



**TNO-rapport**

**Arbeid**

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

**R10157/031-14559.01.09**

[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

(Mis)matches tussen gewenste en geboden  
arbeidsvoorwaarden: Oorzaken en gevolgen voor  
inzetbaarheid

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

Datum	26 februari 2010
Auteurs	Luc Dorenbosch Anneke Goudswaard Hanneke Kooij- De Bode

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>3</b>
1.1	Introductie.....	3
1.2	Eerder onderzoek naar arbeidsvoorwaarden.....	3
1.3	Onderzoeksfocus voor de verdiepingsstudie.....	4
1.4	Onderzoeksvragen.....	6
1.5	Methode.....	7
1.6	Opzet van dit rapport.....	8
<b>2</b>	<b>Verskillende type arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit.....</b>	<b>9</b>
2.1	Belang en tevredenheid: acht arbeidsvoorwaarden.....	9
2.2	Belang en tevredenheid naar werknemerskenmerken.....	9
2.2.1	Wie hecht er belang aan welke acht arbeidsvoorwaarden?.....	10
2.2.2	Wie is tevreden met welke acht arbeidsvoorwaarden?.....	11
2.3	Belang en tevredenheid naar bedrijfskenmerken.....	11
2.4	Clustering van drie typen arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit.....	12
2.5	Determinanten het belang van en de tevredenheid met de drie typen arbeidsvoorwaarden: regressie analyses.....	13
2.6	Enkele werknemersprofielen visueel in beeld gebracht.....	16
2.7	Concluderend.....	18
<b>3</b>	<b>(Mis)matches in arbeidsvoorwaarden: welke werknemers en waar werken zij? 19</b>	<b>19</b>
3.1	Wat verstaan we onder een (mis)match?.....	19
3.1.1	Bij welke arbeidsvoorwaarden komen (mis)matches het meest voor?.....	19
3.1.2	Bij welke type arbeidsvoorwaarden komen (mis)matches het meest voor?.....	20
3.2	Welke werknemers hebben te maken met een mismatch?.....	20
3.3	Enkele werknemersprofielen visueel in beeld gebracht.....	21
3.4	Waar werken werknemers die te maken hebben met een mismatch?.....	23
3.5	Concluderend.....	23
<b>4</b>	<b>Wat zijn effecten van een mismatch?.....</b>	<b>24</b>
4.1	Zijn werknemers met een mismatch minder inzetbaar?.....	24
4.2	Welke type mismatch relateert het sterkst aan welke type inzetbaarheiduitkomst?.....	24
4.3	Concluderend.....	26
<b>5</b>	<b>Conclusies &amp; Discussie.....</b>	<b>27</b>
5.1	Samenvatting en conclusie.....	27
5.2	Discussie: Waarom, welke arbeidsvoorwaarden op wiens maat?.....	29
<b>6</b>	<b>Referenties.....</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>Bijlage A. Regressie analyses en interactie effecten.....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>Bijlage B. Tabellenoverzicht.....</b>	<b>38</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Introductie

Het Ministerie van SZW geeft subsidie aan TNO om verdiepingsstudies uit te voeren op de monitorbestanden die zijn verzameld onder werknemers en werkgevers. In dit rapport wordt verslag gedaan van de verdiepingsstudie op het terrein van arbeidsvoorwaarden. Het betreft verdiepende analyses op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) In overleg tussen het Ministerie van SZW en TNO is een aantal onderzoeksvragen opgesteld die betrekking hebben op de match tussen het belang dat men hecht aan en de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden. Verondersteld wordt dat de *belang-tevredenheidsmatch* erg kan verschillen tussen werknemers. In eerder onderzoek is geconstateerd dat het belang dat werknemers aan specifieke arbeidsvoorwaarden hechten en de tevredenheid met de bestaande arbeidsvoorwaarden op een complexe wijze kunnen samenhangen (bijvoorbeeld afhankelijk van het type arbeidsvoorwaarde, de persoonskenmerken, de aanwezigheid en toegankelijkheid van de arbeidsvoorwaarde). In deze verdiepingsstudie gaan we nader in op de vraag *welke* werknemers *welke* arbeidsvoorwaarden nu meer of minder waarderen en *welke* overige factoren de tevredenheid met deze arbeidsvoorwaarden mede bepalen. We onderzoeken voor welke werknemers er sprake is van een *match of mismatch* op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en welke *gevolgen* een mismatch kan hebben voor de betreffende werknemers.

## 1.2 Eerder onderzoek naar arbeidsvoorwaarden

Ten behoeve van de Arbobalans 2009 is de aanwezigheid van diverse arbeidsvoorwaarden geanalyseerd, in het bijzonder kinderopvang, resultaatgerichte beloning, flexibele werktijden, persoonlijk ontwikkelplan, keuzemogelijkheid arbeidsvoorwaarden en aanwezigheid van een klachtenregeling. De aanwezigheid van verschillende arbeidsvoorwaarden worden in de tijd weergegeven (2002-2004-2007). Tevens zijn voor de Arbobalans 2009 analyses uitgevoerd naar de tevredenheid van werknemers over een 13-tal arbeidsvoorwaarden (in de vorm van rapportcijfers, zie Tabel 1.1). De arbeidsvoorwaarden krijgen gemiddeld een 6, waarbij verlof en vakantiemogelijkheden het hoogst scoren (7,2) en thuiswerkregelingen het laagst (5,1).

Tabel 1.1 Beoordeling van arbeidsvoorwaarden in 2007 (bron: Arbobalans 2009)

Arbodsvoorwaarde	rapportcijfer
Verlof- en vakantiemogelijkheden	7,2
Overlegmogelijkheden	7,1
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	6,7
Flexibele werktijden	6,7
Pensioenregeling	6,6
Salaris	6,4
Scholings- en opleidingsmogelijkheden	6,4
Reiskostenvergoeding	5,9
Functioneringsgesprekken	5,7
Promotie en loopbaanmogelijkheden	5,6
Prestatiebeloning	5,3
Mogelijkheden om zelf arbeidsvoorwaarden vast te stellen	5,2
Thuiswerkregeling	5,1
Gemiddeld rapportcijfer	6,1

In de AVON Monitor 2007 (Ten Have et al, 2007) is dit verband tussen belang en tevredenheid wel gelegd. In deze monitor was eveneens gevraagd naar het voorkomen van een aantal arbeidsvoorwaarden, het belang dat werknemers hieraan hechten en aan de tevredenheid hiermee. In de AVON monitor waren minder arbeidsvoorwaardelijke aspecten opgenomen dan in de NEA, namelijk: resultaatgerichte beloning, aanpassing werktijden, opleiding en keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden. De onderzoekers brengen het belang dat werknemers aan deze aspecten hechten in verband met de tevredenheid en komen tot de conclusie dat er arbeidsvoorwaarden zijn die op het eerste oog weinig belangrijk worden gevonden maar die, als ze er eenmaal zijn, wel aan belang winnen: onbekend maakt onbemind. Dit geldt in het bijzonder voor resultaatgerichte scholing. Daarnaast constateren de onderzoekers een tendens tot decentralisering van arbeidsvoorwaardenvorming. In het bijzonder op het terrein van arbeidstijden is er veel ruimte om werktijden aan te laten sluiten bij de individuele behoefte. Daarbij blijken parttimers het belangrijker te vinden dat ze hun arbeidstijden kunnen aanpassen dan fulltimers. De keuzemogelijkheid in arbeidsvoorwaarden is afgenomen, maar daar waar deze bestaat wordt er meer gebruik van gemaakt.

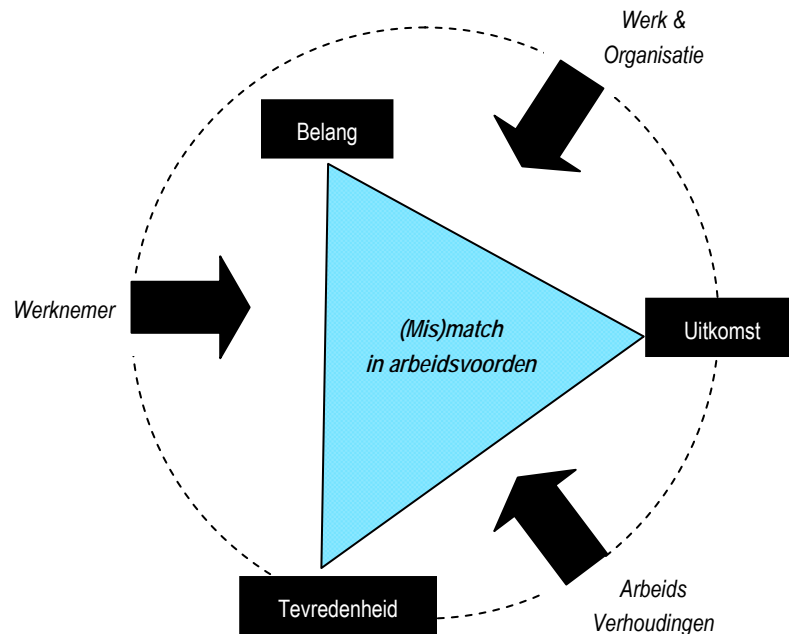
Uit eerder onderzoek door TNO naar maatwerk in arbeidsrelaties in 2005 (Oeij et al, 2005; Nauta et al, 2007) werd al geconstateerd dat werknemers niet per sé een rijk palet aan keuzemogelijkheden aan arbeidsvoorwaarden wensen. Tussen verschillende typen banen was weliswaar sprake van differentiatie in arbeidsvoorwaarden, maar deze leek minder groot tussen personen binnen typen banen: eenmaal binnen een organisatie is de differentiatie binnen functie, maar ook vaak tussen functies, lang niet altijd zo groot meer (Goudswaard et al., 2005). In de analyses van de AVON monitor 2007 werd ten slotte nog geconcludeerd dat werknemers verbeterwensen hebben over hun opleidingsmogelijkheden die er op kunnen duiden dat ze hun employability willen versterken. In de AVON monitor is niet dieper ingegaan op de vraag om welke type opleiding het hier gaat.

In de SZW voorjaarsrapportage ‘CAO afspraken 2009’ blijkt dat het percentage employability afspraken tussen 2002 en 2008 vrijwel constant is gebleven, maar dat het aantal afspraken over persoonlijke opleidingsplannen is toegenomen, ten opzichte van de meer traditionele afspraken over scholing en scholingsverlof, waarvan het aantal gelijk is gebleven.

### 1.3 Onderzoeksfocus voor de verdiepingsstudie

Een “goed” arbeidsvoorwaardenbeleid is vooral een kwestie van het bieden van “matchende” arbeidsvoorwaarden. Uit eerder onderzoek is gebleken dat werknemers minder gebaat zijn bij een *maximale* keuzevrijheid dan bij het bieden van de *juiste* voorwaarden. De aansluiting tussen wat werknemers belangrijk vinden en wat door het werk en/of de werkgever geboden wordt duidt op een zogenaamde match. Een match tussen de gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden heeft een positief effect heeft op verschillende uitkomsten zoals de mentale werknemergezondheid, een positieve houding ten aanzien van de werkgever, een lagere intentie om de organisatie te verlaten en betere werknemersprestaties. Mismatches, waarbij er niet of nauwelijks wordt voorzien in arbeidsvoorwaarden die door werknemer belangrijk worden gevonden, kunnen leiden tot contraproductieve effecten voor de organisaties. Maatwerk bieden in arbeidsvoorwaarden is dan ook het uitgangspunt van steeds meer organisaties geworden. Tegelijkertijd leidt de toegenomen diversiteit in de wijze waarop werknemers op de arbeidsmarkt actief zijn ertoe dat maatwerk ook een steeds grotere behoefte van werknemers geworden. Een match tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden is dus afhankelijk van hoe goed

een organisatie weet in te spelen op de diversiteit aan voorkeuren van verschillende werknemers. Om als organisatie te weten aan welke knoppen men moet draaien en welke uitkomsten hiervan te verwachten zijn, onderzoekt deze verdiegingsstudie de factoren die inspelen op de (mis)match van een goed arbeidsvoorwaardenbeleid en de uitkomsten voor zowel werknemer als organisatie. Wat zijn de juiste arbeidsvoorwaarden te bieden aan welke werknemers?



Figuur 1.1 (Mis)matches in arbeidsvoorwaarden en de factoren die daarop van invloed zijn

Zoals figuur 1.1 laat zien, richten we ons op een arbeidsvoorwaardenmatch door te kijken naar de discrepanties tussen het belang van en tevredenheid met bepaalde arbeidsvoorwaarden en de uitkomst van verschillende (mis)matches voor verschillende aspecten van werknemerinzetbaarheid. We bekijken hierbij welke werknemers verschillen in het type arbeidsvoorwaarden waar ze meer of minder belang aan hechten; welke werk- en organisatiefactoren bijdragen aan het type arbeidsvoorwaarden waar werknemers meer of minder tevreden over zijn en welke aspecten die inspelen op de arbeidsverhoudingen tussen werknemer en werkgever (grootte van bedrijf, CAO en/of OR aanwezig) relateren aan de aanwezigheid van een match of mismatch.

Het onderscheiden van verschillende type arbeidsvoorwaarden biedt meer specificiteit aan de vraag wat voor soort (mis)match werknemers ervaren en of bepaalde (mis)matches sterker van invloed zijn op het presteren, werknemerattitudes, gezondheid en/of werk-privébalans dan andere. Hoe meer specificiteit er bloot te leggen is hoe beter maatwerk kan worden geboden waarvan organisaties de inzetbaarheideffecten voor werknemers kunnen inschatten.

Weten of een (mis)match tussen geboden en gewenste arbeidsvoorwaarden van een bepaald type samenhangt met verschillende uitkomstmaten (effecten), maakt nog niet duidelijk welke factoren van invloed zijn op de geboden en gewenste arbeidsvoorwaarden. Daarom bekijken we ook of werknemers met verschillende kenmerken (bijv. leeftijd, opleiding, geslacht) ook verschillen in het belang dat ze hechten aan bepaalde arbeidsvoorwaarden of in de mate van tevredenheid met bepaalde arbeidsvoorwaarden. Aan de andere kant bekijken we ook welke andere factoren (in het werk, de organisatie en arbeidsverhoudingen) het belang dat men hecht aan verschillende arbeidsvoorwaarden en

de tevredenheid bepalen. Dit samenspel van werknemerfactoren enerzijds en werknemercontextuele factoren anderzijds biedt mogelijk meer inzicht in welke werknemers werkzaam in welke context vaker te maken hebben met een (mis)match tussen geboden en gewenste arbeidsvoorwaarden. Hierdoor komen niet alleen de effecten (mis) matches aan de orde, maar ook bij wie en waar deze (mis)matches op verschillende type arbeidsvoorwaarden het meest voorkomen.

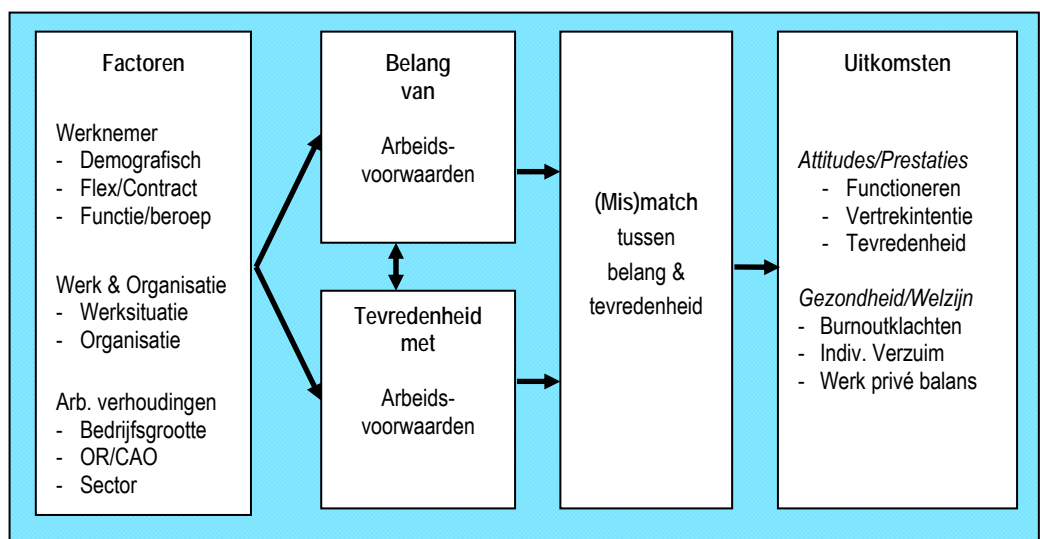
## 1.4 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvragen in deze studie luiden:

- 
- 1 Welke verschillende typen arbeidsvoorwaarden zijn er te onderscheiden?
  - 2a Welke werknemers hechten belang aan de verschillende typen arbeidsvoorwaarden en welke werknemers zijn tevreden met de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
  - 2b Welke (overige) factoren bepalen het belang dat men hecht aan en de tevredenheid met de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
  - 3 Hoe groot is de mismatch tussen belang en tevredenheid voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
  - 4a Welke werknemers ervaren een (mis)match voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden
  - 4b Welke andere factoren hangen samen met een (mis)match voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
  - 5 Welk effect hebben (mis)matches in arbeidsvoorwaarden voor werkprestaties, werktevredenheid, verloopteigendheid, gezondheid en werk-privébalans?
- 

### Onderzoeksmodel

De onderzoeksvragen zijn samengevat in de onderzoeksmodel hieronder.



## 1.5 Methode

### *NEA 2008*

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2008. De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden onder werknemers in Nederland. Het doel van de NEA is om de kwaliteit van de arbeid in Nederland te bestuderen. Hiervoor wordt jaarlijks een grote en representatieve steekproef van werknemers benaderd voor het invullen van een vragenlijst. In 2008 deden ruim 22.000 werknemers mee. Naast gegevens over arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden worden onder andere ook gegevens over gezondheid en doorwerken tot het 65<sup>e</sup> levensjaar verzameld. TNO voert de NEA uit in samenwerking met het CBS en mede gefinancierd door het ministerie van SZW. In dit onderzoek zijn de gegevens van de NEA2008 gebruikt. De gepresenteerde gegevens zijn gewogen naar geslacht, leeftijdsklasse, bedrijfstak, herkomst, regio, stedelijkheid en opleidingsniveau (zie Van den Bossche et al, 2006; Koppes et al, 2009).

### *Arbeidsvoorwaarden*

Anders dan in eerder NEA onderzoek uit 2005, 2006 of 2007 is in de NEA 2008 op een driepuntsschaal gevraagd hoe belangrijk acht verschillende aspecten van het werk zijn en hoe tevreden men is met deze aspecten. Het gaat om de volgende aspecten: interessant werk, leermogelijkheden, goede leidinggevende, goed salaris, goede werkzekerheid, deeltijd werken, werktijden zelf bepalen en thuiswerken. De vragen naar belang en tevredenheid zijn evenals de gebruikte antwoordcategorieën in de NEA 2008 identiek. Ook zijn ze door alle respondenten ingevuld (men heeft geen keuze hoeven te maken; prioriteit te geven), wat maakt dat voor alle arbeidsvoorwaarden uitspraken te doen zijn. We hebben deze acht arbeidsvoorwaarden afzonderlijk in verband gebracht met werknemerskenmerken en overige factoren. We hebben vervolgens onderzocht of er specifieke typen arbeidsvoorwaarden bestaan en schalen gemaakt voor de drie gevonden typen.

