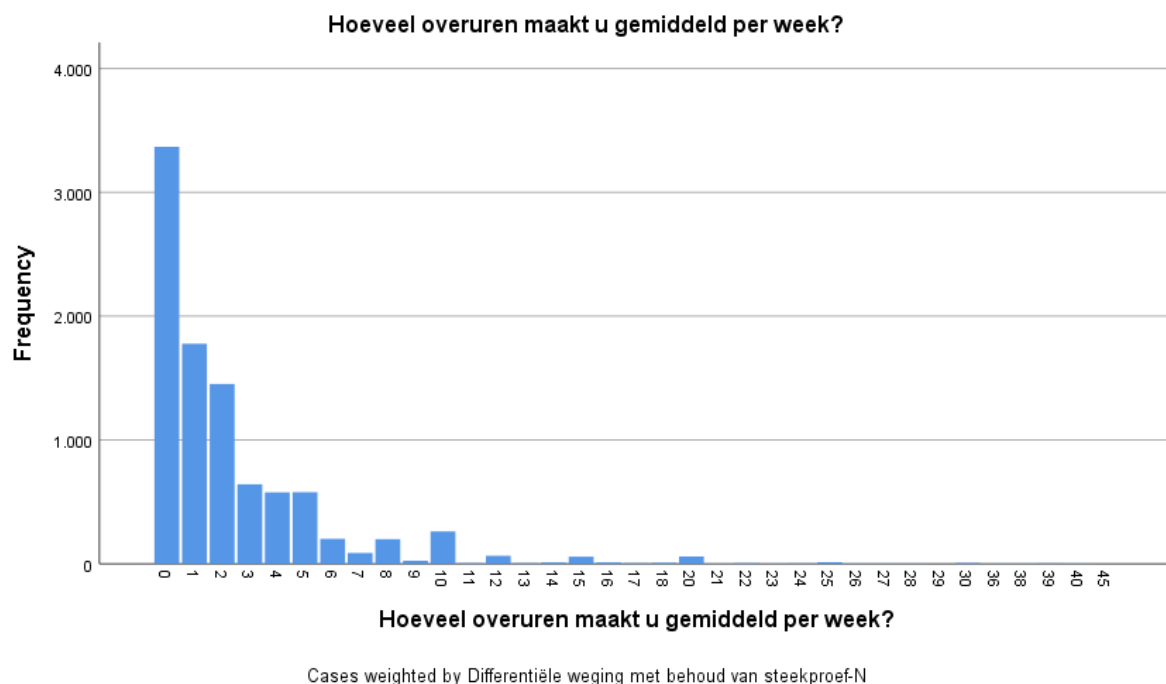


### 1.15. Overuren

```
Variable labels Afl_OverurenCorr "Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?".  
select if nmiss(Afl_OverurenCorr) = 0.
```

De vragen naar afwijkende werktijden in de NEA sluiten aan op de in de EBB gehanteerde vragen, waarbij wel een andere volgorde wordt aangehouden. Voor de totstandkoming van variabele ‘overuren’ konden respondenten aangeven hoeveel overuren zij gemiddeld per week maakten. Via nmiss is aangegeven dat er een geldig antwoord moest zijn op deze vraag, waardoor 701 cases afvielen.

Het gemiddelde antwoord kwam uit op 2,41 met een standaarddeviatie van 3,65. De variabele is zeer rechtsscheef verdeeld. Een groot deel van de respondenten geeft aan weinig overuren te maken, terwijl enkele uitschieters hogere overuren als 20 of 25 rapporteren.





**Afl\_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3367	35,7	35,7	35,7
	1	1778	18,8	18,8	54,5
	2	1452	15,4	15,4	69,9
	3	642	6,8	6,8	76,8
	4	577	6,1	6,1	82,9
	5	577	6,1	6,1	89,0
	6	202	2,1	2,1	91,1
	7	87	,9	,9	92,0
	8	198	2,1	2,1	94,1
	9	25	,3	,3	94,4
	10	262	2,8	2,8	97,2
	11	4	,0	,0	97,2
	12	64	,7	,7	97,9
	13	4	,0	,0	98,0
	14	10	,1	,1	98,1
	15	58	,6	,6	98,7
	16	11	,1	,1	98,8
	17	5	,0	,0	98,8
	18	7	,1	,1	98,9
	20	59	,6	,6	99,5
	21	1	,0	,0	99,5
	22	5	,1	,1	99,6
	23	2	,0	,0	99,6
	24	3	,0	,0	99,6
	25	14	,1	,1	99,8
	26	1	,0	,0	99,8
	27	2	,0	,0	99,8
	28	1	,0	,0	99,8
	29	1	,0	,0	99,8
	30	6	,1	,1	99,9
	36	1	,0	,0	99,9
38	1	,0	,0	99,9	
39	4	,0	,0	100,0	
40	1	,0	,0	100,0	
45	1	,0	,0	100,0	
Total		9433	100,0	100,0	

**Statistics**

Afl\_OverurenCorr Hoeveel overu

N	Valid	9433
	Missing	0
Mean		2,41
Median		1,00
Std. Deviation		3,652
Minimum		0
Maximum		45

## **Appendix B: Bivariate analyses**

Deze bijlage bevat een overzicht van de analyseresultaten in de vorm van SPSS syntax en output, inclusief toelichting en verantwoording.

## 2.1. Correlaties

CORRELATIONS /VARIABLES= discrepanties Inzetbaarheid opleidingsniveau3 werkdruk Autonomie socsteun moeilijkerwerk Emowerk varwerkAfl\_OverurenCorr /PRINT=TWOTAIL NOSIG.

Voor de samenhang tussen continue variabelen zijn de correlaties bekeken. De resultaten zijn af te lezen in tabel 1. Voor de duiding van de sterkte van de correlaties werd de visie van Cohen (1988, pp. 78-81) aangehouden. Hij spreekt van zwakke samenhang tot een waarde van 0,1, een redelijke samenhang bij een score tot 0,2 en een sterke samenhang vanaf 0,3. Uit de analyse kwam het volgende naar voren: inzetbaarheid en discrepanties hangen redelijk sterk met elkaar samen ( $r=0,24$ ;  $p=0,00$ ). De positieve samenhang zou erop wijzen dat een hogere score op gebrek aan inzetbaarheid samenhangt met een hogere score op discrepanties. Deze eerste analyse deed vermoeden dat er wellicht sprake zou zijn van multicollineariteit, maar dit werd uitgesloten (zie appendix C).

Enkele andere correlaties vielen op: er bestond een redelijk sterke samenhang tussen taakeisen en discrepanties ( $r=0,24$ ;  $p=0,00$ ), net als voor taakvariatie en discrepanties ( $r=-0,28$ ;  $p=0,00$ ). Tussen sociale steun en discrepanties was zelfs sprake van een zeer sterke correlatie ( $r=-0,37$ ;  $p=0,00$ ). Dit zou voor de regressieanalyse kunnen betekenen dat een deel van het effect van discrepanties weggenomen zou kunnen worden door de controlevariabelen.

Verder werden er nog enkele redelijk tot zeer sterke correlaties gevonden tussen de controlevariabelen onderling. Zo hing opleidingsniveau bijvoorbeeld sterk samen met mentale belasting ( $r=0,34$ ;  $p=0,00$ ) of emotionele belasting ( $r=0,29$ ;  $p=0,00$ ). Omdat deze variabelen een controlerende rol in de regressieanalyse vervullen en er op theoretische grond interesse is in de rol van beide variabelen, is besloten beide variabelen wel op te nemen in de regressie.

Tabel 1: *correlaties tussen continue variabelen*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Discrepanties	1									
2. Inzetbaarheid	,236**	1								
3. Opleidingsniveau	,046**	-,059**	1							
4. Taakeisen	,242**	,131**	,061**	1						
5. Autonomie	-,208**	-,237**	,276**	-,125**	1					
6. Sociale steun	-,366**	-,281**	,056**	-,181**	,203**	1				
7. Mentale belasting	-,056**	-0,008	,340**	,294**	,187**	,064**	1			
8. Emotionele belasting	,156**	,185**	,294**	,371**	-0,002	-,129**	,435**	1		
9. Taakvariatie	-,275**	-,109**	,271**	,097**	,276**	,219**	,554**	,301**	1	
10. Overuren	,037**	,023	,113**	,253**	,052**	-,070**	,216**	,207**	,182**	1

\*significant bij  $p<0,05$ ; \*\*significant bij  $<0,01$ ; tweezijdig getoetst

**Correlations**

		discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	Inzetbaarheid [schaal]	opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	werkdruk Kwantitatieve taakisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Autonomie Autonomie [schaal]	soesteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]	moelijkwerk Moelijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	vanwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Afl_Overuren Corr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?
discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	Pearson Correlation	1	,236**	,046**	,242**	-,208**	-,366**	-,056**	,156**	-,275**	,037**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
Inzetbaarheid [schaal]	Pearson Correlation	,236**	1	-,059**	,131**	-,237**	-,281**	-,008	,185**	-,109**	,023*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,419	,000	,000	,028
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	Pearson Correlation	,046**	-,059**	1	,061**	,276**	,056**	,340**	,294**	,271**	,113**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
werkdruk Kwantitatieve taakisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Pearson Correlation	,242**	,131**	,061**	1	-,125**	-,181**	,294**	,371**	,097**	,253**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
Autonomie Autonomie [schaal]	Pearson Correlation	-,208**	-,237**	,276**	-,125**	1	,203**	,187**	-,002	,276**	,052**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,819	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
soesteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]	Pearson Correlation	-,366**	-,281**	,056**	-,181**	,203**	1	,064**	-,129**	,219**	-,070**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
moelijkwerk Moelijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Pearson Correlation	-,056**	-,008	,340**	,294**	,187**	,064**	1	,435**	,554**	,216**
	Sig. (2-tailed)	,000	,419	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Pearson Correlation	,156**	,185**	,294**	,371**	-,002	-,129**	,435**	1	,301**	,207**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,819	,000	,000		,000	,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
vanwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Pearson Correlation	-,275**	-,109**	,271**	,097**	,276**	,219**	,554**	,301**	1	,182**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433
Afl_Overuren Corr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	Pearson Correlation	,037**	,023*	,113**	,253**	,052**	-,070**	,216**	,207**	,182**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433	9433

