

F.C. Verboon M.G. de Feyter P.G.W. Smulders

arbeid

en zorg, inzetbaarheid

en beloning: het werknemers-perspectief arbeid

en zorg, inzetbaarheid

en beloning: het werknemers-perspectief

arbeid en zorg.

inzetbaarheid en

beloning: het werknemers-perspectief

arbeid en zorg, inzetbaarheid

en beloning: het

werknemers-perspectief arbeid en zorg,

inzetbaarheid en beloning:

het werknemers-

perspectief arbeid en zorg, inzetbaarheid en

beloning: het werknemers

perspectief



Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en Beloning: het werknemersperspectief

F.C. Verboon
M.G. de Feyter
P.G.W. Smulders

Hoofddorp, september 1999

TNO Arbeid

Colofon

Uitgave van TNO Arbeid
Eerste druk, september 1999
ISBN 90-6365-179-1

Auteurs: F.C. Verboon, M.G. de Feyter, P.G.W. Smulders
Ontwerp omslag: Marit van der Meer, Amsterdam
Druk: PlantijnCasparie, Heerhugowaard

Deze uitgave is, zolang de voorraad strekt, telefonisch te bestellen.
Telefoonnummer 023-554 94 94
Kosten: f 50,-

Informatie:
Klantenservice TNO Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Internet: www.arbeid.tno.nl

Rapport nr.: 1090001

Copyright © 1999 TNO Arbeid
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO Arbeid.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	i
1. INLEIDING.....	1
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2 Vraagstelling van het onderzoek	1
1.3 Leeswijzer	2
2. INTRODUCTIE VAN DE VIER THEMA'S	3
2.1 Arbeid en Zorg	3
2.2 Inzetbaarheid	9
2.3 Resultaat-afhankelijke beloning	13
2.4 Realisatie-strategieën	16
3. OPZET VAN HET ONDERZOEK	21
3.1 De steekproef	21
3.2 De vragenlijst	22
3.3 Organisatie en verloop van de dataverzameling	24
3.4 Methode van data-analyse	25
4. BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF	27
4.1 Vergelijking met gegevens van het CBS	27
4.2 Verdere beschrijving van de steekproef	29
5. ARBEID EN ZORG: DE RESULTATEN	35
5.1 Deeltijdwerk	35
5.1.1 Wensen en mogelijkheden	35
5.1.2 Realisatie-strategieën	41
5.2 Flexibele begin- en eindtijden	45
5.2.1 Wensen en mogelijkheden	45
5.2.2 Realisatie-strategieën	47
5.3 Kinderopvang	50
5.3.1 Mogelijkheden en wensen	50
5.3.2 Realisatie-strategieën	54
5.4 Langdurig zorgverlof	56
5.4.1 Mogelijkheden	56
5.4.2 Realisatie-strategieën	57
6. INZETBAARHEID: DE RESULTATEN	59
6.1 Wensen en mogelijkheden	59
6.2 Realisatie-strategieën	70
7. RESULTAAT-AFHANKELIJKE BELONING: DE RESULTATEN	75
7.1 De actoren bij salarisonderhandelingen	75
7.2 Wensen en mogelijkheden	77
7.3 Realisatie-strategieën	83

8. BUNDELING RESULTATEN PER THEMA.....	87
8.1 Inleiding.....	87
8.2 Arbeid & Zorg.....	87
8.2.1 De feitelijke situatie	87
8.2.2 De wenselijke situatie	90
8.2.3 Strategieën.....	93
8.3 Inzetbaarheid.....	94
8.3.1 De feitelijke situatie	94
8.3.2 De wenselijke situatie	96
8.3.3 Strategieën.....	99
8.4 Resultaat-afhankelijke beloning.....	101
8.4.1 De feitelijke situatie	101
8.4.2 De gewenste situatie.....	102
8.4.3 Strategieën.....	103
8.5 Verschillen tussen bedrijfstakken.....	104
8.6 De rol van CAO's, Ondernemingsraden en vakbondslidmaatschap.....	108
9. BESCHOUWING	111
BIJLAGE 1: VRAGENLIJST EN ANTWOORDPERCENTAGES	115
BIJLAGE 2: LITERATUUR.....	141

Samenvatting¹

Zijn Nederlandse werknemers in staat om hun werk te combineren met de zorg voor kinderen of andere familieleden? Ontplooien zij activiteiten om hun inzetbaarheid binnen of buiten hun huidige functie te vergroten? Hoeveel werknemers hebben te maken met een beloning die -deels- afhankelijk is van de geleverde prestaties?

In deze publikatie vindt u de resultaten van een landelijke enquête over deze thema's. Niet alleen de huidige stand van zaken komt daarbij aan de orde, maar ook de wensen van de werknemers ten aanzien van deze thema's en hetgeen zij gedaan hebben om die wensen te realiseren.

De vragen in dit onderzoek waren:

- Hoe zijn Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid, en Resultaat-afhankelijke beloning op dit moment geregeld?
- Hoe verhoudt zich dat tot de -door werknemers- gewenste situatie?
- Wat hebben werknemers gedaan om deze wensen te realiseren?
- Zijn er hierbij verschillen en/of overeenkomsten tussen bedrijfstakken?
- Welke kenmerken van de bedrijfstak, het bedrijf en/of de werknemer zijn verder van invloed?

Dit rapport bevat een veelheid aan cijfermatige resultaten. In deze samenvatting geven we de hoofdlijnen per onderwerp aan: Deeltijdwerk, Flexibele begin- en eindtijden, Kinderopvang, Langdurig zorgverlof, Inzetbaarheid, en Resultaat-afhankelijke beloning. De percentages zijn afgerond ten behoeve van de leesbaarheid. Voor een beschouwing van de resultaten verwijzen we naar hoofdstuk 9.

Arbeid en Zorg

Bij dit thema zijn vier onderwerpen behandeld die de combinatie van arbeid en zorg zouden moeten faciliteren: het kunnen werken in deeltijd, het kunnen hanteren van flexibele begin- en eindtijden, het gebruik kunnen maken van een kinderopvangregeling via de werkgever, en het kunnen opnemen van langdurig zorgverlof in geval van langdurige ziekte van een naaste.

Deeltijdwerk

Zo'n 70% van de werknemers is tevreden met het aantal uur dat zij werken. Van de resterende 30% wil de meerderheid minder uren werken. Gemiddeld gaat het hier om een verschil van drie uur, van 35 uur naar 32 uur. In het Onderwijs is het verschil het grootst. Alleen in de Horeca wil men meer uren werken.

¹ Deze publicatie is gefinancierd met structureel, door de overheid aan TNO Arbeid, toegekende doelfinancieringsmiddelen ten behoeve van het beleidsterrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Van de werknemers werkt ruim éénderde (35%) in deeltijd, terwijl over de gehele groep 43% aangeeft dat te willen. In de Gezondheidszorg en Horeca wordt het meest en in de Bouw en Industrie het minst in deeltijd gewerkt. Dit zijn ook de bedrijfstakken waar in deeltijd werken het meest respectievelijk het minst wordt gewenst. Wens en realiteit lopen hier dus niet zo ver uit elkaar. Het zijn vooral vrouwelijke werknemers met een werkende partner en kinderen, die in deeltijd (willen) werken.

Een groep apart vormen de werknemers die nu fulltime werken. Van deze groep wil slechts 10% parttime werken. Deze fulltimers met deeltijd-wens treft men vooral aan in de Cultuur en Overige dienstverlening en Zakelijke dienstverlening en het minst in de Horeca en Gezondheidszorg. Het zijn vaker mannen dan vrouwen. Van deze groep fulltimers met deeltijd-wens geeft éénderde aan niet in deeltijd te mogen werken. Op de totale groep van 2500 werknemers gaat het hier om 3%.

Mannen en vrouwen hebben verschillende redenen om in deeltijd te willen werken. De meeste mannen geven aan dat zij meer tijd willen hebben voor hun persoonlijke verzorging en ontwikkeling, met andere woorden meer tijd voor hobby's, sport, en reizen, etc. Vrouwen willen vooral deeltijd werken ten behoeve van de zorg voor kinderen en huisgenoten.

Van de werknemers die in deeltijd werken of zouden willen werken, heeft 77% ooit iets gedaan om dat te bereiken. Bij het realiseren van hun wens stellen met name vrouwen, werknemers ouder dan 45 jaar, en werknemers met kinderen zich actief op. Van de mannen met deeltijd-wens heeft 51% nog niets gedaan om dat te bereiken tegenover 10% van de vrouwen.

Flexibele begin- en eindtijden

Circa 66% van de werknemers met zorgtaken werkt bij een bedrijf waar het hanteren van flexibele begin- en eindtijden mogelijk is. De meeste mogelijkheden hebben werknemers in de Cultuur en Overige dienstverlening en Financiële instellingen, de minste in het Onderwijs en de Gezondheidszorg.

Ruim de helft (53%) van de werknemers met zorgtaken vindt flexibele begin- en eindtijden belangrijk om zorgtaken goed uit te kunnen oefenen. Deze groep werknemers bestaat vooral uit vrouwen, werknemers van tussen de 25 en 44 jaar, en werknemers met een hoge opleiding.

Een deel van deze werknemers (12%) met wens zegt daartoe niet in de gelegenheid te worden gesteld door de werkgever. Met name werknemers in de Gezondheidszorg (21%) en het Onderwijs (17%) vermelden deze frictie. Het betreft vaker mannen dan vrouwen.

Van de werknemers die graag flexibele werktijden willen hanteren ten behoeve van hun zorgtaken, heeft 78% daar ooit iets voor gedaan. Bij het realiseren van deze wens zijn vrouwen twee keer zo actief dan mannen.

Kinderopvang

Bij 32% van de werknemers met kinderen heeft de werkgever een regeling voor kinderopvang voor de leeftijdsgroep 0-4 jaar. Dat is een behoorlijke vooruitgang sinds 1995, toen nog 14% van de bedrijven enige bijdrage leverde aan de kinderopvang

(Praat, 1996). Desalniettemin lopen regelingen voor de oudere kinderen daarbij sterk achter: slechts bij 8% van de werknemers heeft de werkgever daar iets voor geregeld.

Er zijn er grote verschillen tussen bedrijfstakken. Kinderopvang is goed geregeld bij het Openbaar bestuur en bij Financiële instellingen. Daar zegt 63% respectievelijk 53% van de werknemers dat er een regeling is. Veel minder goed geregeld is het bij de Handel (13 %) en het Onderwijs (22 %). Er zijn ook grote verschillen tussen grote en kleine bedrijven. Van de 100+ bedrijven heeft bijna de helft (47%) een regeling tegenover 10% van de 10- bedrijven.

Een kwart van de werknemers met kinderen heeft wél de wens, maar werkt bij een bedrijf waar (nog) geen kinderopvangregeling is. Vooral bij de Horeca en het Onderwijs lopen wens en realiteit ver uiteen: daar zijn opvallend weinig regelingen getroffen terwijl de werknemers daar juist vaker aangeven dat zij een regeling wensen. Verder zijn het vooral werknemers in de Gezondheidszorg, werknemers in grote bedrijven en werknemers met een hogere opleiding die willen dat hun werkgever een kinderopvangregeling heeft.

Van de werknemers die wel een wens hebben tot kinderopvang, maar werken bij een werkgever zonder regeling, heeft 17% ooit iets gedaan om deze wens gerealiseerd te krijgen. Hierbij zijn vrouwen driemaal zo vaak actief dan mannen.

Langdurig zorgverlof

Bijna de helft (49%) van de 2500 werknemers denkt dat het in hun bedrijf mogelijk is om langdurig zorgverlof op te nemen ten behoeve van de zorg voor een ernstig zieke huisgenoot of andere naaste. Een veel kleinere groep (20%) zegt dat daar een formele regeling voor is. Bij de bedrijfstakken Openbaar bestuur en Landbouw en Visserij bevinden zich de meeste werknemers die denken dat het verlof mogelijk is. In de Bouw, de Handel en het Onderwijs bevinden zich de minste personen, die denken dat zorgverlof mogelijk is.

De doorbetaling tijdens het verlof is erg verschillend geregeld. Ruim 30% van de werknemers meent dat het salaris volledig wordt doorbetaald, 18% meent dat het verlof onbetaald is, 15% spreekt van gedeeltelijke doorbetaling en 37% van de werknemers weet niet hoe dat geregeld is.

In de praktijk lijkt dit onderwerp beter geregeld te zijn dan de werknemers verwachten: Van de kleine groep werknemers (4%) die zorgverlof aan heeft moeten vragen bij de huidige werkgever, werd het verzoek bij 82% ingewilligd.

Vanwege de aard van het onderwerp -hoewel het om langdurig verlof gaat, is het een eenmalige, incidentele oplossing in een noodsituatie- is hierbij niet ingegaan op de realisatie- strategie.

Inzetbaarheid

Bij dit thema is onderscheid gemaakt tussen het vergroten van de inzetbaarheid in de breedte (functie-uitbreiding, functieverandering, verandering van werkgever, algemene scholing) en het vergroten van de inzetbaarheid in de diepte (functionerings- en loopbaangesprekken, scholingsplan, functiegerichte scholing).

De inzetbaarheid van Nederlandse werknemers is behoorlijk verbreed in de afgelopen drie jaar. Bij 62% van de werknemers is de functie uitgebreid, 27% heeft een andere functie gekregen, en 32% heeft algemene scholing gevolgd. Verder is 23% van werkgever veranderd. Deze activiteiten vinden meer plaats in de Zakelijke dienstverlening en in het Openbaar bestuur, en minder bij Landbouw, Bouw, Handel, Vervoer en Cultuur en Overige dienstverlening.

Aan inzetbaarheidsverdieping wordt ook vrij veel gedaan. Zo heeft 70% van de werknemers functioneringsgesprekken, is er voor/met 41% van hen een opleidingsplan opgesteld en heeft 64% in de afgelopen drie jaar functiegerichte scholing gevolgd. De Financiële instellingen en Zakelijke dienstverlening komen hierbij als 'beste' uit de bus. Daar worden werknemers intensief begeleid in de loopbaanontwikkeling. Ten aanzien van functioneringsgesprekken en functiegerichte scholing hebben de werknemers in de Gezondheidszorg de meeste wensen en lijkt de kloof tussen het gebodene en het gevraagde het grootst. Verder onderscheiden zich de Handel en Horeca in negatieve zin: daar wordt heel weinig gedaan -of gewenst- op dit gebied.

Leeftijd blijkt de belangrijkste factor van invloed te zijn bij de wensen ten aanzien van het vergroten van de inzetbaarheid zowel in de breedte als in de diepte. Werknemers tot 45 jaar hebben meer wensen dan oudere werknemers. Datzelfde geldt voor mannen in vergelijking met vrouwen.

Om hun wens(en) bij het vergroten van de inzetbaarheid te realiseren, heeft 61% van de werknemers ooit iets ondernomen. De volgende groepen werknemers zijn hierbij actiever dan anderen: mannelijke werknemers uit grotere bedrijven met een vaste aanstelling in een middelbare tot hogere functie en hogere opleiding.

Resultaat-afhankelijke beloning

Bij zo'n 30% van de werknemers is het salaris (voor een deel) afhankelijk van de prestaties die door het bedrijf, en/of de afdeling en/of henzelf zijn geleverd. De meeste werknemers (91%) die ermee te maken hebben, vinden dat een goede zaak. Daar staat tegenover dat als men geen resultaat-afhankelijke beloning heeft, de meerderheid dit ook niet zou willen. In het algemeen zijn werknemers dus tevreden met het beloningssysteem dat zij hebben.

Resultaat-afhankelijke beloning komt meer voor in de Zakelijke dienstverlening (45-50%), maar ook in de Industrie, Landbouw en Visserij, en Bouw. Het komt bijna niet of weinig voor in het Openbaar bestuur, het Onderwijs, de Gezondheidszorg en de Horeca (8-20 %). In grotere bedrijven komt resultaat-afhankelijke beloning meer voor dan in kleinere bedrijven. Mannen hebben veel vaker te maken met resultaat-afhankelijke beloning dan vrouwen.

De wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning wordt het meest gevoeld door mannen die werken in de middelgrote bedrijven (vanaf 50 werknemers). Tussen bedrijfstakken is nauwelijks verschil voor wat betreft de tevredenheid en wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning. Als er gekeken wordt naar de verschillen tussen werkelijkheid en wenselijkheid, dan vinden de geïnterviewde werknemers vooral dat ze

zèlf meer dienen te onderhandelen met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden (18% werkelijkheid tegenover 25 % wenselijkheid).

Zo'n 34% van de werknemers met wensen op het gebied van resultaat-afhankelijke beloning heeft ooit iets ondernomen om deze wensen gerealiseerd te krijgen. Werknemers in de Horeca en met een lagere beroepsopleiding zijn hierbij actiever dan de rest.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

De aanleiding voor dit onderzoek naar enkele aspecten van arbeidsverhoudingen is gelegen in de toenemende belangstelling bij zowel werkgevers als werknemers voor de bovengenoemde onderwerpen, zij het met uiteenlopende motivaties. Daarnaast is er ook bij de overheid als beleidsinstantie veel belangstelling voor het onderwerp arbeidsverhoudingen. Hoewel het primaat voor het regelen van arbeidsverhoudingen veelal ligt bij het overleg tussen sociale partners, is de overheid verantwoordelijk voor een zekere stroomlijning van bestaande afspraken en stimulering van politiek gewenste ontwikkelingen. Inzicht in de 'state-of-the-art' is voor beleidsontwikkeling op deze terreinen vanzelfsprekend onontbeerlijk.

Gezien deze ontwikkelingen is tussen TNO Arbeid en het ministerie van SZW overeengekomen een onderzoek naar enkele aspecten van arbeidsverhoudingen onder werknemers uit te voeren, daar met name vanuit deze betrokken groepering weinig informatie voorhanden was. De precieze afbakening van de in het onderzoek betrokken deelonderwerpen is in nauw overleg met het ministerie van SZW overeengekomen.

1.2 Vraagstelling van het onderzoek

De vragen in dit onderzoek waren:

- 1 Hoe zijn de onderwerpen Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid, en Resultaat-afhankelijke beloning op dit moment tussen werknemers en werkgevers geregeld?
- 2 Hoe verhoudt zich dat tot de gewenste situatie van werknemers ten aanzien van deze thema's?
- 3 Wat hebben werknemers gedaan om hun eventuele wensen ten aanzien van deze onderwerpen te realiseren?
- 4 Zijn er met betrekking tot de mogelijkheden, wensen en realisatie-strategieën verschillen en/of overeenkomsten tussen werknemers uit verschillende bedrijfstakken?
- 5 Welke van de volgende factoren zijn van invloed op de wensen en/of realisatie-strategieën van werknemers: bedrijfstak, bedrijfsgrootte, CAO, personeelsvertegenwoordiging, sekse, leeftijd, opleiding, niveau functie, aantal werkuren, soort aanstelling, aanwezigheid van kinderen, aanwezigheid van werkende partner, lidmaatschap bij vakbond?
- 6 Welke rol spelen medezeggenschapsorganen, vakbonden en CAO-afspraken bij de realisatie-strategieën van werknemers?

De evaluatie van de antwoorden op deze vragen kan bijdragen aan een gefundeerde beeldvorming bij de overheid. Enerzijds levert het onderzoek op de langere termijn in-

zichten op in de trends op deze terreinen, zeker indien er periodieke herhalingen van het onderzoek zouden plaatsvinden. Anderzijds levert het onderzoek op de korte termijn beleidsaanknopingspunten waar het gaat om discrepanties tussen wensen en mogelijkheden op deze terreinen. Bij dit laatste is ook van belang om inzicht te verkrijgen op welke gebieden en onderdelen er nog weinig of niets in CAO's is geregeld en welke rol de personeelsvertegenwoordigers spelen bij het realiseren van wensen.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een nadere uiteenzetting gegeven van de onderwerpen Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat-afhankelijke beloning. Tevens wordt het begrip realisatie-strategieën uitgewerkt.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de opzet van het onderzoek, waarbij de steekproef, de structuur van de vragenlijst en de methode van data-analyse de revue passeren.

Hoofdstuk 4 bevat een beschrijving van de samenstelling van de steekproef op een aantal kenmerken, zoals branche, bedrijfsgrootte en sekse. Verder worden hierbij vergelijkingen met gegevens van het CBS gemaakt.

In de hoofdstukken 5, 6 en 7 worden vervolgens de resultaten gepresenteerd van de enquête ten aanzien van respectievelijk Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat-afhankelijke beloning. In hoofdstuk 8 worden de belangrijkste resultaten uit de hoofdstukken 5 tot en met 7 gebundeld.

In hoofdstuk 9 worden een aantal achterliggende factoren die een rol spelen bij de onderwerpen Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat-afhankelijke beloning, aan een nadere beschouwing onderworpen. Afgesloten wordt met een evaluatie van de resultaten, mede in het licht van de voorhanden zijnde literatuur.