### *(Mis)match arbeidsvoorwaarden*

De belang- en tevredenheidsschalen voor elk van de type arbeidsvoorwaarden bevatten dezelfde items. De verschilcores tussen de belang- en tevredenheidsschalen voor elk van de type arbeidsvoorwaarden zijn gebruikt om te bekijken op welk van de type arbeidsvoorwaarden het belang groter, gelijk of kleiner is dan de tevredenheid. Wanneer de tevredenheid groter of gelijk is aan het belang dat werknemers aan de arbeidsvoorwaarde hechten, dan is er sprake van een match. Wanneer werknemers meer belang hechten aan een type arbeidsvoorwaarde dan dat men er tevreden over is, dan spreken we van een mismatch. De grootte van verschil is nog onderverdeeld in een kleine mismatch en een grote mismatch waarbij een werknemer een arbeidsvoorwaarde “heel belangrijk” vindt, maar er tegelijkertijd “ontevreden” over is.

### *Uitkomstmaten inzetbaarheid*

Om te bepalen of een (mis)match tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden van invloed is op de inzetbaarheid van werknemers, hebben we de volgende uitkomstmaten in het onderzoek betrokken:

- Algemeen functioneren (1 item)
- Vertrekintentie (3 items)
- Werktevredenheid (1 item)
- Burn-out (5 items)
- Zelfgerapporteerd verzuim (1 item)
- Werk privé disbalans (1 item)

## **1.6 Opzet van dit rapport**

In hoofdstuk 2 beantwoorden we onderzoeksvragen 1 en 2: welke type arbeidsvoorwaarden zijn er en welke werknemerskenmerken en overige factoren zijn van invloed op het belang dat werknemers hechten aan deze arbeidsvoorwaarden en hun tevredenheid hiermee. In hoofdstuk 3 beantwoorden we onderzoeksvragen 3 en 4: in hoeverre is er sprake van een mismatch tussen belang en tevredenheid, welke werknemers ervaren met name een mismatch en waar werken zij? In hoofdstuk 4 beantwoorden we onderzoeksvraag 5: wat is het effect van een mismatch ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. In hoofdstuk 5 vatten we de voornaamste conclusies samen.



## 2 Verschillende type arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit

In dit hoofdstuk bespreken we de eerste twee onderzoeksvragen:

1. Welke verschillende typen arbeidsvoorwaarden zijn er te onderscheiden?
  - 2a. Welke werknemers hechten belang aan de verschillende typen arbeidsvoorwaarden en welke werknemers zijn tevreden met de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
  - 2b. Welke (overige) factoren bepalen het belang dat men hecht aan en de tevredenheid met de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?

### 2.1 Belang en tevredenheid: acht arbeidsvoorwaarden

In de NEA 2008 is in het bijzonder naar acht verschillende arbeidsvoorwaarden gevraagd. Voor al deze arbeidsvoorwaarden weten of een werknemer ze heel belangrijk, belangrijk of niet belangrijk vindt. En we weten of een werknemer hier heel tevreden, tevreden of niet tevreden mee is. Onderstaande tabel geeft dit overzicht voor de totale groep.

Tabel 2.1 N=

	Interessant Werk	Leermogelijkheden	Goede leidinggevende	Goed Salaris	Goede Werkzekerheid	Deeltijdwerken	Werktijden Zelf bepalen	Thuiswerken
<b>Belangrijk?</b>								
- Heel belangrijk	46%	31%	53%	43%	45%	26%	22%	9%
- Belangrijk	51%	58%	45%	54%	51%	42%	49%	25%
- Niet belangrijk	3%	11%	2%	3%	4%	32%	29%	66%
<b>Tevredenheid?</b>								
- Heel tevreden	29%	21%	21%	24%	22%	19%	20%	12%
- Tevreden	62%	62%	58%	63%	68%	68%	63%	62%
- Niet tevreden	8%	16%	21%	21%	13%	10%	13%	26%

Wat het meest opvalt, is dat de gemiddelde Nederlandse werknemer het meeste belang hecht aan een goede leidinggevende, een goed salaris en werkzekerheid en aan interessant werk. Als we kijken naar de tevredenheid is men het minst tevreden met de mogelijkheid om thuis te kunnen werken en met de kwaliteit van de leidinggevende.

### 2.2 Belang en tevredenheid naar werknemerskenmerken

Vervolgens is de vraag of er grote verschillen zijn in het belang van en de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden tussen jongeren en ouderen, mannen en vrouwen en lager- en hoger opgeleiden. We onderscheiden ook werknemers op basis van het hebben van een

(bijna) vast contract of flexibel contract (tijdelijk, uitzend- of detacheringcontract) en of werknemers fulltime of parttime werken.

Bij onderstaande bespreking van de tabellen in bijlage B is het belangrijk om op te merken dat het algemene beeld is dat er nauwelijks verschillen zijn tussen jongeren en ouderen, mannen en vrouwen en lager- en hoger opgeleiden. In de mate waarin men arbeidsvoorwaarden *belangrijk* vindt of *tevreden* mee is. De verschillen doen zich vooral voor bij de mate waarin men arbeidsvoorwaarden *niet belangrijk* vindt of *niet tevreden* mee is, of juist wanneer men arbeidsvoorwaarden *heel belangrijk* vindt of *heel tevreden* mee is.

### 2.2.1 *Wie hecht er belang aan welke acht arbeidsvoorwaarden?*

In Tabel 1, Bijlage B, is te zien welke werknemers meer of minder belang hechten aan de verschillende arbeidsvoorwaarden. We hebben daarbij gekeken naar leeftijdsgroepen, geslacht en opleidingsniveau. Hierin vallen de volgende zaken op<sup>1</sup>:

#### *Jongeren willen leren, maar hechten minder aan flexibiliteit*

Het blijkt dat jongere werknemers (<30 jaar) meer belang hechten aan de mogelijkheid om te leren dan oudere werknemers (>45 jaar): 42% van de 30-minners vindt dit heel belangrijk tegenover 23% van de 45-plussers. Daar tegenoverstaat dat 30 plussers juist meer gesteld zijn op mogelijkheden om werktijden zelf te kunnen bepalen en thuis kunnen werken dan jongere werknemers.

#### *Laagopgeleiden willen waardering, hogeropgeleiden interessant werk en flexibiliteit*

Hoog opgeleiden vinden het belangrijker dan lager opgeleiden om interessant werk te hebben: 68% van de hoog opgeleiden vindt dit heel belangrijk tegenover 30% van de laag opgeleiden. Hoog opgeleiden vinden het ook belangrijker dan laag opgeleiden om de mogelijkheid te hebben om te leren: 44% van de hoogopgeleiden vindt dit heel belangrijk tegenover 23% van de laag opgeleiden. Ook vinden hoogopgeleiden het belangrijker dan laagopgeleiden dat ze de mogelijkheid hebben om zelf hun werktijden kunnen bepalen en dat ze thuis kunnen werken. Naarmate de opleiding lager is worden juist basisbehoeftes als een goed salaris (51% tegenover 35% van de hoog opgeleiden) en werkzekerheid (54% tegenover 32% van de hoog opgeleiden) belangrijker.

#### *Vrouwen hechten belang aan flexibiliteit en een goede leidinggevende*

Als we kijken naar het verschil tussen mannen en vrouwen dan vinden vrouwen het belangrijker dan mannen om in deeltijd te kunnen werken: 41% van de vrouwen vindt dit heel belangrijk tegenover 14% van de mannen. Ook het bepalen van de eigen werktijden wordt door vrouwen belangrijker gevonden. Daarbij vinden vrouwen een goede leidinggevende belangrijker dan mannen: 59% van de vrouwen vindt dit heel belangrijk tegenover 48% van de mannen.

#### *Bij flexibel contract werkzekerheid minder belangrijk?*

In Tabel 5, Bijlage B, is te zien in wat voor dienstverbanden (contract en arbeidsduur) werknemers werken die meer of minder belang hechten aan de verschillende arbeidsvoorwaarden. Hierin vallen de volgende zaken op: Van de werknemers met een flexibel dienstverband zegt een groter percentage (8,2%) dan het percentage werknemers met een vast of uitzicht op vast dienstverband (3,6%) goede werkzekerheid niet belangrijk te vinden. Voor de overige arbeidsvoorwaarden is er geen verschil tussen vaste en flexibele werknemers.

<sup>1</sup> We bespreken in dit rapport alleen relaties als er sprake is van een significantie niveau van .001 of lager en als er sprake is van een Cohen's d effectgrootte van ten minsten 0,20

*Bij een deeltijdcontract interessant werk minder belangrijk, flexibiliteit meer belangrijk*  
Werknemers met een deeltijdcontract hechten minder belang aan interessant werk of de mogelijkheid om te leren dan werknemers met een voltijdcontract. Werknemers met een deeltijdcontract hechten (uiteraard) meer belang aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken en ook meer belang aan de mogelijkheid om de eigen werktijden te bepalen dan werknemers met een voltijd contract.

### 2.2.2 *Wie is tevreden met welke acht arbeidsvoorwaarden?*

In Tabel 2, Bijlage B, is te zien welke werknemers meer of minder tevreden zijn met de verschillende arbeidsvoorwaarden. Wederom hebben we daarbij gekeken naar leeftijds-groepen, geslacht en opleidingsniveau. In de tabel valt het volgende op:

#### *Jongeren minder tevreden over interessant werk en leermogelijkheden*

Een groter percentage jongeren (11,7%) dan ouderen geeft aan niet tevreden te zijn met de mate waarin ze interessant werk hebben.. Werknemers ouder dan 45 jaar zijn meer tevreden (67%) dan werknemers jonger dan 30 (55%) over de aanwezige leermogelijkheden.

#### *Hoogopgeleiden meer tevreden over interessant werk, leermogelijkheden en flexibiliteit*

Hoog opgeleiden zijn meer tevreden met de mate waarin hun werk interessant is: 42% van de hoog opgeleiden is heel tevreden tegenover 20% van de laag opgeleiden. Hoog opgeleiden zijn ook meer tevreden over de mogelijkheid om te leren: 30% van de hoog opgeleiden is heel tevreden tegenover 15% van de laag opgeleiden. Hoog opgeleiden zijn daarnaast ook meer tevreden dan laag opgeleiden met de mogelijkheid om in deeltijd te werken, de mogelijkheid om de eigen werktijden te bepalen en de mogelijkheid om thuis te werken.

#### *Weinig verschil in tevredenheid tussen mannen en vrouwen*

Over het algemeen zijn er weinig verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om hun tevredenheid met verschillende arbeidsvoorwaarden. Alleen ten aanzien van de mogelijkheid om in deeltijd te werken zijn mannen zijn minder tevreden dan vrouwen: 17% van de mannen is niet tevreden tegenover 8% van de vrouwen.

#### *Bij flexibel contract minder tevreden over groei en zekerheid*

In Tabel 6, Bijlage B, is te zien in wat voor dienstverbanden werknemers werken die meer of minder tevreden zijn met de verschillende arbeidsvoorwaarden. Hierin vallen de volgende zaken op: Een groter percentage werknemers met een flexibel contract is niet tevreden met de mate waarin hun werk interessant is en met de mogelijkheid om te leren dan werknemers met een vast contract (resp. 17,5 en 6,7%). Werknemers met een flexibel contract zijn ook minder tevreden met hun werkzekerheid dan werknemers met een vast contract.

#### *Bij deeltijdcontract minder tevreden over leermogelijkheden*

Een kleiner percentage werknemers met een deeltijdcontract dan met een vast contract is heel tevreden met de mogelijkheid om te leren (resp. 15,8 en 24%) en (uiteraard) meer heel tevreden met de mogelijkheid om in deeltijd te werken.

## 2.3 **Belang en tevredenheid naar bedrijfskenmerken**

Naast de demografische- en dienstverbandverschillen in het belang van en tevredenheid met arbeidsvoorwaarden hebben we ook gekeken of bepaalde bedrijfskenmerken hier-

tussen verschil maken. We hebben hiervoor gekeken naar sector, grootteklasse en de aan/afwezigheid van een OR en CAO. Hierbij vallen de volgende zaken op:

#### *Sectorverschillen in belang en tevredenheid*

In Tabel 3, Bijlage B, is te zien in welke bedrijven werknemers werkzaam zijn die meer of minder belang hechten aan de verschillende arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot sectorverschillen is te zien dat werknemers in het onderwijs meer dan gemiddeld belang hechten aan interessant werk, aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken en aan de mogelijkheid om thuis te werken, maar minder dan gemiddeld aan een goed salaris en goede werkzekerheid. Werknemers in de industrie hechten minder dan gemiddeld belang aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken of om zelf de eigen werktijden te bepalen. Werknemers in de zorg hechten meer dan gemiddeld belang aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Werknemers in de overige sectoren (dienstverlening, overheid) wijken niet af van het gemiddelde.

Bekijken we of in bepaalde sectoren werknemers minder tevreden zijn met arbeidsvoorwaarden dan laat Tabel 4, Bijlage B zien dat vooral werknemers in het onderwijs en bij de overheid meer dan gemiddeld tevreden zijn met de mate waarin zij interessant werk hebben. Werknemers in het onderwijs zijn ook meer dan gemiddeld tevreden met de mogelijkheid om in deeltijd te werken, terwijl werknemers in de industrie hier vaker ontevreden mee zijn.

#### *De rol van bedrijfsgrootte*

Voor wat betreft de bedrijfsgrootte vallen eigenlijk alleen de 500+ bedrijven op: werknemers in deze bedrijven hechten meer dan gemiddeld belang aan interessant werk, aan de mogelijkheid om door te leren en aan de mogelijkheid om thuis te werken. Er is echter geen verschil in tevredenheid op arbeidsvoorwaarden tussen grote en kleine bedrijven.

#### *Zijn werknemers met een CAO beter af?*

Of er al dan niet een CAO aanwezig is heeft alleen invloed op thuiswerken: werknemers in bedrijven zonder CAO vinden het belangrijker dat ze de mogelijkheid hebben om thuis te werken. Als we kijken naar werknemers in bedrijven zonder CAO dan blijkt dat zij meer tevreden over de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen en over de mogelijkheid om thuis te werken: 27% van de werknemers in een bedrijf zonder CAO is heel tevreden met de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen tegenover 19% van de werknemers zonder CAO; 21% van de werknemers in een bedrijf zonder CAO is heel tevreden met de mogelijkheid om thuis te werken tegenover 11% van de werknemers zonder CAO. We hebben ook gekeken of organisaties met een OR van invloed is. We zien echter geen verschil in het belang dat werknemers aan bepaalde arbeidsvoorwaarden hechten tussen bedrijven met of zonder OR.

## **2.4 Clustering van drie typen arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit**

In de literatuur worden op verschillende wijzen de arbeidsvoorwaardelijke behoeftes van werknemers gecategoriseerd. Psychologisch contract literatuur (Rousseau, 1995) bijvoorbeeld onderscheid transactionele en relationele aspecten van de arbeidsrelatie, terwijl de *person-organization fit* literatuur meerdere dimensies onderscheid waarop de werknemerswensen aansluiten bij hetgeen een organisatie aanbiedt (Kristof-Brown, 1996). Op basis van een factor analyse hebben we de acht verschillende arbeidsvoorwaarden in deze studie samengebracht tot drie typen samenhangende arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit. Deze drie typen vormen 3 schalen, waarvan de kenmerken in tabel 2.2 staan vermeld:

Tabel 2.2

Type	Omvat belang en tevredenheid t.a.v.	Schaal	Gem (SD)	Alpha
<b>Groei</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>interessant werk</li> <li>leermogelijkheden</li> </ul>	Belang Groei	2.32 (.51)	.66
		Tevreden. Groei	2.13 (.51)	.69
<b>Waardering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>goede leidinggevende</li> <li>salaris</li> <li>werkzekerheid</li> </ul>	Belang Waardering	2.44 (.41)	.66
		Tevr. Waardering	2.00 (.45)	.61
<b>(Tijd/Plaats) Flexibiliteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>deeltijdwerk</li> <li>zelf werktijden bepalen</li> <li>thuiswerken</li> </ul>	Belang Flexibiliteit	1.77 (.55)	.65
		Tevr. Flexibiliteit	1.99 (.48)	.74

Bij *groei* gaat het om belang en tevredenheid ten aanzien van interessant werk en leermogelijkheden. Bij *waardering* gaat het om belang en tevredenheid ten aanzien van de leidinggevende, het salaris en de werkzekerheid. Bij *flexibiliteit* gaat het om belang en tevredenheid ten aanzien van deeltijd werken, zelf bepalen van de werktijden en thuiswerken. In de volgende paragrafen onderzoeken we de determinanten voor deze drie typen arbeidsvoorwaarden. We voeren daartoe enkele multivariate analyses uit, waardoor we kunnen analyseren welke kenmerken er het meest toe doen voor wat betreft het belang en welke factoren er het meest toe doen voor wat betreft de tevredenheid met de drie typen arbeidsvoorwaarden.

## 2.5 Determinanten het belang van en de tevredenheid met de drie typen arbeidsvoorwaarden: regressie analyses

In Tabel 2.3 zijn de resultaten te zien van een regressie analyse, waarbij het belang dat men hecht aan groei, waardering of flexibiliteit en de tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit als afhankelijke variabelen zijn opgenomen. De verschillende werknemerskenmerken en overige factoren zijn opgenomen als determinanten. De tabel toont de relatie tussen werknemerskenmerken, werk- en organisatiefactoren en factoren met betrekking tot de sector waarin men werkzaam is en of er sprake is van een CAO en/of OR binnen de organisatie. Als we de Tabel 2.3 bekijken dan vallen de volgende zaken op<sup>2</sup>:

### *Werknemerskenmerken bepalen belang, werkkenmerken bepalen tevredenheid*

Zoals verwacht zijn werknemersgerelateerde factoren voornamelijk van invloed op het belang dat werknemers hechten aan de arbeidsvoorwaarden en zijn werkgerelateerde factoren van invloed zijn op de tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden. Werknemergerelateerde factoren verklaren voornamelijk het belang dat wordt gehecht aan groei (voor

<sup>2</sup> We bespreken in dit rapport alleen relaties als er sprake is van een significantie van 0.01 of lager en een gestandaardiseerd regressiegewicht ( $\beta$ ) van ten minste 0.10

16%), aan flexibiliteit (voor 17%) en in beperkte mate aan waardering (4%). Werkkenmerken en zeker arbeidsverhoudingen en sectorkenmerken verklaren veel minder van het belang dat werknemers aan de 3 type arbeidsvoorwaarden hechten. Werkgerelateerde factoren verklaren meer van de tevredenheid die werknemers hebben met arbeidsvoorwaarden. Bij de tevredenheid met groei is dat 25%, bij waardering 28% en bij flexibiliteit 17%. Werknemergelateerde zaken zijn hier minder van sterk van belang.