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2.2. T-toetsen

```
T-TEST GROUPS=baantype(0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= discrepanties inzetbaarheid opleidingsniveau3  
werkdrukAutonomie Socsteun moeilijkwerk Emowerk va rwerk Afl_OverurenCorr /CRITERIA=CI(.95).
```

```
T-TEST GROUPS=Burnout_di (0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=discrepanties inzetbaarheid opleidingsnivea u3  
werkdrukAutonomie Socsteun moeilijkwerk Emowerk va rwerk Afl_OverurenCorr /CRITERIA=CI(.95).
```

```
Select ifbaantype =1.
```

```
T-TEST GROUPS=vastflex (0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES= discrepanties inzetbaarheid opleidingsniveau3 werkdruk  
Autonomie Socsteun moeilijkwerk Emowerk va rwerk Afl_OverurenCorr /CRITERIA=CI(.95).
```

Om de samenhang tussen een categorische en continue variabele te bekijken zijn er t-toetsen uitgevoerd. De t-scores zijn af te lezen in tabel 2. De samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele werd bestudeerd. Vervolgens werd er vooral op gelet of jongeren in een bijbaan of jongeren in een hoofdbaan significant verschillende gemiddelden hadden op de onafhankelijke variabelen. Tot slot werd gekeken of jongeren in een flexibele hoofdbaan in vergelijking met jongeren in een vaste hoofdbaan significant verschillende gemiddelden hadden op de onafhankelijke variabelen.

Uit deze analyse kwam naar het volgende naar voren: jongeren met burn-outklachten vertoonden significant meer discrepanties dan jongeren zonder burn-outklachten (2,52 ten opzichte van 1,05). Jongeren met een hoofdbaan ervaren met een gemiddelde van 1,26 niet significant meer discrepanties ervaren dan jongeren met een bijbaan, die gemiddeld 1,24 discrepanties ervaren. In tabel 3 is af te lezen dat jongeren met een flexibele hoofdbaan significant meer discrepanties ervaren dan jongeren met een vaste hoofdbaan: een gemiddelde score van 1,54 ten opzichte van 1,08. Deze eerste analyse levert de verwachting op dat de verbanden van hypothesen 1a 1b en 1c in de regressieanalyse waarschijnlijk niet worden gevonden, maar dat 1d en 1e mogelijk wel worden bevestigd.

De samenhang tussen inzetbaarheid en burn-out was als volgt: jongeren met burn-outklachten vertoonden een groter gebrek aan inzetbaarheid dan jongeren zonder burn-outklachten: respectievelijk een gemiddelde score van 1,21 ten opzichte van 0,86. Met een score van 0,94 op gebrek aan inzetbaarheid scoorden jongeren met een hoofdbaan wel significant hoger dan jongeren met een bijbaan, die een gemiddelde score van 0,86 rapporteerden. Jongeren in een flexibele hoofdbaan rapporteerden in tabel 3 een significant hogere score op gebrek aan inzetbaarheid: gemiddeld 0,98 ten opzichte van 0,91 voor jongeren met een vaste hoofdbaan.

Deze eerste analyse levert de verwachting op dat de verbanden van hypothesen 3a-e mogelijk worden bevestigd in de regressieanalyse.

Tabel 2: *t-scores voor de combinatie continue met een categorische variabele (N=9433)*

	Discrepanties	Inzetbaarheid	Opleidingsniveau	Taakeisen	Autonomie	Sociale steun	Mentale belasting	Emotionele belasting	Taakvariatie	Overuren
<b>Burn-out</b>	<b>-25,551**</b>	<b>-22,149**</b>	<b>-7,192**</b>	<b>-25,687**</b>	<b>8,396**</b>	<b>19,502**</b>	<b>-17,381**</b>	<b>-27,940**</b>	<b>0,371</b>	<b>-11,010**</b>
<b>Baantype</b>	<b>-0,565</b>	<b>-7,555**</b>	<b>-44,542**</b>	<b>-11,961**</b>	<b>-18,196**</b>	<b>2,658**</b>	<b>-43,641**</b>	<b>-35,835**</b>	<b>-36,816**</b>	<b>-26,812**</b>
Contracttype	-9,396**	-2,086*	21,253**	8,708**	14,351**	-0,410	25,932**	18,799**	21,393**	13,525**
Baanonzekerheid	-22,507**	-16,326**	-2,676**	-7,961**	6,322**	13,214**	-3,072**	-11,964**	2,461*	-1,764
Geslacht	-4,564**	-10,693**	-12,101**	-2,887**	12,820**	-1,479	-0,309	-14,670**	-0,837	9,174**

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $< 0,01$ ; tweezijdig getoetst

Tabel 3: *t-scores voor de combinatie continue met een categorische variabele (N=6346)*

	Discrepanties	Inzetbaarheid	Opleidingsniveau	Taakeisen	Autonomie	Sociale steun	Mentale belasting	Emotionele belasting	Taakvariatie	Overuren
Contracttype	-10,627**	-5,009**	6,483**	3,811	8,997**	0,416	12,283**	7,325**	10,100**	4,100**

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $< 0,01$ ; tweezijdig getoetst

### Group Statistics

	Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,24	1,640	,030
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,26	1,632	,020
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	,8558	,49428	,00890
	1 Werk is hoofdbaan	6346	,9395	,52592	,00660
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,62	,639	,012
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,26	,702	,009
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,2146	,63146	,01137
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,3828	,65957	,00828
Autonomie Autonomie [schaal]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,0631	,44452	,00800
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,2451	,47875	,00601
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,2643	,50701	,00913
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,2343	,52642	,00661
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,2726	,71503	,01287
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,9497	,69010	,00866
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	,2757	,44319	,00798
	1 Werk is hoofdbaan	6346	,6829	,64473	,00809
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,1699	,71523	,01287
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,7439	,70051	,00879
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,21	2,420	,044
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,99	3,992	,050



### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
discrepanties Aantal discrepancies in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	Equal variances assumed	,211	,646	-,566	9431	,572	-,020	,036	-,091	,050
	Equal variances not assumed			-,565	6087,720	,572	-,020	,036	-,091	,050
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	Equal variances assumed	5,162	,023	-7,395	9431	,000	-,08370	,01132	-,10588	-,06151
	Equal variances not assumed			-7,555	6466,404	,000	-,08370	,01108	-,10542	-,06198
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	Equal variances assumed	17,210	,000	-43,130	9431	,000	-,646	,015	-,675	-,616
	Equal variances not assumed			-44,542	6653,283	,000	-,646	,014	-,674	-,617
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	21,517	,000	-11,783	9431	,000	-,16819	,01427	-,19618	-,14021
	Equal variances not assumed			-11,961	6359,020	,000	-,16819	,01406	-,19576	-,14063
Autonomie Autonomie [schaal]	Equal variances assumed	47,722	,000	-17,736	9431	,000	-,18208	,01027	-,20221	-,16196
	Equal variances not assumed			-18,196	6537,931	,000	-,18208	,01001	-,20170	-,16247
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel, 4 items]	Equal variances assumed	4,321	,038	2,624	9431	,009	,02995	,01141	,00758	,05233
	Equal variances not assumed			2,658	6324,574	,008	,02995	,01127	,00786	,05204
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	19,556	,000	-44,180	9431	,000	-,67705	,01532	-,70709	-,64701
	Equal variances not assumed			-43,641	5924,019	,000	-,67705	,01551	-,70746	-,64664
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	690,327	,000	-31,643	9431	,000	-,40722	,01287	-,43245	-,38199
	Equal variances not assumed			-35,835	8386,584	,000	-,40722	,01136	-,42950	-,38494
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	3,028	,082	-37,082	9431	,000	-,57397	,01548	-,60431	-,54363
	Equal variances not assumed			-36,816	6001,775	,000	-,57397	,01559	-,60454	-,54341
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	Equal variances assumed	512,962	,000	-22,819	9431	,000	-1,780	,078	-1,933	-1,627
	Equal variances not assumed			-26,812	8996,305	,000	-1,780	,066	-1,910	-1,650

### Group Statistics

	Burnout_di Wel of geen burn-outklachten	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	1,05	1,471	,016
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	2,52	1,996	,055
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	,8629	,49526	,00549
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,2185	,54525	,01508
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	2,03	,745	,008
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	2,19	,737	,020
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	1,2520	,60940	,00676
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,7989	,72979	,02019
Autonomie Autonomie [schaal]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	1,2027	,46967	,00521
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,0791	,49767	,01377
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	2,2884	,50011	,00555
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,9686	,55770	,01543
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	1,6746	,75752	,00840
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	2,0607	,74314	,02056
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	,4660	,54836	,00608
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,0700	,74982	,02074
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	1,5572	,75352	,00836
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	1,5488	,76435	,02115
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	8126	2,19	3,352	,037
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	1307	3,75	4,934	,136