De in de bijlage opgenomen vragenlijst is voorzien van de rechte tellingen.

2. Introductie van de vier thema's

In de volgende paragrafen volgt een korte en beperkte bespreking van de onderwerpen Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid, en Resultaat-afhankelijke beloning op basis van recente literatuur, onderzoeksgegevens en/of beleidsdocumenten. Ook wordt ingegaan op CAO-afspraken die eventueel over de (deel)onderwerpen zijn gemaakt. Verder wordt in de laatste paragraaf ingegaan op wat er uit literatuur bekend is over de mate waarin en wijze waarop individuen door hen gewenste doelen nastreven, de realisatiestrategieën.

Wij pretenderen hierbij niet volledig te zijn. Over met name de inhoudelijke onderwerpen is en wordt veel gepubliceerd, meer dan in het kader van dit onderzoek nodig is om hier weer te geven en te behandelen.

2.1 Arbeid en Zorg

Arbeid en Zorg is een onderwerp dat de laatste jaren zeer veel aandacht krijgt van zowel de overheid, politieke partijen, centrale werkgeversorganisaties, vakbonden en adviesorganen. De overheid voert intensief beleid om het combineren van Arbeid en Zorg makkelijker en aantrekkelijker te maken. Hiermee hoopt het kabinet onder andere de arbeidsdeelname van vrouwen met kinderen te vergroten, hetgeen de komende decennia steeds belangrijker zal worden vanwege het krappere worden van de arbeidsmarkt.

Overheidsbeleid

In 1995 heeft het ministerie van SZW in de nota 'Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg' voorstellen gedaan die het combineren van werk en andere activiteiten gemakkelijker maken. Structurele oplossingen voor werknemers met zorgtaken zijn het kunnen kiezen van de meest geschikte arbeidsduur en werktijden. Andere, meer tijdelijke oplossingen, zijn ondermeer het gebruik kunnen maken van verlofregelingen op het moment dat dat nodig is.

De overheid gebruikt het instrument van wetgeving om haar beleid ten aanzien van Arbeid en Zorg te versterken. Zo is een aantal verlofregelingen in het Burgerlijk Wetboek vastgelegd, te weten het ouderschapsverlof en het calamiteitenverlof. De zogenaamde bovenwettelijke uitwerking van deze regelingen, zoals afspraken over eventuele doorbetaling bij verlof, wordt overgelaten aan de individuele bedrijven of sociale partners in een bedrijfstak. Voor 1999 staat de evaluatie van de Wet op het Ouderschapsverlof op de agenda. Hierin zal onder andere worden nagegaan in hoeverre doorbetaling van het loon tijdens het verlof van invloed is op het gebruik ervan.

Met de start van het kabinet Paars II in 1998 is een nieuwe impuls gegeven aan het overheidsbeleid ten aanzien van Arbeid en Zorg. Enerzijds door het benoemen van een

staatssecretaris van Arbeid en Zorg, en Emancipatie en anderzijds door de ontwikkeling van twee nieuwe wetten die de combinatie van Arbeid en Zorg moeten faciliteren.

Het wetsvoorstel 'Recht op aanpassing van de arbeidsduur' moet leiden tot een wettelijk recht voor werknemers om hun werkweek te verkorten maar ook te verlengen. Het recht op verkorten van de werkweek is met name van belang voor mannen aangezien negen op de tien mannen fulltime werkt. Het recht op verlengen van de werkweek is vooral van belang voor vrouwen, omdat 16% van de vrouwelijke werknemers minder dan 20 uur in de week werkt tegenover 2% van de mannelijke werknemers (Tabel 40, EBB 1997).

Het recht van de werknemer blijft in het wetsvoorstel ondergeschikt aan het bedrijfsbelang: Als de werkgever kan aantonen dat zijn of haar bedrijf erdoor in ernstige problemen komt, kan deze het verzoek van de werknemer naast zich neer leggen (NRC, 24 oktober 1998). Hiertegen heeft onder andere de CNV geprotesteerd. Zij stelt dat een verzoek tot wijziging van de werktijd altijd lastig is voor de werkgever, omdat het nu eenmaal om aanpassingen vraagt, maar dat dit geen argument kan zijn om het verzoek naast zich neer te leggen (Volkskrant, 29 oktober 1998). De wet zal naar verwachting in 1999 worden ingevoerd.

De tweede wet die ten aanzien van Arbeid en Zorg wordt ontwikkeld is de Kaderwet Arbeid en Zorg¹. Belangrijke onderdelen worden naar verwachting: Het onderling afstemmen en bundelen van verlofregelingen, het eventueel introduceren van een wettelijk recht op zorgverlof, en het kwantitatief en kwalitatief versterken van het aanbod van kinderopvang.

De staatssecretaris van Arbeid en Zorg, en Emancipatie, Annelies Verstand, heeft begin 1999 het beleidsmodel van Paars II geïntroduceerd (Volkskrant, 2 januari 1999). Zij stelt: "Het zuivere kostwinnersmodel bestaat in 1998 niet meer, maar het kostwinnersdenken is in Nederland nog springlevend. Dit blijkt uit het veelvuldig voorkomen van de anderhalfverdienerssituatie (hij heel, zij half). ... Ik bepleit daarom het zogenaamde combinatiemodel ... waarbij in beginsel mannen en vrouwen met kinderen beiden, in een *driekwartbaan* werken, beiden een deel van de week 'zelf zorgen' voor de kinderen en voor een deel van de week gebruik maken van kinderopvang. ... Het combinatiemodel sluit volgens het kabinet het beste aan bij de cultuur in Nederland om voor een belangrijk deel zelf de zorg voor kinderen en ouderen te dragen."

De sociale partners

Niet alleen de overheid, ook de sociale partners, adviesorganen en politieke partijen nemen deel aan de maatschappelijke discussie over Arbeid en Zorg (Min SZW, 1995; Min SZW 1997; SER, 1998; STAR, 1997; WI CDA, 1998).

¹ Bij het ter perse gaan van dit rapport was het kabinet demissionair. Onduidelijk is welke consequenties deze situatie heeft voor de ontwikkeling van wetgeving op dit terrein.

De verschillende actoren zijn het er over eens dat het van maatschappelijk belang is om de combinatie van werk en zorg te vergemakkelijken. Het is de schaarste op de arbeidsmarkt die deze eensgezindheid voor een belangrijk deel creëert. Bij een aantal actoren speelt ook het ideaal van een gelijke verdeling van (on)betaalde Arbeid en Zorg tussen man en vrouw mee. Hoewel iedereen het eens is over de noodzaak om de combinatie van werk en zorg te vergemakkelijken, zijn - zoals te verwachten - de meningen verdeeld over de wijze waarop dat doel bereikt moet worden.

In het SER-advies *Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid* (mei, 1998) pleit deze voor een drie-sporen-beleid om de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten. De sociale partners waren het overigens alleen over het laatste punt helemaal eens:

- de bevordering van gedifferentieerde arbeidsduurpatronen en deeltijdarbeid;
- de uitbouw van verlofregelingen;
- het uitbouwen van goede en betaalbare faciliteiten voor kinderopvang.

Met name de werkgevers zijn terughoudend ten aanzien van maatregelen die direct de bedrijfsvoering raken. De secretaris van de van de in Paars I ingestelde “Commissie Dagindeling”, Ineke de Vries, zegt daarover: “Het is niet voor niets dat de aandacht zo gemakkelijk naar kinderopvang uitgaat: het kost geld, maar dan zijn we klaar. Herverdeling is een zeker zo belangrijke voorwaarde voor gelijkwaardige arbeidsparticipatie als kinderopvang. Maar daarvoor moeten werkgevers zich concentreren op flexibelere werktijden en zorgverlof, en dat is veel ingewikkelder. Verlofregelingen, flexibele arbeidsduur, herverdeling van taken raken rechtstreeks de bedrijfsvoering. Dáár zit de bottleneck.” (SER-bulletin, november 1998)

CAO-afspraken over combinatie Arbeid en Zorg

De Stichting van de Arbeid pleit in de Agenda 2002 (1997) voor meer CAO-afspraken over het bevorderen van deeltijdarbeid, het uitbreiden van (langdurige) verlofregelingen, en het uitbreiden van mogelijkheden tot verlofsparen, om de combinatie van zorg en arbeid te vergemakkelijken.

Werkgeversorganisaties vinden het daarbij belangrijk dat de discussie uiteindelijk binnen de ondernemingen wordt gevoerd, en er geen algemeen bindende afspraken over deze onderwerpen worden gemaakt. Daarom bevatten de meeste CAO-afspraken over het bevorderen van deeltijdwerk tot nu toe dan ook de hardheidsclausule dat deeltijdwerk wordt toegestaan tenzij de werkgever kan aantonen dat het bedrijfsbelang wordt geschaad (TNO Arbeid, 1998; Thunnissen, 1996). Op die manier moet de uiteindelijke discussie toch worden gevoerd tussen de individuele werkgever en werknemer.

In de CAO-onderhandelingen van 1997 zijn ook afspraken gemaakt over uitbreidingen van verlofmogelijkheden en de mogelijkheid tot het sparen voor (zorg)verlof (Luijendijk, 1997). Daarbij hebben de doorbetaling tijdens het verlof en het veilig stellen van de pensioenopbouw aandacht gekregen. Eind 1997 bedroeg het percentage CAO's met een bepaling over zorgverlof 28%. Tien procent van de CAO's bevatte eind 1997 een regeling voor langdurig onbetaald verlof (Arbeidsinspectie, 1999).

Verder zijn afspraken gemaakt over het instellen of uitbreiden van budgetten ten behoeve van kinderopvang. In 4% van de CAO's waren afspraken gemaakt over zorgtaken zonder uitbreiding van verlofdagen, maar door het flexibeler omgaan met het opnemen van vrije dagen, of door CAO-à-la-carte¹ (Luijendijk, 1997). In 25% van de CAO's (uit 1997) wordt de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof uitgebreid (Arbeidsinspectie, 1999).

Eerder onderzoek

Het combineren van Arbeid en Zorg

Tijdsbesteding wordt in Nederland al langere tijd periodiek onderzocht. Slechts een beperkt deel van dat onderzoek richt zich op de dagelijkse tijdsbesteding van mensen die relevant zijn in het kader van Arbeid en Zorg. Een voorbeeld hiervan is het verkennend onderzoek van Spaans en Van der Werf onder 1000 Nederlanders (1996). Hun onderzoek brengt de praktijkervaringen in beeld van mensen die verschillende taken combineren zoals werk, opleiding, huishouden, de zorg voor kinderen, ouderen en anderen, en vrije tijd. Mensen met kinderen blijken gemiddeld drie taken te combineren. Alleenstaande ouders en tweeverdieners met kinderen combineren de meeste taken (drie tot vier).

Uit dit onderzoek blijkt dat ruim driekwart (78%) van de Nederlanders geen problemen ervaart met het combineren van die taken. Wel geeft bijna een derde van de respondenten aan dat zij veel moet organiseren en plannen. Eenvijfde (21%) meldt wel degelijk "combinatieproblemen" te hebben. Dit zijn vaker mensen met kinderen, en (mannelijke) kostwinners. De combinatieproblemen kunnen in de praktijk te maken hebben met 'het plannen en combineren' en/of met 'de hoeveelheid tijd die de taken samen innemen'. Als oplossingen noemen de respondenten zelf 'minder werken' en 'het uitbesteden van het huishoudelijk werk'. Het onderzoek gaat verder niet in op wat de respondenten hebben gedaan om deze oplossingen ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren.

De verdeling tussen zorgarbeid en loonarbeid is tot op heden seksegebonden (Kunnen, 1997). In het algemeen geldt dat het krijgen van kinderen voor vrouwen een belemmerende factor is om te gaan of te blijven werken. Voor mannen is dat niet het geval. Van de samenwonende of getrouwde vrouwen met kinderen waarvan het jongste kind jonger is dan 3 jaar, werkt ongeveer de helft (51,1%) in loondienst. Van de mannen in diezelfde omstandigheden is dat 91%.

Aan de zorg voor kinderen besteedden mannen gemiddeld 18 uur per week en vrouwen 48 uur. Aan huishoudelijk werk besteedden mannen 6 uur en vrouwen 23 uur.

Deeltijdwerk

De ontwikkelingen in de laatste decennia in de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen zijn door Tijdens (1998) in kaart gebracht. Het blijkt dat het patroon dat 9 op de 10 mannen 35 uur of meer werkt, de laatste decennia nauwelijks is veranderd. Bij

¹ CAO met flexibele keuze mogelijkheden.

vrouwen zijn de laatste decennia de arbeidstijden wel veranderd: Tot het eind van de jaren vijftig werkten niet-gehuwde vrouwen voltijds en werkten gehuwde vrouwen niet. Sindsdien zijn steeds meer vrouwen deeltijd gaan werken, ook na hun huwelijk en/of kinderen krijgen.

Uit het onderzoek van Kunnen (1997) blijkt dat grote verschillen bestaan tussen het aantal uur dat mannen en vrouwen met kinderen werken: In 1996 werkten mannen in loondienst met kinderen (waarvan de jongste jonger dan 3 jaar) gemiddeld 39 uur in de week, de vrouwen 17 uur. Daarmee samenhangend blijkt er ook een groot verschil te zijn in de mate waarin het inkomen economische zelfstandigheid biedt. Van de werknemers in loondienst verdient 95% van de mannen tegenover 54% van de vrouwen voldoende om zichzelf op basis van dat inkomen te kunnen onderhouden. Opvallend is dat het percentage economisch zelfstandigen onder de werkende vrouwen in de periode van 1986 tot 1996 niet is toegenomen maar juist met zes procent is gedaald.

De meeste werknemers zijn tevreden over het aantal uur dat zij contractueel werken: dat geldt voor 82,4% van de mannen en 69,3% van de vrouwen. Als ze andere werktijden willen, dan willen de meeste mannen hun fulltime baan omzetten in een grote deeltijd-baan. Vrouwen willen soms minder uren (11,7%) maar vaker meer uren gaan werken (18,1%). De laatste groep betreft werknemers die een kleine deeltijdbaai willen omzetten in een grotere deeltijdbaai.

Uit het onderzoek van Kunnen is niet onderzocht hoeveel van de werknemers die meer of minder uren zouden willen werken, deze wens bij hun werkgever hebben aangekaart. Evenmin is bekend of de wens om minder dan wel meer te werken verband heeft met eventuele gewenste veranderingen in de verdeling van de zorg voor de kinderen!

Uit ander onderzoek blijkt dat werknemers die minder uren willen werken, die wens lang niet altijd kenbaar maken bij hun werkgever. Mannen blijken zich daarbij minder actief op te stellen dan vrouwen (Tijds, 1998). In een onderzoek van Spaans (1997) bij mannelijke werknemers met een wens om in deeltijd te werken, bleek dat minder dan de helft (44%) deze wens kenbaar had gemaakt bij de werkgever. Bijna een vijfde (18%) had wel actie ondernomen, maar dat was op niets uitgelopen. Ruim een kwart (26%) was het echter wel gelukt om in een periode van twee jaar deze wens te realiseren. Het profiel van mannen met deeltijdwens, die geen poging hebben gedaan om deze wens te realiseren is:

- hij werkt vaak meer dan 40 uur per week,
- hij wil minder werken om meer vrije tijd te hebben,
- hij wil of kan niet in inkomen achteruit gaan,
- hij geeft aan dat deeltijdwerken in zijn functie niet kan.

Twee factoren blijken van invloed op de kans dat een (mannelijke) werknemer een poging onderneemt om in deeltijd te gaan werken: Wanneer iemand een hogere opleiding heeft genoten en wanneer hij bij het veranderen van werkgever een deeltijdwens heeft, hoe groter de kans dat hij actie onderneemt (Spaans, 1997).

Flexibele werktijden

Vanaf de jaren zeventig komt het steeds vaker voor dat werknemers hun begin- en eindtijden kunnen kiezen, voor zover ze geen tijdsgebonden taken hebben (Tijdens, 1998). Dit wordt door Tijdens aangeduid met de term variabele werktijden. Begin jaren negentig bestonden er grote verschillen tussen sectoren (Allaart et.al, 1992). In het Onderwijs kwamen variabele werktijden bij ongeveer 12% van de organisaties voor, in de Industrie en zorgsector bij 20%. Daarentegen had ongeveer 78% van de organisaties bij de overheid deze faciliteit.

Hoe de mogelijkheden rondom variabele werktijden verder zijn ontwikkeld, is niet bekend. Wel komt uit onderzoeken naar voren dat vrouwen niet alleen vaker variabele begin- en eindtijden hebben, maar daar ook meer behoefte aan hebben dan mannen. Uit onderzoek bij vrouwen met werkende partner en kinderen jonger dan 12 jaar blijkt dat zij zich vaker positief welbevinden als zij hun werktijden kunnen aanpassen aan de zorgtaken (Tijdens, 1998).

Kinderopvang

Uit een enquête onder 2700 arbeidsorganisaties (Praat, 1996) bleek dat in 1995 14% van de organisaties enige bijdrage leverde aan kinderopvang, in de vorm van financiële tegemoetkoming in de kosten of het bieden van eigen of ingehuurde opvang. In sectoren waar veel vrouwen werken, zoals de zorgsector en de overheid, ondersteunen relatief veel werkgevers (53% respectievelijk 58%) kinderopvang. In sectoren waar traditioneel veel mannen werken zoals de bouw en de transportsector is het aantal werkgevers dat iets doet aan kinderopvang juist erg klein (6% en 5%).

Maar er lijken meer factoren van belang. Zo wordt er minder kinderopvang geboden in sectoren waar heel veel in (kleine) deeltijdbanen wordt gewerkt zoals de sector Handel, Horeca en reparatie (9%), en weer meer in een sector waar veel fulltime wordt gewerkt, zoals de Industrie en Landbouw (22%). Verder zijn individuele bedrijfskenmerken van belang: Kinderopvang wordt het meeste geboden in organisaties met 500 of meer werknemers (70%) en in bedrijven waarin meer dan een kwart van de werknemers vrouw is (19%).

Verlofregelingen

Naar de mogelijkheden voor werknemers om verlof te nemen ten behoeve van de zorg voor kinderen is niet veel onderzoek gedaan. Een uitzondering hierop is het ouderschapsverlof, daar is wel vrij veel informatie over. Uit de eerste evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof van Spaans en Van der Werff (1994) bleek dat toen zo'n 70 procent van de mannen en 25 procent van de vrouwen met één of meer kinderen geboren na 1 januari 1987 recht had op ouderschapsverlof. Aangezien de Wet sindsdien is bijgesteld in die zin dat de voorwaarden zijn versoepeld, zijn die percentages nu waarschijnlijk hoger. Van de vrouwelijke rechthebbenden had 27% en van de mannelijke rechthebbenden 11% sinds de inwerkingtreding van de Wet het verlof opgenomen. Het verlof wordt vaak in het eerste levensjaar van het kind opgenomen; gemiddeld neemt men 6,8 maanden verlof op. De evaluatie van de (bijgestelde) wet in 1999 wil meer

inzicht leveren in de belemmerende en stimulerende factoren bij het gebruik maken van het ouderschapsverlof.

Consequenties met betrekking tot de enquête

De vragen in de enquête over Arbeid en Zorg zullen zich richten op vier middelen of instrumenten die de combinatie kunnen faciliteren en vaak op ondernemingsniveau tussen werkgevers en werknemers worden geregeld:

- het kunnen werken in deeltijd,
- het kunnen hanteren van aangepaste of flexibele werktijden,
- het gebruik kunnen maken van een kinderopvangregeling van de werkgever,
- het kunnen opnemen van langdurig zorgverlof.

Daarmee bestrijken de vragen voor een groot deel het drie-sporen-beleid dat de SER voorstaat. De enquête gaat overigens niet in op verlofregelingen zoals calamiteitenverlof en ouderschapsverlof, omdat zij wettelijk geregeld zijn en de basisregelingen daarmee buiten de invloeds- en onderhandelings sfeer van de werkgever en werknemer vallen. Bovendien zal de Wet op Ouderschapsverlof in 1999 uitgebreid worden geëvalueerd. Verder gaat de enquête ook niet in op adoptieverlof omdat het aantal werknemers dat daar in aanmerking voor zou komen zeer beperkt is.

2.2 Inzetbaarheid

De toenemende kennisintensiteit van de economie en de mondialisering maken het nodig dat organisaties en hun werknemers voortdurend kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Het krappere worden van de arbeidsmarkt maakt het nodig dat dezelfde werknemers gedurende hun arbeidzaam leven inzetbaar blijven voor in de loop van de tijd veranderende soorten werk en functies. Baanzekerheid maakt daarbij in toenemende mate plaats voor werkzekerheid. Een manier om die werkzekerheid te bereiken is door regelmatig nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren, zodat werknemers optimaal inzetbaar zijn en blijven.