*Andere werknemerskenmerken, andere voorkeuren voor arbeidsvoorwaarden*

Al eerder zagen we dat demografische kenmerken verschil kunnen maken in de mate waarin werknemers belang hechten aan verschillende arbeidsvoorwaarden. Na clustering van de acht arbeidsvoorwaarden in 3 type arbeidsvoorwaarden blijven deze verschillen zichtbaar. Zo valt op dat het belang dat werknemers hechten aan groei vooral wordt beïnvloed door (een lage) leeftijd en (een hoge) opleiding. Het belang dat werknemers hechten aan waardering wordt vooral belangrijker naarmate men lager is opgeleid, terwijl het belang dat werknemers hechten aan flexibiliteit vooral wordt beïnvloed door de arbeidsduur (deeltijd werken) en het geslacht (vrouw). Het belang dat men hecht aan 3 verschillende type arbeidsvoorwaarden vallen dus samen met 3 standaard demografische kenmerken (leeftijd, opleiding en geslacht).

*Andere werkkenmerken, andere tevredenheid met arbeidsvoorwaarden*

Ook de tevredenheid met groei, waardering of flexibiliteit wordt beïnvloed door verschillende werk- en organisatiefactoren. Zo is de tevredenheid met de groei groter naarmate werknemers meer variatie in het werk hebben, sociale steun van de leidinggevende krijgen en wanneer werknemers in de afgelopen 2 jaar een externe opleiding hebben gevolgd. De tevredenheid met de waardering die men krijgt wordt vooral beïnvloed door de sociale steun van de leidinggevende. De tevredenheid met de flexibiliteit hangt vooral samen met de mate van autonomie in het werk, de sociale steun van de leidinggevende, de vraag of men telewerker is en of men een deeltijdcontract heeft.

*Bedrijfsgrootte, sector, en arbeidsverhoudingen minder van belang*

Wat verder opvalt is dat bedrijfsgrootte, arbeidsverhoudingen en sectorkenmerken een kleine rol spelen bij de mate waarin individuele werknemers hun arbeidsvoorwaarden beoordelen. Hoewel CAO's op sectorniveau de arbeidsvoorwaarden voor een grote groep werknemers in verschillende organisaties vastleggen, speelt dus vooral de interne situatie een rol met betrekking tot de verklaring van de tevredenheid met arbeidsvoorwaarden op het gebied van groei, waardering en flexibiliteit. Wel te vermelden zijn de weliswaar kleine, maar consistent significante relatie tussen bedrijfsgrootte en het belang dat werknemers hechten aan groei, waardering en flexibiliteit. Hier lijkt ook de keuze van werknemers voor een groter bedrijf met de verwachting dat dit betere arbeidsvoorwaarden garandeert door te klinken. De tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit is echter niet groter naarmate bedrijfsomvang groter is.

Tabel 2.3 Determinanten van belang van en tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit (regressieanalyses)

	Belang Groei	Belang Waardering	Belang Flexibiliteit	Tevredenheid Groei	Tevredenheid Waardering	Tevredenheid Flexibiliteit
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>WERKNEMER</b>						
Leeftijd (Hoog)	-.115**	-.050**	.011	.031**	-.005	.039**
Geslacht (2 = vrouw)	.036**	.039**	.146**	.015	.037**	.038**
Opleiding (Hoog)	.115**	-.113**	.050**	-.024**	-.048**	.046**
Jaar Huidige werkgever (5 = 10 jaar+)	-.026**	.006	.015	-.007	-.006	.020
Jaar Huidige functie (5 = 10 jaar+)	-.069**	.046**	.010	-.041**	.000	-.020*
Contracturen (parttime < 32 uur)	-.085**	-.058**	.203**	-.014	.013	.136**
Dienstverband (flexibel (excl. vast in zicht))	.029**	-.033**	.000	-.018*	-.053**	-.010
<b>Beroep (REF = Ambachtelijk, industrieel)</b>						
- Transport	-.034**	-.004	.003	-.001	.040**	.030**
- Administratief	-.035**	-.015	.055**	.001	.023*	.021
- Commercieel	.022*	-.009	.038**	.006	.018	.009
- Dienstverlenend	.000	.010	.025*	.015	.009	.012
- Gezondheidszorg, hulpverlening	.003	-.030	.003	.064**	.042	.005
- Leerkracht, docent	-.007	-.038*	-.012	.004	.005	-.014
- (Vak-)specialist	.024*	-.087**	.073**	.018	-.001	.029**
- Agrarisch	-.020*	-.017	.004	.000	.003	.014
- Leidinggevend	.025**	-.051**	.003	.031**	.037**	.027**
- Overige beroepen	.007	-.038**	.044**	.017	.015	.035**
<b>Reistijd woon-werk (uur heen-terug p/dag)</b>						
Inkomen gezin (REF = Geen partner)	.027**	-.012	.062**	-.008	-.011	-.036**
- Dubbel inkomen	.014	.010	.049**	.002	-.011	.008
- Enkel inkomen	.003	.011	-.021	.004	.004	.002
<b>Huishouden (REF = Alleen – geen kinderen)</b>						
- Gehuwd/samenw – geen kinderen	-.036*	.016	.007	.008	.022	-.016
- Gehuwd/samenw – thuisw kinderen	-.044*	.019	.097**	.005	.009	.007
- Alleen – kinderen	-.011	.038**	.057**	-.001	-.005	.001
- Anders	.010	.001	-.011	.017*	.028**	.011
<i>(Adjusted) R-Square Change</i>	.161	.039	.170	.056	.016	.058

	Belang Groei	Belang Waardering	Belang Flexibiliteit	Tevredenheid Groei	Tevredenheid Waardering	Tevredenheid Flexibiliteit
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>WERK &amp; ORGANISATIE FACTOREN</b>						
Ploegendienst (Nee)	.001	-.015	.037**	-.003	.005	.014
Telewerker (Ja)	.047**	-.008	.167**	.036**	.032**	.137**
Fysieke belasting (regelmatig kracht)	-.025**	.052**	-.041**	-.061**	-.034**	-.044**
Emotionele belasting (altijd)	.034**	.000	.063**	-.043**	-.054**	-.070**
Taakeisen (altijd)	.052**	.065**	.052**	-.002	-.021*	-.052**
Autonomie (meestal)	.062**	-.044**	.058**	.047**	.052**	.174**
Taakvariatie (altijd)	.179**	.034**	.010	.320**	.075**	.086**
Moeilijkheidsgraad (altijd)	.078**	.096**	.001	.038**	-.005	.010
Sociale steun collega's (veel)	.049**	.032**	-.006	.094**	.080	.070**
Sociale steun leidinggevende (veel)	.025**	.014	-.019*	.192**	.445**	.151**
Afgelopen 2 jaar interne opleiding (ja)	-.007	.015	-.021*	.053**	.024**	.006
Afgelopen 2 jaar externe opleiding (ja)	.054**	-.013	-.007	.111**	.031**	.023**
<i>(Adjusted) R-Square Change</i>	.083	.026	.045	.246	.277	.142
<b>ARBEIDSVERHOUDINGEN/SECTOR FACTOREN</b>						
Ondernemingsraad (ja)	.017	.023*	.021*	-.001	-.022*	-.008
CAO (ja)	-.003	.002	-.025*	.004	.011	.000
Bedrijfsomvang (5 = 500+)	.060**	.026**	.059**	.003	.018*	.018
Sector (REF = Industrie (delfstoffen, energie))						
- Landbouw en visserij	.006	.009	-.009	.004	.020*	.017
- Bouwnijverheid	-.014	-.001	-.009	-.003	.003	-.012
- Handel	-.005	.016	.009	-.008	-.008	.035**
- Horeca	.006	.000	.000	-.003	-.008	.025**
- Vervoer en communicatie	-.015	-.002	.007	.001	-.018*	.013
- Financiële dienstverlening	-.011	-.009	.006	.014	.015	.020*
- Zakelijke dienstverlening	.002	-.018	.022*	-.008	.007	.046**
- Openbaar bestuur	.019*	-.005	.036**	.021*	.035**	.058**
- Onderwijs	.016	-.018	.029*	.029*	.019	.072**
- Gezondheid- en welzijnszorg	.016	-.020	.011	-.013	-.024	.064**
- Cultuur en overige diensten	.017*	-.009	.023**	.009	.008	.023**
<i>(Adjusted) R-Square Change</i>	.005	.002	.005	.001	.006	.003
<i>R-Square Total</i>	.249	.067	.220	.303	.296	.193

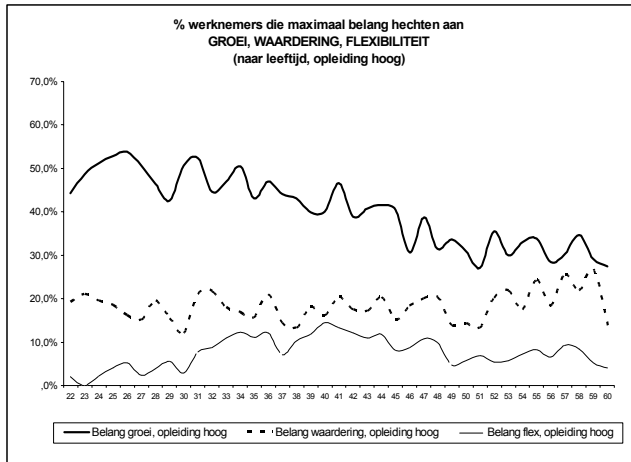
Noot : \*p < .05, \*\* p < .01

## 2.6 Enkele werknemersprofielen visueel in beeld gebracht

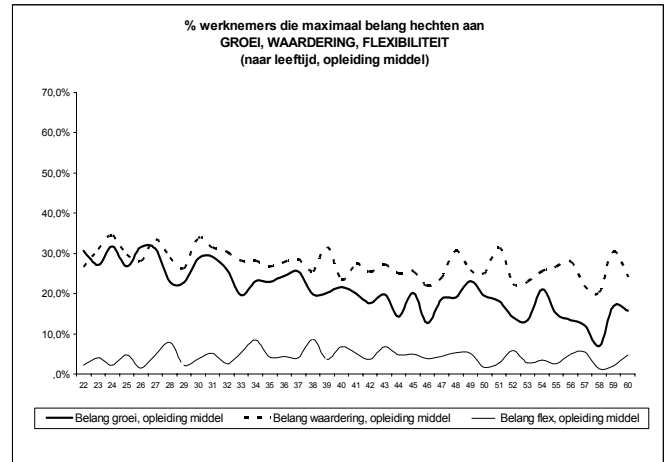
Tot slot presenteren we nog enkele figuren, waarin het verschil in het belang dat men hecht aan arbeidsvoorwaarden in beeld wordt gebracht tussen hoog, middelbaar en laag



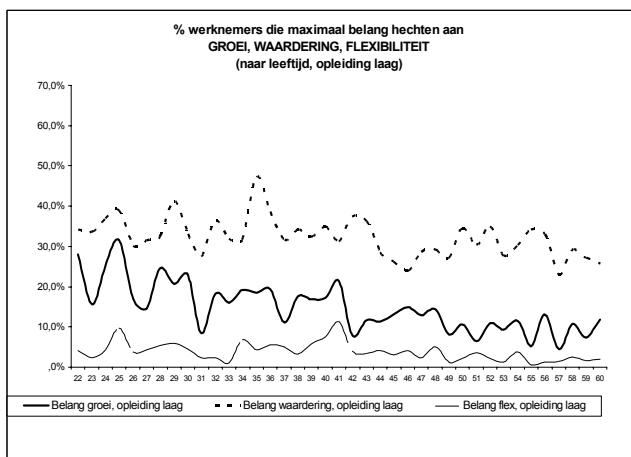
opgeleide werknemers en tussen mannen en vrouwen al naar gelang hun leeftijd. Het laat nogmaals de verschillen zien in de waarde die wordt gehecht aan groei, waardering en flexibiliteit door werknemers met andere demografische kenmerken.



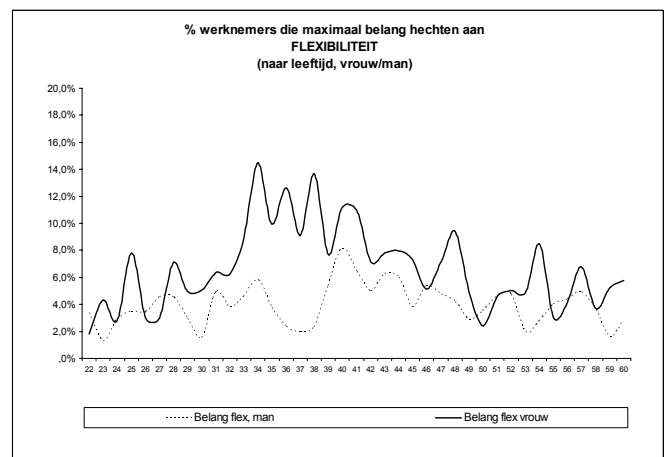
Figuur 2.1 Belang AVn naar leeftijd x opleiding (hoog)



Figuur 2.2 Belang AVn naar leeftijd x opleiding (middelbaar)



Figuur 2.3 Belang AVn naar leeftijd x opleiding (laag)



Figuur 2.4 Belang AV flexibiliteit naar leeftijd x geslacht

Figuur 2.1 toont de percentages van de hoogopgeleide werknemers tussen de 22 en 60 jaar die aangeven groei, waardering en flexibiliteit zeer belangrijk te vinden. Zoals te zien wordt over alle leeftijden heen, groei het belangrijkste gevonden, daarna waardering en daarna flexibiliteit. Daarbij valt wel op dat voor oudere hoogopgeleiden de wens om meer waardering licht hoger wordt. Wat betreft het belang van groei wordt deze met de leeftijd kleiner, wat correspondeert met de eerdere bevindingen.

Bij het afzetten van het “wensenprofiel” van hoogopgeleiden tegen die van middelbaar opgeleiden (figuur 2.2) en laagopgeleiden (figuur 2.3) valt op dat het aandeel dat veel belang hecht aan waardering voor deze groepen het grootst is. Het belang van groei speelt voor een kleiner aandeel dan bij de hoogopgeleiden een rol. Vanaf de 40 jaar is voor ongeveer 10% van de laagopgeleide werknemers uitdaging en leermogelijkheden in het werk nog erg belangrijk, terwijl dat percentage bij hoogopgeleiden rond de 30%-35% schommelt.

In figuur 2.4 is het percentage mannen en vrouwen dat (tijds)flexibiliteit erg belangrijk vindt zichtbaar. Hier hebben geen onderscheid naar opleiding gemaakt. Zoals te zien vindt gemiddeld 5-10% van de werknemers binnen alle opleidingsgroepen (tijds)flexibiliteit in de vorm van thuiswerken, deeltijdwerk en flexibele uren erg belangrijk. Figuur 2.4 laat zien dat dit percentage voor vooral vrouwen tussen de 20 en de 40 jaar klimt naar 10%-15%, terwijl voor mannen er weinig grote veranderingen optreden en het aandeel dat belang hecht aan flexibiliteit blijft schommelen rond de 4%. Zoals al eerder duidelijk werd hechten vrouwen groter belang aan flexibiliteit dan mannen, al lijkt dit vooral te gelden voor de periode waarin het krijgen en opvoeden van jonge kinderen centraal staat.

## **2.7 Concluderend**

In dit hoofdstuk hebben we de vraag beantwoord welke type arbeidsvoorwaarden er zijn en welke werknemerskenmerken en overige werkcontextuele factoren van invloed zijn op het belang dat werknemers hechten aan deze arbeidsvoorwaarden en hun tevredenheid hiermee. We onderscheiden op basis van de analyses drie typen arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit. Werknemerskenmerken, zoals opleiding, leeftijd en geslacht zijn vooral van invloed op de mate waarin men belang hecht aan deze arbeidsvoorwaarden. Werkkenmerken zijn vooral van invloed op de mate waarin men tevreden is met de arbeidsvoorwaarden.

### 3 (Mis)matches in arbeidsvoorwaarden: welke werknemers en waar werken zij?

In dit hoofdstuk bespreken we de derde en vierde onderzoeksvraag:

3. Hoe groot is de mismatch tussen belang en tevredenheid voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?
- 4a. Welke werknemers ervaren een (mis)match voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden
- 4b. Welke andere factoren hangen samen met een (mis)match voor de verschillende typen arbeidsvoorwaarden?

#### 3.1 Wat verstaan we onder een (mis)match?

Er is sprake van een mismatch in arbeidsvoorwaarden als het belang dat men hecht aan groei, waardering of flexibiliteit niet aansluit bij de vervulling van dat belang. Met andere woorden, bij een mismatch is de tevredenheid kleiner dan het belang dat men aan de arbeidsvoorwaarde hecht. Bij een match zijn belang en tevredenheid in evenwicht en kan de tevredenheid zelfs groter zijn dan het belang dat wordt gehecht aan een arbeidsvoorwaarde. Het belang dat gehecht wordt aan bijvoorbeeld groei, spreekt de behoefte uit aan uitdaging en leermogelijkheden in het werk. Deze behoefte zal niet voor iedereen even sterk zijn, waardoor het effect van daadwerkelijk uitdagend werk op de inzetbaarheid ook niet voor iedere werknemer even sterk is. Verwacht wordt dat mismatches het sterkste effect op werknemers hebben, wanneer een zeer grote behoefte aan groei, waardering of flexibiliteit gepaard gaat met een zeer lage tevredenheid met deze arbeidsvoorwaarden in het huidige werk.

##### 3.1.1 Bij welke arbeidsvoorwaarden komen (mis)matches het meest voor?

Onderstaande Tabel 3.1 geeft voor de acht arbeidsvoorwaarden afzonderlijk weer voor hoeveel werknemers het belang dat men er aan hecht kleiner, gelijk of groter is dan de tevredenheid.

Tabel 3.1 Determinanten

	Interessant Werk	Leermogelijkheden	Goede leidinggevende	Goed Salaris	Goede Werkzekerheid	Deeltijdwerken	Werktijden Zelf bepalen	Thuiswerken
(Mis)match								
- Belang < Tevredenheid	8%	17%	6%	8%	10%	31%	30%	52%
- Belang = Tevredenheid	66%	57%	50%	47%	54%	47%	49%	34%
- Belang > Tevredenheid	26%	26%	44%	45%	36%	22%	21%	14%

We zien vooral een mismatch (belang > tevredenheid) voor wat betreft de de 3 aspecten van waardering (kwaliteit van de leidinggevende, het salaris en de werkzekerheid). Bij

de groei-aspecten uitdaging in het werk en leermogelijkheden zien we percentueel de meeste matches, terwijl bij de flexibiliteitaspecten de meeste matches worden gerapporteerd waarbij men meer tevreden is dan het belang dat men er aan hecht. Mogelijk speelt bij dit laatste dat men het meer waardeert naarmate het beschikbaar is.

### 3.1.2 *Bij welke type arbeidsvoorwaarden komen (mis)matches het meest voor?*

Voor onze verdere analyses gaan we uit van de drie typen arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en flexibiliteit. Om de gevolgen van vooral mismatches op verschillende domeinen te toetsen is er een verder onderscheid gemaakt in werknemers die:

- *geen* mismatch ervaren (tevredenheid is groter of even groot aan het belang dat men hecht),
- een *kleine* mismatch ervaren (het belang is iets groter dan de tevredenheid)
- en een *grote* mismatch ervaren (er wordt een groot belang gehecht aan een arbeidsvoorwaarde, waar men tegelijkertijd ook het minst tevreden is).