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
discrepanties Aantal discrepancies in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	Equal variances assumed	350,430	,000	-31,762	9431	,000	-1,471	,046	-1,562	-1,380
	Equal variances not assumed			-25,551	1541,475	,000	-1,471	,058	-1,584	-1,358
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	Equal variances assumed	11,031	,001	-23,742	9431	,000	-,35559	,01498	-,38495	-,32623
	Equal variances not assumed			-22,149	1670,089	,000	-,35559	,01605	-,38708	-,32410
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	Equal variances assumed	14,547	,000	-7,135	9431	,000	-,158	,022	-,202	-,115
	Equal variances not assumed			-7,192	1762,325	,000	-,158	,022	-,201	-,115
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	122,661	,000	-29,244	9431	,000	-,54692	,01870	-,58358	-,51026
	Equal variances not assumed			-25,687	1611,367	,000	-,54692	,02129	-,58869	-,50516
Autonomie Autonomie [schaal]	Equal variances assumed	14,872	,000	8,755	9431	,000	,12360	,01412	,09593	,15128
	Equal variances not assumed			8,396	1700,551	,000	,12360	,01472	,09473	,15248
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel, 4 items]	Equal variances assumed	9,822	,002	21,098	9431	,000	,31977	,01516	,29006	,34947
	Equal variances not assumed			19,502	1660,439	,000	,31977	,01640	,28761	,35193
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	,605	,437	-17,142	9431	,000	-,38604	,02252	-,43019	-,34190
	Equal variances not assumed			-17,381	1770,199	,000	-,38604	,02221	-,42960	-,34248
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	220,908	,000	-34,911	9431	,000	-,60400	,01730	-,63791	-,57008
	Equal variances not assumed			-27,940	1537,851	,000	-,60400	,02162	-,64640	-,56159
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	,632	,427	,375	9431	,708	,00844	,02251	-,03568	,05255
	Equal variances not assumed			,371	1738,544	,711	,00844	,02274	-,03616	,05304
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	Equal variances assumed	168,844	,000	-14,467	9431	,000	-1,558	,108	-1,769	-1,347
	Equal variances not assumed			-11,010	1505,079	,000	-1,558	,141	-1,835	-1,280

### Group Statistics

	Vastflex Vast of flexibel dienstverband	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	0 Vast	3842	1,08	1,460	,024
	1 Flexibel	2504	1,54	1,831	,037
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	0 Vast	3842	,9129	,52343	,00844
	1 Flexibel	2504	,9805	,52720	,01054
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	0 Vast	3842	2,31	,677	,011
	1 Flexibel	2504	2,19	,733	,015
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Vast	3842	1,4083	,65385	,01055
	1 Flexibel	2504	1,3436	,66649	,01332
Autonomie Autonomie [schaal]	0 Vast	3842	1,2887	,47118	,00760
	1 Flexibel	2504	1,1782	,48264	,00965
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel; 4 items]	0 Vast	3842	2,2365	,51731	,00835
	1 Flexibel	2504	2,2309	,54018	,01080
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Vast	3842	2,0372	,63800	,01029
	1 Flexibel	2504	1,8152	,74349	,01486
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Vast	3842	,7303	,64997	,01049
	1 Flexibel	2504	,6103	,62986	,01259
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	0 Vast	3842	1,8171	,65529	,01057
	1 Flexibel	2504	1,6316	,75112	,01501
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	0 Vast	3842	3,16	3,875	,063
	1 Flexibel	2504	2,73	4,153	,083

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
discrepanties Aantal discrepanties in belang en tevredenheid met baankenmerken [tevredenheid kleiner dan belang]	Equal variances assumed	224,836	,000	-11,139	6344	,000	-,463	,042	-,544	-,381
	Equal variances not assumed			-10,627	4501,419	,000	-,463	,044	-,548	-,377
Inzetbaarheid Inzetbaarheid [schaal]	Equal variances assumed	3,852	,050	-5,017	6344	,000	-,06763	,01348	-,09406	-,04120
	Equal variances not assumed			-5,009	5319,775	,000	-,06763	,01350	-,09411	-,04116
opleidingsniveau3 Hoogst behaalde opleidingsniveau	Equal variances assumed	6,501	,011	6,593	6344	,000	,118	,018	,083	,154
	Equal variances not assumed			6,483	5040,233	,000	,118	,018	,083	,154
werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	,118	,731	3,827	6344	,000	,06476	,01692	,03158	,09793
	Equal variances not assumed			3,811	5274,046	,000	,06476	,01699	,03145	,09807
Autonomie Autonomie [schaal]	Equal variances assumed	,542	,462	9,043	6344	,000	,11049	,01222	,08654	,13445
	Equal variances not assumed			8,997	5255,374	,000	,11049	,01228	,08642	,13457
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel, 4 items]	Equal variances assumed	3,387	,066	,420	6344	,675	,00568	,01352	-,02083	,03219
	Equal variances not assumed			,416	5181,502	,677	,00568	,01365	-,02107	,03243
moeilijkwerk Moeilijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	100,361	,000	12,683	6344	,000	,22202	,01751	,18770	,25634
	Equal variances not assumed			12,283	4765,369	,000	,22202	,01808	,18658	,25746
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	1,983	,159	7,277	6344	,000	,12002	,01649	,08769	,15235
	Equal variances not assumed			7,325	5465,735	,000	,12002	,01638	,08790	,15213
varwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	Equal variances assumed	61,342	,000	10,394	6344	,000	,18545	,01784	,15047	,22043
	Equal variances not assumed			10,100	4826,713	,000	,18545	,01836	,14946	,22145
Afl_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	Equal variances assumed	,302	,583	4,160	6344	,000	,426	,102	,225	,627
	Equal variances not assumed			4,100	5081,480	,000	,426	,104	,222	,630

```
T-TEST GROUPS=baantype(0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=avbelang_a avbelang_b avbelang_d avbelang_e avbelang_f avbelang_g avbelang_h avbelang_i avbelang_l/CRITERIA=CI(.95).
```

```
T-TEST GROUPS=baantype(0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=avtevr_a avtevr_b avtevr_d avtevr_e avtevr_f avtevr_g avtevr_h avtevr_i avtevr_l/CRITERIA=CI(.95).
```

```
Select if baantype=1
```

```
T-TEST GROUPS=vastflex(0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=avbelang_a avbelang_b avbelang_d avbelang_e avbelang_f avbelang_g avbelang_h avbelang_i avbelang_l/CRITERIA=CI(.95).
```

```
T-TEST GROUPS=vastflex(0 1)/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=avtevr_a avtevr_b avtevr_d avtevr_e avtevr_f avtevr_g avtevr_h avtevr_i avtevr_l/CRITERIA=CI(.95).
```

Tabel 4 laat zien hoe belangrijk jongeren bepaalde aspecten van hun baan vinden. Gemiddeld genomen worden interessant werk ( $M=2,52$ ) en goede leidinggevers ( $M=2,54$ ) erg belangrijk gevonden. Ook de mogelijkheid om te leren ( $M=2,43$ ), goede werkzekerheid ( $M=2,44$ ) en een goed salaris ( $M=2,42$ ) zijn belangrijke aspecten voor jongeren. Wanneer wordt uitgesplitst naar bij- of hoofdbaan, dan wordt zichtbaar dat jongeren met een bijbaan ( $M=1,41$ ) interessant werk significant minder belangrijk vinden dan jongeren met een hoofdbaan ( $M=2,57$ ) ( $t=-12,96$ ;  $p=0,000$ ), net als de mogelijkheid om te leren ( $t=-14,30$ ;  $p=0,000$ ). De mogelijkheid om in deeltijd te werken of om zelf de werktijden te bepalen daarentegen, worden door jongeren met een bijbaan significant belangrijker gevonden dan door jongeren met een hoofdbaan ( $t=14,38$ ;  $p=0,000$ ) ( $t=12,07$ ;  $p=0,000$ ). Jongeren met een hoofdbaan vinden een vast contract erg belangrijk, terwijl jongeren met een bijbaan dit beduidend minder belangrijk vinden ( $t=-23,66$ ;  $p=0,000$ ). Wanneer de hoofdbaan verder wordt uitgesplitst naar contracttype, dan wordt duidelijk dat er geen grote verschillen waarneembaar zijn in het belang van werkaspecten. Enkel voor een vast contract wordt een significant verschil gevonden: jongeren in een flexibele arbeidsrelatie scoren hoger op het belang van een vast contract dan jongeren in een vaste arbeidsrelatie ( $t=13,07$ ;  $p=0,000$ ).

Tabel 5 laat zien hoe tevreden jongeren zijn over bepaalde aspecten van hun baan. We lichten enkele resultaten uit: Jongeren met een hoofdbaan scoren significant hoger op de tevredenheid met interessant werk ( $t=-21,25$ ;  $p=0,000$ ) en de mogelijkheid om te leren ( $t=15,42$ ;  $p=0,000$ ). Over de mogelijkheid om in deeltijd te werken zijn jongeren met een bijbaan significant

tevredener dan jongeren met een hoofdbaan ( $t=11,34$ ;  $p=0,000$ ). Wanneer de hoofdbaan wordt uitgesplitst naar contracttype, dan wordt duidelijk dat jongeren met een flexibele hoofdbaan significant ontevredener zijn met hun werkzekerheid ( $t=22,81$ ;  $p=0,000$ ) en hun contractvorm ( $t=40,76$ ;  $p=0,000$ ) dan jongeren met een vaste hoofdbaan.