Inzetbaarheid of 'employability' is een relatief nieuw begrip dat verschillend wordt gedefinieerd. In het Nationaal actieprogramma "Een leven lang leren" wordt er onder verstaan: "Het vermogen om werk te krijgen en te houden" (Min OC&W, 1998)¹. Het programma "Employability Voor Iedereen" (Min SZW, 1998) definieert employability als het vermogen en de wil van een individu om die kwaliteiten en die competenties te verwerven en te onderhouden, waarmee de mogelijkheden, die een voortdurend veranderende arbeidsmarkt biedt, steeds optimaal benut kunnen worden. We nemen deze laatste definitie in dit project over, met dien verstande dat wij voor employability de Nederlandse term Inzetbaarheid zullen gebruiken.

¹ Dit actieprogramma is een vervolgvorm op het kennisdebat (maart 1996 tot 1997), een landelijke discussie over de vraag welke kennis en vaardigheden we in de toekomst nodig hebben.

Het thema Inzetbaarheid heeft de laatste jaren meer aandacht gekregen van zowel de overheid als werkgeversorganisaties en vakbonden. In CAO's worden steeds meer afspraken gemaakt die de Inzetbaarheid van werknemers moeten verhogen.

De overheid is van mening dat werkgevers en werknemers samen primair verantwoordelijk zijn om te investeren in Inzetbaarheid ("Een leven lang leren", 1998). Voor werkgevers betekenen de investeringen een kwalitatieve verbetering van de arbeidskracht in het bedrijf. Dit leidt tot een versterking van de concurrentiepositie doordat de productie kwalitatief en/of kwantitatief verbetert. Voor werknemers betekenen deze investeringen een betere positie op de arbeidsmarkt. Werkgevers en werknemers hebben dus parallelle belangen bij het vergroten van de Inzetbaarheid.

In deze context heeft de overheid enkele maatregelen ter stimulering van het leren genomen, zoals:

- het instellen van een fiscale faciliteit ten behoeve van scholing;
- het laten verzorgen van voorlichting en advies voor zowel werkgevers en werknemers door Inzetbaarheid adviseurs;
- het inrichten van assessmentcenters waar verworven kennis en vaardigheden kunnen worden getoetst en erkend.

Alleen voor zogenaamde achterstandsgroepen, zoals oudere werknemers, laagopgeleiden, flexwerkers en werkzoekenden, neemt de overheid specifieke stimuleringsmaatregelen. Zo zijn bijvoorbeeld de fiscale voordelen voor werkgevers bij het scholen van ouderen en laagopgeleiden extra groot.

CAO-afspraken over Inzetbaarheid

De CAO-afspraken over Inzetbaarheid gaan tot nu toe meestal over scholing. In de CAO-onderhandelingen van 1997 waarbij de AWFVN betrokken was, zijn in 33% van de CAO's afspraken gemaakt over scholing. Het gaat dan met name om de afspraak om een scholings- of Inzetbaarheid beleidsplan op te stellen (11%) of om het instellen dan wel uitbreiden van een scholingsfonds (7%).

In de 100 CAO's die de Arbeidsinspectie in 1997 heeft geanalyseerd, kennen er 87 afspraken over functiegerichte scholing. Deze CAO's zijn van toepassing op ruim 3,5 miljoen werknemers. De soorten van afspraken die hierover gemaakt worden, zijn:

- Voor wie is de scholing bedoeld?
- Is of komt er een scholingsplicht voor werknemers?
- Hoeveel dagen scholingsverlof krijgen werknemers?
- Wordt het loon doorbetaald?
- Kan scholingsverlof worden gespaard?
- Heeft de werknemer recht op verlof bij examen?
- Welke soort van scholing wordt geboden, functiegerichte scholing en/of algemene scholing ten behoeve van de algemene ontwikkeling
- Wie vergoedt de cursuskosten?
- Afspraken over het bevorderen van leren op de werkplek in de vorm van het leerlingwezen.

Eerder onderzoek

Scholing

Uit onderzoek van de OSA (Kunnen, 1997) blijkt dat de deelname aan cursussen vanaf 1993 tot 1996 sterk is gestegen van 25% van de werkenden naar 32%. De verschillen tussen bepaalde groepen zijn daarbij echter gelijk gebleven:

- vrouwen nemen minder dan mannen deel aan cursussen,
- jongeren meer dan ouderen met een 'piek' rondom 27 jaar,
- lager opgeleiden minder dan hoger opgeleiden met de piek bij HBO-niveau.

De werkgever is nauw betrokken bij de meeste cursussen. Iets meer dan de helft (51%) van de cursussen betrof in 1996 een bedrijfscursus. Voor zo'n 77% van de cursussen gaf de werkgever financiële steun. Het aandeel cursussen dat door de deelnemers zelf werd betaald, was 18%.

In bepaalde sectoren wordt meer gedaan aan scholing dan in anderen (Praat, 1996). Op de vraag "Heeft u werknemers in dienst die (op dit moment) een cursus of andere vorm van scholing volgen?" antwoordde in 1994 bijna 98% van de organisaties bij de overheid en de zorgsector bevestigend. In het Onderwijs was dat 91% van de organisaties, en in de Zakelijke dienstverlening 84%. In de Bouwnijverheid deden de minste organisaties (59%) iets aan (bij)scholing.

De verschillen tussen sectoren worden overigens voor een belangrijk deel verklaard door het percentage grote bedrijven in een sector. In grote bedrijven is er altijd wel iemand die scholing volgt! Grote organisaties vinden we relatief veel bij de overheid, de zorgsector, het Onderwijs en de Zakelijke dienstverlening en veel minder in de bouw.

Ongeveer de helft van de bijscholing vindt plaats tijdens kantooruren (Intermediair, 1998). Hierdoor worden de kosten van de scholing voor de werkgevers verhoogd met de kosten van de niet-productieve uren of de kosten van vervanging van de werknemer. Het SCP doet daarom de aanbeveling om zowel de verlofmogelijkheden voor studie alsook de openingstijden van onderwijsinstellingen te verruimen en mogelijkheden voor thuis- of teleleren te vergroten.

Mobiliteit

Over de "baan-baan" mobiliteit van werknemers is bekend dat deze in 1996 minder hoog was dan in de periode vòòr 1992. Ongeveer 9,2% van de werknemers wisselt per jaar van functie of baan (Kunnen, 1997). Jongeren en mannen wisselen vaker van functie en/of werkgever. Werknemers ouder dan 50 jaar veranderen zelden nog van werkgever of baan. In het algemeen blijven werknemers ook bij een overstap naar een nieuwe baan binnen hun eigen sector werken (Merriënboer en Oskam, 1998).

Inzetbaarheid

Er is weinig onderzoek gedaan naar de mening van werknemers over Inzetbaarheid. In een NIVE-enquête onder ruim 350 organisaties (Lourens, 1997) vinden de respondenten (veelal managers) dat medewerkers een gebrekkig zicht hebben op de toekomst. Tweederde van hen zou in beperkte mate tot helemaal niet weten welke competenties er van hen in de komende jaren worden verwacht. Verder zou hun oriëntatie op zowel de interne als externe arbeidsmarkt gering zijn, terwijl driekwart van de medewerkers zich volgens de respondenten niet tot nauwelijks verantwoordelijk voelt voor het vormgeven van de eigen loopbaan.

Volgens Gasperz en Ott (1996) wordt de Inzetbaarheid van werknemers bepaald door drie randvoorwaarden. De werknemers moeten:

- over kennis en vaardigheden beschikken die hen goed inzetbaar maken (*kunnen*);
- bereid zijn regelmatig van functie te wisselen, zowel binnen als buiten de onderneming (*willen*);
- beschikken over voldoende kennis van de interne en externe arbeidsmarkt om te weten waar en hoe zij hun vermogens kunnen aanbieden (*weten*).

Merriënboer en Oskam (1998) noemen zes randvoorwaarden die moeten worden vervuld om werknemers voldoende 'employable' te maken:

- brede Inzetbaarheid (heeft de werknemer de kennis en vaardigheden om verschillende functies te kunnen vervullen?)
- schoolbaarheid (is een werknemer in staat nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren?)
- opleidingsbereidheid (wil werknemer investeren in eigen ontwikkeling?)
- flexibiliteit (biedt werkgever in arbeidsvoorwaardenpakket keuzemogelijkheden?)
- mobiliteit (is werknemer in staat en bereid om op andere locatie te gaan werken?)
- veranderingsgezindheid (ziet werknemer de verandering als een uitdaging?)

In de literatuur worden verschillende instrumenten genoemd die de Inzetbaarheid van werknemers bevorderen (Gasperz en Ott, 1996; Agenda 2002, 1997; Werken aan je werkkring, 1996; Sociaal Economisch beleid 1998-2002, 1998). Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen enerzijds het al dan niet ontplooiën van activiteiten en anderzijds het aanwezig zijn van de randvoorwaarden die het ontplooiën van die activiteiten bevorderen.

Activiteiten die de Inzetbaarheid vergroten:

- periodieke gesprekken tussen werkgever en werknemer over de persoonlijke loopbaan, ontwikkeling en opleiding van de werknemer voor de komende jaren;
- loopbaan- en opleidingsadviesgesprekken met deskundigen (intern of extern)
- opstellen van persoonlijk loopbaan- en opleidingsplannen met taakstellingen
- aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden op de eigen werkplek
- volgen van functiegerichte scholing

- volgen van algemene scholing
- veranderen van functie, zodat nieuwe vaardigheden kunnen worden geleerd
- veranderen van werkgever.

Randvoorwaarden die het ontplooiën van die activiteiten bevorderen:

- beloningsbeleid in de organisatie dat het vergroten van de Inzetbaarheid, kwalificaties en ervaring, beloont.
- formele erkenning en registratie van beroepskwalificaties die op het werk zijn verkregen
- beschikbaar zijn van informatie over interne vacatures bij andere bedrijfssonderdelen
- scholingsvoorzieningen
- scholingsverlof
- (gedeeltelijke) vergoeding kosten scholing.

Consequenties met betrekking tot de enquête

De vragen in de enquête over Inzetbaarheid gaan met name in op de verschillende activiteiten die werknemers kunnen ontplooiën om hun Inzetbaarheid te vergroten. Informatie over de mate waarin werknemers deze activiteiten hebben ondernomen of wensen te ondernemen, geeft ondermeer inzicht in de huidige Inzetbaarheid-praktijk in verschillende bedrijfstakken en de mate waarin werknemers in Nederland dit een belangrijk onderwerp vinden.

2.3 Resultaat-afhankelijke beloning

Resultaat-afhankelijke beloning is een onderwerp dat in de maatschappelijke discussie iets minder aandacht krijgt, maar in CAO-onderhandelingen steeds vaker op de agenda wordt geplaatst (STAR, 1997; Luijendijk, 1997). In de praktijk zijn er ontwikkelingen te signaleren waarbij heel voorzichtig de beloning op basis van functie en leeftijd wordt aangevuld met -of deels vervangen door- beloning op basis van de resultaten van het bedrijf, de afdeling of de individuele werknemer.

Bij beloning onderscheiden Drenth, Thierry, en De Wolff (1992) de volgende vier systemen:

1. beloning naar functiewaarde
2. resultaat-afhankelijke beloning (variabele beloning)
3. flexibele beloning
4. incidentele beloning.

Voor de meeste werknemers in Nederland geldt dat zij een vast inkomen hebben dat is gebaseerd op hun functiewaarde. Slechts een klein deel van de werknemers heeft te maken met vormen van variabele en flexibele beloning. Meestal gaat het om een deel van het inkomen dat variabel of flexibel is gemaakt. Met incidentele beloning komen de meeste werknemers mee in aanraking.

Resultaat-afhankelijke beloning wordt hier omschreven als het niet-gegarandeerde inkomen dat op enigerlei wijze afhankelijk is van behaalde resultaten op individueel-, groeps-, afdelings-, of bedrijfsniveau. Het resultaat-afhankelijke inkomen kan van jaar op jaar in omvang (hoogte) veranderen of zelfs nul zijn (Thöne, 1996). Resultaat-afhankelijke beloning wordt ook wel prestatiebeloning genoemd, maar gaat dan vaker over resultaat-afhankelijke beloning op individueel niveau.

Flexibele beloning wordt vaak ook wel aangeduid als het 'cafetaria-plan'. Langedijk definieert flexibel belonen als 'de wijze van belonen waarbij een werknemer invloed heeft op de vormgeving van zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket, en deze kan afstemmen op de persoonlijke wensen en behoeften. Belangrijk is dat de inhoud van het pakket gewijzigd kan worden, maar de waarde ervan in principe gelijk blijft (Langedijk, 1998).

Incidentele beloning is de verzameling van middelen die de managers ter beschikking staan om werknemers die bijzondere prestaties hebben geleverd, een teken van waardering te geven. Het gaat dan om het kunnen aanbieden van een diner, een congres, een zakenreis, etc.

CAO-afspraken over resultaat-afhankelijke beloning

In de Agenda 2002 (1997) pleit de Stichting van de Arbeid ervoor om het proces van arbeidsvoorwaardenvorming verder te decentraliseren van CAO-partijen naar bedrijfstak- en ondernemingsniveau. Hoewel CAO's volgens de stichting hun waarde blijven behouden als ordenend en richtinggevend kader voor de vorming van de arbeidsvoorwaarden, moet er ruimte zijn om op bedrijfsniveau nadere afspraken op maat te kunnen maken.

Verder pleit de stichting ervoor dat CAO-partijen meer dan in het verleden, naast generieke loonsverhogingen ook andere variabele beloningscomponenten betrekken, zoals eenmalige uitkeringen of resultaat-afhankelijke belonings- en spaarvormen. Daarnaast bepleit de Stichting een beloningsbeleid binnen bedrijven, dat de mate van inzetbaarheid van de werknemer stimuleert en beloont. Tegen deze achtergrond bepleit de Stichting een fasegewijze overgang in de CAO-jeugdschalen van het huidige leeftijdscriterium naar criteria van ervaring en vakbekwaamheid.

In 1997 is het aantal CAO-afspraken over niet-structurele beloningsafspraken toegenomen (Luijendijk, 1997). Er zijn afspraken gemaakt over éénmalige verhogingen, spaarregelingen, een winstafhankelijke uitkering, een bonusregeling (voor een groep werknemers), en resultaat-afhankelijke beloning op individueel niveau.

Eerder onderzoek

Uit onderzoek (Kunnen, 1997) blijkt dat ongeveer 23% van de werknemers in loondienst additionele beloningselementen als een gratificatie of dertiende maand ontvangt en 13% meeprofiteert van een winstdelingsregeling.

Daarbij is er groot verschil tussen mannen en vrouwen. In 1996 ontving 27% van de mannen een 13e maand versus 17% van de vrouwen. Bij winstdeling was dat 18% van de mannen versus 6% van de vrouwen. Het is opmerkelijk dat dit verschil sinds 1985 alleen maar is toegenomen, ondanks de grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Een mogelijke verklaring is dat de meeste vrouwen werken in sectoren waar dergelijke beloningselementen ongewoon zijn.

Verder blijkt dat de 13e maand vooral terecht komt bij werknemers met een hoger inkomen, een hogere leeftijd, een fulltime aanstelling en een middelbare of hogere opleiding. Van een winstdelingsregeling profiteren vooral de werknemers met de hogere inkomens.

Uit een enquête onder bedrijven in 1995 (Praat, 1996) bleek dat gemiddeld in 31% van de organisaties een vorm van prestatiebeloning werd toegepast. Dat betekende een lichte daling ten opzichte van 1993 toen nog 36% van de bedrijven dit toepaste. In 1995 werd in vrij veel organisaties in de Bouwnijverheid (47%), de Zakelijke dienstverlening (37%) en de overheidssector (53%) met prestatiebeloning gewerkt, tegenover in minder dan 10% van de organisaties in de zorgsector en het Onderwijs. Verder bleek prestatiebeloning duidelijk meer voor te komen in de bedrijven met meer dan 500 werknemers.

Er is een beperkt aantal onderzoeken dat de ervaringen met en verwachtingen over resultaat-afhankelijke beloning in kaart brengt. Eén voorbeeld daarvan is het onderzoek van Goslinga en Klandermans (1996) bij werknemers uit een groot concern naar hun opvattingen over flexibilisering en individualisering.

Daarbij bleek dat ruim driekwart het krijgen van meer keuzen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden op prijs stelde. De mate waarin ze behoefte hadden aan individuele keuzemogelijkheden hing wel sterk af van de hoogte van het inkomen, de leeftijd en de sekse. Vakbondsleden hadden in het algemeen minder behoefte aan individuele keuzemogelijkheden dan niet-vakbondsleden.

Het belonen van scholing en inzetbaarheid werd door ongeveer driekwart aanvaardbaar geacht. Dat was bij prestatiebeloning anders: daarvan vond ruim de helft (57%) dat het niet aanvaardbaar is! Men had bezwaren tegen het ontstaan van verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers in verschillende bedrijfsonderdelen.

Thöne, e.a. (1996) hebben in een viertal landen - waaronder Nederland - gegevens verzameld over flexibele en variabele beloning. Daarbij bleek dat een groot deel van de in totaal 125 onderzochte ondernemingen enige vorm van variabel belonen hanteerde. Desalniettemin bleek het flexibele beloningsdeel, uitgedrukt als percentage van de totale loonsom, doorgaans beperkt, ook in Nederland. De koppeling tussen bedrijfsresultaten en de variabele beloning werd vooral bij het senior management gemaakt (b.v. optieregelingen) en veel minder bij werknemers lager in de organisatie. "Voor die groepen waar het belangrijkste [lees: grootste] deel van de loonkosten mee is gemoeid, bestaat de koppeling dus het minst (pg. 57)." De meeste regelingen bleken te zijn ontworpen als stimulans voor de resultaatgerichtheid en motivatie van betrokkenen.

Consequenties met betrekking tot de enquête

In de enquête zullen de vragen over beloning zich met name richten op de mate waarin resultaat-afhankelijke beloning wordt toegepast, en de mate waarin werknemers dat wenselijk achten. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen resultaat-afhankelijke beloning op individueel, groeps- en organisatieniveau. Verder wordt nagegaan door welke actoren het beloningssysteem in de organisatie wordt vastgesteld en hoe werknemers dat het liefste zouden zien. Dit is om te kunnen vaststellen in hoeverre werknemers überhaupt invloed kunnen (en zouden willen) uitoefenen op de beloningssystematiek waarmee zij te maken hebben.

2.4 Realisatie-strategieën

Hoewel de discussies en onderhandelingen over de onderwerpen Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en resultaat-afhankelijke beloning in eerste instantie op macroniveau (overheid) en meso-niveau (CAO-partijen) worden gevoerd, komen deze onderwerpen natuurlijk ook op microniveau (binnen de onderneming) aan de orde. Immers, daar vindt de uiteindelijke vormgeving van de arbeidsverhoudingen tussen individuele werkgevers en werknemers plaats.

Over de wijze waarop deze onderwerpen binnen ondernemingen worden behandeld en geregeld, is relatief weinig bekend. Informatie over de mate waarin en de wijze waarop werknemers hun gewenste arbeidsvoorwaarden trachten te realiseren is evenwel van belang in het kader van de maatschappelijke discussie over de mogelijke ontwikkeling van decentralisatie van medezeggenschap en arbeidsverhoudingen in Nederland. Om die reden richt dit onderzoek zich op dit niveau van de onderhandelingen over de arbeidsverhoudingen, waarbij speciaal aandacht zal worden besteed aan de vraag hoe actief werknemers zelf zijn om bepaalde zaken gedaan te krijgen van hun werkgever.

Veel onderzoeken beperken zich tot de vraag welke arbeidsvoorwaarden werknemers zouden willen, en vragen niet dóór over wat werknemers met deze wens gedaan hebben, of ze deze bijvoorbeeld ooit met hun werkgever hebben besproken. Uit de weinige onderzoeken die hier wel op door vragen, blijkt dat de actiebereidheid vrij laag is. Uit het onderzoek van Thunnissen (1996) naar werktijden bleek dat van de werknemers die aangaven korter te willen werken, slechts zeven procent dit ook aan de werkgever had gevraagd. Uit onderzoek van Spaans naar de manier waarop mannen hun deeltijdwens trachten te realiseren, bleek dat 56% wel deeltijd wilde werken maar desalniettemin daarvoor niets had ondernomen (Spaans, 1997).

Uit de literatuur blijkt dat de mate waarin en manier waarop werknemers ten aanzien van een specifiek thema of doel hun doelen proberen te realiseren beïnvloed wordt door verschillende factoren. Hier onderscheiden we kenmerken van de bedrijfstak en/of het bedrijf, kenmerken van het werk, en kenmerken van de persoon zelf. Hierna wordt kort ingegaan op deze potentiële factoren.