Tabel 3.2 geeft de verdeling van de werknemers over deze categorieën weer.

Tabel 3.2

	Groei	Waardering	Flexibiliteit
Geen Mismatch	64%	37%	76%
Kleine Mismatch	31%	50%	21%
Grote Mismatch	5%	13%	3%

In de bovenstaande tabel zien we dat er slechts voor een kleine groep werknemers sprake is van een grote mismatch en dat dit het meeste geldt op het terrein van waardering (13%). De groep die een kleine mismatch ervaart is groter. Voor waardering ervaart de helft van de werknemers een kleine mismatch. Op het terrein van groei ervaart eenderde van de werknemers een kleine mismatch en op het terrein van flexibiliteit ongeveer een vijfde.

## 3.2 **Welke werknemers hebben te maken met een mismatch?**

Om te bekijken of er voor sommige werknemers mogelijk structureel meer mismatches voorkomen zijn wederom verschillende werknemerskenmerken meegenomen. In Tabel 7, Bijlage B, is te zien welke werknemers geen, een kleine of een grote mismatch ervaren. We hebben daarbij gekeken naar leeftijdsgroepen, geslacht, opleidingsniveau en het type dienstverband van de werknemer. Het volgende valt op:

### *Bijna geen verschillen in mismatch tussen verschillende werknemers*

Wat opvalt is dat alleen een significant verschil tussen groepen werknemers voor wat betreft de (mis)match bestaat ten aanzien van groei: oudere werknemers (45+) ervaren vaker een match op het terrein van groei dan jongere werknemers en laag opgeleiden ervaren vaker een match ten aanzien van groei dan hoog opgeleiden. Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen in de ervaren match op arbeidsvoorwaarden. Voor een wat genuanceerder beeld op dit punt schetsen we in de volgende paragraaf enkele werknemersprofielen.

### *Bij een flexibel contract meer mismatches ten aanzien van groei*

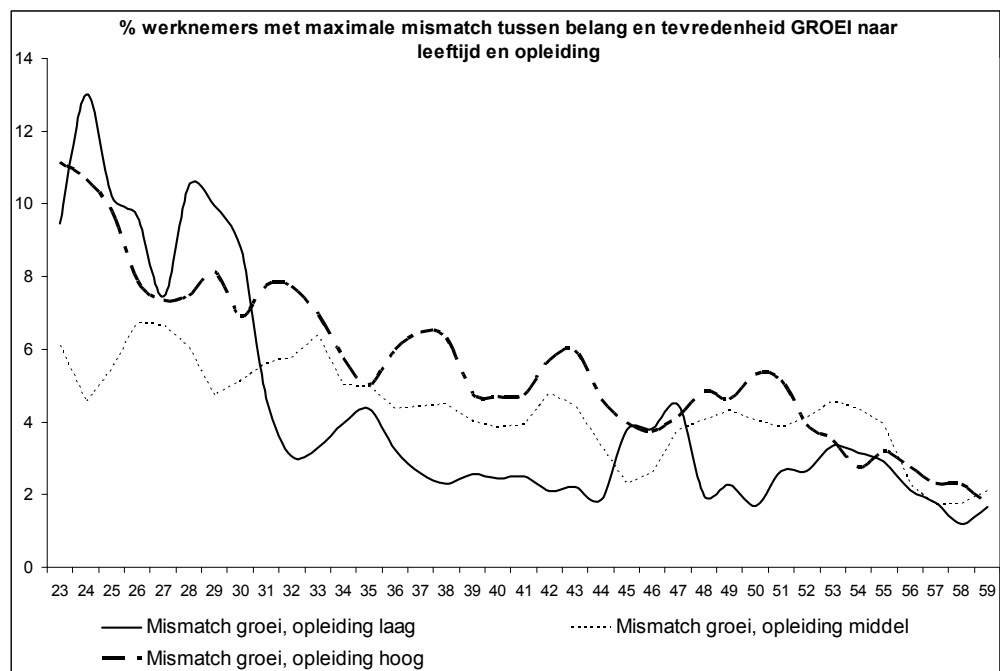
In Tabel 9, Bijlage B, is te zien in wat voor dienstverbanden (contract en arbeidsduur) werknemers werken die werknemers geen, een kleine of een grote mismatch ervaren.

We zien dat er geen verschil is tussen werknemers met een deeltijd contract of werknemers met een voltijd contract. Wel zien we een verschil tussen werknemers met een flexibel contract en werknemers met een vast contract. Beide groepen verschillen niet voor wat betreft de waardering, maar wel op het terrein van groei: werknemers met een flexibel contract ervaren vaker een mismatch ten aanzien van groei.

### 3.3 Enkele werknemersprofielen visueel in beeld gebracht

#### *Mismatches op het gebied van groei*

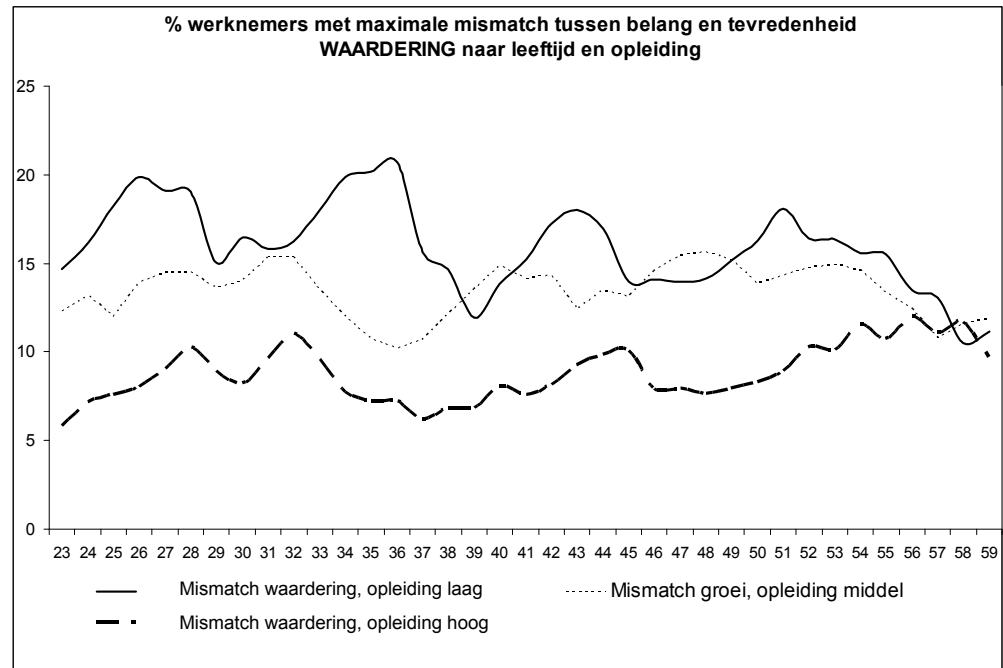
Figuur 4.1 laat zien dat de proportie werknemers die te maken krijgen met grote mismatches tussen tevredenheid en belang met leeftijd afneemt. Ongeacht het opleidingsniveau, ervaren jongeren vaker dat de kansen op groei die ze krijgen in hun baan (nog) niet aansluit bij het belang die ze aan groei hechten. Wel is te zien dat jongere werknemers met een laag opleidingsniveau vaker een groei mismatch ervaren dan hoogopgeleide jongeren. Na de 45 jaar komen de lijnen steeds dichterbij elkaar wat aangeeft dat ongeacht het opleidingsniveau werknemers steeds minder een mismatch ervaren.



Figuur 4.1 Mismatches groei naar leeftijd x opleiding

#### *Mismatches op het gebied van waardering*

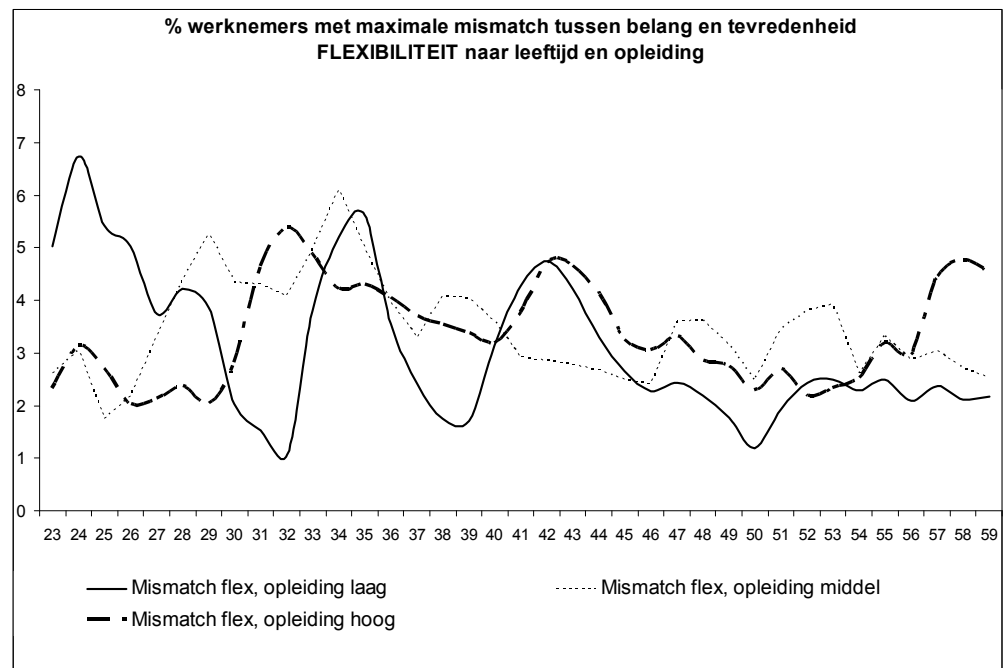
Op het gebied van waardering laat figuur 4.2 zien, dat vooral laagopgeleide werknemers consequent meer grote mismatches ervaren dan hoger en middelbaar opgeleide werknemers (15-20%). Opvallend zijn de mismatch pieken om de 10 jaar waarbij ongeveer 20 procent van de laagopgeleide werknemers in dit onderzoek een mismatch ervaart. Hoogopgeleide jongere werknemers hebben het kleinste percentage mismatches op het gebied van waardering (5-10%). Bij hoogopgeleide werknemers valt op dat er een lichte stijging in de proportie mismatches is naarmate men ouder wordt.



Figuur 4.2 Mismatches waardering naar leeftijd x opleiding

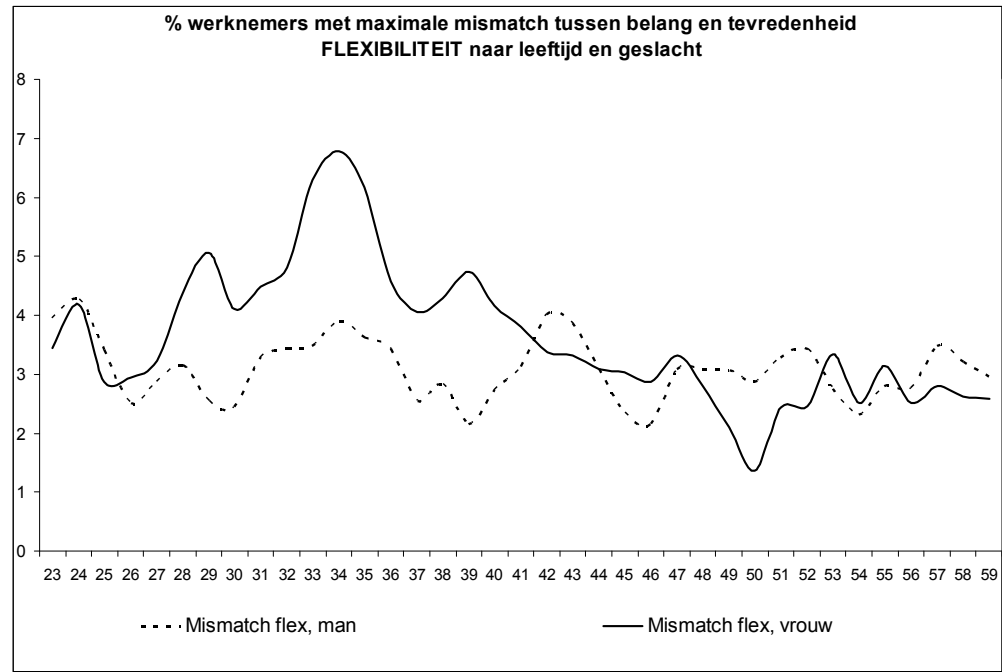
#### *Mismatches op het gebied van flexibiliteit*

Op het gebied van (tijds)flexibiliteit in het werk zijn er in verhouding het minste aantal mismatches schommelend tussen de 1 en 7 %. Het patroon weergegeven in figuur 4.3 is voor werknemers met verschillende opleidingsniveaus nagenoeg hetzelfde met de pieken tussen de 28 en 35 jaar en ook vooraan in de 40 om op latere leeftijd minder te worden (behalve voor hogeropgeleiden).



Figuur 4.3 Mismatches flexibiliteit naar leeftijd x opleiding

Om te bezien of er duidelijke verschillen zijn voor mannen en vrouwen op het gebied van flexibiliteits-mismatches blijkt ook in figuur 4.4 hieronder dat ongeacht het opleidingsniveau vrouwen tussen de 25 en 40 jaar met meer mismatches te maken hebben dan mannen in die leeftijdscategorie. De leeftijdsfase waarbij de zorg en opvoeding voor kinderen het belangrijkste zijn komt dus vooral voor rekening van de vrouwen – ook al is het percentage mismatches relatief laag.



Figuur 4.4 Mismatches flexibiliteit (man-vrouw)

### 3.4 Waar werken werknemers die te maken hebben met een mismatch?

De resultaten hierboven laten geen structurele samenhang zien tussen bepaalde werknemerskenmerken en het ervaren van mismatches.. Of werknemers in organisaties die verschillen in sector, bedrijfsgrootte en de aanwezigheid van CAO en OR wel structureel meer of minder mismatches ervaren is te zien in Tabel 8, Bijlage B. De duidelijke conclusie is dat geen van deze organisatiekenmerken structureel verschil maakt. We zien geen verschil in de ervaren mismatch tussen werknemers in verschillende branches, noch tussen werknemers in verschillende bedrijfsgrootten. Ook de aan- of afwezigheid van een CAO of OR doet er niet toe voor de ervaren mismatch.

### 3.5 Concluderend

In het algemeen blijken werknemer-, dienstverband én bedrijfskenmerken weinig toe te voegen aan het lokaliseren van de werknemers die grote mismatches op het gebied van groei, waardering en flexibiliteit ervaren. Er zijn zodoende geen aanwijzingen voor een structurele benadeling van werknemers.

## 4 Wat zijn effecten van een mismatch?

In dit hoofdstuk beantwoorden we de vijfde en laatste vraag

5. Welk effect hebben (mis)matches in arbeidsvoorwaarden voor werkprestaties, werktevredenheid, verlooptegeneidheid, gezondheid en werk-privébalans?

### 4.1 Zijn werknemers met een mismatch minder inzetbaar?

In tabel 10, Bijlage B, is de mismatch ten aanzien van de 3 type arbeidsvoorwaarden in samenhang gebracht met 6 verschillende indicatoren (Anova) van inzetbaarheid (in termen van functioneren, attitude ten aanzien van het werk en organisatie, gezondheid en werk-privébalans)? In de tabel valt het volgende op:

*Werknemers met grootste mismatch zijn minder inzetbaar*

In de tabel tonen de verschillen in de gemiddeldes tussen de 3 groepen werknemers op de verschillende inzetbaarheidindicatoren aan dat een grote mismatch bij zowel groei, waardering en flexibiliteit de meest ongunstige uitkomsten laat zien. Werknemers met een grote mismatch op groei, met een grote mismatch op waardering en met een grote mismatch op flexibiliteit zijn minder tevreden, hebben een hogere vertrekintentie, meer risico op burn-out, een hoger verzuim en een slechtere balans werk-privé. Er is echter geen direct verband tussen een mismatch op een van de typen arbeidsvoorwaarden en de werkprestaties.

*Tevredenheid alleen zegt minder dan mismatch tussen tevredenheid en belang*

De resultaten tonen dus dat hoe meer werknemer een mismatch ervaren hoe ongunstiger dat is voor hun algehele inzetbaarheid. Het afzetten van de tevredenheid tegen het belang van de arbeidsvoorwaarden laat dus ook zien dat werknemers die weinig tevreden zijn met bijvoorbeeld groei, maar daar ook geen belang aan hechten (zodoende behorende tot de groep “zonder mismatch”) minder inzetbaarheidproblemen laten zien.

### 4.2 Welke type mismatch relateert het sterkst aan welke type inzetbaarheiduitkomst?

Voegen (mis)matches in arbeidsvoorwaarden iets toe aan werknemer- en werkgerelateerde determinanten van inzetbaarheid (in termen van functioneren, attitude ten aanzien van het werk en organisatie, gezondheid en werk-privébalans)? Met andere woorden, is het zo dat wanneer men groot belang hecht aan groei, waardering of flexibiliteit, maar daar in het huidige werk minder tevreden over is dit negatieve consequenties kan hebben op de inzetbaar van werknemers in brede zin? En zijn er daarbij nog verschillen in het type mismatch als het gaat om de relaties met dan wel een verminderd functioneren, meer gezondheidsrisico's of een meer disbalans in de werkprivé situatie.