Een vergelijk tussen tabel 4 en 5 levert enkele inzichten op: de score op tevredenheid over de mogelijkheid om in deeltijd te werken, de mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen, de mogelijkheid om thuis te werken is gemiddeld genomen hoger dan dat voor het belang. Echter, op vrijwel alle van de overige aspecten van een baan wordt gemiddeld lager gescoord op tevredenheid dan op belangrijkheid. Dit levert voor de verwachting op dat er op diverse baanaspecten discrepanties zullen worden ervaren.

Tabel 4: *belangrijkheid van baanaspecten*

	<i>Bijbaan</i>	<i>Hoofdbaan</i>	Totaal	<i>Hoofdbaan flexibel</i>	<i>Hoofdbaan vast</i>	Totaal
Interessant werk	2,41▼	2,57▲	2,52	2,54	2,59	2,57
Mogelijkheid om te leren	2,31▼	2,49▲	2,43	2,48	2,50	2,49
Goede leidinggevendenden	2,53	2,54	2,54	2,53	2,54	2,54
Goed salaris	2,42	2,42	2,42	2,40	2,43	2,42
Goede werkzekerheid	2,36	2,44	2,41	2,41	2,46	2,44
Mogelijkheid om in deeltijd te werken	1,95▲	1,72▼	1,80	1,76	1,70	1,72
Mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	1,90▲	1,72▼	1,78	1,72	1,72	1,72
Mogelijkheid om thuis te werken	1,35	1,46	1,42	1,43	1,48	1,46
Een vast contract	2,03▼	2,38▲	2,26	2,25▼	2,46▲	2,38
N	3087	6346	9433	2504	3842	6346

<sup>a</sup>Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

Tabel 5: tevredenheid met baanaspecten

	<i>Bijbaan</i>	<i>Hoofdbaan</i>		<i>Hoofdbaan flexibel</i>	<i>Hoofdbaan vast</i>	
Interessant werk	1,94 ▼	2,23 ▲	2,14	2,17	2,27	2,23
Mogelijkheid om te leren	1,89 ▼	2,12 ▲	2,04	2,07	2,15	2,12
Goede leidinggevers	2,18	2,10	2,13	2,13	2,09	2,10
Goed salaris	1,99	1,91	1,94	1,90	1,92	1,91
Goede werkzekerheid	2,09	2,12	2,11	1,91 ▼	2,26 ▲	2,12
Mogelijkheid om in deeltijd te werken	2,16 ▲	2,02 ▼	2,07	2,03	2,02	2,02
Mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	2,07	1,97	2,00	2,00	1,95	1,97
Mogelijkheid om thuis te werken	1,81	1,90	1,87	1,88	1,92	1,90
Een vast contract	2,14	2,22	2,20	1,85 ▼	2,47 ▲	2,22
N	3087	6346	9433	2504	3842	6346

<sup>a</sup>Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is subgroep vs 'rest' (gewogen deviatiecontrast). ▲ en ▼:  $p < 0,05$ , significant hoge (lage) gemiddelden (tweezijdig), én Cohen's  $d$  is ten minste 0,20.



### Group Statistics

	Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVBelang_a 14a1. Interessant werk [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,41	,576	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,57	,524	,007
AVBelang_b 14a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,31	,620	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,49	,568	,007
AVBelang_d 14a3. Goede leidinggeevenden [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,53	,532	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,54	,527	,007
AVBelang_e 14a4. Goed salaris [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,42	,540	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,42	,550	,007
AVBelang_f 14a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,36	,581	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,44	,577	,007
AVBelang_g 14a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,95	,684	,012
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,72	,722	,009
AVBelang_h 14a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,90	,709	,013
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,72	,697	,009
AVBelang_i 14a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,35	,581	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,46	,660	,008
AVBelang_l 14a10. Een vast contract [belangrijkheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,03	,704	,013
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,38	,650	,008

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
AVBelang_a 14a1. Interessant werk [belangrijkheid]	Equal variances assumed	85,021	,000	-12,957	9431	,000	-,154	,012	-,177	-,131
	Equal variances not assumed			-12,541	5626,646	,000	-,154	,012	-,178	-,130
AVBelang_b 14a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid]	Equal variances assumed	3,347	,067	-14,298	9431	,000	-,184	,013	-,209	-,159
	Equal variances not assumed			-13,873	5660,464	,000	-,184	,013	-,210	-,158
AVBelang_d 14a3. Goede leidinggeevenden [belangrijkheid]	Equal variances assumed	1,266	,260	-,348	9431	,728	-,004	,012	-,027	,019
	Equal variances not assumed			-,347	6057,077	,729	-,004	,012	-,027	,019
AVBelang_e 14a4. Goed salaris [belangrijkheid]	Equal variances assumed	2,626	,105	,294	9431	,769	,004	,012	-,020	,027
	Equal variances not assumed			,295	6221,515	,768	,004	,012	-,020	,027
AVBelang_f14a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid]	Equal variances assumed	6,885	,009	-6,414	9431	,000	-,081	,013	-,106	-,057
	Equal variances not assumed			-6,398	6075,247	,000	-,081	,013	-,106	-,056
AVBelang_g 14a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid]	Equal variances assumed	250,139	,000	14,376	9431	,000	,224	,016	,193	,254
	Equal variances not assumed			14,642	6414,858	,000	,224	,015	,194	,254
AVBelang_h 14a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid]	Equal variances assumed	49,865	,000	12,066	9431	,000	,186	,015	,155	,216
	Equal variances not assumed			11,995	6021,114	,000	,186	,015	,155	,216
AVBelang_i 14a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid]	Equal variances assumed	180,593	,000	-8,102	9431	,000	-,113	,014	-,140	-,086
	Equal variances not assumed			-8,466	6862,664	,000	-,113	,013	-,139	-,087
AVBelang_l 14a10. Een vast contract [belangrijkheid]	Equal variances assumed	91,014	,000	-23,658	9431	,000	-,347	,015	-,375	-,318
	Equal variances not assumed			-23,012	5696,114	,000	-,347	,015	-,376	-,317

### Group Statistics

	Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVTevr_a 14b1. Interessant werk [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,94	,624	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,23	,628	,008
AVTevr_b 14b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,89	,659	,012
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,12	,686	,009
AVTevr_d 14b3. Goede leidinggeevenden [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,18	,619	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,10	,663	,008
AVTevr_e 14b4. Goed salaris [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,99	,641	,012
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,91	,634	,008
AVTevr_f 14b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,09	,592	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,12	,631	,008
AVTevr_g 14b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,16	,561	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,02	,579	,007
AVTevr_h 14b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,07	,626	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,97	,641	,008
AVTevr_i 14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	1,81	,621	,011
	1 Werk is hoofdbaan	6346	1,90	,641	,008
AVTevr_l 14b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid]	0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	3087	2,14	,554	,010
	1 Werk is hoofdbaan	6346	2,22	,668	,008

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AVTevr_a 14b1. Interessant werk [tevredenheid]	Equal variances assumed	138,160	,000	-21,252	9431	,000	-,292	,014	-,319	-,265
	Equal variances not assumed			-21,302	6151,541	,000	-,292	,014	-,319	-,265
AVTevr_b 14b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid]	Equal variances assumed	15,041	,000	-15,418	9431	,000	-,229	,015	-,258	-,200
	Equal variances not assumed			-15,635	6341,373	,000	-,229	,015	-,258	-,200
AVTevr_d 14b3. Goede leidinggeevenden [tevredenheid]	Equal variances assumed	,455	,500	5,589	9431	,000	,080	,014	,052	,107
	Equal variances not assumed			5,723	6503,173	,000	,080	,014	,052	,107
AVTevr_e 14b4. Goed salaris [tevredenheid]	Equal variances assumed	12,588	,000	5,270	9431	,000	,074	,014	,046	,101
	Equal variances not assumed			5,252	6061,113	,000	,074	,014	,046	,101
AVTevr_f 14b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid]	Equal variances assumed	45,940	,000	-2,460	9431	,014	-,033	,014	-,060	-,007
	Equal variances not assumed			-2,515	6481,572	,012	-,033	,013	-,059	-,007
AVTevr_g 14b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid]	Equal variances assumed	59,727	,000	11,338	9431	,000	,143	,013	,118	,167
	Equal variances not assumed			11,460	6286,993	,000	,143	,012	,118	,167
AVTevr_h 14b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid]	Equal variances assumed	,165	,685	6,959	9431	,000	,097	,014	,070	,125
	Equal variances not assumed			7,018	6251,048	,000	,097	,014	,070	,124
AVTevr_i 14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	Equal variances assumed	8,723	,003	-6,553	9431	,000	-,091	,014	-,119	-,064
	Equal variances not assumed			-6,626	6293,736	,000	-,091	,014	-,118	-,064
AVTevr_j 14b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid]	Equal variances assumed	365,707	,000	-5,808	9431	,000	-,081	,014	-,108	-,053
	Equal variances not assumed			-6,191	7230,831	,000	-,081	,013	-,106	-,055