Kenmerken bedrijfstak en bedrijf

Bij kenmerken van het werk kunnen de volgende kenmerken van belang zijn: Bedrijfstak, daarmee samenhangend de aanwezigheid van CAO, bedrijfsgrootte, en de aanwezigheid van OR of andere personeelsvertegenwoordiging.

Uit onderzoek blijkt dat CAO-afspraken invloed hebben op het realisatiegedrag van werknemers en op het gedrag van werkgevers. Thunnissen en Van den Toren (1996) hebben onderzoek verricht naar de betekenis van CAO-afspraken voor deeltijdwensen en -ervaringen van de individuele werknemers (CNV-leden). Door CAO-afspraken rond deeltijdarbeid kunnen meer werknemers hun deeltijdwens realiseren. Werknemers die minder willen gaan werken vragen eerder aan hun baas of dit is toegestaan, indien in de CAO een recht op deeltijdarbeid is opgenomen, zeker als daaraan andere deeltijdbevorderende maatregelen zijn toegevoegd. Bovendien leiden zulke afspraken ertoe dat werkgevers deze verzoeken eerder inwilligen.

De aanwezigheid of afwezigheid van de OR en de CAO lijken logischerwijs van belang. In het geval er een OR of ander medezeggenschapsorgaan in het bedrijf is, kan de werknemer daar naar toe stappen met de vraag of deze zich voor het onderwerp wil inspannen. In het geval een werknemer ervan op de hoogte is dat er CAO-afspraken over het onderwerp zijn gemaakt, kan hij of zij daarnaar verwijzen. Daarom wordt in de enquête gevraagd naar de aanwezigheid van een medezeggenschapsorgaan en een CAO.

Het belang van de bedrijfscultuur is aangetoond in organisatie-studies (van o.a. Koopman & Wierdsma, 1992; Locke & Schweiger, 1990) waarbij bleek dat het klimaat in een bedrijf inspraak en overleg kan stimuleren of juist remmen. Vanwege noodzakelijke inperkingen in de vragenlijst, ingegeven door beperkte financiële middelen, is dit concept in het onderzoek echter verder buiten beschouwing gelaten.

Kenmerken van het werk

Bij kenmerken van het werk kunnen de volgende kenmerken van belang zijn: niveau functie, aantal werkuren, soort aanstelling.

kenmerken van de persoon

Bij persoonskenmerken kunnen de volgende kenmerken van belang zijn: sekse, leeftijd, opleiding, aanwezigheid van kinderen, aanwezigheid van werkende partner, lidmaatschap bij vakbond.

Recent onderzoek van Hester van der Vinne naar de *ervaring of perceptie* van de rechtvaardigheid van de taakverdeling binnen huishoudens (1998) is in dit kader erg interessant. Ook zij constateert dat veel mensen een situatie die objectief gezien niet voldoet aan hun wensen toch als rechtvaardig kunnen beoordelen, en geen initiatieven nemen om die situatie te wijzigen. Zij draagt hiervoor twee belangrijke verklaringen aan.

Ten eerste toont haar onderzoek aan dat het oordeel over een situatie in hoge mate contextgebonden is. De manier waarop de situatie tot stand is gekomen is vaak van groter belang dan de uiteindelijke uitkomst van die gevolgde procedure. De mate waarin iemand het eens is met de gehanteerde procedure (“Degene die het meest verdient, blijft werken als er kinderen komen”), en de mate waarin iemand het gevoel heeft invloed te hebben gehad op de keuze van de gehanteerde procedure (“Hij wilde beslist niet minder gaan werken, dus ik had geen keus”), zijn belangrijker voor het gevoel van rechtvaardigheid, dan de uitkomst (“Ik ben gestopt met werken, terwijl ik eigenlijk liever was doorgegaan”).

In het geval van de beoordeling van de arbeidsverhoudingen binnen een bedrijf zou het kunnen betekenen dat de gebruikte procedures in het bedrijf en de werknemersparticipatie in de besluitvorming van grote invloed zijn op het uiteindelijk oordeel van de situatie, en daarmee ook op het al dan niet handelen op basis van dat oordeel. Als werknemers het eens zijn met de gevolgde procedures, of het gevoel hebben daarop voldoende invloed te (kunnen) hebben uitgeoefend, zijn zij meer geneigd de uitkomst te accepteren, ook al is die uitkomst objectief gezien niet wat zij wensen.

Deze bevinding kan verklaren waarom minder mensen in actie komen dan verwacht als zij niet deeltijd (kunnen) werken hoewel ze zeggen dat ze wel zouden willen, zoals bleek bij het onderzoek van Spaans (1997).

Een tweede interessante verklaring in het onderzoek van Van der Vinne is dat mensen sneller geneigd zijn om een situatie als juist en rechtvaardig te beoordelen dan als niet juist en niet rechtvaardig, omdat zij daar belang bij hebben. Immers, een positief oordeel heeft de minste consequentie. Het negatief beoordelen van een situatie heeft daarentegen de consequentie dat men de huidige relatie met de partner ook negatief beoordeelt en dat men zich verplicht gaat voelen om daar naar te handelen en iets aan de situatie proberen te veranderen. “Wanneer men echter tevreden is met de partnerrelatie en de verandering niet, of slechts met grote inspanning haalbaar is, zou een negatief rechtvaardigheidsoordeel alleen maar cognitieve dissonantie opleveren en zelfs kunnen leiden tot hogere stress, meer gevoelens van ontevredenheid en een negatiever zelfbeeld.” (pg. 158).

Ook de culturele achtergrond van werknemers kan van belang zijn, omdat het bekend is dat de cultuur van invloed is op de normen en waarden die mensen hanteren bij het realiseren van iemands wensen. Daarom wordt in de vragenlijst gevraagd naar het geboorteland van de respondent en/of diens ouders. Alleen in het geval er grotere aantallen respondenten met het zelfde geboorteland zijn, kunnen statistische analyses worden uitgevoerd.

Er zijn nu een aantal factoren aan de orde gekomen die invloed hebben op het oordeel van een werknemer op een situatie en het handelen als gevolg daarvan. Omdat al deze factoren een rol spelen, ligt het niet in de lijn van de verwachting dat één van deze factoren zal overheersen.

Consequenties met betrekking tot de enquête

In de enquête wordt nagegaan hoe actief werknemers zijn geweest in het nastreven en/of bereiken van de door hen gewenste doelen. Hierbij wordt per thema nagevraagd, of en zo ja, welke activiteiten men in het verleden heeft ondernomen.

3. Opzet van het onderzoek

De in dit onderzoek gebruikte methoden van onderzoek zijn achtereenvolgens:

- Literatuurscan:
in korte tijd is recente literatuur en documentatie over de vier thema's (hoe realiseren werknemers hun wensen, Arbeid en Zorg, Inzetbaarheid en resultaat-afhankelijke beloning) doorgenomen, om op basis daarvan de enquête op te zetten.
- Enquête:
In de periode van 26 oktober tot en met 16 november 1998 is een telefonische enquête afgenomen bij 2501 werknemers in Nederland.

De resultaten van de literatuurscan zijn in hoofdstuk 1 aan de orde gekomen. In dit hoofdstuk richten we ons vooral op de opzet van de tweede fase, de telefonische enquête. We gaan in op de steekproef, de structuur van de vragenlijst, de organisatie van de dataverzameling en de gebruikte analyses bij de dataverwerking.

3.1 De steekproef

De steekproef is samengesteld uit werknemers in loondienst in de twaalf grootste bedrijfstakken in Nederland met een leeftijd van 18 jaar of ouder. Hierna wordt uitgelegd waarom we voor deze samenstelling hebben gekozen.

Om uitspraken te kunnen doen over *de Nederlandse werknemer* is een steekproef getrokken die de verdeling van werknemers in loondienst over de twaalf grootste bedrijfstakken in Nederland weerspiegelt (CBS, Enquête Beroepsbevolking, 1997). Om de overeenkomsten en verschillen tussen bedrijfstakken te kunnen onderzoeken, is er bij de opbouw van de steekproef (dus bij elke bedrijfstak) een ondergrens van 50 personen gehanteerd.

De Enquête Beroepsbevolking 1997 onderscheidt 16 bedrijfstakken. Daarvan hebben er een aantal zo weinig werknemers dat ze niet mee zijn genomen in het onderzoek. Het gaat om de volgende vier bedrijfstakken:

- Delfstoffenwinning C (13.000 personen)
- Energie- en waterleidingbedrijven E (42.000)
- Personeel in dienst van huishouden P (7.000)
- Internationale gemeenschapsorganen (minder dan 5.000)

De verdeling over de resterende twaalf grootste bedrijfstakken wordt in tabel 3.1 gegeven, met daarnaast het aantal respondenten dat we per bedrijfstak in de steekproef wilden hebben.

Tabel 3.1: Verdeling werknemers in loondienst in Nederland over de twaalf grootste bedrijfstakken en de gewenste samenstelling van de steekproef

Bedrijfstak	Populatie ¹ EBB 1997	Na correctie ² voor ondergrens van 50	
Landbouw en Visserij.....	85.000	39	50
Industrie	980.000	445	434
Bouwnijverheid.....	380.000	172	172
Handel	846.000	384	384
Horeca.....	139.000	63	63
Vervoer en Communicatie	371.000	168	168
Financiële instellingen.....	233.000	106	106
Zakelijke dienstverlening.....	572.000	259	259
Openbaar bestuur	519.000	235	235
Onderwijs	379.000	172	172
Gezondheids- en Welzijnszorg	808.000	367	367
Cultuur en Overige dienstverlening	199.000	90	90
Totaal.....	5.511.000	2500	2500

1 Bron: CBS, 1997, tabel 32 p. 84

2 Onderstreepte aantallen zijn gecorrigeerd

Ten behoeve van de beoogde statistische analyse is er bij de opbouw van de steekproef een ondergrens van 50 respondenten per bedrijfstak gehanteerd. Vanwege deze ondergrens zijn er bij de bedrijfstak Landbouw en Visserij elf respondenten meer worden geworven dan op basis van de natuurlijke verdeling van de werknemers over de bedrijfstakken logisch was geweest. Om toch op het aantal van 2500 respondenten te komen, is verder besloten om voor de grootste bedrijfstak, Industrie, elf respondenten minder te werven.

Al met al wordt met deze opbouw van de steekproef een goede afspiegeling bereikt van de verdeling van werknemers over de twaalf grootste bedrijfstakken in Nederland, en kunnen tevens vergelijkingen tussen bedrijfstakken worden gemaakt.

Naast het bedrijfstak-criterium is ook een leeftijdscriterium gehanteerd. Er zijn alleen werknemers van 18 jaar en ouder geënquêteerd, vanwege de verwachting dat met name de onderwerpen Arbeid en Zorg en Inzetbaarheid voor nog jongere werknemers weinig relevant zijn.

Vanzelfsprekend is bij een onderzoek naar arbeidsverhoudingen ook de factor bedrijfs-grootte van belang. Er is echter in dit onderzoek afgezien van een stratificatie van de steekproef naar bedrijfsgrootte. Dit zou tot consequentie hebben dat een zeer grote steekproef zou moeten worden getrokken. Het beslag op de financiële middelen zou hierdoor onevenredig groot zijn geweest. De verdeling van de steekproef over de factor bedrijfsgrootte is hierdoor aan het toeval overgelaten.

3.2 De vragenlijst

In bijlage 3 is de volledige vragenlijst te vinden. In deze paragraaf gaan we in op de structuur van de lijst (zie figuur 3.1). Omdat de praktijk uitwijst dat een telefonische

enquête gemiddeld niet langer mag duren dan ongeveer 15 minuten, moest de omvang van de vragenlijst worden beperkt. Als een enquête toch langer duurt, worden veel respondenten moe en gaan ze minder zorgvuldig antwoorden of beëindigen het gesprek. Vanwege de beoogde gemiddelde duur van 15 minuten per gesprek, was de richtlijn bij het construeren van de vragenlijst dat er per respondent ongeveer 50 tot maximaal 75 vragen gesteld konden worden.

Om de gesprekstijd per respondent te verkorten, is ervoor gekozen om:

1. Overwegend gesloten vragen te gebruiken. Dat betekent dat de antwoorden van de respondenten in voorgedefinieerde antwoordcategorieën konden worden geplaatst. Vanwege het verkennende karakter van het onderzoek is er desalniettemin bij veel vragen ook voor gekozen om de mogelijkheid te bieden om een “Anders, te weten...” antwoord te geven. Hierbij werden de open antwoorden door de enquêteurs genoteerd, zodat nog tijdens de veldwerkperiode na kon worden gegaan of er extra (gesloten) antwoordcategorieën nodig waren.
2. Per onderwerp na te gaan voor welke groep respondenten deze vragen het meest relevant waren. Daarom zijn bij Arbeid en Zorg screeningsvragen gebruikt met als doel de vervolgvragen alleen voor te leggen aan respondenten die zorgtaken hebben. De screeningsvragen hadden betrekking op dagelijkse zorg voor kinderen, voor huisgenoten en voor niet-inwonenden. Zo hebben bijvoorbeeld alleen werknemers met kinderen de vragen over kinderopvang gekregen, omdat deze vragen voor andere respondenten weinig relevant werden verondersteld.

Figuur 3.1: Structuur van de vragenlijst

A Gegevens van de respondent, diens werk en bedrijf - man/vrouw - leeftijd - samenstelling van huishouding waarin respondent woont - hoogst afgeronde opleiding - geboorteland respondent of ouders - aanwezigheid werkende partner, en eventueel aantal uren dat partner werkt - functieniveau van respondent - werktijden - aanstelling (type) - gemiddeld aantal gewerkte uren per week in laatste half jaar - lid vakbond - bedrijfstak - aantal werknemers bedrijf - aanwezigheid medezeggenschapsorgaan - aanwezigheid CAO voor bedrijf c.q. bedrijfstak
--

B Arbeid en Zorg:

Vragen over de:

- huidige situatie
- gewenste situatie
- realisatie-strategieën

ten aanzien van:

- a) deeltijdwerk
- b) flexibele werktijden
- c) kinderopvang
- d) langdurig zorgverlof

C Inzetbaarheid:

Vragen over de:

- huidige situatie
- gewenste situatie
- realisatie-strategieën

ten aanzien van:

- a) functieverbreding
- b) functiewisseling
- c) verandering werkgever
- d) functioneringsgesprekken
- e) opleidingsplan
- f) functiegerichte scholing
- g) algemene scholing

D Beloning:

Vragen over de:

- huidige situatie
- gewenste situatie
- realisatie-strategieën

ten aanzien van:

- a) beloning afhankelijk van bedrijfsresultaat
- b) beloning afhankelijk van teamresultaat
- c) beloning afhankelijk van persoonlijke prestaties

3.3 Organisatie en verloop van de dataverzameling

In de herfst van 1998 heeft TNO Arbeid (toen nog NIA TNO) aan bureau Intomart opdracht gegeven om een telefonische enquête uit te voeren onder 2500 werknemers in loondienst.

Voor het telefonisch veldwerk is gebruik gemaakt van een bestand dat door Intomart is opgebouwd uit de respons op de door het bureau uitgevoerde vertrouwensbarometer. Dit is een onderzoek in opdracht van de Europese Commissie dat iedere maand wordt gehouden. Van de respondenten wordt onder andere vastgelegd of zij in loondienst werken en of zij in principe ook mee willen werken aan ander onderzoek. Op basis van deze gegevens kon gerichte werving van werknemers in loondienst plaatsvinden ten behoeve van dit onderzoek.

Het telefonisch veldwerk heeft plaatsgevonden tussen 26 oktober en 16 november 1998. De vragenlijst is in een aantal proefgesprekken uitgetest en redactioneel bijgesteld om de eenduidigheid en/of begrijpelijkheid te vergroten. Verder is de volgorde van de vragen in overleg met Intomart aangepast t.b.v. vroegtijdige screening van de geschikte respondenten (zo snel mogelijk vragen in welke bedrijfstak respondent werkzaam is) en het verhogen van de respons (vragen over persoonsgegevens zoveel mogelijk aan het einde van het gesprek). In de bijlage is vanwege de herkenbaarheid de oorspronkelijke opbouw van de vragenlijst aangehouden.

De gesprekken zijn van maandag tot en met vrijdag in de ochtend, middag en avond gevoerd, alsook op zaterdagochtend. Op die momenten is de trefkans met de werkenden het grootst. Zoals gebruikelijk bij telefonische enquêtes is de respondenten ook de mogelijkheid geboden om het gesprek op een later moment te voeren als hen dat beter uitkwam.

Tijdens het veldwerk zijn de antwoorden op een aantal open vragen gehercodeerd naar bestaande antwoordcategorieën. Omdat deze hercodering na afronding van het gesprek plaatsvond, zijn in een aantal gevallen enkele vervolgvragen niet voorgelegd aan alle daarvoor in aanmerking komende respondenten.

De gemiddelde gespreksduur is uitgekomen op ongeveer 22 minuten, waarbij het langste gesprek ruim een uur (61 minuten) heeft geduurd. In totaal zijn er 2501 gesprekken gerealiseerd, waarbij de steekproefverdeling vrijwel geheel overeenkomt met de gewenste verdeling (zie tabel 3.1). Om dit aantal te bereiken is een totaal van 5.855 telefoonnummers gedraaid. Hierbij is 4.887 maal de telefoon opgenomen (bij de andere gevallen was er geen gehoor, was de lijn bezet of afgesloten). Van de 4.887 mensen die de telefoon hebben aangenomen, wilden er 1056 niet meewerken aan het onderzoek. Verder kon in 209 gevallen de beoogde respondent niet worden bereikt in de veldwerkperiode. Tot slot zijn er 1097 respondenten afgevallen omdat het gewenste quotum voor de bedrijfstak waar zij werkten, reeds bereikt was. Al met al zijn er 2525 gesprekken gevoerd, waarbij er 24 voortijdig zijn afgebroken, en om die reden verder niet in de analyse zijn betrokken.

3.4 Methode van data-analyse

Bij de analyse van de data is gebruik gemaakt van een 3-tal SPSS-technieken. Voor de meest relevante variabelen zijn allereerst frequentiestaten gemaakt - doorgaans uitgesplitst naar bedrijfstak en sekse - en in het rapport opgenomen. Vervolgens is een drietal groepen van variabelen nader onderzocht. Ten eerste zijn de variabelen met betrekking tot de bestaande situatie (de mogelijkheden) nader onderzocht. Deze variabelen zijn met behulp van factoranalyse gegroepeerd; dat wil zeggen dat er een 5-tal factoren zijn onderscheiden van onderling samenhangende variabelen. Een dergelijke factor representeert een bepaald aspect van de bestaande mogelijkheden voor werknemers ten aanzien van de thema's Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat-afhankelijke beloning. Vervolgens is een clusteranalyse toegepast teneinde de 12, in dit onderzoek onderscheiden, bedrijfstakken op deze 5 factoren te kunnen clusteren. Dit levert de mogelijkheid conclusies te trekken over verschillen en overeenkomsten tussen de diverse (groepen van) bedrijfstakken ten aanzien van een factor. De resultaten van deze clusteranalyses zijn globaal beschreven in hoofdstuk 8.

Ten tweede zijn de variabelen met betrekking tot de wensen van de respondenten door middel van logistische regressie nader onderzocht. In een dergelijke analyse kan de invloed van een set van onafhankelijke variabelen op een dichotome afhankelijke variabele worden nagegaan. De afhankelijke variabelen hebben derhalve de vorm van 'wel een wens' versus 'geen wens' ten aanzien van een onderwerp binnen de thema's Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat-afhankelijke beloning. Van wezenlijk belang bij deze techniek is, dat de afzonderlijke effecten van de onafhankelijke variabelen onderling gecorrigeerd worden. Dit leidt ertoe dat de zelfstandige invloed op de afhankelijke variabele van iedere in de analyse betrokken onafhankelijke variabele aan het licht komt.

Ten derde zijn de strategieën die werknemers hanteren om wensen te realiseren nader onderzocht, eveneens via een logistische regressietechniek. De strategie-variabelen zijn daartoe gedichotomiseerd, dat wil zeggen gecodeerd naar 'wel een strategie (doet iets)' versus 'geen strategie' (doet niets).

Alhoewel de set onafhankelijke variabelen, die in de logistische regressie-analyses wordt gebruikt, in principe op inhoudelijke gronden wordt samengesteld, is hier gekozen voor een zekere uniformiteit; dat wil zeggen dat in principe iedere analyse met dezelfde set onafhankelijke variabelen is uitgevoerd.