Daarvoor hebben we multivariate analyses uitgevoerd: een multipiele regressie met de uitkomstmaten als effectmaat en – naast de mismatches - de verschillende werknemerskenmerken en andere factoren als determinanten. Onderstaande tabel toont de resultaten<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> We bespreken in dit rapport alleen relaties als er sprake is van een significantie van 0.01 of kleiner en een gestandaardiseerd regressiegewicht ( $\beta$ ) van ten minste 0.10



Tabel 4.1

	Werkprestatie	Werkvredenheid	Vertrekintentie	Burn out klachten	Ind. Verzuim %	Werk – privé Balans
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Leeftijd	-.104**	.028**	-.114**	.005	.024*	-.011
Geslacht ( vrouw)	-.031**	.021*	-.031**	-.024*	.052**	.017
Opleiding	.012	.019*	.079**	-.008	-.036**	-.067**
Jaar Huidige werkgever (5 = 10 jaar+)	.058**	.011	-.006	.002	.016	-.009
Jaar Huidige functie (5 = 10 jaar+)	-.010	-.017	-.061**	-.013	.006	.058**
Contracturen (parttime < 32 uur)	-.046**	.022*	.018	.022**	.004	.101**
Dienstverband (flexibel (excl. vast in zicht))	-.011	-.008	.064**	.035**	-.020*	-.012
Reistijd woon-werk (uur heen-terug p/dag)	-.004	-.024**	.058**	.045**	.016	-.071**
Inkomen gezin (REF = Geen partner)						
- Dubbel inkomen	-.001	-.008	.024	-.025	-.007	-.015
- Enkel inkomen	.015	-.004	-.002	-.002	.006	-.041**
Huishouden (REF = Alleen – geen kinderen)						
- Gehuwd/samenw – geen kinderen	.033	.028	-.039*	-.028	-.002	-.018
- Gehuwd/samenw – thuisw kinderen	.020	.025	-.045*	-.061**	-.002	-.125**
- Alleen – kinderen	.022*	.007	.004	-.023**	.009	-.079**
- Anders	.014	.017	-.026**	-.020*	-.027*	.009
Ploegendienst (Nee)	-.037**	-.024**	.037**	.063**	.003	.092**
Telewerker (Ja)	.025**	-.010	.022**	-.002	-.018*	.051**
Fysieke belasting (regelmatig kracht)	-.007	-.030**	.020*	.018*	.046**	-.010
Emotionele belasting (altijd)	-.036**	-.067**	.077**	.266**	.051**	-.181**
Taakeisen (altijd)	.161**	-.031**	.073**	.193**	-.018	-.172**
Autonomie (meestal)	.094**	.061**	.010	-.088**	-.013	.063**
Taakvariatie (altijd)	.029**	.097**	-.063**	-.087**	-.009	-.014
Moeilijkheidsgraad (altijd)	-.006	.031**	-.022*	.069**	.023*	-.023*
Sociale steun collega's (veel)	-.092**	.079**	-.035**	-.051**	.005	.019*
Sociale steun leidinggevende (veel)	.095**	.149**	-.144**	-.113**	-.036**	.022*
Afgelopen 2 jaar interne opleiding (ja)	-.012	.018*	-.019*	.018*	-.003	.011
Afgelopen 2 jaar externe opleiding (ja)	-.003	-.005	-.017*	.002	-.037	.009
Bedrijfs grootte (5 = 500+)	.010	.021**	-.009	-.009	.016	.009
Ondernemingsraad (ja)	-.026*	.004	.016	-.007	.007	.054**
CAO (ja)	.000	.010	.009	.014	.000	.018*
Mismatch groei (groot)	.007	-.164**	.217**	.068**	.028*	-.023**
Mismatch waardering (groot)	-.025**	-.093**	.088**	.060**	.018	-.035**
Mismatch flexibiliteit (groot)	-.032**	-.063**	.082**	.103**	.036**	-.061**
<i>R-Square Total</i>	.067	.181	.227	.297	.024	.200
	7%	18%	23%	30%	2%	20%

Noot : \*p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, N=

We kunnen op basis van de regressieanalyse het volgende concluderen:

*Het ervaren van een mismatch heeft een afzonderlijk effect op inzetbaarheid*

Het ervaren van een mismatch op vooral groei en flexibiliteit heeft – naast de overige determinanten – een substantiële invloed op een aantal van de uitkomstmaten. Voor algemene werktevredenheid, verloopintentie en burn-outklachten zijn er relaties waarvan het regressiegewicht groter is dan 0.10.

*Verschillende mismatches, verschillende uitkomsten*

Zo zien we dat een mismatch op groei met name van invloed is op de werktevredenheid en de vertrekintentie en een mismatch op flexibiliteit de burn-outklachten verhoogt. Het lijkt erop dat een mismatch op groei vooral van invloed is op de houding ten aanzien van werk en organisatie, terwijl mismatches op flexibiliteit belangrijker is voor de gezondheid van werknemers. Er is een geringere relatie tussen een mismatch op waardering en de werktevredenheid en vertrekintentie.

*Sociale steun van leidinggevende belangrijk voor verschillende uitkomsten*

Voor werktevredenheid is - naast een match op groei - vooral de sociale steun van de leidinggevende van invloed. Voor een lagere vertrekintentie speelt – naast een match op groei – vooral (een hoge) leeftijd en (wederom) sociale steun door de leidinggevende een rol. Burn-outklachten worden – naast een mismatch op flexibiliteit – vooral beïnvloed door hoge emotionele belasting, hoge taakeisen en gebrek aan sociale steun door de leidinggevende.

*Werkprestaties, verzuim en werkprivé balans nauwelijks beïnvloed door mismatches*

Het individuele verzuimpercentage wordt door geen van de mismatches of andere determinanten sterk beïnvloed. Ook voor goede werkprestaties heeft het bestaan van een mismatch (vrijwel) geen invloed. Hierop is vooral (een lage) leeftijd en hoge taakeisen in het werk van invloed. Een goede werk-privébalans wordt vooral beïnvloed door het hebben van een deeltijdcontract, lage emotionele belasting en taakeisen en het feit dat iemand *niet* gehuwd/samenwonend is met thuiswonende kinderen. Een mismatch op flexibiliteit draagt hier slechts matig aan bij.

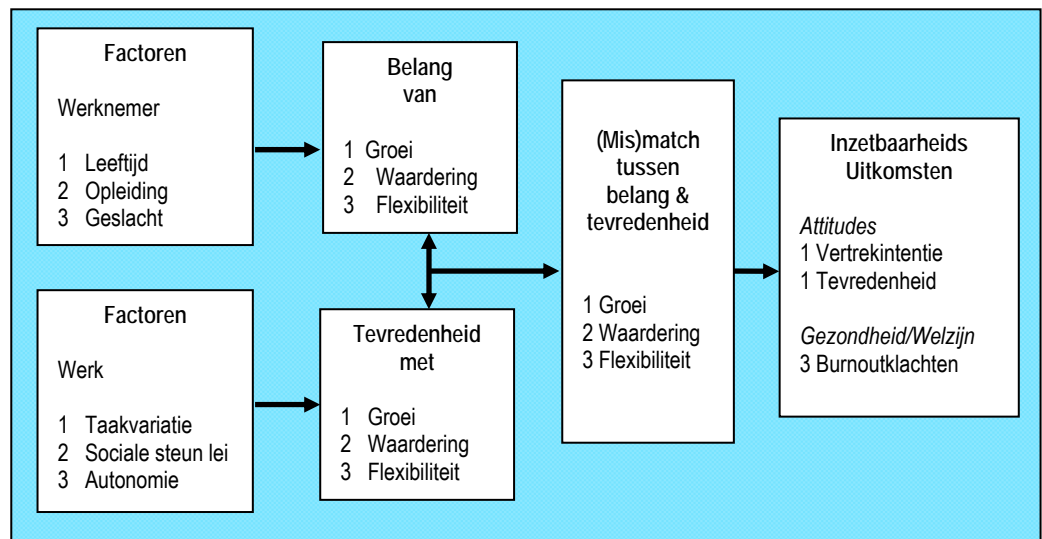
### 4.3 Concluderend

In dit hoofdstuk hebben we de vraag beantwoord wat het effect is van een mismatch ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. We concluderen dat het ervaren van een mismatch een afzonderlijk effect heeft op de inzetbaarheid en dat de verschillende mismatches verschillende uitkomsten hebben. Zo is een mismatch op groei met name van invloed op de werktevredenheid en de vertrekintentie en wordt een mismatch op flexibiliteit in verband gebracht met burn-outklachten.

## 5 Conclusies & Discussie

### 5.1 Samenvatting en conclusie

Dit rapport had als doel te bekijken wat de oorzaken en gevolgen zijn van matches en mismatches tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden. We hebben hiertoe het belang van en de tevredenheid met acht verschillende arbeidsvoorwaarden nader bekeken. De acht arbeidsvoorwaarden zijn na nadere analyses geclusterd in 3 type arbeidsvoorwaarden: groei, waardering en (tijds)flexibiliteit.



Figuur 5.1 Aangepast onderzoeksmodel o.b.v. de belangrijkste resultaten

Figuur 5.1 toont het aangepaste onderzoeksmodel waarin de belangrijkste conclusies zijn weergegeven. Deze luiden als volgt:

#### 1. Demografische kenmerken maken verschil in het belang van arbeidsvoorwaarden

Dit onderzoek maakt als eerste duidelijk dat niet iedereen dezelfde waarde hecht aan dezelfde arbeidsvoorwaarden. De resultaten wijzen erop dat het belang van groei, waardering en flexibiliteit in werk afhankelijk is van verschillen in drie algemene demografische kenmerken. Met een hogere leeftijd neemt in het algemeen het belang dat men aan uitdagend werk en leermogelijkheden hecht af; andersom zou je kunnen stellen dat jongere werknemers juist meer belang hechten aan groei. In het algemeen neemt het percentage werknemers dat groei zeer belangrijk vindt tussen de leeftijd van 20 jaar en 60 jaar met 10-15% af. Er is nog wel een verschil naarmate men hoger is opgeleid. Bij hogeropgeleiden ligt het belang dat men hecht aan groei hoger dan bij lager opgeleiden.

Verdere resultaten maken ook duidelijk dat 45 plussers meer een match op groei ervaren dan jongeren en dat lageropgeleiden ook vaker een match op groei ervaren dan hoogopgeleiden. Dit duidt erop dat bij een afnemend belang dat men hecht aan groei, belang en tevredenheid vaker in evenwicht komen. Het is namelijk niet zo dat met leeftijd de tevredenheid met groei sterk toeneemt. Ouderen en laagopgeleiden lijken het belang dat gehecht wordt aan groei dus eerder naar beneden bij te stellen, waardoor gewenste en geboden groei voldoende op elkaar aansluiten. Gezien de verschillen in carrièrefase tussen jongeren (die willen bouwen) en oudere werknemers (die meer willen bestendigen) is dit resultaat niet opzienbarend. Toch wordt in discussies over levenslang leren juist

ook de oudere werknemer geacht zich in te spannen voor verdere groei in het werk en zou een krimpend belang aan groei daar niet aan bijdragen.

Wat betreft (non-)financiële *waardering* toont dit onderzoek dat lageropgeleiden werknemers hier vaker veel belang aan hechten dan hogeropgeleiden werknemers. Dit komt echter niet doordat lageropgeleiden minder tevreden zijn met hun waardering. Waarom hechten lageropgeleiden meer belang aan waardering? Een mogelijke verklaring ligt in de voorkeur die men heeft voor ruil die men uit het werk wil halen en die past bij de persoonlijke behoeftes. Hogeropgeleiden zien een deel van hun werk graag uitbetaald en ook uitdaging in het werk, terwijl lageropgeleiden een transactionele ruil wensen. Dit kan zijn, omdat vanwege een doorgaans minder goede inkomens- en arbeidsmarktpositie, de lageropgeleide werknemer niet in de luxe verkeerd om minder uren te werken of door stromen naar functies die meer uitdaging en leermogelijkheden bieden.

Ten slotte vonden we dat voor vrouwen (tijds)flexibiliteit in de vorm van minder werkuren en zelf de werkuren kunnen bepalen van groter belang is dan voor mannen. In een aanvullende analyse (niet verder in dit rapport besproken) bleek het belang van flexibiliteit voor vrouwen ook hoger wanneer we alleen werknemers selecteerden die meer dan 32 uur per week werken. Hiermee kan worden uitgesloten dat de traditionele oververtegenwoordiging van Nederlandse vrouwen in (kleine) parttime functies ten grondslag zou liggen van dit gevonden resultaat. Het resultaat duidt erop dat voor vrouwen de balans tussen werk- en privé/familieverplichtingen een grotere waarde heeft. Zelfs wanneer we alleen fulltime werknemers *zonder* kinderen analyseren blijkt nog steeds dat vrouwen significant meer waarde hechten aan (tijds)flexibiliteit dan mannen, hoewel de piek wel bij vrouwen in de leeftijd van 28 jaar tot 42 jaar ligt. Doorgaans de periode waarin het krijgen van kinderen en de opvoeding van jonge kinderen centraal staat.

### *2. Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden gerelateerd aan het werk en de leidinggevende*

Bij het bekijken van de factoren die de tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit het sterkst bepalen, blijken factoren als bedrijfsgrootte, sector en de aanwezigheid van een CAO nauwelijks gewicht in de schaal te leggen. In de beleving van arbeidsvoorwaarden van individuele werknemers zijn deze aspecten te rudimentair om er daadwerkelijk verschillen in tevredenheid mee te kunnen duiden. Met andere woorden, de variatie in tevredenheid met arbeidsvoorwaarden is bijvoorbeeld binnen bepaalde sectoren ook groot. Wat wel relateert aan de tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit zijn directe factoren in het werk. De belangrijkste zijn: (voor groei) taakvariatie, (voor waardering) sociale steun van leidinggevende en (voor flexibiliteit) autonomie. Verder bleek dat sociale steun van leidinggevende voor alle drie de type arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol speelt. Dit toont de belangrijke rol van de leidinggevende in de doorvertaling van arbeidsvoorwaardelijke regelingen richting de werknemers. Als vaak de laatste schakel als het gaat om beslissingen over thuiswerken, tijdelijk deeltijd werken, maar ook op het gebied van salaris- en contractzaken plus de leermogelijkheden in het werk, is de ervaren steun van de leidinggevende dus voor de tevredenheid met alle drie de arbeidsvoorwaarden van belang.

### *3. Grote mismatches schaars, maar van invloed op inzetbaarheid*

Door het verschil tussen het belang van en de tevredenheid met verschillende arbeidsvoorwaarden te berekenen werd een onderscheid gemaakt tussen werknemers die "match" ervaren of een kleine dan wel grote "mismatch" ervaren. Op de afzonderlijke acht arbeidsvoorwaarden bleek reeds tussen 36% en 45% van de werknemers aan te geven dat ze meer belang hechten aan waarderingsaspecten als salaris, werkzekerheid en steun leidinggevendens dan dat ze er tevreden over zijn. Ook wanneer we de drie waarderingsaspecten clusterden tot één arbeidsvoorwaarde voor *waardering* en vervolgens ver-

schil maakten in een kleine mismatch en grote mismatch, bleek 13% van de werknemers een grote mismatch te ervaren ten aanzien van hun waardering (tegenover 5% met grote mismatches op *groei* en 3% op *flexibiliteit*). Op groei en flexibiliteit geldt voor een meerderheid van de werknemers ze een match ervaren, waarbij de tevredenheid gelijk of groter is dan het belang dat men eraan hecht. Maar zijn er nu structurele factoren die samenhangen met het hebben van een mismatch? Met andere woorden, worden bepaalde werknemers of werknemers in bepaalde sectoren nu vaker benadeeld ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden? Zowel ten aanzien van werknemerkenmerken als organisatie- en sectorkenmerken vonden we hiervoor geen sterke indicatie. Alleen het feit of werknemers een vast of tijdelijk contract hebben bleek verschil te maken: werknemers met een tijdelijk contract ervaren een grotere mismatch op het gebied van groei. Wanneer men flexibel wordt ingezet blijkt dus dat dit vaker in minder uitdagende banen met minder leermogelijkheden is, terwijl flexibele werknemers wel belang hechten aan deze aspecten.

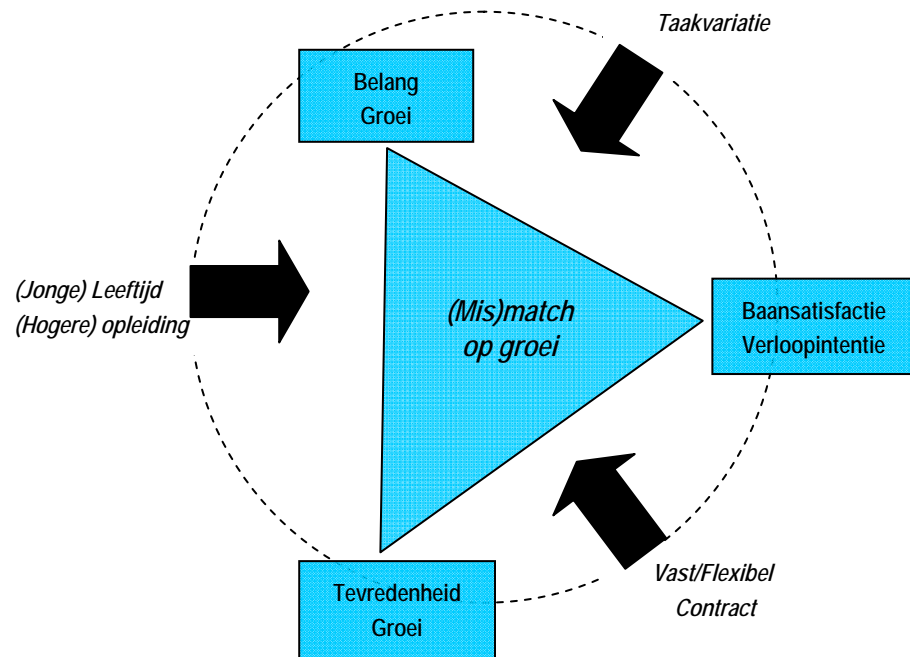
Los van het lokaliseren van de werknemers die mismatches tussen gewenste en geboden arbeidsvoorwaarden ervaren, hebben we verder bekeken of de werknemers die een grotere mismatch ervaren ook inzetbaarheidsrisico's lopen. Inzetbaarheid is meegenomen als een "paraplu"-begrip voor uitkomsten zoals algemeen functioneren, baantevredenheid, verloopintentie, gezondheid en werk-privébalans, welke voor werkgevers allemaal belangrijk zijn wil men werknemers nu op de langere termijn optimaal kunnen inzetten. Hier wezen de resultaten uit dat met het groter worden van de discrepantie tussen het belang van en tevredenheid met de arbeidsvoorwaarde groei, dit vooral negatief samenhangt met de attitude ten aanzien van het werk en de organisatie. Men is bij een grotere groei-mismatch minder tevreden met het werk en geeft vaker aan na te denken over het verlaten van de organisatie. Mismatches op groei zijn dus een niet te onderschatten factor welke bovenop het afzonderlijke effect van weinig sociale steun van de leidinggevende een redelijk sterke relatie heeft met meet baanontevredenheid en een hogere verloopintentie. Bij een grotere mismatch ten aanzien van waardering en flexibiliteit, zijn de effecten op de inzetbaarheid minder sterk. Alleen bij een mismatch op flexibiliteit zien we nog dat het samenhangt met het toenemen van burnoutklachten, zoals vermoeidheid. We hadden bij een grotere flexibliteits-mismatch echter een sterkere ondermijning van de werk-privébalans verwacht. Ook al is er wel een significante relatie in de verwachte richting, deze bleek te zwak om te kunnen spreken van een doorslaggevende determinant.

## 5.2 Discussie: Waarom, welke arbeidsvoorwaarden op wiens maat?

In dit onderzoek hebben de beschikking gehad over informatie van bijna 22.000 werknemers over hun oordeel over hun arbeidsvoorwaarden. Dit bood de kans om van vele kenmerken van werknemer, werksituatie en organisatie te onderzoeken of ze verschil maken in enerzijds het belang dat men aan groei, waardering en flexibiliteit hecht en de tevredenheid daarmee. Om op basis van deze resultaten uitspraken te kunnen doen over hoe organisaties kunnen streven naar een match en wat dat bijdraagt aan de inzetbaarheid van werknemers kunnen we nu een genuanceerder beeld scheppen. Met name voor de (mis)match op groei en flexibiliteit zijn er zowel specifieke oorzaken als specifieke gevolgen te onderscheiden. Deze specificiteit kan helpen om beter te in te schatten welke arbeidsvoorwaarden voor welke doelgroep in organisaties de aandacht moeten krijgen om bepaalde inzetbaarheidsuitkomsten te bevorderen dan wel te voorkomen.