### Group Statistics

	Vastflex Vast of flexibel dienstverband	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVBelang_a 14a1. Interessant werk [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,59	,514	,008
	1 Flexibel	2504	2,54	,537	,011
AVBelang_b 14a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,50	,562	,009
	1 Flexibel	2504	2,48	,578	,012
AVBelang_d 14a3. Goede leidinggeevenden [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,54	,526	,008
	1 Flexibel	2504	2,53	,528	,011
AVBelang_e 14a4. Goed salaris [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,43	,545	,009
	1 Flexibel	2504	2,40	,559	,011
AVBelang_f 14a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,46	,574	,009
	1 Flexibel	2504	2,41	,580	,012
AVBelang_g 14a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid]	0 Vast	3842	1,70	,726	,012
	1 Flexibel	2504	1,76	,715	,014
AVBelang_h 14a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid]	0 Vast	3842	1,72	,695	,011
	1 Flexibel	2504	1,72	,699	,014
AVBelang_i 14a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid]	0 Vast	3842	1,48	,671	,011
	1 Flexibel	2504	1,43	,642	,013
AVBelang_l 14a10. Een vast contract [belangrijkheid]	0 Vast	3842	2,46	,613	,010
	1 Flexibel	2504	2,25	,682	,014

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AVBelang_a 14a1. Interessant werk [belangrijkheid]	Equal variances assumed	34,011	,000	3,798	6344	,000	,051	,013	,025	,077
	Equal variances not assumed			3,763	5182,462	,000	,051	,014	,024	,078
AVBelang_b 14a2. Mogelijkheid om te leren [belangrijkheid]	Equal variances assumed	4,817	,028	1,467	6344	,142	,021	,015	-,007	,050
	Equal variances not assumed			1,458	5238,048	,145	,021	,015	-,007	,050
AVBelang_d 14a3. Goede leidinggeevenden [belangrijkheid]	Equal variances assumed	,805	,370	1,204	6344	,229	,016	,014	-,010	,043
	Equal variances not assumed			1,203	5336,153	,229	,016	,014	-,010	,043
AVBelang_e 14a4. Goed salaris [belangrijkheid]	Equal variances assumed	,819	,366	2,034	6344	,042	,029	,014	,001	,056
	Equal variances not assumed			2,023	5248,506	,043	,029	,014	,001	,057
AVBelang_f14a5. Goede werkzekerheid [belangrijkheid]	Equal variances assumed	,193	,661	3,777	6344	,000	,056	,015	,027	,085
	Equal variances not assumed			3,770	5311,705	,000	,056	,015	,027	,085
AVBelang_g 14a6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [belangrijkheid]	Equal variances assumed	8,963	,003	-3,151	6344	,002	-,058	,019	-,095	-,022
	Equal variances not assumed			-3,161	5404,569	,002	-,058	,018	-,095	-,022
AVBelang_h 14a7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [belangrijkheid]	Equal variances assumed	,049	,824	-,223	6344	,824	-,004	,018	-,039	,031
	Equal variances not assumed			-,223	5330,292	,824	-,004	,018	-,039	,031
AVBelang_i 14a8. Mogelijkheid om thuis te werken [belangrijkheid]	Equal variances assumed	16,898	,000	2,862	6344	,004	,049	,017	,015	,082
	Equal variances not assumed			2,888	5510,263	,004	,049	,017	,016	,081
AVBelang_l 14a10. Een vast contract [belangrijkheid]	Equal variances assumed	5,049	,025	13,070	6344	,000	,215	,016	,183	,247
	Equal variances not assumed			12,781	4940,043	,000	,215	,017	,182	,248

### Group Statistics

	Vastflex Vast of flexibel dienstverband	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AVTevr_a 14b1. Interessant werk [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,27	,610	,010
	1 Flexibel	2504	2,17	,651	,013
AVTevr_b 14b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,15	,677	,011
	1 Flexibel	2504	2,07	,697	,014
AVTevr_d 14b3. Goede leidinggeevenden [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,09	,670	,011
	1 Flexibel	2504	2,13	,650	,013
AVTevr_e 14b4. Goed salaris [tevredenheid]	0 Vast	3842	1,92	,631	,010
	1 Flexibel	2504	1,90	,640	,013
AVTevr_f 14b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,26	,583	,009
	1 Flexibel	2504	1,91	,643	,013
AVTevr_g 14b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,02	,575	,009
	1 Flexibel	2504	2,03	,585	,012
AVTevr_h 14b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid]	0 Vast	3842	1,95	,638	,010
	1 Flexibel	2504	2,00	,645	,013
AVTevr_i 14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	0 Vast	3842	1,92	,641	,010
	1 Flexibel	2504	1,88	,641	,013
AVTevr_l 14b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid]	0 Vast	3842	2,47	,563	,009
	1 Flexibel	2504	1,85	,639	,013

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AVTevr_a 14b1. Interessant werk [tevredenheid]	Equal variances assumed	,230	,632	6,199	6344	,000	,100	,016	,068	,131
	Equal variances not assumed			6,114	5094,826	,000	,100	,016	,068	,132
AVTevr_b 14b2. Mogelijkheid om te leren [tevredenheid]	Equal variances assumed	1,243	,265	4,332	6344	,000	,076	,018	,042	,111
	Equal variances not assumed			4,305	5233,482	,000	,076	,018	,042	,111
AVTevr_d 14b3. Goede leidinggeevenden [tevredenheid]	Equal variances assumed	,007	,934	-2,702	6344	,007	-,046	,017	-,079	-,013
	Equal variances not assumed			-2,720	5460,444	,007	-,046	,017	-,079	-,013
AVTevr_e 14b4. Goed salaris [tevredenheid]	Equal variances assumed	3,121	,077	1,085	6344	,278	,018	,016	-,014	,050
	Equal variances not assumed			1,082	5295,111	,279	,018	,016	-,014	,050
AVTevr_f 14b5. Goede werkzekerheid [tevredenheid]	Equal variances assumed	9,367	,002	22,807	6344	,000	,356	,016	,325	,386
	Equal variances not assumed			22,342	4972,268	,000	,356	,016	,324	,387
AVTevr_g 14b6. Mogelijkheid om in deeltijd te werken [tevredenheid]	Equal variances assumed	2,671	,102	-,824	6344	,410	-,012	,015	-,041	,017
	Equal variances not assumed			-,821	5281,471	,412	-,012	,015	-,042	,017
AVTevr_h 14b7. Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [tevredenheid]	Equal variances assumed	2,390	,122	-3,171	6344	,002	-,052	,016	-,084	-,020
	Equal variances not assumed			-3,164	5305,327	,002	-,052	,017	-,085	-,020
AVTevr_i 14b8. Mogelijkheid om thuis te werken [tevredenheid]	Equal variances assumed	3,042	,081	2,070	6344	,038	,034	,016	,002	,066
	Equal variances not assumed			2,070	5343,709	,038	,034	,016	,002	,066
AVTevr_j 14b10. Uw dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht, e.d.) [tevredenheid]	Equal variances assumed	28,388	,000	40,761	6344	,000	,622	,015	,592	,652
	Equal variances not assumed			39,693	4864,176	,000	,622	,016	,591	,653



### 2.3. Kruistabellen

```

CROSSTABS /TABLES=Burnout_di BY baanonzekerheid Baantype Vastflex Geslacht /FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ PHI /CELLS=COUNT COLUMN /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS /TABLES=Baanonzekerheid by baantype vastflex geslacht /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ
PHI /CELLS=COUNT COLUMN /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS /TABLES=Baantype by va stflex geslacht /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ PHI /CELLS=COUNT
COLUMN /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS /TABLES=Vastflex by geslacht /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ PHI /CELLS=COUNT COLUMN
/COUNT ROUND CELL.

```

In tabel 6 zijn de  $X^2$ -waarden af te lezen voor de samenhang tussen categorische variabelen. Er werd vooral gefocust op de samenhang tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele, en op de samenhang tussen de moderende variabelen met de onafhankelijke en de afhankelijke variabele.

Er werd gevonden dat mensen die baanonzekerheid ervaren vaker burn-outklachten rapporteren: 28,6% ten opzichte van 12,1% die geen baanonzekerheid ervaren. In een hoofdbaan wordt meer baanonzekerheid ervaren dan in een bijbaan: 12,3% ten opzichte van 6,7%. Wanneer wordt gekeken naar contracttype, dan blijkt dat jongeren met een flexibele aanstelling meer baanonzekerheid rapporteren dan jongeren met een vaste aanstelling: 14,9% ten opzichte van 5,4%. Echter, jongeren met een vaste aanstelling rapporteren meer burn-outklachten rapporteren dan jongeren met een flexibele aanstelling: 15,3% ten opzichte van 12,6%. Dit geeft een eerste aanwijzing dat de richting van de hypothesen met betrekking tot baanonzekerheid en het baantype of contracttype (h2a-e) zou kunnen worden bevestigd in de regressieanalyse.