Een belangrijke beperking bij logistische regressie is, dat de onafhankelijke variabelen onderling niet (hoog) mogen correleren. Dit ter voorkoming van multi-collineariteit, hetgeen de betrouwbaarheid van de analyse-uitkomsten nadelig beïnvloedt. Dit laatste had voor de onderhavige analyses tot gevolg dat de variabele 'aantal werkuren per week' in de logistische regressie-analyses buiten beschouwing moest blijven, als gevolg van de (te) sterke samenhang met de variabele 'geslacht' ($r > .60$).

De uitkomst van een logistische regressie-analyse is o.a. een *odds ratio* per categorie of waarde van een onafhankelijke variabele. Deze odds ratio kan waarden aannemen tussen 0 en + oneindig. Een odds ratio groter dan 1 betekent dat de betreffende categorie een hogere score op de afhankelijke variabele heeft dan de referentie categorie; een odds ratio kleiner dan 1 impliceert dat de betreffende categorie een lagere score op de afhankelijke variabele heeft dan de referentie categorie. Indien afwijkingen van odds ratio's (boven of beneden de 1) significant zijn ($*=p < .05$ of $**=p < .01$), betekent dit dat deze afwijkingen niet meer aan het toeval kunnen worden toegeschreven; er treedt met andere woorden een statistisch betrouwbaar effect op van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele.

In de rapportage hebben we ons beperkt tot het opnemen in de tabellen van alleen die variabelen, die significante odds ratio's vertonen.

4. Beschrijving van de steekproef

4.1 Vergelijking met gegevens van het CBS

In deze paragraaf worden gegevens van de steekproef vergeleken met schattingen over de populatie van Nederlandse werknemers, zoals die worden gedaan in de Enquête Beroepsbevolking 1997. Hiermee kan worden nagegaan of de steekproef -voor deze kenmerken- een goede afspiegeling vormt van de populatie van werknemers in Nederland. De kenmerken waar we naar kijken, zijn bedrijfstak, de man/vrouw- en de leeftijdsverdeling.

Bedrijfstak

Omdat op basis van dit kenmerk, de bedrijfstak waar de werknemer werkt, de steekproef is opgebouwd, is het alleen maar logisch dat de steekproef een goede afspiegeling vormt van de verdeling werknemers over de twaalf grootste bedrijfstakken in Nederland. De steekproef geeft derhalve een representatief beeld van de Nederlandse werknemer uit de 12 in het onderzoek betrokken bedrijfstakken.

Tabel 4.1: Werknemers in loondienst in de twaalf grootste bedrijfstakken in respectievelijk de steekproef en in Nederland

Bedrijfstak	Werknemers in loondienst			
	Steekproef		12 grootste bedrijfstakken ¹	
	N	%	N	%
Landbouw en Visserij	50	2,0	85.000	1,6
Industrie	431	17,2	980.000	17,8
Bouwnijverheid	172	6,9	380.000	6,9
Handel	384	15,4	846.000	15,4
Horeca	64	2,6	139.000	2,5
Vervoer en Communicatie	169	6,8	371.000	6,7
Financiële instellingen	106	4,2	233.000	4,2
Zakelijke dienstverlening	258	10,3	572.000	10,4
Openbaar bestuur	238	9,5	519.000	9,4
Onderwijs	172	6,9	379.000	6,9
Gezondheids- en Welzijnszorg	367	14,7	808.000	14,7
Cultuur en Overige dienstverlening	90	3,6	199.000	3,6
Totaal	2501	100	5.511.000	100

1 bron: EBB (Enquête Beroepsbevolking) 1997, CBS, tabel 32. Het gaat hier niet om de totale populatie werknemers in loondienst, maar om een groot deel daarvan, te weten het deel dat in de 12 grootste bedrijfstakken werkt.

Tabel 4.2: De man/vrouw verdeling van werknemers in loondienst in de steekproef en in Nederland

Sekse	Werknemers in loondienst			
	Steekproef		Nederland ¹	
	N	%	N	%
Man	1450	58,0	3.427.000	60,7
Vrouw	1051	42,0	2.216.000	39,3
Totaal	2501	100	5.644.000	100

¹ bron: EBB (Enquête Beroepsbevolking) 1997, CBS, tabel 40, p. 98.

Man/vrouw verdeling

De man/vrouw verdeling in de steekproef komt redelijk goed overeen met de man/vrouw verdeling van Nederlandse werknemers in loondienst; ten opzichte van de populatie is er in de steekproef een lichte oververtegenwoordiging van vrouwen (zie tabel 4.2).

Man/vrouw verdeling per bedrijfstak

Hoewel voor de gehele steekproef de man/vrouw verdeling overeenkomt met die van Nederlandse werknemers, is het ook interessant om na te gaan hoe dat is voor de man/vrouw verdeling binnen bedrijfstakken.

In tabel 4.3 blijkt dat de steekproef in de Handel, de Horeca en in mindere mate in de Landbouw, meer vrouwen bevat dan verwacht. Hierbij is de grens gehanteerd dat het verschil gelijk of groter is dan 5%. Aan de andere kant bevat de bedrijfstak Financiële instellingen minder vrouwen dan mocht worden verwacht op basis van de verdeling in de EBB 1997. Voor de andere bedrijfstakken is de man/vrouw verdeling representatief.

Tabel 4.3: Percentage mannen en vrouwen per bedrijfstak in de steekproef en in Nederland

Bedrijfstak	Werknemers in loondienst ¹			
	Steekproef		Nederland ²	
	man	vrouw	man	vrouw
Landbouw en Visserij	68,0	32,0	74	26
Industrie	81,4	18,6	80	20
Bouwnijverheid	91,9	8,1	94	6
Handel	49,2	50,8	58	42
Horeca	32,8	67,2	51	49
Vervoer en Communicatie	72,2	27,8	76	24
Financiële instellingen	61,3	38,7	55	45
Zakelijke dienstverlening	59,7	40,3	60	40
Openbaar bestuur	66,8	33,2	69	31
Onderwijs	48,8	51,2	50	50
Gezondheids- en Welzijnszorg	18,0	82,0	21	79
Cultuur en Overige dienstverlening	52,2	47,8	49	51
Totaal	58,0	42,0	61	39

¹ Bron: EBB (Enquête Beroepsbevolking) 1997, CBS.

² Bij de onderstreepte percentages wijkt de man/vrouw verdeling in de bedrijfstak in de steekproef meer dan 5% af van de man/vrouw verdeling in Nederland.

Leeftijd

Bij dit onderzoek zijn alleen werknemers betrokken van 18 jaar en ouder, terwijl de Enquête Beroepsbevolking de populatiegegevens bevat van werknemers van 15 jaar en ouder. Daarom is het volgens verwachting dat de steekproef relatief minder jongere werknemers bevat dan de populatie. Uit tabel 4.4 blijkt dat er inderdaad in de steekproef relatief iets minder werknemers jonger dan 25 jaar zitten dan in de Nederlandse werknemerspopulatie, en wat meer werknemers van 25 tot 45 jaar. De steekproef is wat leeftijdsverdeling betreft dus niet zo representatief.

Tabel 4.4: De leeftijd van werknemers in loondienst in de steekproeven in Nederland

Leeftijd	Werknemers in loondienst ¹		Nederland ²	
	N	%	N	%
< 25 jaar.....	163	6,5	764.000	13,5
25-44 jaar.....	1625	65,0	3.381.000	60,0
> 45 jaar.....	713	28,5	1.498.000	26,5
Totaal	2501	100	5.644.000	100

¹ Bron: EBB (Enquête Beroepsbevolking) 1997, CBS, tabel 40, pg. 98.

² Bij de onderstreepte percentages wijkt de man/vrouw verdeling in de bedrijfstak in de steekproef meer dan 5% af van de man/vrouw verdeling in Nederland.

Conclusie

Op basis van een beperkt aantal vergelijkingen - bedrijfstak, geslacht en leeftijd - blijkt dat de steekproef voor de kenmerken bedrijfstak en geslacht een redelijke goede afspiegeling vormt van werknemers in Nederland. Binnen de bedrijfstakken kan dat beeld iets genuanceerder liggen, zoals gebleken is bij de man/vrouw verdeling. Daarbij bleek dat de sectoren Handel, Horeca en Landbouw iets meer en de Financiële instellingen iets minder vrouwen bevatten dan verwacht. Voor die resultaten waarvan kan worden aangetoond dat zij sterk worden beïnvloed door de sekse van de respondenten, is het zinvol om deze vertekening te verwerken in de interpretatie van die resultaten. Verder heeft de vergelijking van steekproefgegevens met de EBB 1997 een enigszins afwijkende verdeling naar leeftijd opgeleverd. Niettemin kan op basis van deze steekproef een redelijk betrouwbare schatting worden gegeven van de populatieparameters.

4.2 Verdere beschrijving van de steekproef

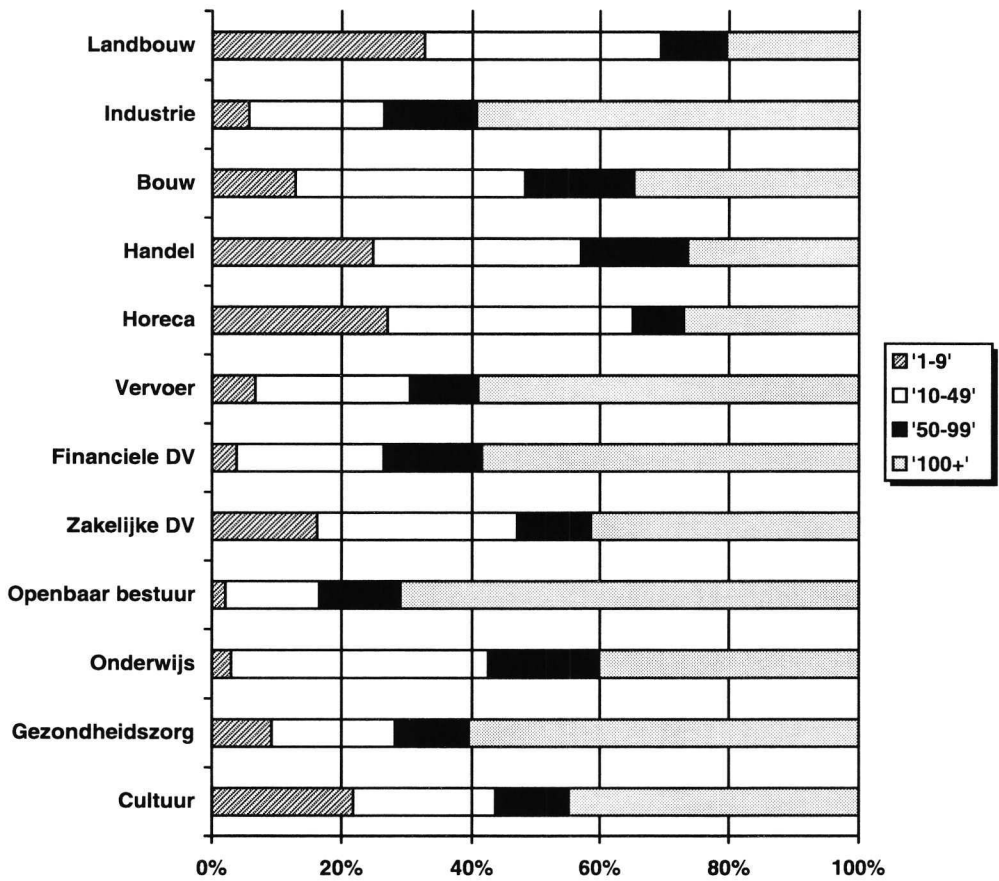
In deze paragraaf wordt meer achtergrondinformatie gegeven over de werknemers in de steekproef. Deze gegevens worden niet vergeleken met populatieschattingen.

Bedrijfsgrootte per bedrijfstak

In de totale steekproef werkt 11,9% van de werknemers in een bedrijf met 1 tot 10 werknemers, 26,1% in een bedrijf met 10 tot 50 werknemers, 13,6% in een bedrijf met 50 tot 100 werknemers en 48,4% in een bedrijf met meer dan 100 werknemers.

Blijkens grafiek 4.1 zijn relatief veel personen in de steekproef uit de bedrijfstakken Openbaar bestuur, Gezondheidszorg, Industrie, Vervoer en Financiële dienstverlening werkzaam in de grootste bedrijven. In de bedrijfstakken Landbouw, Handel en Horeca zijn juist relatief veel personen werkzaam in de kleinste bedrijven.

Voor de vraagstelling uit dit onderzoek over de rol die de OR speelt bij het nastreven van de gewenste doelstellingen, is dit gegeven relevant. Immers, voor de bedrijfstakken Landbouw, Bouw, Handel en Horeca geldt dat bij meer dan 50% van de werknemers er volgens de 50+ grens geen OR verplicht is in hun bedrijf en daardoor waarschijnlijk ook niet aanwezig zal zijn. Het inschakelen van de OR om een bepaald doel te realiseren is voor die werknemers geen optie.



Grafiek 4.1: Percentage werknemers in de steekproef, naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte

Bij de Industrie, het Vervoer, de Financiële Dienstverlening, Openbaar bestuur en de Gezondheidszorg werkt 60 tot 80% van de werknemers bij een organisatie waar volgens de WOR een OR zou moeten zijn. Dat zijn daarmee dan ook de sectoren waarvan je zou mogen verwachten dat de OR vaker wordt ingeschakeld bij het bereiken van de gewenste arbeidsvoorwaarden.

Leeftijdsverdeling per bedrijfstak

In de vorige paragraaf bleek al dat de meeste werknemers (65%) tussen de 25 en 45 jaar oud, zijn, ongeveer een derde van de werknemers ouder is dan 45 jaar en slechts een klein percentage (6,5%) is jonger dan 25 jaar.

Wanneer we kijken naar de leeftijdsverdeling per bedrijfstak, blijkt dat de meesten in grote lijnen deze verdeling kennen. Toch zijn er een aantal bedrijfstakken die opvallen. De Handel en de Horeca zijn duidelijk de bedrijfstakken met de jongste werknemers. De werknemers uit het Onderwijs zijn daarentegen een stuk ouder dan de gemiddelde werknemer. Op basis van deze steekproef lijkt het Onderwijs de meest vergrijsde bedrijfstak. De werknemers uit de bedrijfstak Openbaar bestuur zijn ook relatief ouder dan gemiddeld.

Tabel 4.5: Percentages werknemers in steekproef, naar bedrijfstak en leeftijdsgroep

Bedrijfstak	Leeftijdsklassen ¹		
	< 25 jaar	25 - 44 jaar	> 44 jaar
Landbouw en Visserij	10,0	68,0	22,0
Industrie	4,6	65,4	29,9
Bouwnijverheid	8,1	64,5	27,3
Handel	14,1	63,3	22,7
Horeca	15,6	71,9	12,5
Vervoer en Communicatie	7,7	65,1	27,2
Financiële instellingen	4,7	75,5	19,8
Zakelijke dienstverlening	7,4	68,2	24,4
Openbaar bestuur	2,1	58,4	39,5
Onderwijs	1,2	51,2	47,7
Gezondheids- en Welzijnszorg	3,3	69,5	27,2
Cultuur en Overige dienstverlening	4,4	68,9	26,7
Totaal	6,5	65,0	28,5

¹ Onderstreepte percentages wijken meer dan 5% af van het kolomsgemiddelde

Werknemers met zorgtaken

Aan de werknemers is gevraagd in hoeverre men *dagelijks* zorgtaken verricht naast het werk. De volgende zorgtaken zijn hierbij onderscheiden:

- zorg voor kinderen
- zorg voor huisgenoten (niet de reguliere zorg voor partner)
- zorg voor anderen buiten de woning.

Iets minder dan de helft van de werknemers (49,6%) geeft te kennen de dagelijkse zorg voor kinderen te hebben. Het betreft 57,4% van de vrouwen en 43,9% van de mannen. Zoals te verwachten is er een grote overlap tussen het hebben van kinderen en het dagelijks verzorgen van kinderen: 57,8% van de werknemers heeft kinderen, waarbij 58,2% van de vrouwen en 57,4% van de mannen.

Overigens zegt het hebben van de dagelijkse zorg voor anderen nog niets over de feitelijke hoeveelheid tijd die aan die zorg wordt besteed. Het tijdsbeslag is in dit onderzoek niet nagevraagd, maar aangenomen mag worden dat vrouwen (veel) meer tijd investeren in deze zorgtaken dan mannen.

Zoals verwacht is het aantal werknemers met de dagelijkse zorg voor huisgenoten, anders dan kinderen, laag: het betreft slechts 2,5% van de werknemers.

Daarentegen is het aantal werknemers dat de dagelijkse zorg voor iemand buiten de eigen woning heeft, weer groter: Zo'n 7,8% van de respondenten voor (5% bij mannen en 11,5% bij vrouwen).

De verdeling van werknemers met zorgtaken naar bedrijfstak en sekse is opgenomen in tabel 4.6. Zorgtaken is hier gedefinieerd als het totaal van zorgtaken dat men kan verrichten, dat wil zeggen zorg voor kinderen, zorg voor huisgenoten en zorg voor anderen buitenshuis. Zoals blijkt treden er aanzienlijke verschillen op tussen zowel bedrijfstakken, als tussen mannen en vrouwen.

Tabel 4.6: Percentage werknemers¹ met zorgtaken naar sekse en bedrijfstak

	Werknemers met zorgtaken		
	Totaal % (N)	Man ² % (N)	Vrouw ² % (N)
BEDRIJFSTAK			
Landbouw en Visserij	40,0 (20)	38,2 (13)	- -
Industrie.....	50,1 (216)	47,6 (167)	61,3 (49)
Bouwnijverheid	46,5 (80)	44,9 (71)	- -
Handel.....	53,1 (204)	42,3 (80)	63,6 (124)
Horeca	50,0 (32)	- -	60,5 (26)
Vervoer en Communicatie.....	47,9 (81)	44,3 (54)	57,4 (27)
Financiële instellingen	41,5 (44)	38,5 (25)	46,3 (19)
Zakelijke dienstverlening	49,2 (127)	41,6 (64)	60,6 (63)
Openbaar bestuur.....	55,5 (132)	50,3 (80)	65,8 (52)
Onderwijs	68,6 (118)	66,7 (56)	70,5 (62)
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	64,0 (235)	59,1 (39)	65,1 (196)
Cultuur en Overige dienstverlening	58,9 (53)	53,2 (25)	65,1 (28)
Totaal.....	53,7 (1342)	46,9 (680)	63,0 (662)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² Dit betreft het percentage van de totale groep mannen respectievelijk vrouwen binnen een bedrijfstak.

In de sectoren Onderwijs, Gezondheidszorg en Cultuur of overige dienstverlening geven relatief veel werknemers aan zorgtaken te hebben. In de Landbouw en Visserij, Bouwnijverheid, Vervoer en Communicatie en Financiële instellingen hebben juist minder werknemers dan gemiddeld zorgtaken.

Relatief de meeste mannen met zorgtaken zijn te vinden in de sectoren Onderwijs, Gezondheids- en Welzijnszorg en Cultuur en Overige dienstverlening. Relatief de minste mannen met zorgtaken zijn te vinden in de Financiële instellingen en de Zakelijke dienstverlening.

Naar verhouding werken in het Onderwijs de meeste vrouwen met zorgtaken, en naar verhouding werken in de Landbouw en Visserij, Vervoer en Communicatie en Financiële instellingen het minste aantal vrouwen met zorgtaken.

Het aantal werkuren per week

In de enquête is gevraagd hoeveel uren de werknemers het afgelopen half jaar gemiddeld per week hebben gewerkt. De reden om te focussen op het feitelijk aantal gewerkte uren is, dat dit gegeven meer zegt over de tijdsinvestering in het werk dan het aantal overeengekomen contracturen. In tabel 4.7 is het aantal gewerkte uren per bedrijfstak aangegeven.

Tabel 4.7: Percentage werknemers¹ naar aantal werkuren per week, bedrijfstak en sekse

	Werkuren per week in laatste half jaar				
	1-16	17-28	29-34	35-40	41+
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	-	-	-	34,0	
Industrie.....	3,5	5,6	7,2	55,5	
Bouwnijverheid	-	-	-	57,6	
Handel.....	16,1	18,5	7,3	35,4	
Horeca	20,3	23,4	15,6	28,1	
Vervoer en Communicatie.....	8,3	11,8	-	40,8	
Financiële instellingen	-	14,2	-	55,7	
Zakelijke dienstverlening	7,4	16,3	5,4	44,2	
Openbaar bestuur.....	4,2	13,9	8,8	58,0	
Onderwijs.....	-	27,9	9,9	30,8	
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	20,7	33,8	17,7	24,0	
Cultuur en Overige dienstverlening.....	17,8	16,7	11,1	46,7	
SEKSE					
Man	1,4	2,3	5,2	56,9	
Vrouw	21,1	36,8	13,4	23,5	
TOTAAL (N=2501)	9,7	16,8	8,7	42,9	

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet opgenomen

De EBB 1997 spreekt over fulltime werk als er 35 uur of meer per week wordt gewerkt. Volgens die definitie werkte 91% van de mannen uit de steekproef fulltime tegenover 28,6% van de vrouwen. Voor wat betreft vrouwen treedt hierbij een afwijking op ten opzichte van de EBB. Volgens de EBB werkt ca. 40% van de vrouwen fulltime.