Figuur 5.1 toont een "maatwerk-driehoek" ten aanzien van groei. Hierin is te zien dat vooral naargelang de leeftijd van werknemers lager is en de opleiding hoger groei een

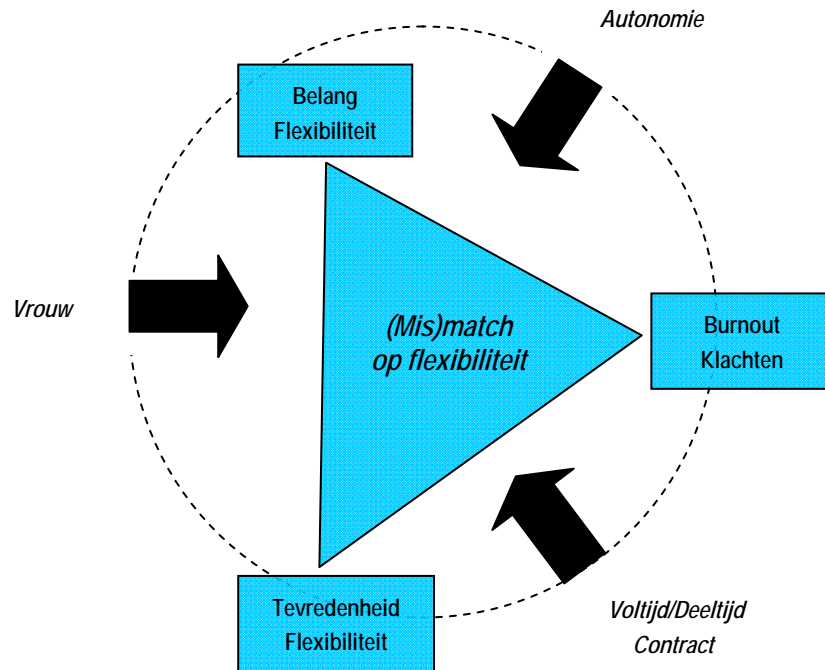
belangrijke arbeidsvoorwaarde is voor de baantevredenheid en (lagere) verlooptentive van werknemers. Om dat belang te vervullen bleek uit dit onderzoek dat voornamelijk taakvariatie in het werk en contractueel het hebben van een vast contract voor een match op deze arbeidsvoorwaarde belangrijke factoren zijn. Ook al bleken in dit onderzoek jongere en hogeropgeleiden als groep niet significant meer groei-mismatches te ervaren, toch blijken mismatches op groei een positieve attitude ten aanzien van het werk en de organisatie te ondermijnen. Het feit dat jongere, hoogopgeleiden wel meer belang hechten aan groei, betekent dat deze werknemers meer vatbaar zijn voor mismatches op groei dan oudere en laagopgeleide werknemers. Uitdaging werk en leermogelijkheden zouden desondanks niet alleen voorbehouden moeten zijn voor deze werknemers, want mogelijk zouden voor andere inzetbaarheidsuitkomsten die hier niet zijn onderzocht ook deze elementen voor bijvoorbeeld ouderen of lageropgeleiden belangrijke kunnen zijn. Verder zou in aanvullend onderzoek meer direct moeten worden gekeken of voor jongere en/of hoogopgeleide werknemers het niet hebben van taakvariatie en een vast contract sterker inwerkt op baantsatisfactie en verlooptentive dan voor oudere, lageropgeleide werknemers. Dit is in dit onderzoek niet verder onderzocht.



Figuur 5.1 (Mis)matches op groei en de factoren die daarop van invloed zijn

Figuur 5.2 toont de "maatwerk-driehoek" voor arbeidsvoorwaarden op het gebied van werknemerflexibiliteit. Hier laat het figuur zien dat voor dit type arbeidsvoorwaarde andere factoren een rol spelen en ook een andere uitkomst dan bij groei (namelijk burnoutklachten) het sterkst wordt beïnvloed door een (mis)match. Uit dit onderzoek bleek dat vrouwen het meest gevoelig zijn voor een (mis)match op flexibiliteit. Vrouwen (ook wanneer ze geen kinderen hebben en in voltijd werken) blijken meer belang te hechten aan tijdsflexibiliteit dan mannen. Omdat de mate van autonomie in het werk bijdraagt aan de tevredenheid met flexibiliteit, evenals het hebben van een deeltijdcontract zijn dit aspecten waarmee werkgevers tegemoet kunnen komen aan de behoefte aan flexibiliteit. Interessant is dat een match op dit gebied niet perse bijdraagt aan meer baantevredenheid of een verminderde neiging om te vertrekken bij de organisatie. Flexibiliteit is vooral een arbeidsvoorwaarde die – wanneer het belang en de tevredenheid uit evenwicht zijn – het sterkst van invloed is op het ervaren van burnoutklachten. Ook hier stellen we dat het niet zo is dat voor mannen een mismatch op flexibiliteit niets uitmaakt. We stellen dat vrouwen meer vatbaar zijn voor mismatches op dit type arbeidsvoorwaarden (omdat

vrouwen vaker een groter belang hechten aan flexibiliteit), en dat hierbij autonomie, maar ook de grootte van het dienstverband dus kunnen bijdragen aan het voorkomen van burnoutklachten. Verder onderzoek zou zich moeten richten op de directe relatie tussen vrouwelijke werknemers zonder tijdsautonomie of flexmogelijkheden op burnoutklachten. We zouden verwachten dat, omdat vrouwen ongeacht hun werksituatie, opleiding, beroep of sector toch meer belang blijven hechten aan flexibiliteit, meer gebaat zijn bij tijdsautonomie dan mannen.



Figuur 5.2 (Mis)matches op flexibiliteit en de factoren die daarop van invloed zijn

Tenslotte merken we op dat voor waardering geen "maatwerk-driehoek" weergegeven. Ook al zagen we dat vooral naarmate het opleidingsniveau lager is het belang van waardering toeneemt en dat sociale steun van leidinggevende een belangrijke factor in de tevredenheid met waardering is, we vonden geen overtuigende relatie met inzetbaarheid/suitkomsten. Dit maakt waardering niet minder belangrijk, maar mogelijk – in lijn met behoeftehiërarchie van Maslow – een van de basis arbeidsvoorwaarden waar sowieso aandacht aan moet worden besteedt. Het blijkt namelijk wel de arbeidsvoorwaarde te zijn waar de meeste mismatches op voorkomen, al lijken werknemers (gezien de geringe effecten op inzetbaarheid) meer voor lief te nemen. Het ligt voor de hand dat er meer mismatches op plaatsvinden, omdat aan deze arbeidsvoorwaarde veel meer werknemers een groot belang hechten (waar laagopgeleide werknemers nog eens boven uitsteken). Opvallend is wel dat er geen sectorverschillen zijn en dat de aanwezigheid van een CAO ook niets lijkt uit te maken in de allocatie van kleine dan wel grote mismatches. Waar je zou verwachten dat vakbonden meer "onderhandelen" voor het vervullen van de belangen van werknemers (en in sommige sectoren met meer succes dan in anderen), zien we dat niet terug in de resultaten. Verdere analyses zouden zich nog kunnen richten op de vraag voor welke groep (bijvoorbeeld ouderen, vast dienstverband) de aanwezigheid van een CAO wel een betere match in de hand werkt. Het veelgehoorde geluid dat een CAO nooit de wensen van alle werknemers kan dienen, samen met de opkomst van een "CAO a la carte" waardoor de aanwezigheid van een CAO te ja dan te nee, maakt dat de wijze waarop we invloed van CAO op mismatches hebben onderzocht niet geheel recht doet aan de ontwikkelingen op dit gebied.

## 6 Referenties

- Bovenberg L, Wilthagen T. On the road to flexicurity: Dutch proposal for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility. Tilburg University, 2009.
- Bossche S van den, Hupkens C, de Ree S, Smulders P (2006). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005. Methodologie en globale resultaten. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp. Almere: PlantijnCasparie.
- CPB, notitie modernisering arbeidstijden en verlofregelingen, 14 oktober 2008.
- Donker van Heel P, Nuland E. van, Ende M van der. Instream uitzendkrachten 2006. Rotterdam: Ecorys, 2007.
- Goudswaard, A., Nauta, A., Oeij, P.R.A., Huiskamp, R., Kwakkelstein, T., Kraan, K.O., Leede, J. de. Maatwerk in arbeidsrelaties: Tussenrapportage van een onderzoek naar zelfregulering op het terrein van contracten, werktijden, ontwikkeling, beloning en prestaties. Intern document. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, januari 2005.
- Goudswaard A, Leede J de, Hooff M van, Brugman T, Klein Hesselink J, Leeuw M de, Rhijn G van, Gruyters R. De toekomst van flexibele arbeid: hoe flexibel is Nederland? Hoofddorp: TNO, 2007.
- Goudswaard A, Brugman T, Leede J de. Onderzoeksnotitie: Strategische samenwerking tussen uitzenders en inleners. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 24 (4) 2008: 449-459.
- Goudswaard A, Oeij P, Brugman T, Jong T de. Good practice guide to internal flexibility policies in companies. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009 (web publication: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0919.htm>).
- Have CJM ten, Oeij PRA, Kraan KO. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau. Avon monitor 2007. Hoofddorp, TNO, 2007.
- Huiskamp R, Vos CJ. Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 23/4, 578-599, 2007.
- Huiskamp R, Genabeek J van. CAO, wetgeving en de levensloop. In: ESB 93 (4537), 13 juni 2008, pp 340-343.
- Hus E, Langen M de, Goudswaard A, Leede J de. U doet vast aan flex. Randvoorwaarden voor succesvolle flexconstructies. Adecco, 2009.
- Kaar R van het, Smit E (red). Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken. Basis&Beleid, AIAS, HSI en FEE-UvA, juli 2009.
- Kristof-Brown, 1996.
- Knegt R, Klein Hesselink DJ, Houwing H, Brouwer P. Tweede evaluatie wet Flexibiliteit en Zekerheid. Amsterdam: HSI/Hoofddorp: TNO, maart 2007.
- Klein Hesselink J., Kooij-de Bode H., Koppenrade V. Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico van ziekte? Hoofddorp: TNO, 2008.
- Koppes L, de Vroome E, Mol M, Janssen B, van den Bossche S (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008. Methodologie en globale resultaten. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp. Almere: PlantijnCasparie.
- Nauta A, Oeij P, Huiskamp R, Goudswaard A. Loven en bieden over werk. Naar dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie. Assen: Van Gorcum, 2007.
- Oeij PRA, Goudswaard A, Kwakkelstein T, Nauta A, Huiskamp R. Samen afspraken maken over arbeidsrelaties. Mythe of werkelijkheid? Tijdschrift voor Management en Organisatie 2005;59(1):25-40.



- Oeij P, Goudswaard A, Kraan K, Nauta A, Huiskamp R. 'One-size-fits-most'. Dialoog en maatwerk in huidige arbeidsrelaties. In: Tijdschrift voor HRM 2006, jrg. 9, nr. 3, p6-30.
- Rousseau, 1995.
- SER, Beleidsagenda voor Europa 2010-2020, juni 2009.

## 7 Bijlage A. Regressie analyses en interactie effecten

### *Regressieanalyses voor belang wat gehecht wordt aan en tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden groei, waardering en flexibiliteit*

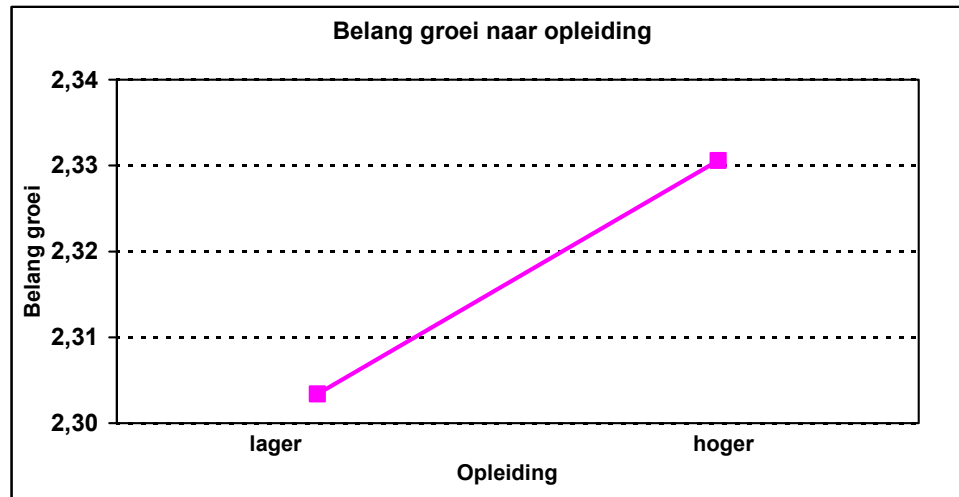
Om verschillen tussen groepen werknemers (leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) te toetsen t.a.v. belang en tevredenheid m.b.t. de arbeidsvoorwaarden groei, waardering en flexibiliteit zijn regressie analyses uitgevoerd. Hiervoor is geslacht dummy gecodeerd (.5 voor man en -.5 voor vrouw) en zijn leeftijd (M= 40.22, SD= 11.99) en opleidingsniveau (8 puntschaal: geen opleiding gevolgd/afgemaakt = 1, wetenschappelijk onderwijs = 8; M = 5.56, SD = 1.70) gecentreerd. Om ook interacties te kunnen toetsen zijn er kruisproducten gemaakt (bijv. geslacht keer leeftijd) naar de aanbevelingen van Aiken en West (1991), tussen geslacht en leeftijd, geslacht en opleiding, leeftijd en opleiding, geslacht, leeftijd en opleiding. Om te toetsen of leeftijd, geslacht en opleidingsniveau en interacties daartussen invloed hebben op het belang wat gehecht wordt aan en de tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit zijn telkens voor belang en tevredenheid, per arbeidsvoorwaarde, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en alle kruisproducten aan de regressie vergelijking toegevoegd. De bèta's en significanties staan in tabel 7.1. Bèta's kleiner dan .10 worden als te klein beschouwd en verder niet beschreven.

Tabel 7.1 Het belang van en tevredenheid met groei, waardering en flexibiliteit naar leeftijd, hoogst afgemaakte opleiding en geslacht.

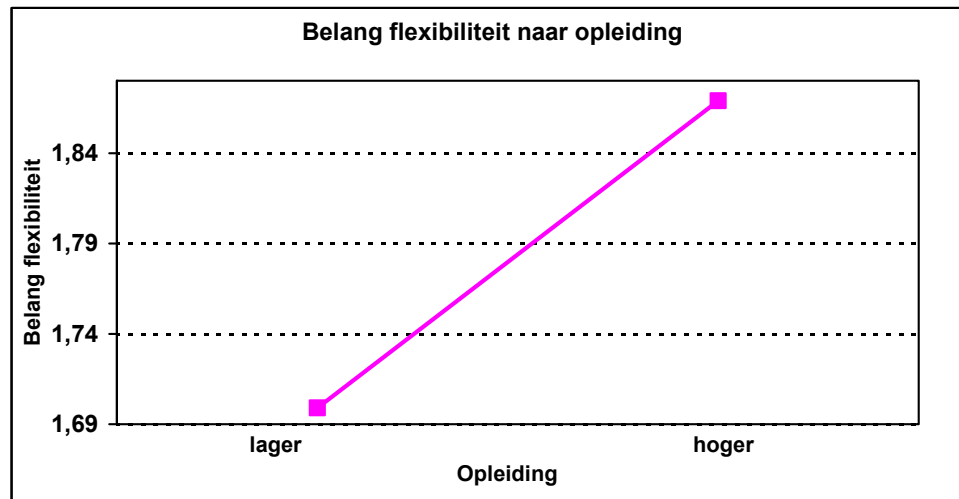
Noot: \*p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001.

	belang groei	tevreden groei	belang waardering	tevreden waardering	belang flexibiliteit	tevreden flexibiliteit
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
leeftijd (lft)	-.155***	.018**	-.037***	-.047***	.081***	.042***
hoogst afgemaakte opleiding (hao)	.293***	.154***	-.116***	.020**	.154***	.133***
sexe (sx)	.039***	.03***	-.015*	-.013	-.237***	-.072***
lft X hao	.032***	.004	.022**	.028***	.035***	.027***
lft X sx	.004	-.01	.014*	.009	-.010	-.022**
sx X hao	-.020**	.003	-.026***	.018**	-.026***	.027***
lft X sx X hao	-.019**	.003	-.01	.026***	-.008	.023**