Tabel 6: *Chikwadraat-scores tussen twee categorische variabelen*

	Burn-out	Baanonzekerheid	Baantype	Contracttype
Baanonzekerheid	200,924**			
Baantype	205,547**	70,029**		
Contracttype	14,974**	228,477**	1414,415**	
Geslacht	18,122**	10,561**	0,043	5,115*

\*significant bij  $p < 0,05$ ; \*\*significant bij  $< 0,01$ ; tweezijdig getoetst

### Crosstab

		baanonzekerheid Baanonzekerheid		Total	
		,00 nee	1,00 ja		
Burnout_di Wel of geen burn-outklachten	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	Count	7422	704	8126
		% within baanonzekerheid Baanonzekerheid	87,9%	71,4%	86,2%
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	Count	1024	282	1306
		% within baanonzekerheid Baanonzekerheid	12,1%	28,6%	13,8%
Total		Count	8446	986	9432
		% within baanonzekerheid Baanonzekerheid	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	200,924 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	199,545	1	,000		
Likelihood Ratio	166,429	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	200,903	1	,000		
N of Valid Cases	9432				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 136,53.

b. Computed only for a 2x2 table

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,146	,000
	Cramer's V	,146	,000
N of Valid Cases		9432	

### Crosstab

		Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan			
		0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	1 Werk is hoofdbaan	Total	
Burnout_di Wel of geen burn-outklachten	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	Count	2885	5241	8126
		% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	93,5%	82,6%	86,1%
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	Count	202	1105	1307
		% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	6,5%	17,4%	13,9%
Total		Count	3087	6346	9433
		% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	205,547 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	204,637	1	,000		
Likelihood Ratio	229,993	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	205,525	1	,000		
N of Valid Cases	9433				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 427,72.

b. Computed only for a 2x2 table

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,148	,000
	Cramer's V	,148	,000
N of Valid Cases		9433	

### Crosstab

			Vastflex Vast of flexibel dienstverband		Total
			0 Vast	1 Flexibel	
Burnout_di Wel of geen burn-outklachten	0 Nee [score 2,20 of lager op schaal 0 t/m 6]	Count	3760	4366	8126
		% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	84,7%	87,4%	86,1%
	1 Ja [score boven 2,20 op schaal 0 t/m 6]	Count	680	627	1307
		% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	15,3%	12,6%	13,9%
Total	Count	4440	4993	9433	
	% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	100,0%	100,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14,974 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	14,744	1	,000		
Likelihood Ratio	14,947	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	14,973	1	,000		
N of Valid Cases	9433				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 615,19.

b. Computed only for a 2x2 table

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	-,040	,000
	Cramer's V	,040	,000
N of Valid Cases		9433	

### Crosstab

		Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan			Total
		0 Werk is bijbaan [volgt opleiding én baan is 16 uur of minder]	1 Werk is hoofdbaan		
baanonzekerheid Baanonzekerheid	,00 nee	Count	2881	5566	8447
		% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	93,3%	87,7%	89,5%
	1,00 ja	Count	206	780	986
		% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	6,7%	12,3%	10,5%
Total	Count	3087	6346	9433	
	% within Baantype Werk is bijbaan of hoofdbaan	100,0%	100,0%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	70,029 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	69,430	1	,000		
Likelihood Ratio	75,139	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	70,022	1	,000		
N of Valid Cases	9433				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 322,67.

b. Computed only for a 2x2 table

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,086	,000
	Cramer's V	,086	,000
N of Valid Cases		9433	

### Crosstab

			Vastflex Vast of flexibel dienstverband		Total
			0 Vast	1 Flexibel	
baanonzekerheid Baanonzekerheid	,00 nee	Count	4200	4247	8447
		% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	94,6%	85,1%	89,6%
	1,00 ja	Count	239	746	985
		% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	5,4%	14,9%	10,4%
Total		Count	4439	4993	9432
		% within Vastflex Vast of flexibel dienstverband	100,0%	100,0%	100,0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	229,477 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	228,456	1	,000		
Likelihood Ratio	241,619	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	229,452	1	,000		
N of Valid Cases	9432				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 463,57.

b. Computed only for a 2x2 table

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,156	,000
	Cramer's V	,156	,000
N of Valid Cases		9432	

## Appendix C: Assumptietoetsing, multicollineariteit en uitschieters

Deze bijlage bevat de controle van de assumpties voor de regressieanalyse, een toetsing op multicollineariteit en een analyse op de invloed van uitschieters.

### 3.1. Assumptiecontrole

```
*Assumpties logistische regressie toetsen.  
Compute inzetbaarheid_c_nozero= inzetbaarheid_cen +5.  
  
COMPUTE inzetbaarheid_LN=LN(inzetbaarheid_c_nozero) * inzetbaarheid_c_nozero.  
EXECUTE.  
  
COMPUTE inzetbaarheid_inzetbaarheidLN=inzetbaarheid_c_nozero * inzetbaarheid_LN.  
EXECUTE.  
  
Compute discrepanties_c_nozero= discrepanties_cen +5.  
  
COMPUTE discrepanties_LN=LN(discrepanties_c_nozero) * discrepanties_c_nozero.  
EXECUTE.  
  
COMPUTE discrepanties_discrepantiesLN=discrepanties_c_nozero * discrepanties_LN.  
EXECUTE.  
  
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Burnout_di  
/METHOD=ENTER inzetbaarheid_cen discrepanties_cen inzetbaarheid_inzetbaarheidLN  
discrepanties_discrepantiesLN  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) ITERATE(20) CUT(.5).
```

Voordat er een logistische regressieanalyse uitgevoerd mag worden, dienen de assumpties gecontroleerd te worden. Te beginnen bij de aselecte steekproef. Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden. De data werden verzameld door middel van een gestratificeerde tweetrapssteekproef van personen uit de Polisadministratie. Er werd gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. 46.415 personen deden mee aan het onderzoek, waarmee de beoogde responsomvang van 32,4% nagenoeg werd behaald. Er mag worden aangenomen dat dit onderzoek een aselecte steekproef was en dat de cases onafhankelijk van elkaar waren.

De volgende assumptie, die van een lineair verband tussen de onafhankelijke variabelen discrepantie en inzetbaarheid en de logit van de afhankelijke variabele burn-out werd onderzocht door middel van een Box-Tidwell toets. Er is sprake van een lineair verband als de continue log-interacties niet significant zijn.

### Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	inzetbaarheid_cen	1,616	,479	11,375	1	,001	5,032
	discrepanties_cen	,907	,071	162,263	1	,000	2,477
	inzetbaarheid_inzetbaarheidLN	-,025	,021	1,445	1	,229	,975
	discrepanties_discrepantiesLN	-,016	,002	57,678	1	,000	,984
	Constant	-,316	,846	,139	1	,709	,729

a. Variable(s) entered on step 1: inzetbaarheid\_cen, discrepanties\_cen, inzetbaarheid\_inzetbaarheidLN, discrepanties\_discrepantiesLN.

De logit interactie van *inzetbaarheid* is niet significant, waardoor de assumptie van lineariteit niet geschonden wordt. De logit interactie van *discrepanties* is significant. Hierdoor kan niet worden geconcludeerd dat deze variabele een lineair verband heeft met burn-out. In de interpretatie van de resultaten wordt deze assumptieschending voor waargenomen beschouwd en in de duiding van de gevonden verbanden zal hier rekening mee worden gehouden.

### 3.2. Multicollineariteit

Doordat de predictoren in afzonderlijke modellen worden getoetst, vormt multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabelen geen probleem. Voor educatieve doeleinden en voor toetsing van de controlevariabelen is de analyse op multicollineariteit desondanks uitgevoerd en hieronder beschreven.

Er is ten eerste gekeken naar de onderlinge samenhang tussen de onafhankelijke variabelen. Uit onderstaande tabel bleek dat er een redelijk sterke correlatie was tussen inzetbaarheid en discrepanties ( $r=0,236$ ;  $p=0,000$ ). Om een inschatting te kunnen maken van hoezeer er sprake is van multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabelen is er ten tweede een VIF controle uitgevoerd op de *lineaire* versie van het model (gebaseerd op Field, 2000). Er is sprake van multicollineariteit indien de VIF-score hoger is dan 10 (gebaseerd op Myers, 1990). Zoals in onderstaande tabel te zien is waren alle VIF-waarden uit de controle lager dan 10 en alle tolerance waarden hoger dan 0,1 (gebaseerd op Menard, 1995) wat multicollineariteit uitsluit.