Hierbij wordt echter uitgegaan van banen van 12 uur of meer. In de steekproef zijn ook de kleinere banen meegenomen. Gecorrigeerd voor dit definitieverschil werkt ca. 32% van de vrouwen in de steekproef fulltime.

Bij vergelijkingen met de EBB moet wel bedacht worden dat het in de steekproef steeds gaat om feitelijk gewerkte uren; dit hoeft niet het aantal contractueel overeengekomen uren te betreffen.

In het totaal is er in de steekproef door 64,8% van de respondenten 35 uur of meer gewerkt gedurende het afgelopen half jaar (i.c. midden van 1998). Opmerkelijk hierbij is dat ruim 1/3 van de mannen aangeeft méér dan 40 uur per week te hebben gewerkt.

Werknemers met de kleinste banen van maximaal 16 uur zijn vooral te vinden in de Horeca, Gezondheids- en Welzijnszorg en de Cultuur en Overige dienstverlening. Zoals verwacht zijn het overwegend vrouwen die deze kleine banen hebben. Werknemers die zeggen meer dan 40 uur per week te werken, werken vooral in de Landbouw en Visserij, Bouwnijverheid en Vervoer en Communicatie. Dit betreft overwegend mannen.

In de sectoren Handel, Horeca, Onderwijs en Cultuur/overige dienstverlening wordt door meer dan 40% van de werknemers minder dan 35 uur gewerkt. De sector Gezondheidszorg loopt op kop met 72,2% deeltijders.

5. Arbeid en Zorg: de resultaten

5.1 Deeltijdwerk

5.1.1 Wensen en mogelijkheden

In tabel 5.1 wordt het aantal feitelijk gewerkte uren per week in het laatste half jaar weergegeven naar bedrijfstak en geslacht. Voor de gehele responsgroep bedraagt het feitelijk aantal uren per week dat men het afgelopen half jaar heeft gewerkt gemiddeld 35,1. Opvallend is het grote aantal sectoren waar gemiddeld meer dan 40 uur wordt gewerkt. Met name mannen werken gemiddeld meer dan 40 uur (41,5) per week. Vrouwen werken met name in kleinere deeltijdbanen in de sectoren Handel Gezondheidszorg en Cultuur/overige dienstverlening (< 25 uur). Gemiddeld komen vrouwen uit op 26,2 uur per week. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van het aantal werkuren per week naar sekse per bedrijfstak.

Tabel 5.1: Feitelijk aantal gewerkte uren per week en gewenste werkuren, naar bedrijfstak en sekse

	Gemiddeld aantal gewerkte uren per week		
	Feitelijk	Gewenst	Vershil
BEDRIJFSTAK			
Landbouw en Visserij	40,3	37,7	- 2,6
Industrie.....	39,5	37,0	- 2,5
Bouwnijverheid	41,0	39,0	- 2,0
Handel.....	33,3	31,7	- 1,6
Horeca	28,9	29,1	+0,2
Vervoer en Communicatie.....	39,2	36,6	- 2,6
Financiële instellingen	36,7	34,7	- 2,0
Zakelijke dienstverlening	36,6	33,7	- 2,9
Openbaar bestuur.....	36,2	34,1	- 2,1
Onderwijs.....	35,4	32,0	- 3,4
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	26,1	26,0	- 0,1
Cultuur en Overige dienstverlening	31,1	29,1	- 2,0
SEKSE			
Man	41,5	38,4	- 3,1
Vrouw	26,2	25,9	- 0,3
TOTAAL(N=2501)	35,1	33,1	- 2,0

Het verschil in *gewenste* aantal werkuren tussen de bedrijfstakken is evenals het verschil tussen mannen en vrouwen aanzienlijk. Met uitzondering van de Horeca ligt het gewenste aantal werkuren beneden het aantal uur dat men per week werkt. In het Onderwijs is het verschil tussen feitelijk en gewenst aantal werkuren het grootst (3,4 uur), in de overige sectoren varieert dit verschil rond de 2 uur. Mannen wensen welis-

waar minder uren te werken, maar het verschil in gewenste werkuren tussen mannen en vrouwen blijft relatief groot.

Van de gehele responsgroep werkt blijkens tabel 5.2 35,2% in deeltijd, dat wil zeggen gemiddeld minder dan 35 uur per week in het laatste half jaar. Hoge percentages deeltijders vinden we met name in de Horeca en de Gezondheidszorg. Lage percentages deeltijders komen vooral in de sectoren Industrie en Bouwnijverheid voor. Duidelijke verschillen treden er zoals verwacht mocht worden ook op tussen mannen en vrouwen. Slechts 9% van de mannen geeft aan in deeltijd te werken, tegen ruim 71% van de vrouwen.

Tabel 5.2: Percentage werknemers¹ naar deeltijdwerk, bedrijfstak, sekse en bedrijfsgrootte

	Werkgever staat deeltijd ² toe	Werkt nu in deeltijd	Wenst deeltijd- werk ³	Mag niet in deeltijd werken ⁴	N-totaal
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	52,0	28,0	10,0	-	50
Industrie	53,8	16,2	10,7	4,4	431
Bouwnijverheid	34,8	10,5	7,6	4,1	172
Handel	66,4	41,9	7,3	3,9	384
Horeca	87,5	59,4	3,1	-	64
Vervoer en Communicatie	61,5	21,9	10,1	3,6	169
Financiële instellingen	74,6	23,6	9,4	4,7	106
Zakelijke dienstverlening	70,5	29,1	12,8	5,4	258
Openbaar bestuur	66,4	26,9	10,9	2,1	238
Onderwijs	92,4	42,4	12,2	1,7	172
Gezondheids-/welzijnszorg	86,1	72,2	6,5	1,6	367
Cultuur/Ov. dienstverlening	74,4	45,6	14,4	2,2	90
SEKSE					
Man	60,8	9,0	11,9	4,1	1450
Vrouw	81,0	71,4	6,3	2,1	1051
BEDRIJFSGROOTTE					
1 - 9 werknemers	63,8	53,8	6,9	3,8	290
10 - 49 werknemers	65,9	33,3	9,1	3,8	636
50 - 99 werknemers	65,3	32,0	8,5	3,0	331
100+ werknemers	73,6	30,6	11,0	3,1	1181
TOTAAL	69,3	35,2	9,5	3,3	2501

¹ Percentages t.o.v. de totale groep; groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² Inclusief 'de werkgever staat deeltijd slechts voor bepaalde functies toe'

³ Betreft personen die nu fulltime werken

⁴ Betreft de groep fulltimers die in deeltijd wensen te werken, maar dat niet mogen

De wens om in deeltijd te werken is bij 9,5% van de fulltime-werkenden aanwezig. In de sectoren waar al relatief veel in deeltijd wordt gewerkt, zoals de Horeca en Gezondheidszorg, is het aantal fulltimers wat parttime wenst te werken relatief het kleinst. Bijna 12% van de mannen wenst in deeltijd te werken, en ruim 6% van de vrouwen.

Opmerkelijk is dat naar verhouding er veel deeltijders voorkomen in de kleinste bedrijven (bijna 54%). Dit kan verklaard worden door het gegeven dat de werknemers in de kleinste bedrijven voor bijna 62% uit vrouwen bestaat. Verder loopt het percentage deeltijders af naarmate de bedrijfsomvang toeneemt. Ook dit komt overeen met het gegeven dat het percentage vrouwen afneemt bij toenemende bedrijfsgrootte. De wens tot deeltijdwerk bij fulltimers is met 11% van de respondenten in de grootste bedrijven het sterkst; de verschillen zijn echter gering.

Onafhankelijk van de specifieke wensen op het gebied van deeltijdwerk is nagevraagd in hoeverre de werkgever deeltijdwerk toestaat. In tabel 5.2 is een overzicht opgenomen van de door de respondenten gepercipieerde mogelijkheid van deeltijdwerk bij hun werkgever. Ruim 69% van de responsgroep geeft aan dat er mogelijkheden zijn bij de huidige werkgever om in deeltijd te werken. Zoals blijkt zijn er grote verschillen tussen de diverse bedrijfstakken voor wat betreft de mogelijkheden van deeltijdwerk. Relatief positief is men over de mogelijkheden in met name de Horeca, Onderwijs en Gezondheidszorg. Relatief minder positief over de geboden mogelijkheden is men in de Landbouw, de Industrie en de Bouwnijverheid. Veel respondenten uit met name de Landbouw (16%), Industrie (13%) en Bouwnijverheid (16%) zeggen overigens niet te weten of de werkgever deeltijdwerk al dan niet toestaat. Gemiddeld over de gehele groep respondenten zegt ruim 8% dit niet te weten.

Dat de mogelijkheden van deeltijdwerken samenhangen met de grootte van het bedrijf wordt onderstreept door de uitkomsten in tabel 5.2. Hoewel het aantal personen dat zegt dat er beperkingen zijn bij het verkrijgen van deeltijd-faciliteiten toeneemt met de bedrijfsgrootte, zien we een redelijk constant percentage personen dat aangeeft dat er geen mogelijkheden zijn, met uitzondering van de werknemers uit de grootste bedrijven. Dit houdt in dat de perceptie van de mogelijkheden voor deeltijdwerk in de grootste bedrijven (inclusief de beperkingen) het positiefst is en dat in de overige bedrijven-categorieën niet veel verschil in perceptie valt te constateren.

Tenslotte is er een overzicht opgenomen van percentages respondenten die nu fulltime werken en in deeltijd *wensen* te werken, maar daartoe niet in de gelegenheid worden gesteld door hun werkgever. Dit laatste betreft een groep van in totaal 82 personen (3,3% van het totale bestand). Naar verhouding betreft dit bijna 2 keer zoveel mannen als vrouwen. In de Zakelijke dienstverlening, de Financiële instellingen, de Industrie, de Bouwnijverheid en de Handel, evenals de kleinere bedrijven komt dit blokkeren van de overgang van fulltime naar parttime werken naar verhouding iets vaker voor.

Factoren van invloed op deeltijd(wens)

In een nadere analyse is nagegaan welke factoren van invloed zijn op het feitelijk werken in deeltijd en het willen werken in deeltijd. Om wille van de analyse zijn degenen die nu in deeltijd werken en dat ook willen, samengevoegd met de degenen die de wens hebben geuit in deeltijd te werken. Om de samenhang tussen een aantal achtergrondkenmerken en het werken, en willen werken, in deeltijd nader te bezien, is een logistische regressie-analyse uitgevoerd met de variabele 'werkt of wil in deeltijd

werken' als afhankelijke variabele. Deze variabele is samengesteld uit 2 groepen, de eerste groep (n=1418) werkt niet in deeltijd en wil ook niet in deeltijd werken, de tweede groep werkt in deeltijd of wil in deeltijd werken (n=1083).

In de logistische regressie zijn de volgende variabelen opgenomen:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, werkende partner, aanwezigheid van kinderen
- vaste aanstelling, niveau functie, vakbondslidmaatschap

De resultaten van de logistische regressie-analyse zijn samengevat in tabel 5.3. Alleen de resultaten van de variabelen die één of meerdere significant afwijkende categorieën bevatten zijn opgenomen.

Voor de variabele bedrijfstak blijkt dat personen werkzaam in de Bouwnijverheid en de Industrie significant minder vaak tot de groep deeltijders (c.q. groep met deeltijdwens) behoren dan gemiddeld. Voor de sectoren Gezondheidszorg en Cultuur geldt het tegenovergestelde: werknemers uit deze sectoren willen significant vaker dan gemiddeld in deeltijd werken (c.q. werken al in deeltijd). In de kleine bedrijven wenst men significant vaker in deeltijd te werken dan in de grootste bedrijven.

Vrouwen blijken een ca. 10 maal zo grote kans als mannen te hebben om tot de groep deeltijders te (willen) behoren. Ook de leeftijdscategorieën vanaf 25 jaar blijken ruim 2 keer vaker dan de jongeren in deeltijd te (willen) werken.

Personen met kinderen willen bijna 2,5 keer zo vaak in deeltijd werken als personen zonder kinderen. Personen met een hbo-opleiding (hb) willen vaker *niet* in deeltijd werken dan gemiddeld over de hele groep; daarentegen willen personen met een wetenschappelijke opleiding (hw) juist vaker dan gemiddeld in deeltijd werken.

Respondenten met een werkende partner willen vaker in deeltijd werken dan personen die dat niet hebben. En tenslotte blijkt dat werknemers met lagere en middelbare functieniveaus vaker in deeltijd willen werken dan personen met een hoger functie-niveau.

Tabel 5.3: Factoren van invloed op in deeltijd (wensen te) werken (niet/wel)

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio
BEDRIJFSTAK (deviatie¹)	
Landbouw en Visserij	1,00
Industrie.....	,76 *
Bouwnijverheid.....	,49 **
Handel.....	1,03
Horeca	,99
Vervoer en Communicatie.....	,81
Financiële instellingen	,70
Zakelijke dienstverlening	,93
Openbaar bestuur.....	,89
Onderwijs	1,30
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	2,30 **
Cultuur / overige dienstverlening	1,89 *
BEDRIJFSGROOTTE	
(1-9 tov. 100+).....	1,49 *
(10-49 tov. 100+).....	,88
(50-99 tov. 100+).....	,86
GESLACHT	
(man tov. vrouw)	,10 **
LEEFTIJD	
(25-44 tov. < 25)	2,07 **
(> 44 tov. < 25).....	2,47 **
KINDEREN	
(wel tov. geen kinderen)	2,55 **
OPLEIDING (deviatie¹)	
la	1,05
lb	,85
ma	,78
mb	,87
ha	1,32
hb	,78 *
hw	1,59 *
PARTNER	
(werkt tov. werkt niet).....	1,38 **
FUNCTIENIVEAU	
(lager tov. hoger)	1,43 *
(middelbaar tov. hoger).....	2,26 **

(N=2416)

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$ ¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Meer of minder werken

Gemiddeld wenst zo'n 6% (N= 149) van de respondenten *meer* uren te werken. Deze groep werkt nu gemiddeld ca. 22 uur per week. Gemiddeld wenst men ca. 32 uur te werken. Bijna 24% (N=596) geeft aan *minder* uren te willen werken. Deze groep werkt nu gemiddeld ruim 43 uur, maar wil gemiddeld 10,5 uur *minder* werken.

Interessant op dit punt is de vraag hoe het met de voorkeuren van de seksen is gesteld. Van alle vrouwen in de responsgroep wil 14% *minder* werken en bijna 9% *meer* werken. Voor mannen ligt dit respectievelijk op 31% en bijna 4%. Van de vrouwen die niet tevreden zijn met hun huidige aantal werkuren wil 39% *méér* uren werken, van de mannen is dat slechts 11%. Op zich is dat een voor de hand liggende uitkomst omdat vrouwen veel vaker kleinere contracten hebben dan mannen. Opmerkelijk is wel, dat het *minder* willen werken niet afhankelijk is van het feit of men al of niet zorgtaken verricht. Er treedt geen significant verschil op tussen beide groepen (zorg tov. niet-zorg). Ook bij het gewenste aantal uren *minder* werken treden er geen significante verschillen op tussen de groepen *mét* en *zónder* zorgtaken.

Redenen voor het (willen) werken in deeltijd

Bij de groep die in deeltijd werkt of in deeltijd wil werken, is nagevraagd wat de belangrijkste reden is om dat te doen c.q. te willen. In tabel 5.4 is een drietal hoofdredenen uitgezet naar sekse en bedrijfstak.

Voor de totale groep blijken er verschillen tussen de bedrijfstakken en tussen mannen en vrouwen op te treden voor wat betreft de verdeling over de redenen voor deeltijdwerk. Uit de tabel blijkt dat mannen relatief het vaakst (43,7%) 'tijd voor zichzelf' als reden opgeven voor (de wens tot) deeltijdwerk. Dit komt met name in de sectoren Industrie, Bouw en Onderwijs relatief vaak voor. Zorgtaken vormen voor 33% van de mannen de belangrijkste reden voor deeltijdwerk. Bij de vrouwen ligt het accent op zorgtaken (57,3%) als belangrijkste reden. Bijna 27% noemt 'tijd voor zichzelf' als belangrijkste reden. Van de vrouwen die als belangrijkste reden 'zorgtaken' opgeven blijkt bijna 91% de dagelijkse zorg voor kinderen te hebben; van de groep vrouwen die 'tijd voor zichzelf' opgeven, blijkt minder dan 1/3 de dagelijkse zorg voor kinderen te hebben. Indien de groep fulltimers die in deeltijd wenst te werken nader wordt beschouwd, dan blijkt dat ruim 60% vooral 'tijd voor zichzelf' als belangrijkste reden voor de deeltijdwens opgeeft. Ruim 30% van deze groep noemt 'zorgtaken' als belangrijkste reden.

Ruim 56% van de responsgroep wil *niet* in deeltijd werken. Van hen is 82% man en 18% vrouw. Als belangrijkste redenen worden opgegeven: 'verlies aan inkomsten' (48%), 'het werk is te leuk/belangrijk' (19%) en 'men is niet anders gewend' (12,5%).

Tabel 5.4: Percentage werknemers¹ met redenen² voor het (willen) werken in deeltijd, naar bedrijfstak en sekse.

	Zichzelf ³	Zorgtaken ⁴	Overig ⁵	Totaal % (N)
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	-	-	-	100 (15)
Industrie.....	41,2	37,3	21,6	100(102)
Bouwnijverheid	52,2	-	-	100 (23)
Handel.....	24,1	51,9	24,1	100(162)
Horeca	-	63,3	-	100 (30)
Vervoer en Communicatie.....	39,6	47,9	-	100 (48)
Financiële instellingen	-	62,1	-	100 (29)
Zakelijke dienstverlening	34,4	46,9	18,8	100(960)
Openbaar bestuur.....	32,0	57,3	-	100 (750)
Onderwijs	42,9	37,7	19,5	100 (77)
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	27,7	57,1	15,1	100(238)
Cultuur en Ov. dienstverlening	22,2	57,8	-	100 (45)
SEKSE				
Man	43,7	33,0	23,3	100(270)
Vrouw	26,7	57,3	16,0	100(670)
TOTAAL	31,6	50,3	18,1	100(940)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² De belangrijkste 2 redenen, en een categorie 'overig'

³ Meer tijd voor zichzelf (sport, hobby's, reizen, etc.).

⁴ Meer tijd voor zorg voor kinderen, huisgenoten, e.a.

⁵ Hierin zijn alle overige antwoorden samengenomen, b.v. leeftijd, gezondheid, studie, maatschappelijke activiteiten, etc.

5.1.2 Realisatie-strategieën

Voor de totale groep respondenten die al in deeltijd werkt of minder dan 35 uur wenst te werken, is nagegaan welke strategieën men hanteert, of heeft gehanteerd, teneinde het gewenste doel te bereiken. Dit betrof uiteindelijk 940 personen. Doordat de vraagstelling meerdere antwoorden (strategieën) mogelijk maakte, kunnen sommige personen meerdere strategieën aangegeven hebben. Dit is overigens door slechts ca. 2% van de respondenten gedaan. Van de 940 personen blijkt bijna 60% actief te hebben geprobeerd om een door hen gewenste regeling tot stand te brengen binnen de huidige werkring. De overigen hebben ofwel simpelweg gebruik gemaakt van bestaande regelingen of gewoontes in het bedrijf (15%), ofwel zijn op zoek naar andere functie en/of werkgever (ruim 4%) dan wel hebben (nog) niets ondernomen (22%) om hun wens te realiseren.

Tabel 5.5 geeft een totaaloverzicht van de gehanteerde strategieën. De groep die in deeltijd werkt of in deeltijd wil werken bestaat voor een relatief hoog percentage uit vrouwen (71,3%). Vrouwen blijken zich relatief actiever op te stellen in het realiseren van hun wensen dan mannen. Zo blijkt ruim de helft van de mannen (nog) niets te hebben ondernomen, tegenover ruim 10% van de groep vrouwen. Opvallend is verder dat vrouwen relatief vaker (28,8%) dan mannen (5,2%) naar de huidige baan hebben ge-

solliciteerd om reden van de deeltijdwens. Maar ook tijdens de sollicitatie en daarna zijn vrouwen actiever in het trachten te realiseren van de deeltijdwens.