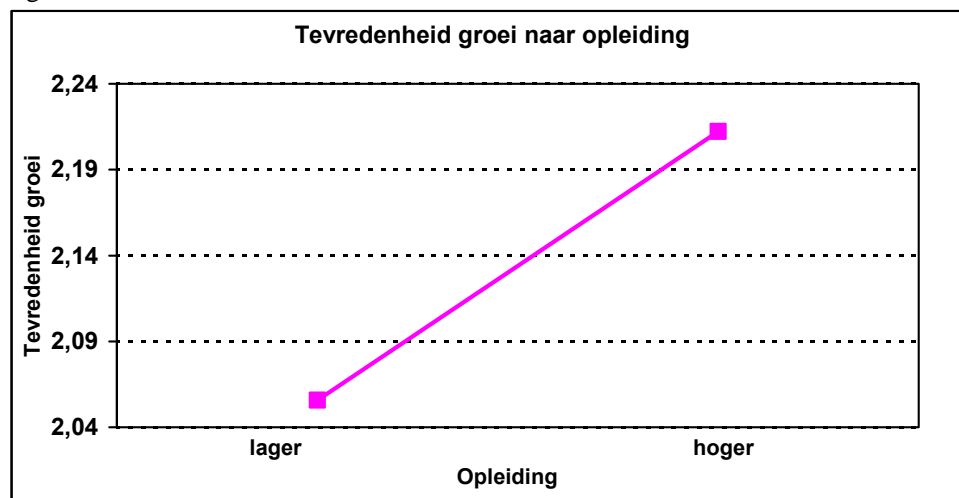
Figuur 7a



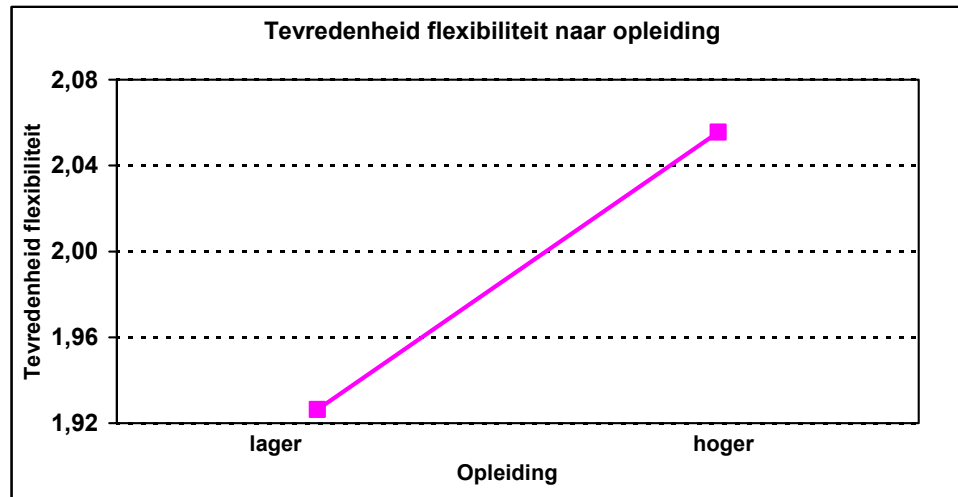
Figuur 7b



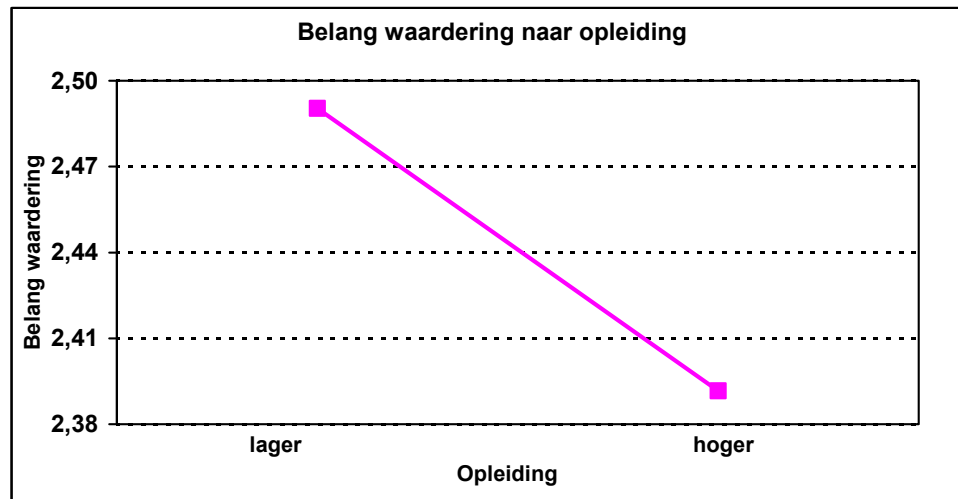
Figuur 7c



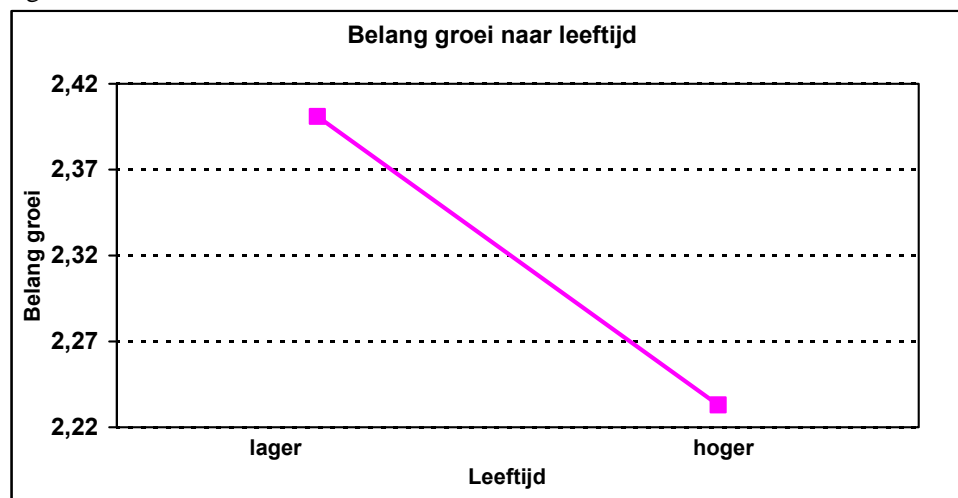
Figuur 7d



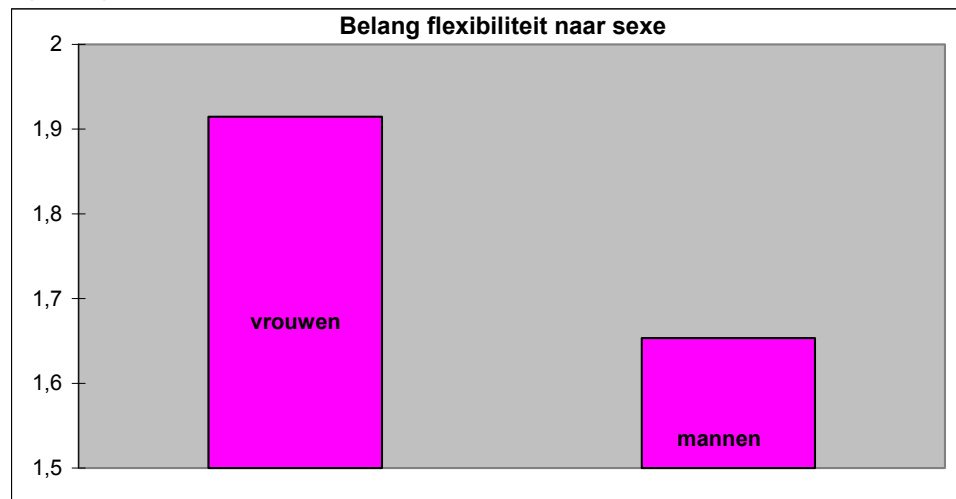
Figuur 7e



Figuur 7f



Figuur 7g



## 8 Bijlage B. Tabellenoverzicht

Tabel 1. Belang werknemerskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding)

Tabel 2. Tevredenheid werknemerskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding)

Tabel 3. Belang bedrijfskenmerken (sector, grootteklasse, OR, CAO)

Tabel 4. Tevredenheid bedrijfskenmerken (sector, grootteklasse, OR, CAO)

Tabel 5. Belang contractkenmerken (contract, arbeidsduur)

Tabel 6. Tevredenheid contractkenmerken (contract, arbeidsduur)

Tabel 7. Mismatch werknemerskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding)

Tabel 8. Mismatch bedrijfskenmerken (sector, grootteklasse, OR, CAO)

Tabel 9. Mismatch contractkenmerken (contract, arbeidsduur)

Tabel 10. Anova Mismatch vs. uitkomstmaten

**Tabel 1. Belang van arbeidsvoorwaarden naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau**

	Leeftijdscategorie			Geslacht		Hoogst voltooide opleiding			
	· t/m 30 jaar	· 31 t/m 44 jaar	· 45 jaar en ouder	· Man	· Vrouw	· Laag (<=VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO-WO)	
	N:	5.477	7.890	8.555	11.814	10.108	5.641	9.575	6.491
	%:	25%	36%	39%	54%	46%	26%	44%	30%
<b>Interessant werk [N=21.907]</b>									
· Niet belangrijk	2,4%	2,7%	4,0%	3,0%	3,3%	7,0%▲	2,5%	0,5%▼	
· Belangrijk	48,7%	47,9%	54,0%	48,4%	52,9%	63,3%▲	55,5%	31,6%▼	
· Heel belangrijk	48,9%	49,4%	42,1%	48,6%	43,8%	29,7%▼	41,9%	67,9%▲	
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.880]</b>									
· Niet belangrijk	6,2%▼	9,5%	15,9%▲	10,6%	11,8%	19,7%▲	10,6%	4,6%▼	
· Belangrijk	51,7%	57,3%	61,2%	58,1%	56,6%	57,7%	61,7%	50,9%	
· Heel belangrijk	42,1%▲	33,2%	22,9%▼	31,3%	31,5%	22,6%▼	27,7%	44,5%▲	
<b>Goede leidinggevenden [N=21.886]</b>									
· Niet belangrijk	1,6%	1,8%	2,5%	2,7%	1,2%	2,4%	1,7%	2,1%	
· Belangrijk	45,4%	44,9%	43,6%	48,9%	39,5%	44,1%	43,7%	46,4%	
· Heel belangrijk	52,9%	53,3%	53,9%	48,4%▼	59,3%▲	53,4%	54,7%	51,5%	
<b>Goed salaris [N=21.920]</b>									
· Niet belangrijk	2,1%	2,6%	3,8%	2,6%	3,4%	2,3%	2,7%	3,9%	
· Belangrijk	50,0%	53,8%	56,8%	51,4%	57,1%	46,6%▼	53,4%	61,5%▲	
· Heel belangrijk	47,9%	43,6%	39,4%	46,1%	39,4%	51,1%▲	43,9%	34,6%▼	
<b>Goede werkzekerheid [N=21.886]</b>									
· Niet belangrijk	3,9%	4,1%	3,9%	4,4%	3,5%	2,2%	2,6%	7,5%▲	
· Belangrijk	49,5%	51,3%	51,7%	50,1%	52,1%	43,9%	49,2%	59,9%▲	
· Heel belangrijk	46,6%	44,5%	44,4%	45,6%	44,4%	53,9%▲	48,2%	32,5%▼	
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.882]</b>									
· Niet belangrijk	35,6%	29,3%	32,2%	48,0%▲	13,4%▼	35,3%	30,8%	31,0%	
· Belangrijk	43,5%	39,2%	42,4%	38,2%	45,4%	41,9%	42,3%	40,0%	
· Heel belangrijk	20,9%	31,5%	25,4%	13,8%▼	41,3%▲	22,8%	26,9%	29,0%	

	Leeftijdscategorie			Geslacht		Hoogst voltooide opleiding		
	· t/m 30 jaar	· 31 t/m 44 jaar	· 45 jaar en ouder	· Man	· Vrouw	· Laag (<=VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO-WO)
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.859]</b>								
· Niet belangrijk	37,9%▲	24,1%	28,1%	34,4%▲	22,9%▼	38,0%▲	29,1%	20,8%▼
· Belangrijk	46,4%	49,9%	49,3%	46,1%	52,0%	44,3%	50,3%	50,9%
· Heel belangrijk	15,6%▼	26,0%	22,7%	19,6%	25,1%	17,7%	20,6%	28,3%▲
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=21.767]</b>								
· Niet belangrijk	73,1%▲	59,7%	66,1%	64,1%	67,3%	79,1%▲	70,4%	46,5%▼
· Belangrijk	21,2%	28,7%	24,6%	26,3%	24,0%	16,0%▼	22,4%	37,6%▲
· Heel belangrijk	5,7%	11,6%	9,3%	9,7%	8,7%	5,0%▼	7,2%	16,0%▲
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>								



**Tabel 2. Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau**

	Leeftijdscategorie			Geslacht		Hoogst voltooide opleiding		
	· t/m 30 jaar	· 31 t/m 44 jaar	· 45 jaar en ouder	· Man	· Vrouw	· Laag (<=VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO-WO)
<b>N:</b>	5.464	7.852	8.523	11.766	10.074	5.621	9.542	6.468
<b>%:</b>	25%	36%	39%	54%	46%	26%	44%	30%
<b>Interessant werk [N=21.840]</b>								
· Niet tevreden	11,7%▲	6,9%	5,8%	6,7%	8,8%	9,0%	7,8%	6,4%
· Tevreden	61,5%	61,8%	65,1%	62,8%	63,3%	70,9%▲	66,1%	51,7%▼
· Heel tevreden	26,8%	31,3%	29,1%	30,5%	27,9%	20,1%▼	26,2%	41,9%▲
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.722]</b>								
· Niet tevreden	18,8%	17,0%	13,1%	15,1%	16,9%	16,8%	17,0%	13,4%
· Tevreden	55,3%▼	60,8%	69,6%▲	63,7%	61,9%	67,7%	64,7%	56,1%▼
· Heel tevreden	25,9%	22,2%	17,3%	21,2%	21,2%	15,5%	18,3%	30,5%▲
<b>Goede leidinggeevenden [N=21.755]</b>								
· Niet tevreden	17,8%	22,3%	22,4%	21,9%	20,4%	18,5%	21,2%	23,6%
· Tevreden	57,0%	57,1%	58,9%	59,0%	56,3%	60,6%	58,3%	54,5%
· Heel tevreden	25,2%	20,7%	18,7%	19,1%	23,3%	20,9%	20,5%	21,9%
<b>Goed salaris [N=21.823]</b>								
· Niet tevreden	25,0%	23,7%	23,7%	23,9%	24,2%	26,3%	24,8%	20,7%
· Tevreden	60,6%	63,4%	63,7%	62,4%	63,3%	60,8%	63,7%	63,3%
· Heel tevreden	14,4%	12,9%	12,6%	13,7%	12,5%	12,9%	11,5%	16,0%
<b>Goede werkzekerheid [N=21.769]</b>								
· Niet tevreden	11,0%	10,0%	10,4%	10,2%	10,6%	11,0%	10,4%	9,8%
· Tevreden	64,4%	67,9%	70,4%	68,1%	67,8%	68,7%	69,4%	65,3%
· Heel tevreden	24,6%	22,1%	19,2%	21,6%	21,6%	20,3%	20,1%	24,9%
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.452]</b>								
· Niet tevreden	13,6%	13,9%	11,7%	17,2%▲	8,2%▼	15,6%	13,2%	10,6%

	Leeftijdscategorie			Geslacht		Hoogst voltooide opleiding		
	· t/m 30 jaar	· 31 t/m 44 jaar	· 45 jaar en ouder	· Man	· Vrouw	· Laag (<=VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO-WO)
· Tevreden	68,2%	64,6%	70,9%	69,2%	66,6%	69,7%	69,2%	64,6%
· Heel tevreden	18,2%	21,4%	17,4%	13,6%▼	25,3%▲	14,7%	17,7%	24,8%▲
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.442]</b>								
· Niet tevreden	19,7%	16,6%	15,4%	16,8%	17,0%	21,1%	17,1%	12,8%
· Tevreden	62,3%	61,4%	65,6%	63,5%	63,0%	65,4%	65,3%	58,7%
· Heel tevreden	18,0%	22,0%	18,9%	19,6%	20,0%	13,5%▼	17,6%	28,6%▲
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=20.292]</b>								
· Niet tevreden	28,9%	26,0%	23,5%	25,3%	26,4%	31,1%	26,8%	20,1%
· Tevreden	61,1%	59,9%	64,1%	61,5%	62,2%	60,3%	63,8%	60,2%
· Heel tevreden	9,9%	14,2%	12,4%	13,3%	11,4%	8,6%	9,4%	19,7%▲
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>								

**Tabel 3. Belang van arbeidsvoorwaarden naar sector, grootteklasse en aanwezigheid OR vertegenwoordiging en CAO**

	Sector					Grootteklasse					OR vertegenwoordiging		CAO aanwezig	
	· industrie	· dienst	· zorg	· onder- wijs	· overheid	· 1-9 wn	· 10-49 wn	· 50-99 wn	· 100-499 wn	· 500 +	· Ja	· Nee	· Ja	· Nee
<b>N:</b>	5.698	8.488	3.691	1.505	2.540	3.101	5.838	3.121	4.956	4.302	14.640	5.406	17.883	2.822
<b>%:</b>	26%	39%	17%	6,9%	12%	15%	27%	15%	23%	20%	73%	27%	86%	14%
<b>Interessant werk [N=21.907]</b>														
· Niet belangrijk	4,8%	3,4%	2,0%	0,9%	1,3%	4,2%	3,7%	3,1%	2,5%	1,7%	2,4%	4,2%	3,1%	2,0%
· Belangrijk	54,6%	50,2%	52,3%	43,3%	43,5%	55,0%	54,4%	52,1%	48,2%	42,5%	48,8%	53,0%	51,5%	42,8%
· Heel belangrijk	40,6%	46,4%	45,7%	55,7%▲	55,2%	40,8%	41,9%	44,8%	49,4%	55,8%▲	48,9%	42,8%	45,4%	55,2%
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.880]</b>														
· Niet belangrijk	14,5%	12,2%	8,2%	6,2%	7,7%	16,3%	12,4%	11,4%	9,2%	7,8%	9,3%	15,5%	11,1%	9,8%
· Belangrijk	58,6%	55,8%	59,4%	57,5%	57,4%	58,5%	59,3%	56,7%	58,1%	53,1%	57,5%	57,6%	57,9%	56,1%
· Heel belangrijk	27,0%	32,0%	32,4%	36,3%	34,8%	25,2%	28,3%	31,8%	32,7%	39,1%▲	33,2%	26,9%	30,9%	34,0%
<b>Goede leidinggevenden [N=21.886]</b>														
· Niet belangrijk	2,1%	2,6%	1,1%	1,2%	1,5%	3,6%	1,9%	1,1%	1,7%	1,8%	1,5%	3,3%	1,7%	3,1%
· Belangrijk	48,3%	45,8%	40,3%	37,6%	42,5%	46,0%	44,1%	43,6%	44,8%	44,0%	43,4%	47,5%	43,9%	48,6%
· Heel belangrijk	49,5%	51,7%	58,6%	61,2%	56,0%	50,3%	54,0%	55,3%	53,5%	54,3%	55,1%	49,2%	54,4%	48,3%
<b>Goed salaris [N=21.920]</b>														
· Niet belangrijk	2,2%	2,5%	3,5%	5,4%	3,9%	4,1%	3,2%	2,4%	2,6%	2,7%	3,0%	3,3%	2,9%	3,0%
· Belangrijk	50,2%	52,8%	57,7%	62,0%	56,8%	54,6%	53,8%	53,1%	54,3%	54,6%	55,3%	53,3%	54,3%	55,3%
· Heel belangrijk	47,6%	44,7%	38,9%	32,6%▼	39,3%	41,4%	43,0%	44,6%	43,1%	42,7%	41,7%	43,5%	42,8%	41,6%
<b>Goede werkzekerheid [N=21.886]</b>														
· Niet belangrijk	3,2%	4,8%	2,9%	4,3%	4,0%	4,6%	3,4%	3,3%	3,9%	4,9%	3,7%	4,7%	3,4%	6,9%
· Belangrijk	47,2%	50,8%	52,1%	60,2%	53,3%	51,5%	51,3%	49,2%	50,9%	51,6%	51,1%	51,7%	50,4%	54,7%

· Heel belangrijk	49,6%	44,4%	44,9%	35,5% ▼	42,7%	43,9%	45,3%	47,5%	45,3%	43,5%	45,1%	43,6%	46,2%	38,3%
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.882]</b>														
· Niet belangrijk	44,3% ▲	34,6%	14,0% ▼	19,0% ▼	29,7%	32,5%	33,1%	31,7%	31,7%	31,1%	29,8%	37,9%	31,5%	35,2%
· Belangrijk	38,9%	40,4%	46,1%	44,9%	42,4%	40,3%	40,9%	43,1%	42,0%	41,2%	42,1%	39,0%	41,6%	39,1%
· Heel belangrijk	16,8% ▼	25,0%	39,9% ▲	36,2% ▲	27,9%	27,2%	26,0%	25,3%	26,3%	27,7%	28,2%	23,1%	26,8%	25,7%
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.859]</b>														
· Niet belangrijk	37,9% ▲	27,4%	23,7%	30,0%	22,4%	32,0%	34,6%	29,9%	26,0%	22,4%	26,9%	33,1%	30,1%	22,8%
· Belangrijk	44,8%	49,4%	53,0%	47,8%	50,2%	46,9%	46,7%	49,8%	50,8%	50,0%	49,9%	46,7%	48,6%	50,4%
· Heel belangrijk	17,3%	23,3%	23,3%	22,2%	27,4%	21,1%	18,8%	20,3%	23,2%	27,6%	23,2%	20,2%	21,4%	26,8%
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=21.767]</b>														
· Niet belangrijk	71,9%	62,7%	73,0%	52,1% ▼	58,0%	71,9%	70,9%	65,3%	62,7%	57,0% ▼	63,3%	69,0%	67,9% ▲	49,3% ▼
· Belangrijk	20,9%	26,3%	20,7%	35,7% ▲	31,7%	20,6%	22,1%	25,6%	27,7%	29,6%	26,7%	22,7%	23,8% ▼	35,1% ▲
· Heel belangrijk	7,1%	11,0%	6,4%	12,1%	10,3%	7,5%	7,0%	9,1%	9,6%	13,4%	10,0%	8,3%	8,3% ▼	15,6% ▲

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ :  $p < 0,001$  (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.