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,076	,012		88,398	,000	1,052	1,100					
	discrepanties_cen	,225	,007	,311	31,372	,000	,211	,239	,374	,307	,292	,883	1,132
	inzetbaarheid_cen	,462	,022	,202	20,931	,000	,419	,506	,285	,211	,195	,930	1,075
	baanonzekerheid Baanonzekerheid	,204	,038	,053	5,389	,000	,130	,278	,178	,055	,050	,904	1,106
2	(Constant)	,752	,020		38,583	,000	,714	,791					
	discrepanties_cen	,230	,007	,317	32,758	,000	,216	,244	,374	,320	,298	,882	1,133
	inzetbaarheid_cen	,432	,022	,189	19,968	,000	,390	,475	,285	,201	,182	,926	1,080
	baanonzekerheid Baanonzekerheid	,142	,037	,037	3,821	,000	,069	,215	,178	,039	,035	,899	1,113
3	(Constant)	,702	,026		27,055	,000	,651	,753					
	discrepanties_cen	,226	,007	,313	32,276	,000	,213	,240	,374	,315	,293	,877	1,141
	inzetbaarheid_cen	,449	,022	,196	20,524	,000	,406	,492	,285	,207	,186	,902	1,109
	baanonzekerheid Baanonzekerheid	,143	,037	,037	3,873	,000	,071	,216	,178	,040	,035	,898	1,113
4	Baantype Werk is bijbaan of hoofbaan	,410	,025	,163	16,190	,000	,361	,460	,211	,164	,147	,815	1,227
	Geslacht Geslacht	,015	,022	,006	,689	,491	-,028	,058	,053	,007	,006	,966	1,035
	middenonderwijs Opleidingsniveau is midden (HAVO-MBO)	,060	,028	,025	2,170	,030	,006	,115	-,014	,022	,020	,607	1,649
	hoogonderwijs Opleidingsniveau is hoog (HBO-WO)	,223	,032	,087	6,939	,000	,160	,286	,123	,071	,063	,525	1,903
	(Constant)	,545	,060		9,143	,000	,428	,662					
	discrepanties_cen	,152	,007	,210	21,666	,000	,138	,166	,374	,218	,176	,705	1,418
	inzetbaarheid_cen	,294	,020	,129	14,406	,000	,254	,335	,285	,147	,117	,827	1,209
	baanonzekerheid Baanonzekerheid	,079	,033	,020	2,379	,017	,014	,144	,178	,025	,019	,893	1,120
	Baantype Werk is bijbaan of hoofbaan	,154	,025	,061	6,246	,000	,105	,202	,211	,064	,051	,694	1,440
	Geslacht Geslacht	-,022	,020	-,009	-1,098	,272	-,061	,017	,053	-,011	-,009	,915	1,093
middenonderwijs Opleidingsniveau is midden (HAVO-MBO)	-,035	,025	-,015	-1,405	,160	-,085	,014	-,014	-,014	-,011	,590	1,696	
hoogonderwijs Opleidingsniveau is hoog (HBO-WO)	,015	,031	,006	,492	,623	-,045	,075	,123	,005	,004	,466	2,145	
werkdruk Kwantitatieve taakisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,288	,017	,160	16,980	,000	,255	,322	,389	,172	,138	,746	1,340	
Autonomie Autonomie [schaal]	,045	,023	,018	1,957	,050	,000	,089	-,082	,020	,016	,784	1,275	
socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel, 4 items]	-,170	,021	-,075	-8,125	,000	-,211	-,129	-,271	-,083	-,066	,784	1,275	
moelijkwerk Moelijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,162	,017	,105	9,567	,000	,129	,195	,250	,098	,078	,549	1,823	
Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,538	,019	,280	27,762	,000	,500	,576	,458	,275	,226	,648	1,544	
vanwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	-,146	,017	-,093	-8,698	,000	-,179	-,113	,016	-,089	-,071	,572	1,747	
All_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	,020	,003	,062	7,097	,000	,015	,026	,199	,073	,058	,870	1,150	
5	(Constant)	,543	,060		9,080	,000	,426	,660					
	discrepanties_cen	,066	,011	,091	5,962	,000	,044	,088	,374	,061	,048	,280	3,576
	inzetbaarheid_cen	,207	,035	,090	5,996	,000	,139	,275	,285	,062	,048	,287	3,489
	baanonzekerheid Baanonzekerheid	,028	,069	,007	,412	,681	-,107	,164	,178	,004	,003	,205	4,870
	Baantype Werk is bijbaan of hoofbaan	,154	,026	,061	5,895	,000	,103	,206	,211	,061	,048	,604	1,655
	Geslacht Geslacht	-,032	,020	-,014	-1,603	,109	-,071	,007	,053	-,017	-,013	,913	1,095
	middenonderwijs Opleidingsniveau is midden (HAVO-MBO)	-,022	,025	-,009	-,886	,376	-,071	,027	-,014	-,009	-,007	,588	1,700
	hoogonderwijs Opleidingsniveau is hoog (HBO-WO)	,033	,030	,013	1,071	,284	-,027	,092	,123	,011	,009	,464	2,154
	werkdruk Kwantitatieve taakeisen [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,294	,017	,163	17,390	,000	,261	,327	,389	,176	,140	,746	1,341
	Autonomie Autonomie [schaal]	,047	,023	,019	2,058	,040	,002	,091	-,082	,021	,017	,784	1,275
	socsteun Sociale steun [schaal: 0=weinig - 3=veel, 4 items]	-,171	,021	-,075	-8,242	,000	-,212	-,130	-,271	-,085	-,067	,784	1,276
	moelijkwerk Moelijkheidsgraad [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,159	,017	,103	9,465	,000	,126	,192	,250	,097	,076	,548	1,824
	Emowerk Emotioneel zwaar werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	,528	,019	,275	27,387	,000	,491	,566	,458	,272	,221	,645	1,550
	vanwerk Gevarieerd werk [schaal: 0=nooit - 3=altijd; 3 items]	-,147	,017	-,094	-8,800	,000	-,180	-,115	,016	-,090	-,071	,572	1,749
	All_OverurenCorr Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?	,020	,003	,060	6,984	,000	,014	,025	,199	,072	,056	,869	1,151
	Baantype_discrepanties_ c	,129	,013	,147	9,894	,000	,104	,155	,381	,101	,080	,297	3,368
	Baantype_inzetbaarheid_ c	,110	,042	,040	2,656	,008	,029	,192	,240	,027	,021	,281	3,561
	Baantype_onzekerheid_o c	,031	,079	,007	,394	,694	-,123	,185	,199	,004	,003	,195	5,125

a. Dependent Variable: Burnout Burn-outklachten [schaal]

### 3.3 *Invloed van uitschieters*

Om uit te sluiten dat grote uitschieters het model vertekenen, zijn de uitschieters bekeken. Hiervoor is gebruik gemaakt van de leverage methode. De leverage geeft een bepaald gewicht aan de invloed van cases op de voorspelling van de afhankelijke variabele. De leverage wordt berekend door eerst het aantal parameters te delen door de steekproefgrootte en vervolgens te vermenigvuldigen met drie.

#### 3.3.1. Leverage voor de modellen met baantype als moderator

De leverage voor de eerste drie regressie analyses kwam uit op  $3 \cdot (13/9433) = 0,0041344217$ . Elke case boven de 0,0041344217 werd als uitschieter beschouwd en heeft mogelijk een grote invloed op de uitkomsten in het model. Het aantal cases dat boven dit getal uitkwam was 559. Een inspectie van de scores op de variabelen leverde op dat deze cases vermoedelijk als uitschieters worden bestempeld door relatief hoge scores hadden op het aantal discrepanties dat zij ervoeren.

Vervolgens werden de waarden van deze 559 cases vergeleken met de Cook's distance. Deze waarde geeft het effect weer van wat er zou gebeuren met alle voorspelde waarden, wanneer de betreffende case wordt verwijderd. De uitkomsten van leverage en Cook's distance zijn met elkaar vergeleken en dit leverde op dat dezelfde cases weer naar voren kwamen als uitschieter.

Om te kunnen bekijken hoezeer de 559 uitschieters van invloed zijn op het model, zijn ze tijdelijk verwijderd uit de dataset en zijn de regressieanalyses opnieuw uitgevoerd. Voor een duidelijk beeld van hoe de modellen veranderen door de uitschieters, is er in de tabellen een vergelijk gemaakt tussen de modellen met en zonder uitschieters.

De vergelijkingen voor de regressieanalyses met baantype als moderator worden in tabel 7 t/m 9 weergegeven. Te zien is hoe het model in tabel 8 nagenoeg gelijk blijft: de richting van de verbanden blijven gelijk, de odds-ratio's verschillen minimaal van elkaar en qua significantie blijven de gevonden verbanden ongewijzigd. Om deze reden is besloten de uitschieters voor deze modellen niet te verwijderen uit de dataset. Bij tabel 7 en 9 gebeurt er iets opvallends: de interactietermen zijn na verwijdering van de uitschieters niet meer significant. Om deze reden is er besloten de uitschieters voor deze regressie wel te verwijderen. Dit resulteert erin dat de regressieanalyse in tabellen 5 en 6 van de scriptie niet uitgevoerd zijn op 9433, maar 8874 respondenten.

Tabel 7: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor discrepanties met moderator baantype*

	Model zonder uitschieters			Model met uitschieters		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,972	0,051	0,000	-2,966	0,052	0,000
Discrepanties	0,308	1,361	0,000	0,212	1,236	0,000
Baantype (1=hoofdbaan)	0,561	1,752	0,000	0,543	1,721	0,000
Geslacht (1=vrouw)	0,042	1,043	0,592	0,043	1,044	0,557
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,354	0,702	0,001	-0,337	0,714	0,001
· Hoog (HBO-WO)	-0,273	0,761	0,026	-0,242	0,785	0,027
Taakeisen	0,601	1,824	0,000	0,545	1,724	0,000
Autonomie	-0,073	0,929	0,405	-0,079	0,924	0,320
Sociale steun	-0,487	0,614	0,000	-0,443	0,642	0,000
Mentale uitdaging	0,423	1,526	0,000	0,433	1,542	0,000
Emotionele uitdaging	0,933	2,543	0,000	0,971	2,641	0,000
Taakvariatie	-0,362	0,696	0,000	-0,409	0,664	0,000
Overuren	0,026	1,027	0,039	0,032	1,032	0,000
<b>Baantype*Discrepanties</b>	<b>0,064</b>	<b>1,066</b>	<b>0,287</b>	<b>0,154</b>	<b>1,166</b>	<b>0,000</b>
Deviance	4989,780			5669,135		
$\chi^2$	1,141			12,833**		
N	8874			9433		

Tabel 8: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor inzetbaarheid met moderator baantype*