Tabel 5.5: Percentage werknemers¹ met realisatie-strategie deeltijdwerk naar sekse

	Totaal % (N = 940)	% Mannen ² (N = 270)	% Vrouwen ² (N = 670)
STRATEGIE			
(Nog) niets ondernomen.....	22,0 (207)	51,1 (138)	10,3 (69)
Gebruik gemaakt van bestaande regel.....	10,4 (98)	11,5 (31)	10,0 (67)
Gewoonte in bedrijf.....	4,6 (43)	6,3 (17)	3,9 (26)
Zelf verzoek ingediend.....	16,0 (150)	10,7 (29)	18,1 (121)
CAO nagekeken	-	-	-
Gesolliciteerd naar huidige baan.....	22,0 (207)	5,2 (14)	28,8 (193)
Tijdens sollicitatie wens ingediend.....	8,7 (82)	-	11,0 (74)
Op zoek naar andere functie	3,2 (30)	-	4,2 (28)
Op zoek naar andere werkgever	1,1 (10)	-	1,5 (10)
In overleg	11,7 (110)	9,6 (26)	12,5 (84)
Anders	2,7 (25)	-	2,5 (17)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² % mannen c.q. % vrouwen is ten opzichte van de totale eigen sekse-groep

Voor een overzicht van strategieën naar bedrijfstak zijn de gegevens over soorten strategieën enigszins ‘ingedikt’. Dit is noodzakelijk ter voorkoming van een (te) geringe celvulling. In tabel 5.6 is dit overzicht van strategieën naar bedrijfstak opgenomen. De selectie betreft 916 personen met één strategie, 24 personen met meerdere strategieën zijn hierbij buiten beschouwing gebleven. Van deze groep van 24 personen bleken er 22 een tweetal strategieën te hebben opgegeven (waarbij geen enkele combinatie meer dan 2 keer voorkwam), 1 persoon 3 strategieën en 1 persoon 4 strategieën.

De herindeling van de antwoordcategorieën van de vragenlijst is als volgt:

- Niets gedaan: (nog) niets ondernomen
- Bestaande regelingen: gebruik gemaakt van bestaande regelingen/gewoonte in bedrijf
- Overleg/eigen activiteit: zelf verzoek ingediend/tijdens sollicitatie besproken/overleg
- Anders: de overige antwoordmogelijkheden.

Het overleg (of eigen activiteit) is door 34,5% van de respondenten de meest genoemde strategie. Het ‘niets doen’ om de wens te realiseren wordt door bijna 23% van de respondenten aangegeven. Ruim 14% noemt het gebruik maken van de bestaande regelingen als strategie.

Er kan worden geconstateerd dat er zich verschillen voordoen tussen de sectoren. In de sectoren Industrie en Bouwnijverheid zijn relatief de meeste personen geneigd om (nog) niets te doen om de deeltijdwens te realiseren. Het ‘gebruik maken van bestaande regelingen’ wordt relatief het vaakst genoemd in de sector Openbaar bestuur. Overleggen, c.q. eigen activiteiten, komt relatief het meest voor in de sectoren Handel en Fi-

nanciële instellingen. In de Horeca en Gezondheidszorg tenslotte is men relatief het meest geneigd de overige strategieën toe te passen om de deeltijdwens te realiseren.

Tabel 5.6: Percentage werknemers¹ met strategie voor deeltijdwerk, naar bedrijfstak en naar sekse

	Niets gedaan	Bestaande regelingen	Overleg/ eigen activiteit	Anders	Totaal-% (N) ²
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	-	-	-	-	100 (14)
Industrie.....	39,6	15,8	25,7	18,8	100 (101)
Bouwnijverheid	47,8	-	-	-	100 (23)
Handel.....	14,6	13,3	41,1	31,0	100 (158)
Horeca	-	-	-	50,0	100 (28)
Vervoer en Communicatie.....	31,9	-	31,9	21,3	100 (47)
Financiële instellingen	-	-	51,7	-	100 (29)
Zakelijke dienstverlening	27,7	11,7	37,2	23,4	100 (94)
Openbaar bestuur.....	26,0	21,9	31,5	20,5	100 (73)
Onderwijs	24,3	16,2	35,1	24,3	100 (74)
Gezondheids- en Welzijnzorg.....	10,8	13,0	35,5	40,7	100 (231)
Cultuur en Ov. dienstverlening	29,5	-	34,1	22,7	100 (44)
SEKSE					
Man	52,1	17,0	21,5	9,4	100 (265)
Vrouw	10,6	13,1	39,8	36,6	100 (651)
TOTAAL	22,6	14,2	34,5	28,7	100 (916)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Totale selectiegroep

Factoren van invloed op de realisatie-strategie ten aanzien van de deeltijdwens

Ten einde te kunnen nagaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet iets ondernemen om de deeltijdwens te realiseren is met behulp van logistische regressie de invloed van de volgende variabelen onderzocht:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, voorkomen CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aanwezigheid van kinderen, aanwezigheid werkende partner
- vaste aanstelling, functieniveau, vakbondslidmaatschap.

De variabele 'strategie' bestaat uit 2 categorieën: 'iets ondernomen' (n=733) en 'niets ondernomen' (n=207). De relevante onderzoeksgroep bestaat uit 940 personen (doordat op verschillende vragen niet door iedereen antwoord is gegeven bestaat de uiteindelijke analysegroep uit 852 personen).

Van alle genoemde variabelen blijken alleen geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en het al of niet hebben van kinderen en functieniveau, significante verschillen op te leveren in kansen op het al of niet behoren tot de groep met een strategie om de deeltijdwens te realiseren. In tabel 5.7 zijn deze variabelen weergegeven.

Tabel 5.7: Resultaten logistische regressie met 'strategie voor deeltijd' (niet/wel) als afhankelijke variabele uitgedrukt in Odds ratio's

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio
GESLACHT	
(man tov. vrouw)	,12 **
LEEFTIJD	
(< 25 tov. > 44)	2,05
(25-44 tov. > 44)	,56 *
OPLEIDING (deviatie ¹)	
la	,56
lb	,78
ma	2,19 *
mb	1,33
ha	,90
hb	1,13
hw	,78
KINDEREN	
(geen tov. wel kinderen)	,41 **
FUNCTIENIVEAU	
(lager tov. hoger)	1,46
(middelbaar tov. hoger)	2,13 *

(N = 852)

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest.

Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Blijkens de tabel hebben vrouwen veel vaker dan mannen een strategie. Verder doen personen uit de leeftijdsgroep 25-44 significant vaker niets dan de ouderen.

Voor wat betreft opleidingsniveau blijkt alleen de categorie middelbaar algemeen voor-gezet Onderwijs vaker dan de gemiddelde werknemer een strategie te hebben om de deeltijdwens te realiseren.

Personen met kinderen hebben significant vaker een strategie dan personen zonder kinderen. Personen met een middelbare functie blijken significant vaker een strategie te hanteren dan personen met een hogere functie.

Degenen die 'iets' hebben ondernomen

Van de 706 personen, die iets hebben ondernomen om hun deeltijdwens te realiseren, blijken 75 personen (ruim 10%) hulp te hebben ingeschakeld. Dit betrof voornamelijk de directe leidinggevende (37%), personeelszaken (16%) en familie/bekenden buiten het bedrijf (13%).

Bij de groep die na indiensttreding *zelf* een verzoek tot honorering van de deeltijdwens heeft ingediend (N=150) blijkt ruim de helft dat mondeling te hebben gedaan, 20% schriftelijk en bijna 23% zowel mondeling als schriftelijk.

Het overgrote gedeelte (88%) van de groep van 706 personen, die iets heeft ondernomen, blijkt tevreden met de behaalde resultaten. Slechts 3% is ontevreden. Eveneens

3% is neutraal ('niet tevreden, maar ook niet ontevreden') en bij 2,5% loopt de procedure nog. De overigen (3,5%) weten niet of men tevreden is.

Ook bij de groep van 24, met meerdere strategieën, bleek meer dan 80% tevreden (N=20). Slechts 1 persoon was ontevreden over het behaalde resultaat. De overige 3 personen gaven aan dat de procedure nog liep.

5.2 Flexibele begin- en eindtijden

5.2.1 Wensen en mogelijkheden

Bij flexibele begin- en eindtijden gaat het om het kunnen aanpassen van de werktijden aan eventueel aanwezige zorgtaken. Zorgtaken is hier gedefinieerd als dagelijkse verzorgende activiteiten voor kinderen en/of andere huisgenoten (niet de gezonde partner) en/of anderen buitenshuis (i.v.m. ouderdom, ziekte of handicap). Bij dit onderwerp is nagevraagd in hoeverre de wens hiertoe bestaat en in hoeverre de werkgever hiertoe de mogelijkheden biedt. In tabel 5.8 is een overzicht opgenomen van de wenselijkheid en de mogelijkheid om begin- en eindtijden aan te passen aan de zorgtaken. De selectie uit de responsgroep bestaat dus uit 1342 personen die hebben aangegeven zorgtaken te verrichten.

Tabel 5.8: Percentage personen¹ met wensen en mogelijkheden voor flexibele werktijden, naar bedrijfstak en sekse

	Wenst flexibele tijden	Flex. werken mogelijk ²	Flexibel werken niet mogelijk ³	N-totaal ⁴
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	45,0	75,0	-	20
Industrie.....	41,7	67,1	7,4	216
Bouwnijverheid	35,0	57,5	-	80
Handel.....	53,9	67,2	8,3	204
Horeca	68,8	78,1	-	32
Vervoer en Communicatie.....	48,1	61,7	14,8	81
Financiële instellingen	47,7	79,5	-	44
Zakelijke dienstverlening	59,1	69,3	13,4	127
Openbaar bestuur.....	55,3	76,5	-	132
Onderwijs	50,0	51,7	16,9	118
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	62,6	59,1	21,3	235
Cultuur en overige dienstverl.	64,2	81,1	-	53
SEKSE				
Man	44,4	66,0	8,8	680
Vrouw	61,2	65,9	15,1	662
TOTAAL	52,7	65,9	11,9	1342

¹ Percentages t.o.v. de selectiegroep (N = 1342); groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² Ongeacht of men flexibel wil werken

³ Betreft degenen die wel flexibel wensen te werken

⁴ Aantal personen in selectiegroep

Ruim 505 van de respondenten met zorgtaken geeft aan flexibele begin- en eindtijden in het werk wenselijk te vinden. Deze *wenselijkheid* verschilt over de sectoren en is relatief het grootst in de sectoren Horeca, Gezondheidszorg en Cultuur/overige dienstverlening. Het minst wordt deze wenselijkheid gevoeld in de Bouwnijverheid.

Er treden zoals verwacht mocht worden ook verschillen op tussen de bedrijfstakken met betrekking tot de *mogelijkheden* voor flexibel werken. Met name de sectoren Bouwnijverheid, Onderwijs en Gezondheidszorg vertonen relatief minder mogelijkheden om de werktijden aan te passen aan de zorgtaken. Relatief gunstig zijn de mogelijkheden in de sectoren Landbouw, Horeca, Financiële instellingen, Openbaar bestuur en Cultuur/overige dienstverlening.

Verder treden er verschillen op tussen mannen en vrouwen bij de *wenselijkheid* van flexibiliteit. Aanzienlijk meer vrouwen (61%) dan mannen (44%) vinden dit wenselijk. Van al degenen die het wél wenselijk vinden om flexibel te kunnen werken, geven 160 personen aan (11,9% van de totale groep met zorgtaken) dat dit bij de huidige werkgever *niet* mogelijk is. Hoewel in het algemeen genomen er op het punt van flexibele werktijden betrekkelijk vaak mogelijkheden aanwezig blijken, zijn er wel een aantal sectoren die relatief veel personen tellen met een niet-gehonoreerde wens tot flexibel werken; te noemen vallen hier voornamelijk de sectoren Gezondheidszorg, Onderwijs, Zakelijke dienstverlening en Vervoer.

Factoren van invloed op de wens tot flexibel werken

Met behulp van logistische regressie is de invloed van diverse variabelen op de wens tot flexibel werk nagegaan. De volgende achtergrond-variabelen zijn hiertoe gebruikt:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, werkende partner, aanwezigheid van kinderen
- functieniveau, vaste aanstelling.

In tabel 5.9 zijn de resultaten opgenomen. Alleen de variabelen met een significant effect zijn in de tabel vermeld. Werknemers in de sector Bouwnijverheid blijken significant minder vaak flexibel te willen werken. Aan de andere kant blijken werknemers in de Gezondheidszorg anderhalf keer zo vaak flexibel te willen werken dan gemiddeld.

Vrouwen blijken anderhalf keer vaker flexibel te willen werken dan mannen. De leeftijdsgroep van 25 tot 45 jaar wil ruim 2 keer zo vaak flexibel werken als de ouderen (het verschil tussen de jongsten en de oudsten is niet significant vanwege de geringe omvang van de groep jongeren).

Bij opleidingsniveau zien we dat met name degenen met een middelbare beroepsopleiding significant minder vaak de wens hebben flexibel te werken en dat degenen met een universitaire opleiding juist bijna 3 keer zo vaak dan gemiddeld de wens heeft om flexibel te kunnen werken.

Tabel 5.9: Resultaten logistische regressie met 'wens flexibel te werken' (niet/wel) als afhankelijke variabele

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio
BEDRIJFSTAK (deviatie ¹)	
Landbouw en Visserij	,70
Industrie.....	,80
Bouwnijverheid	,58 *
Handel.....	1,10
Horeca	1,73
Vervoer en Communicatie.....	,90
Financiële instellingen	,66
Zakelijke dienstverlening	1,18
Openbaar bestuur.....	1,28
Onderwijs	,81
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	1,42 *
Cultuur en Ov. dienstverlening	1,57
GESLACHT	
(man tov. vrouw)	,64 *
LEEFTIJD	
(< 25 tov. > 44)	2,24
(25-44 tov. > 44)	2,34 **
OPLEIDING (deviatie)	
la	,48
lb	,96
ma	,84
mb	,76 *
ha	1,08
hb	1,07
hw	2,92 **

(N = 1283)

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$ ¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest.

Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

5.2.2 Realisatie-strategieën

Bij de groep van 707 personen die flexibele werktijden wenselijk vindt, is nagegaan welke activiteiten (strategieën) men heeft ondernomen om de wens te realiseren. In tabel 5.10 is een totaaloverzicht van deze activiteiten opgenomen. Omdat de respondenten meerdere strategieën konden aangeven is het totaal aantal opgegeven activiteiten groter dan 707, 17 personen hebben meer dan één strategie opgegeven.

De drie belangrijkste strategieën die zijn (worden) gevolgd door de respondenten om tot realisering van de wens tot flexibilisering van de werktijden te komen, zijn: 'gebruik maken van bestaande regelingen' (21,4%), 'zelf verzoek indienen' (11,7%) en 'in overleg regelen' (28,9%). Bijna 22% van de respondenten geeft aan (nog) niets te hebben ondernomen.

Indien naar verschillen in strategie tussen mannen en vrouwen wordt gekeken, zien we dat vrouwen naar verhouding vaker iets ondernemen om hun wens gerealiseerd te krijgen. Zij doen dit onder andere vaker rondom de sollicitatie.

Tabel 5.10: Percentage werknemers¹ met realisatie-strategie flexibilisering werktijden, naar sekse.

Strategie	Totaal % (N = 707)	% Mannen ² (N = 302)	% Vrouwen ² (N = 405)
(Nog) niets ondernomen.....	21,9 (155)	26,8 (81)	18,3 (74)
Gebruik gemaakt van bestaande regel.....	21,4 (151)	29,1 (88)	15,6 (63)
Zelf verzoek ingediend.....	11,7 (83)	9,3 (28)	13,6 (55)
CAO nagekeken	- -	- -	- -
Gesolliciteerd naar huidige baan.....	6,8 (48)	4,0 (12)	8,9 (36)
Tijdens sollicitatie wens ingediend.....	7,1 (50)	- -	10,6 (43)
Op zoek naar andere functie	1,8 (13)	- -	2,5 (10)
Op zoek naar andere werkgever	- -	- -	- -
In overleg	28,9 (204)	26,2 (79)	30,9 (125)
Anders	- -	- -	- -

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² % mannen c.q. % vrouwen is ten opzichte van de totale eigen sekse-groep

Opmerkelijk is verder dat vrouwen minder gebruik maken van bestaande regelingen. Toch geven vrouwen even vaak als mannen aan dat flexibel werken in hun bedrijf mogelijk is. Dit kan erop duiden dat vrouwen de bestaande regelingen in hun bedrijf niet toereikend vinden.

Van 81 werknemers die zelf een verzoek hebben ingediend, heeft 75% dat mondeling gedaan, 9% schriftelijk en 12% zowel mondeling als schriftelijk. Verder heeft ruim 8% hulp ingeschakeld bij het realiseren van hun wens. Hierbij ging het vooral om de direct leidinggevende (28%), collega's (44%) en familie/bekenden buiten het bedrijf (15%). Ruim 87% van degenen die activiteiten hadden ontplooid was tevreden over het resultaat. Slechts 4,4% was ontevreden.

Tenslotte is aan de groep personen, die wel de wens heeft flexibel te kunnen werken maar niets heeft ondernomen, gevraagd wat de reden hiervoor was. De belangrijkste redenen hiervoor waren 'de wens toch niet zo belangrijk vinden' 15%, 'in het bedrijf zoiets toch niet geregeld kan worden' (37%), 'hoefde niet meer' (23%) en 'het is er niet van gekomen' (12%).

Voor een overzicht van strategieën naar bedrijfstak zijn de gegevens over soorten strategieën enigszins 'ingedikt'. Dit is noodzakelijk ter voorkoming van een (te) geringe celvulling. In tabel 5.11 is dit overzicht van strategieën naar bedrijfstak opgenomen. De selectie betreft 690 personen met één strategie, 17 personen met meerdere strategieën zijn hierbij buiten beschouwing gebleven.

De herindeling van de antwoordcategorieën van de vragenlijst is als volgt:

- Niets gedaan: (nog) niets ondernomen
- Bestaande regelingen: gebruik gemaakt van bestaande regelingen
- Overleg/eigen activiteit: zelf verzoek ingediend; tijdens sollicitatie besproken; overleg
- Anders: de overige antwoord-mogelijkheden

Tabel 5.11: Percentage werknemers¹ met één strategie voor flexibel werk, naar bedrijfstak en naar sekse

	Niets gedaan	Bestaande regelingen	Overleg/eigen activiteit	Anders	Totaal % (N)
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	-	-	-	-	100 (8)
Industrie.....	21,3	32,6	38,2	-	100 (89)
Bouwnijverheid.....	39,3	-	35,7	-	100 (28)
Handel.....	18,3	14,4	58,7	-	100 (104)
Horeca	-	-	45,5	-	100 (22)
Vervoer en Comm.....	-	-	65,8	-	100 (38)
Financiële instell.	-	-	-	-	100 (21)
Zakelijke dienstv.....	24,3	21,6	44,6	-	100 (74)
Openbaar bestuur.....	15,9	31,9	42,0	-	100 (69)
Onderwijs	32,2	-	37,3	-	100 (59)
Gezondh./welzijnsz.....	23,6	16,0	45,1	15,3	100 (144)
Cultuur/Ov. dienstv.	-	29,4	50,0	-	100 (34)
SEKSE					
Man	27,3	29,0	36,0	7,7	100 (297)
Vrouw	18,8	15,3	53,4	12,5	100 (393)
TOTAAL	22,5	21,2	45,9	10,4	100 (690)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

Er lijken met name in de sectoren Bouwnijverheid en Onderwijs relatief veel respondenten geen actie te ondernemen om hun wens tot flexibelere werktijden te realiseren. Een beroep op bestaande regelingen gebeurt relatief het meest in de sectoren Industrie, Openbaar bestuur en Cultuur/overige dienstverlening. Het overleggen c.q. eigen activiteiten gebeurt relatief het meest in de sectoren Handel en Vervoer/communicatie.

Ook tussen mannen en vrouwen lijken verschillen op te treden in hun keuze voor strategieën. Mannen doen vaker niets of maken gebruik van bestaande regelingen. Vrouwen daarentegen ontplooiën meer eigen activiteiten om hun wensen ten aanzien van flexibele werktijden te realiseren.

Factoren van invloed op de realisatiestrategie voor flexibel werk

Ten einde te kunnen nagaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet iets ondernemen om de wens tot flexibeler te realiseren is met behulp van logistische regressie de invloed van de volgende variabelen op het wel of niet ondernemen van activiteiten bezien:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aanwezigheid van kinderen, aanwezigheid werkende partner
- functieniveau, vaste aanstelling, vakbonds lidmaatschap.

De variabele ‘strategie’ bestaat uit 2 categorieën: ‘iets ondernemen’ (n=552) en ‘niets ondernemen’ (n=155). De relevante onderzoeksgroep bestaat uit 707 personen (door een aantal ‘missings’ in de onafhankelijke variabelen bestaat de uiteindelijke analysegroep uit 635 personen).