**Tabel 4. Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden naar sector, grootteklasse en aanwezigheid OR vertegenwoordiging en CAO**

	Sector					Grootteklasse					OR vertegenwoordiging		CAO aanwezig	
	· industrie	· dienst	· zorg	· onderwijs	· overheid	· 1-9 wn	· 10-49 wn	· 50-99 wn	· 100-499 wn	· 500 +	· Ja	· Nee	· Ja	· Nee
<b>N:</b>	5.675	8.454	3.674	1.504	2.532	3.091	5.819	3.109	4.940	4.281	14.588	5.390	17.821	2.812
<b>%:</b>	26%	39%	17%	6,9%	12%	15%	27%	15%	23%	20%	73%	27%	86%	14%
<b>Interessant werk [N=21.840]</b>														
· Niet tevreden	7,3%	9,5%	5,9%	4,2%	7,0%	6,6%	7,1%	8,8%	8,5%	7,2%	6,9%	7,8%	7,3%	6,9%
· Tevreden	68,3%	63,2%	62,9%	54,8%	55,7%	64,3%	66,0%	64,2%	62,0%	57,7%	62,4%	64,0%	63,9%	57,9%
· Heel tevreden	24,3%	27,3%	31,2%	41,0%▲	37,4%▲	29,1%	26,9%	27,0%	29,5%	35,1%	30,7%	28,2%	28,8%	35,2%
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.722]</b>														
· Niet tevreden	16,8%	17,1%	16,8%	10,3%	12,2%	16,1%	16,6%	18,2%	15,5%	13,6%	14,0%	18,6%	15,3%	16,0%
· Tevreden	65,8%	61,5%	62,3%	61,5%	62,5%	64,6%	63,6%	61,9%	64,0%	59,3%	63,0%	63,6%	63,5%	60,6%
· Heel tevreden	17,4%	21,4%	20,9%	28,2%	25,4%	19,3%	19,8%	19,9%	20,5%	27,1%	23,0%	17,8%	21,2%	23,4%
<b>Goede leidinggevenden [N=21.755]</b>														
· Niet tevreden	21,0%	20,8%	21,0%	23,6%	22,1%	16,8%	20,1%	22,2%	24,1%	21,9%	21,7%	21,5%	21,0%	22,8%
· Tevreden	61,4%	57,0%	57,0%	52,5%	56,4%	56,8%	57,8%	59,2%	58,4%	56,3%	57,8%	57,3%	58,2%	55,3%
· Heel tevreden	17,6%	22,3%	22,0%	23,9%	21,5%	26,4%	22,0%	18,5%	17,6%	21,9%	20,4%	21,2%	20,8%	22,0%
<b>Goed salaris [N=21.823]</b>														
· Niet tevreden	22,9%	23,1%	27,5%	28,6%	21,8%	23,3%	24,7%	25,3%	24,3%	22,1%	23,6%	24,2%	24,1%	21,2%
· Tevreden	64,3%	62,3%	62,7%	59,7%	63,4%	62,2%	63,0%	62,9%	63,1%	62,6%	63,6%	62,2%	63,2%	62,7%
· Heel tevreden	12,8%	14,6%	9,8%	11,7%	14,8%	14,5%	12,3%	11,8%	12,6%	15,3%	12,8%	13,6%	12,7%	16,1%
<b>Goede werkzekerheid [N=21.769]</b>														
· Niet tevreden	12,1%	10,7%	10,0%	7,9%	7,7%	10,0%	8,9%	10,8%	11,5%	11,0%	10,1%	9,8%	10,1%	9,9%

· Tevreden	69,0%	68,0%	71,1%	63,8%	63,7%	67,8%	69,9%	67,6%	67,9%	65,5%	68,0%	68,5%	68,2%	67,3%
· Heel tevreden	19,0%	21,3%	18,9%	28,4%	28,5%	22,2%	21,2%	21,6%	20,6%	23,5%	21,9%	21,7%	21,7%	22,8%
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.452]</b>														
· Niet tevreden	18,9%▲	14,4%	6,8%▼	5,8%▼	8,7%	13,1%	13,5%	14,1%	13,5%	11,0%	11,4%	16,4%	12,1%	16,6%
· Tevreden	68,8%	66,6%	70,5%	66,2%	68,1%	66,8%	67,5%	68,3%	68,6%	68,1%	68,9%	65,7%	68,9%	62,9%
· Heel tevreden	12,3%▼▼▼	19,0%	22,6%	28,1%▲	23,3%	20,1%	19,0%	17,6%	17,8%	21,0%	19,7%	17,9%	19,0%	20,5%
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.442]</b>														
· Niet tevreden	20,1%	16,1%	17,5%	18,2%	10,9%	15,8%	17,6%	18,9%	17,7%	14,4%	16,5%	16,6%	17,1%	13,6%
· Tevreden	64,8%	61,9%	65,1%	61,5%	63,3%	65,0%	64,2%	62,2%	62,8%	61,6%	63,3%	63,6%	64,0%	59,3%
· Heel tevreden	15,2%	22,0%	17,4%	20,3%	25,8%	19,2%	18,3%	18,9%	19,4%	24,0%	20,2%	19,7%	18,8%▼	27,1%▲
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=20.292]</b>														
· Niet tevreden	28,7%	25,9%	24,2%	17,3%▼	26,2%	23,0%	26,2%	25,8%	27,1%	25,3%	25,4%	24,1%	26,0%	21,8%
· Tevreden	61,8%	59,4%	65,8%	67,1%	61,3%	63,5%	62,5%	62,0%	61,6%	59,7%	62,2%	62,2%	62,7%	57,6%
· Heel tevreden	9,5%	14,7%	10,0%	15,6%	12,5%	13,5%	11,3%	12,2%	11,3%	15,0%	12,4%	13,7%	11,3%▼	20,6%▲
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>														

**Tabel 5. Belang van arbeidsvoorwaarden naar soort dienstverband en omvang dienstverband**

	Soort dienstverband		Omvang dienstverband	
	· Permanent (incl uitzicht op vast)	· Flexibel (tijdelijk, uitzend, oproep)	· Fulltime (>=32 uur)	· Parttime
<b>N:</b>	19.666	1.873	14.566	7.071
<b>%:</b>	91%	8,7%	67%	33%
<b>Interessant werk [N=21.625]</b>				
· Niet belangrijk	2,9%	4,7%	2,3%	4,8%
· Belangrijk	50,3%	50,9%	46,4%▼	58,2%▲
· Heel belangrijk	46,9%	44,4%	51,2%▲	37,0%▼
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.602]</b>				
· Niet belangrijk	11,1%	11,3%	8,9%▼	15,8%▲
· Belangrijk	58,1%	50,7%	55,9%	60,4%
· Heel belangrijk	30,8%	38,0%	35,1%▲	23,8%▼
<b>Goede leidinggeevenden [N=21.613]</b>				
· Niet belangrijk	1,9%	2,6%	2,1%	1,8%
· Belangrijk	44,5%	46,2%	45,7%	42,2%
· Heel belangrijk	53,6%	51,2%	52,2%	56,0%
<b>Goed salaris [N=21.638]</b>				
· Niet belangrijk	2,8%	4,4%	2,2%	4,5%
· Belangrijk	54,3%	52,2%	52,0%	58,2%
· Heel belangrijk	42,9%	43,4%	45,8%	37,3%
<b>Goede werkzekerheid [N=21.606]</b>				
· Niet belangrijk	3,6%▼	8,2%▲	3,9%	4,1%

· Belangrijk	50,9%	52,6%	49,4%	53,9%
· Heel belangrijk	45,6%	39,2%	46,7%	42,0%
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.604]</b>				
· Niet belangrijk	32,2%	29,8%	42,6%▲	10,3%▼
· Belangrijk	41,1%	45,0%	41,8%	40,5%
· Heel belangrijk	26,7%	25,3%	15,6%▼	49,2%▲
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.584]</b>				
· Niet belangrijk	28,6%	31,7%	33,3%▲	20,3%▼
· Belangrijk	49,2%	47,0%	47,2%	52,2%
· Heel belangrijk	22,2%	21,4%	19,5%	27,5%
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=21.497]</b>				
· Niet belangrijk	65,0%	69,7%	63,2%	70,3%
· Belangrijk	25,6%	23,2%	26,7%	22,4%
· Heel belangrijk	9,4%	7,2%	10,1%	7,4%
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>				



**Tabel 6. Tevredenheid met arbeidsvoorwaarden naar soort dienstverband en omvang dienstverband**

	Soort dienstverband		Omvang dienstverband	
	· Permanent (incl uitzicht op vast)	· Flexibel (tijdelijk, uitzend, oproep)	· Fulltime (>=32 uur)	· Parttime
<b>N:</b>	19.666	1.873	14.566	7.071
<b>%:</b>	91%	8,7%	67%	33%
<b>Interessant werk [N=21.625]</b>				
· Niet belangrijk	2,9%	4,7%	2,3%	4,8%
· Belangrijk	50,3%	50,9%	46,4%▼	58,2%▲
· Heel belangrijk	46,9%	44,4%	51,2%▲	37,0%▼
<b>Mogelijkheid om te leren [N=21.602]</b>				
· Niet belangrijk	11,1%	11,3%	8,9%▼	15,8%▲
· Belangrijk	58,1%	50,7%	55,9%	60,4%
· Heel belangrijk	30,8%	38,0%	35,1%▲	23,8%▼
<b>Goede leidinggeevenden [N=21.613]</b>				
· Niet belangrijk	1,9%	2,6%	2,1%	1,8%
· Belangrijk	44,5%	46,2%	45,7%	42,2%
· Heel belangrijk	53,6%	51,2%	52,2%	56,0%
<b>Goed salaris [N=21.638]</b>				
· Niet belangrijk	2,8%	4,4%	2,2%	4,5%
· Belangrijk	54,3%	52,2%	52,0%	58,2%
· Heel belangrijk	42,9%	43,4%	45,8%	37,3%
<b>Goede werkzekerheid [N=21.606]</b>				
· Niet belangrijk	3,6%▼	8,2%▲	3,9%	4,1%

· Belangrijk	50,9%	52,6%	49,4%	53,9%
· Heel belangrijk	45,6%	39,2%	46,7%	42,0%
<b>Mogelijkheid om in deeltijd te werken [N=21.604]</b>				
· Niet belangrijk	32,2%	29,8%	42,6%▲	10,3%▼
· Belangrijk	41,1%	45,0%	41,8%	40,5%
· Heel belangrijk	26,7%	25,3%	15,6%▼	49,2%▲
<b>Mogelijkheid om zelf uw werktijden te bepalen [N=21.584]</b>				
· Niet belangrijk	28,6%	31,7%	33,3%▲	20,3%▼
· Belangrijk	49,2%	47,0%	47,2%	52,2%
· Heel belangrijk	22,2%	21,4%	19,5%	27,5%
<b>Mogelijkheid om thuis te werken [N=21.497]</b>				
· Niet belangrijk	65,0%	69,7%	63,2%	70,3%
· Belangrijk	25,6%	23,2%	26,7%	22,4%
· Heel belangrijk	9,4%	7,2%	10,1%	7,4%
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>				

**Tabel 7. Mismatch arbeidsvoorwaarden naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau**

	Leeftijdscategorie			Geslacht		Hoogst voltooide opleiding		
	· t/m 30 jaar	· 31 t/m 44 jaar	· 45 jaar en ouder	· Man	· Vrouw	· Laag (<=VBO)	· Midden (HAVO-MBO)	· Hoog (HBO-WO)
<b>Mismatch groei</b>								
· Geen	57,1%	62,1%	70,6%▲	64,5%	63,8%	71,2%▲	64,1%	57,9%
· Klein	35,1%	33,2%	26,2%	31,2%	30,7%	24,5%	31,2%	36,5%
· Groot	7,8%	4,8%	3,1%	4,3%	5,5%	4,3%	4,7%	5,5%
·N	5.506	7.915	8.604	11.855	10.170	5.681	9.611	6.517
<b>Mismatch waardering</b>								
· Geen	38,0%	36,7%	37,7%	37,8%	37,0%	34,9%	34,6%	43,8%
· Klein	50,7%	51,1%	49,6%	49,8%	51,1%	50,6%	52,3%	47,5%
· Groot	11,3%	12,2%	12,7%	12,4%	11,9%	14,5%	13,1%	8,7%
·N	5.506	7.915	8.604	11.855	10.170	5.681	9.611	6.517
<b>Mismatch flexibiliteit</b>								
· Geen	78,4%	73,2%	77,1%	78,6%	73,1%	77,7%	75,9%	74,7%
· Klein	18,7%	22,9%	20,2%	18,5%	23,4%	19,4%	20,8%	22,0%
· Groot	2,9%	3,9%	2,7%	2,9%	3,5%	2,9%	3,3%	3,3%
·N	5.506	7.915	8.604	11.855	10.170	5.681	9.611	6.517
Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p<0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.								

**Tabel 8. Mismatch arbeidsvoorwaarden naar sector, grootteklasse en aanwezigheid OR vertegenwoordiging en CAO**

	Sector					Grootteklasse					OR vertegenwoordiging		CAO aanwezig	
	· industrie	· dienst	· zorg	· onderwijs	· overheid	· 1-9 wn	· 10-49 wn	· 50-99 wn	· 100-499 wn	· 500 +	· Ja	· Nee	· Ja	· Nee
<b>Mismatch groei</b>														
· Geen	65,4%	63,0%	63,7%	68,1%	63,6%	68,6%	66,2%	62,4%	61,9%	61,6%	63,9%	65,6%	64,9%	61,6%
· Klein	30,2%	31,2%	31,2%	29,3%	32,4%	27,8%	29,0%	31,9%	33,0%	33,4%	31,6%	29,3%	30,4%	33,9%
· Groot	4,4%	5,8%	5,1%	2,6%	4,0%	3,6%	4,8%	5,8%	5,1%	5,0%	4,5%	5,0%	4,7%	4,5%
· N	5.720	8.531	3.709	1.514	2.551	3.119	5.874	3.132	4.976	4.317	14.664	5.419	17.921	2.825
<b>Mismatch waarder- ing</b>														
· Geen	35,7%	38,4%	34,3%	40,3%	41,0%	43,1%	37,3%	33,9%	34,7%	38,6%	36,2%	40,0%	36,3%	43,5%
· Klein	51,1%	49,7%	53,1%	49,2%	47,7%	47,0%	50,5%	53,0%	51,7%	49,8%	51,8%	47,9%	51,4%	46,0%
· Groot	13,2%	11,9%	12,6%	10,5%	11,3%	9,8%	12,2%	13,1%	13,6%	11,6%	11,9%	12,1%	12,3%	10,5%
· N	5.720	8.531	3.709	1.514	2.551	3.119	5.874	3.132	4.976	4.317	14.664	5.419	17.921	2.825
<b>Mismatch flexi- bilititeit</b>														
· Geen	78,2%	75,1%	74,8%	76,4%	75,9%	79,1%	78,0%	75,2%	73,2%	75,1%	75,0%	78,3%	76,3%	75,0%
· Klein	18,5%	21,5%	22,5%	20,6%	21,2%	18,0%	19,1%	22,1%	23,3%	21,2%	21,8%	18,7%	20,6%	21,4%
· Groot	3,3%	3,4%	2,7%	3,0%	2,9%	2,9%	2,9%	2,8%	3,5%	3,7%	3,2%	2,9%	3,1%	3,5%
· N	5.720	8.531	3.709	1.514	2.551	3.119	5.874	3.132	4.976	4.317	14.664	5.419	17.921	2.825
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>														

**Tabel 9. Mismatch arbeidsvoorwaarden naar soort dienstverband en omvang dienstverband**

	Soort dienstverband		Omvang dienstverband	
	· Permanent (incl uitzicht op vast)	· Flexibel (tijdelijk, uitzend, oproep)	· Fulltime (>=32 uur)	· Parttime
<b>N:</b>	19.762	1.877	14.629	7.112
<b>%:</b>	91%	8,7%	67%	33%
<b>Mismatch groei [N=21.742]</b>				
· Geen	65,0%	55,5%	63,1%	66,3%
· Klein	30,8%	32,8%	32,3%	28,3%
· Groot	4,2% ▼	11,7% ▲	4,6%	5,4%
<b>Mismatch waardering [N=21.742]</b>				
· Geen	37,4%	38,0%	37,0%	38,2%
· Klein	50,6%	48,2%	50,4%	50,6%
· Groot	12,0%	13,8%	12,7%	11,2%
<b>Mismatch flex [N=21.742]</b>				
· Geen	76,1%	75,2%	77,4%	73,2%
· Klein	20,8%	20,9%	19,2%	24,0%
· Groot	3,1%	3,9%	3,4%	2,8%
<p>Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p&lt;0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.</p>				

**Tabel 10. ANOVA MISMATCH vs. UITKOMSTEN**

	Mismatch groei			Mismatch waardering			Mismatch flex		
	· Geen	· Klein	· Groot	· Geen	· Klein	· Groot	· Geen	· Klein	· Groot
<b>Werkprestatie</b>	3,47	3,49	3,41	3,51	3,45	3,43	3,48	3,44	3,40
·N	13.171	6.450	1.004	7.616	10.487	2.521	15.670	4.305	650
<b>Werktevredenheid</b>	3,99▲	3,69▼	2,95▼	4,06▲	3,81	3,33▼	3,92▲	3,65▼	3,29▼
·N	14.049	6.798	1.073	8.198	11.049	2.672	16.665	4.556	699
<b>Vertrekintentie</b>	0,83▼	1,44▲	2,24▲	0,80▼	1,17	1,67▲	0,97▼	1,41▲	1,85▲
·N	13.675	6.627	1.053	7.960	10.790	2.605	16.234	4.451	670
<b>Burnout</b>	1,84▼	2,18▲	2,75▲	1,74▼	2,02	2,68▲	1,86▼	2,33▲	3,07▲
·N	14.076	6.803	1.070	8.211	11.065	2.673	16.687	4.562	699
<b>• Ind ziekteverzuim%</b>	3,78	4,46	6,85▲	3,28	4,26	6,31▲	3,74	5,24	6,64▲
·N	13.762	6.681	1.038	8.049	10.830	2.602	16.362	4.457	662
<b>werkprive - balans</b>	3,43	3,31	3,23▼	3,46	3,37	3,19▼	3,44▲	3,24▼	3,02▼
·N	14.044	6.786	1.067	8.170	11.055	2.673	16.647	4.554	697

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,001 (en ▼): significant hoge (lage) percentages, en Cohen's d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohen's d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977), Statistical power analysis for the behavioral sciences, NY: Academic Press.