	<i>Model zonder uitschieters</i>			<i>Model met uitschieters</i>		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,606	0,074	0,000	-2,537	0,079	0,000
Inzetbaarheid	0,727	2,070	0,000	0,737	2,089	0,000
Baantype (1=hoofdbaan)	0,512	1,669	0,000	0,568	1,765	0,000
Geslacht (1=vrouw)	-0,034	0,967	0,668	-0,031	0,969	0,667
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,159	0,853	0,143	-0,157	0,855	0,104
· Hoog (HBO-WO)	0,044	1,045	0,715	0,064	1,066	0,553
Taakeisen	0,732	2,079	0,000	0,665	1,944	0,000
Autonomie	-0,033	0,968	0,708	-0,073	0,930	0,352
Sociale steun	-0,626	0,535	0,000	-0,576	0,562	0,000
Mentale uitdaging	0,423	1,526	0,000	0,423	1,527	0,000
Emotionele uitdaging	0,947	2,578	0,000	0,955	2,599	0,000
Taakvariatie	-0,544	0,581	0,000	-0,590	0,555	0,000
Overuren	0,026	1,027	0,029	0,032	1,033	0,000
Baantype*Inzetbaarheid	0,199	1,220	0,278	0,142	1,153	0,383
Deviance	5055,269			5778,308		
$\chi^2$	1,188			0,762		
N	8874			9433		

Tabel 9: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor baanonzekerheid met moderator baantype*

	Model zonder uitschieters			Model met uitschieters		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,247	0,106	0,000	-2,240	0,106	0,000
Baanonzekerheid (1=ja)	0,111	1,117	0,733	0,218	1,244	0,384
Baantype (1=hoofdbaan)	0,565	1,760	0,000	0,610	1,840	0,000
Geslacht (1=vrouw)	0,046	1,047	0,555	0,050	1,052	0,478
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,213	0,808	0,047	-0,030	0,970	0,778
· Hoog (HBO-WO)	-0,074	0,929	0,536	0,663	1,941	0,000
Taakeisen	0,736	2,087	0,000	-0,197	0,821	0,010
Autonomie	-0,165	0,848	0,053	-0,678	0,508	0,000
Sociale steun	-0,748	0,473	0,000	0,415	1,514	0,000
Mentale uitdaging	0,415	1,515	0,000	1,013	2,753	0,000
Emotionele uitdaging	1,011	2,749	0,000	-0,636	0,529	0,000
Taakvariatie	-0,591	0,554	0,000	0,032	1,033	0,000
Overuren	0,027	1,027	0,024	0,388	1,474	0,149
<b>Baantype*Baanonzekerheid</b>	<b>0,439</b>	<b>1,552</b>	<b>0,198</b>	<b>-0,192</b>	<b>0,826</b>	<b>0,045</b>
Deviance	5169,228			5893,957		
X <sup>2</sup>	1,786			2,177		
N	8874			9433		

### 3.3.2. Leverage voor de modellen met contracttype als moderator

De leverage voor de volgende set regressie analyses kwam uit op  $3 \cdot (13/6346) = 0,0061456035$ . Elke case boven de 0,0054065515 werd als uitschieter beschouwd en heeft mogelijk een grote invloed op de uitkomsten in het model. Het aantal cases dat boven dit getal uitkwam was 317. Een inspectie van de scores op de variabelen leverde op dat deze cases relatief hoge scores hadden op het aantal discrepanties dat zij ervoeren.

Vervolgens werden de waarden van deze 317 cases vergeleken met de Cook's distance. Deze waarde geeft het effect weer van wat er zou gebeuren met alle voorspelde waarden, wanneer de betreffende case wordt verwijderd. De uitkomsten van leverage en Cook's distance zijn met elkaar vergeleken en dit leverde op dat dezelfde cases weer naar voren kwamen als uitschieter.

Om te kunnen bekijken hoezeer de 317 uitschieters van invloed zijn op het model, zijn ze tijdelijk verwijderd uit de dataset en is er opnieuw een regressieanalyse uitgevoerd. Voor een duidelijk beeld van hoe het model verandert, is er in de tabel een vergelijking gemaakt tussen de modellen met en zonder uitschieters.

De vergelijkingen voor de regressieanalyses met contracttype als moderator worden in tabel 10 t/m 12 weergegeven. Te zien is hoe de modellen in tabel 10 en 11 nagenoeg gelijk blijven: de richting van de verbanden blijven gelijk, de odds-ratio's verschillen minimaal van elkaar en qua significantie blijven de gevonden verbanden ongewijzigd. Om deze reden is besloten de uitschieters voor deze modellen niet te verwijderen uit de dataset. In tabel 12 is echter te zien hoe het effect van contracttype op burn-out significant wordt na verwijdering van de uitschieters, en daarnaast verandert de richting van het effect van de interactieterm: deze wordt negatief in plaats van positief. Om deze reden is er besloten de uitschieters voor deze regressie wel te verwijderen. Dit resulteert erin dat de regressieanalyse in tabel 11 van de scriptie niet uitgevoerd is op 6346, maar 6029 respondenten.

Tabel 10: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor discrepanties met moderator contracttype*

	Model zonder uitschieters			Model met uitschieters		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,159	0,115	0,000	-2,225	0,108	0,000
Discrepanties	0,411	1,509	0,000	0,376	1,456	0,000
Contracttype (1=flexibel)	0,134	1,144	0,150	0,135	1,145	0,127
Geslacht (1=vrouw)	-0,017	0,983	0,848	-0,020	0,980	0,804
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,325	0,723	0,016	-0,314	0,731	0,010
· Hoog (HBO-WO)	-0,231	0,794	0,102	-0,160	0,852	0,209
Taakeisen	0,487	1,627	0,000	0,504	1,656	0,000
Autonomie	-0,133	0,875	0,160	-0,145	0,865	0,099
Sociale steun	-0,505	0,603	0,000	-0,457	0,633	0,000
Mentale uitdaging	0,443	1,557	0,000	0,452	1,571	0,000
Emotionele uitdaging	0,919	2,506	0,000	0,972	2,642	0,000
Taakvariatie	-0,400	0,670	0,000	-0,467	0,627	0,000
Overuren	0,033	1,034	0,008	0,027	1,027	0,003
Contracttype*Discrepanties	-0,034	0,966	0,509	-0,050	0,951	0,254
Deviance	4031,380			4446,548		
X <sup>2</sup>	0,437			1,302		
N	6029			6346		

Tabel 11: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor inzetbaarheid met moderator contracttype*

	Model zonder uitschieters			Model met uitschieters		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-2,020	0,133	0,000	-1,935	0,144	0,000
Inzetbaarheid	0,905	2,473	0,000	0,817	2,263	0,000
Contracttype (1=flexibel)	0,270	1,310	0,001	0,246	1,278	0,002
Geslacht (1=vrouw)	-0,111	0,895	0,200	-0,091	0,913	0,263
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,052	0,949	0,697	-0,065	0,937	0,585
· Hoog (HBO-WO)	0,171	1,187	0,224	0,199	1,220	0,115
Taakeisen	0,652	1,920	0,000	0,634	1,885	0,000
Autonomie	-0,088	0,915	0,344	-0,128	0,880	0,139
Sociale steun	-0,635	0,530	0,000	-0,593	0,553	0,000
Mentale uitdaging	0,446	1,562	0,000	0,445	1,560	0,000
Emotionele uitdaging	0,943	2,567	0,000	0,964	2,623	0,000
Taakvariatie	-0,591	0,554	0,000	-0,640	0,527	0,000
Overuren	0,030	1,031	0,010	0,027	1,028	0,002
Contracttype*Inzetbaarheid	0,063	1,065	0,697	0,096	1,101	0,520
Deviance	4103,366			4541,616		
X <sup>2</sup>	0,152			0,414		
N	6029			6346		



Tabel 12: *logistische regressie met en zonder uitschieters - predictor baanonzekerheid met moderator contracttype*

	Model zonder uitschieters			Model met uitschieters		
	b	Odds-ratio	p	b	Odds-ratio	p
Constante	-1,457	0,233	0,000	-1,487	0,226	0,000
Baanonzekerheid (1=ja)	0,538	1,713	0,006	0,495	1,641	0,006
Contracttype (1=flexibel)	0,218	1,244	0,020	0,149	1,161	0,095
Geslacht (1=vrouw)	-0,012	0,988	0,885	0,001	1,001	0,988
Opleidingsniveau						
· Midden (HAVO- MBO)	-0,157	0,855	0,233	-0,130	0,878	0,271
· Hoog (HBO-WO)	0,010	1,010	0,940	0,082	1,086	0,507
Taakeisen	0,647	1,909	0,000	0,633	1,883	0,000
Autonomie	-0,233	0,800	0,015	-0,258	0,773	0,002
Sociale steun	-0,777	0,460	0,000	-0,699	0,497	0,000
Mentale uitdaging	0,431	1,538	0,000	0,435	1,544	0,000
Emotionele uitdaging	1,007	2,738	0,000	1,013	2,753	0,000
Taakvariatie	-0,649	0,523	0,000	-0,697	0,498	0,000
Overuren	0,032	1,033	0,005	0,027	1,028	0,002
<b>Contracttype*Baanonzekerheid</b>	<b>-0,094</b>	<b>0,911</b>	<b>0,696</b>	<b>0,054</b>	<b>1,056</b>	<b>0,804</b>
Deviance	4210,021			4638,273		
X <sup>2</sup>	0,152			0,061		
N	6029			6346		

## Literatuur appendices

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS*. Londen: Sage publications.

Hoofman W.E., Mars G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels J.J.M., Pleijers A.J.S.F., & van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.

Menard, S.W. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Londen: Sage publications.

Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications*. Boston: Duxbury.