Van alle genoemde onafhankelijke variabelen blijkt alleen geslacht significante verschillen op te leveren in kansen op het al of niet behoren tot de groep met een strategie om de wens tot flexibel werken te realiseren. In tabel 5.12 is dit weergegeven.

Tabel 5.12: Resultaten logistische regressie met ‘strategie flexibel werken’ (niet/wel) als afhankelijke variabele

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio
GESLACHT	
(man tov. vrouw)	,48 **

(N = 635)

** = Significantieniveau: $p < .01$

Vrouwen blijken ruim 2 keer vaker dan mannen ‘iets’ te ondernemen op het gebied van het realiseren van de wens tot flexibeler werken.

5.3 Kinderopvang

5.3.1 Mogelijkheden en wensen

Bij kinderopvang is de groep met zorgtaken voor kinderen nader geanalyseerd. Deze groep bestaat in het totaal uit 1240 personen. Van deze groep heeft 55% kinderen tot 12 jaar, 30,2% heeft kinderen van 12 jaar en ouder, en 14,8% heeft kinderen in beide leeftijdsgroepen. In het onderstaande gaan we verder in op de wensen en mogelijkheden rond kinderopvang van kinderen van 0 tot 4 jaar en van kinderen van 4 tot 12 jaar (buitenschoolse opvang).

Naar bedrijfstak en sekse wordt in tabel 5.13 en 5.14 de situatie rond wensen en mogelijkheden van kinderopvang voor beide leeftijdsgroepen weergegeven.

Tabel 5.13: Percentage werknemers¹ met mogelijkheden en wensen voor kinderopvang via het bedrijf, naar bedrijfstak en naar sekse

	Kinderopvang van 0 - 4 jarigen			
	% Mogelijk via bedrijf	N-totaal ²	% Wenselijk via bedrijf	N-totaal ³
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	-	19	21,4	14
Industrie	27,9	204	29,7	128
Bouwnijverheid	-	75	10,3	58
Handel	13,3	180	33,1	148
Horeca	-	31	39,3	28
Vervoer en Communicatie	41,9	74	25,0	36
Financiële instellingen	53,5	43	62,5	16
Zakelijke dienstverlening	32,2	121	47,4	78
Openbaar bestuur	63,3	120	42,5	40
Onderwijs	21,7	106	51,4	70
Gezondheids- en Welzijnszorg	42,6	216	52,4	103
Cultuur en Ov. dienstverlening	35,3	51	32,3	31
SEKSE				
Man	32,7	637	34,6	382
vrouw	31,2	603	40,2	368
BEDRIJFSGROOTTE				
1 - 9 werknemers	10,3	145	21,6	125
10 - 49 werknemers	19,9	297	30,9	220
50 - 99 werknemers	21,9	155	47,3	112
100+ werknemers	46,7	597	46,5	269
TOTAAL	31,9	1240	37,3	750

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² De totale selectiegroep in absolute aantallen met zorgtaken voor kinderen; enkele missings op bedrijfsgrootte

³ De totale selectiegroep in absolute aantallen, die nu geen opvangregeling via bedrijf kent; enkele missings op bedrijfsgrootte

Bijna 32% van de personen met kinderen geeft aan dat de werkgever een regeling heeft voor kinderopvang van kinderen tussen 0 en 4 jaar. Voor de leeftijdsgroep 4 tot 12 jaar is een regeling slechts bij 8% van de 1240 respondenten het geval.

De mogelijkheden voor kinderopvang van kinderen tussen 0 en 4 jaar verschillen aanzienlijk. Relatief gunstig (>40%) is de situatie in de sectoren Vervoer en Communicatie, Financiële instellingen, Openbaar bestuur en Gezondheidszorg. Het minst gunstig (<20%) is de situatie in de sectoren Landbouw, Bouwnijverheid, Handel en Horeca.

Er is een duidelijke toename waarneembaar van mogelijkheden voor kinderopvang bij toenemende bedrijfsgrootte. Van de grootste bedrijven heeft bijna 47% kinderopvang-mogelijkheden voor kinderen van 0 tot 4 jaar.

Van de 1240 personen met zorgtaken voor kinderen geven 750 (60,5%) aan geen kinderopvang via het bedrijf te hebben voor kinderen van 0-4 jaar. Aan deze groep is gevraagd in hoeverre men een dergelijke regeling wel wenselijk zou vinden. Gemiddeld over de sectoren vindt 37,3% kinderopvang via de werkgever wel wenselijk. Er treden

echter wel aanzienlijke verschillen op per bedrijfstak. De wenselijkheid wordt met name gevoeld (> 50%) in sectoren als Financiële instellingen, Onderwijs en Gezondheidszorg. Veel minder is dat geval in bijvoorbeeld de Bouwnijverheid. Opvallend is verder dat met name in de bedrijven met meer dan 50 werknemers de wenselijkheid van opvang veel sterker (ca. 47%) is dan in de kleinere bedrijven.

Voor wat betreft kinderen van 4-12 jaar geven 957 (77,2%) van de 1240 personen met zorgtaken voor kinderen aan geen kinderopvang via het bedrijf te hebben, zo blijkt uit tabel 5.14. Met name in de sector Openbaar bestuur zijn deze mogelijkheden relatief vaker voorhanden dan in de overige sectoren. Ook hier zijn de mogelijkheden in de grootste bedrijven beter dan in de kleinere bedrijven.

Tabel 5.14: Percentage werknemers¹ met mogelijkheden en wensen voor kinderopvang via het bedrijf, naar bedrijfstak en naar sekse

	Kinderopvang van 4 - 12 jarigen			
	% Mogelijk via bedrijf	N-totaal ²	% Wenselijk via bedrijf	N-totaal ³
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	-	19	-	14
Industrie.....	-	204	23,2	125
Bouwnijverheid	-	75	-	56
Handel.....	-	180	32,9	146
Horeca	-	31	48,1	27
Vervoer en Communicatie.....	-	74	-	34
Financiële instellingen	-	43	-	14
Zakelijke dienstverlening	9,1	121	39,2	74
Openbaar bestuur.....	19,2	120	45,0	40
Onderwijs	-	106	48,5	68
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	12,5	216	45,5	99
Cultuur en Ov. dienstverlening	-	51	32,3	31
SEKSE				
Man	7,5	637	29,2	370
vrouw	8,5	603	39,9	358
BEDRIJFSGROOTTE				
1 - 9 werknemers	-	145	24,0	125
10 - 49 werknemers	7,1	297	27,7	220
50 - 99 werknemers	-	155	44,6	112
100+ werknemers	11,4	597	42,4	269
TOTAAL	8,0	1240	34,5	728

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² De totale selectiegroep in absolute aantallen met zorgtaken voor kinderen; enkele missings op bedrijfsgrootte

³ De totale selectiegroep bestaat feitelijk uit 957 personen. Door een fout in de routing van de vragenlijst is de vraag naar wenselijkheid van opvang voor 4 - 12 jarigen aan slechts 728 personen gesteld; enkele missings op bedrijfsgrootte

De wenselijkheid van opvang van kinderen van 4 - 12 jaar is voor wat betreft de verdeling over de bedrijfstakken grotendeels vergelijkbaar met de wenselijkheid van opvang voor kinderen in de leeftijdsgroep van 0 tot 4 jaar. Gemiddeld vindt bijna 35% een buitenschoolse opvangregeling via de werkgever wel wenselijk. Ook hier blijken werknemers uit bedrijven met meer dan 50 werknemers kinderopvangmogelijkheden vaker te wensen dan werknemers in kleinere bedrijven.

Factoren van invloed op de wens tot kinderopvang via de werkgever

Om de samenhang tussen een aantal achtergrondkenmerken en de wens tot kinderopvang nader te bezien, is een logistische regressie-analyse uitgevoerd met de variabele 'niet/wel wens tot kinderopvang' als afhankelijke variabele. De onderzochte groep bestaat uit personen met zorgtaken voor kinderen en geen opvang via de werkgever. Twee groepen worden onderscheiden: de eerste groep (N=437) wenst *geen* opvang via het bedrijf en de tweede groep wenst dat *wel* (N=313). Door 'missings' op onafhankelijke variabelen bestaat de analysegroep uit 720 personen.

Voor de logistische regressie zijn de volgende variabelen opgenomen:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, aanwezigheid werkende partner
- vaste aanstelling, niveau functie.

Alleen de variabelen bedrijfstak, grootteklasse en opleidingsniveau zijn van significante invloed op de wens tot kinderopvang via de werkgever. De resultaten zijn in tabel 5.15 opgenomen.

In de Bouwnijverheid blijkt men significant minder vaak dan gemiddeld de wens te koesteren om kinderopvang via de werkgever te regelen. In de sector Gezondheidszorg is dat juist omgekeerd. Hier heeft men 2 zo vaak als gemiddeld deze wens. In de kleinere bedrijven (tot 50 werknemers) heeft men veel minder vaak de wens tot kinderopvang via de werkgever in vergelijking met de grote bedrijven. Ten aanzien van opleidingsniveau blijkt dat met name degenen met een lbo-opleiding en een middelbare voorgezette opleiding (ma) minder vaak dan gemiddeld een kinderopvangwens via de werkgever koesteren. Personen met een hbo-opleiding hebben die wens iets vaker dan gemiddeld.

Opmerkelijk is tenslotte dat het al of niet hebben van een werkende partner niet van invloed lijkt te zijn op de wens tot een kinderopvangregeling via het bedrijf.

Tabel 5.15: Resultaten logistische regressie met 'wenst kinderopvang' (niet/wel) als afhankelijke variabele (uitgedrukt in odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio
BEDRIJFSTAK (deviatie ¹)	
Landbouw en Visserij	,50
Industrie.....	,75
Bouwnijverheid	,28 **
Handel.....	1,28
Horeca	1,32
Vervoer en Communicatie.....	,62
Financiële instellingen	2,46
Zakelijke dienstverlening	1,38
Openbaar bestuur.....	1,05
Onderwijs.....	1,37
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	2,12 *
Cultuur / overige dienstverlening.....	,87
BEDRIJFSGROOTTE	
(1-9 tov. 100+).....	,24 **
(10-49 tov. 100+).....	,43 **
(50-99 tov. 100+).....	,94
OPLEIDING (deviatie ¹)	
la	1,34
lb	,62 *
ma	,48 **
mb	,93
ha	,99
hb	1,58 *
hw	1,74

(N = 720)

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest; bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

5.3.2 Realisatie-strategieën

Bij de groep respondenten die wel een wens tot kinderopvang heeft, maar niet bij een bedrijf werkt met dergelijke mogelijkheden (N=313) is nagegaan welke strategieën men heeft gevolgd om kinderopvang via de werkgever geregeld te krijgen. In tabel 5.16 is het resultaat weergegeven. Het totaal per kolom kan meer dan 100% bedragen aangezien men meerdere strategieën kan volgen.

Tabel 5.16: Percentage werknemers¹ met realisatie-strategie kinderopvang, naar sekse.

Strategie	Totaal % (N = 313)	% Mannen ² (N = 148)	% Vrouwen ² (N = 165)
(Nog) niets ondernomen.....	82,7 (259)	86,5 (128)	79,4 (131)
Zelf verzoek ingediend.....	7,7 (24)	7,4 (11)	7,9 (13)
In overleg	6,7 (21)	-	7,9 (13)
Anders	4,2 (13)	-	6,0 (10)

¹ Groepen van minder dan 10 personen zijn niet opgenomen.

² % mannen c.q. % vrouwen is ten opzichte van de totale eigen sekse-groep

Uit de tabel blijkt dat in het overgrote deel van de gevallen men (nog) niets heeft ondernomen om de kinderopvangwens te realiseren. Dit geldt wel iets vaker voor mannen dan voor vrouwen.

Van degenen die zelf een verzoek hebben ingediend bij hun werkgever, heeft het merendeel (ca. 65%) dat uitsluitend mondeling gedaan. Van de 63 personen die iets hebben ondernomen heeft bijna 29% hulp ingeschakeld. Slechts ruim 33% van deze 63 personen is tevreden over de resultaten van de inspanningen om kinderopvang via de werkgever geregeld te krijgen.

Van de 259 personen die niets hebben ondernomen, blijkt een groot deel (ca. 48%) de opvang al op een andere manier te hebben geregeld. Daarnaast worden 'de wens toch niet zo belangrijk vinden' en 'in mijn bedrijf kan zoiets toch niet geregeld worden' beide door ca. 19% van de respondenten als reden te worden opgegeven.

Factoren van invloed op realisatiestrategie kinderopvang via werkgever

De groep van 313 personen met wensen, maar geen mogelijkheden voor kinderopvang via de werkgever, is vervolgens nader geanalyseerd met behulp van logistische regressie. Dit om na te gaan, welke factoren van invloed zijn op het al of niet hanteren van een strategie om de kinderopvangwens te realiseren. De groep bestond uit 54 personen mét een strategie en 259 personen zónder strategie. De volgende onafhankelijke variabelen zijn gebruikt:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, aanwezigheid personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aanwezigheid werkende partner
- vaste aanstelling, vakbondslidmaatschap.

Door 'missings' op enkele onafhankelijke variabelen bedroeg de onderzoeksgroep uiteindelijk 290 personen. Alleen de variabele 'geslacht' bleek van significante invloed op het al of niet hanteren van een realisatie-strategie voor kinderopvang via de werkgever. De odds ratio bedroeg hierbij .31 ($p < .05$), dat wil zeggen dat vrouwen ruim 3 keer zo vaak als mannen een strategie hanteren om kinderopvang via hun werkgever te realiseren.

5.4 Langdurig zorgverlof

5.4.1 Mogelijkheden

Met betrekking tot het onderwerp *langdurig zorgverlof* is in eerste instantie bij alle respondenten nagevraagd in hoeverre er in het bedrijf de mogelijkheid bestaat om zorgverlof op te nemen. Bij de groep die dit bevestigend (N=1220) beantwoordde, is vervolgens nagegaan in hoeverre in het bedrijf sprake is van een officiële regeling. In tabel 5.17 zijn resultaten opgenomen.

Gemiddeld meent bijna 49% respondenten dat zorgverlof in hun bedrijf mogelijk is. Hogere aantallen vinden we in de sectoren Landbouw, Openbaar bestuur en Gezondheidszorg. Formeel vastgelegde regelingen vinden we vooral in de sectoren Financiële instellingen, Openbaar bestuur, Onderwijs en Gezondheidszorg.

Tabel 5.17: Percentage personen met mogelijkheden voor langdurig zorgverlof, naar bedrijfstak en naar sekse

	% Zorgverlof mogelijk (N)		% Zorgverlof in bedrijfsregeling ¹ (N)	
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	62,0	(31)	22,6	.
Industrie.....	47,1	(203)	27,6	(56)
Bouwnijverheid	41,9	(72)	18,1	(13)
Handel.....	42,4	(163)	28,8	(47)
Horeca	45,3	(29)	24,1	.
Vervoer en Communicatie.....	46,2	(78)	34,6	(27)
Financiële instellingen	48,1	(51)	56,9	(29)
Zakelijke dienstverlening	45,3	(117)	29,1	(34)
Openbaar bestuur.....	64,3	(153)	58,8	(90)
Onderwijs.....	43,0	(74)	54,1	(40)
Gezondheids-/welzijnszorg	56,7	(208)	61,1	(127)
Cultuur/Ov. dienstverlening.....	45,6	(41)	31,7	(13)
SEKSE				
Man	48,2	(699)	37,9	(265)
Vrouw	49,6	(521)	43,2	(225)
TOTAAL	48,8	(1220)	40,2	(490)

¹ % van totale groep (N=2501)

² % van groep met mogelijkheden voor zorgverlof (N=1220)

Slechts 3,7% (N=92) van de respondenten heeft overigens daadwerkelijk zorgverlof aangevraagd bij de werkgever. Bij 75 personen (81,5%) is dit verzoek ingewilligd.

Voor de groep die feitelijk de mogelijkheid heeft om zorgverlof op te nemen, is nagegaan in welke vorm dit kan. In tabel 5.18 is een overzicht opgenomen van een aantal mogelijke vormen. Respondenten konden hierbij meerdere mogelijkheden opgeven.

Tabel 5.18: Percentage werknemers¹ met soorten mogelijkheden langdurig zorgverlof, naar bedrijfstak

	Tijdelijk stoppen	Tijdelijk minder uren	Flexibele werktijden	N-totaal ²
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	-	-	-	31
Industrie.....	14,8	10,3	26,1	203
Bouwnijverheid	20,8	16,7	-	72
Handel.....	17,2	19,0	19,0	163
Horeca	-	-	-	29
Vervoer en Communicatie.....	16,7	15,4	24,4	78
Financiële instellingen	-	-	23,5	51
Zakelijke dienstverlening	17,9	19,7	21,4	117
Openbaar bestuur.....	19,0	18,3	26,8	153
Onderwijs	25,7	24,3	16,2	74
Gezondheids-/welzijnszorg	27,4	15,4	16,8	208
Cultuur/Ov. dienstverlening.....	26,8	24,4	24,4	41
TOTAAL.....	19,9	17,0	21,6	1220

¹ Meerdere antwoorden waren mogelijk; groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Geselecteerde groep in absolute aantallen

De mogelijkheid om ‘tijdelijk te stoppen met werken’ vinden we vooral in de sectoren Onderwijs, Gezondheidszorg en Cultuur/overige dienstverlening (> 25%). ‘Tijdelijk minder uren werken’ komt vooral voor in de sectoren Onderwijs en cultuur/overige dienstverlening (>24%). ‘Flexibele werktijden’ komt relatief vaak (> 20%) voor in alle sectoren, met uitzondering van de sectoren Onderwijs en Gezondheidszorg. Voor alle sectoren geldt verder dat het ‘per geval bekijken’ relatief het vaakst (52%) wordt genoemd ten opzichte van de overige mogelijkheden. Tenslotte zegt ruim 15% niet te weten op welke manier langdurig zorgverlof kan worden opgenomen.

Aan de groep van 1220 personen met mogelijkheden voor langdurig zorgverlof is tevens gevraagd hoe de salariëring is geregeld tijdens het zorgverlof. Ruim 30% geeft aan dat het salaris volledig wordt doorbetaald, 15% zegt dat er sprake is van gedeeltelijke doorbetaling en 18% geeft aan dat er sprake is van onbetaald verlof. Bijna 37% geeft aan dit niet te weten.

5.4.2 Realisatie-strategieën

Bij dit onderwerp is op een andere, beperktere, manier doorgevraagd op de realisatie-strategieën, vanwege de aard van het onderwerp: langdurig zorgverlof gaat meestal om een acuut geworden noodsituatie die weliswaar een langere periode kan duren maar wel om een oplossing op korte termijn vraagt. Aan de groep die feitelijk zorgverlof heeft aangevraagd (N=92) is gevraagd in hoeverre men hierbij hulp heeft ingeschakeld. Bijna 23% heeft hulp ingeschakeld, in meer dan de helft van de gevallen in de persoon van de direct leidinggevende.

6. Inzetbaarheid: de resultaten

Bij het onderwerp Inzetbaarheid zijn in de interviews de volgende deelonderwerpen ter sprake gebracht:

- functie-uitbreiding
- functieverandering
- verandering van werkgever
- functionerings- en loopbaangesprekken
- scholingsplan
- functiegerichte scholing
- algemene scholing

Deze onderwerpen zullen in termen van mogelijkheden en wensen in de navolgende tabellen worden afgezet tegen de achtergrondkenmerken bedrijfstak en geslacht. Vervolgens wordt per deelonderwerp de invloed van enkele achtergrondkenmerken op de wensen aangaande het deelonderwerp geanalyseerd.

De gevolgde strategieën om wensen op deze terreinen te realiseren worden overkoepelend behandeld, nadat alle onderwerpen voor wat betreft wensen en mogelijkheden de revue zijn gepasseerd.

6.1 Wensen en mogelijkheden

Wensen en mogelijkheden aangaande functie-uitbreiding en -verandering

In tabel 6.1 zijn de variabelen ‘functie in de afgelopen 3 jaar uitgebreid’ en ‘van functie veranderd bij huidige werkgever’ afgezet tegen bedrijfstak en geslacht. Bij meer dan 61% is in de afgelopen 3 jaar feitelijke uitbreiding van de functie aan de orde geweest. Nadere analyse laat zien dat van degenen bij wie deze functie-uitbreiding heeft plaatsgevonden, 20% behoefte aan verdere uitbreiding heeft. Feitelijke uitbreiding van taken in de afgelopen 3 jaar heeft relatief vaak in de sectoren Industrie, Financiële instellingen, Openbaar bestuur en Onderwijs plaatsgevonden. Relatief minder vaak gebeurt dit in de sectoren Handel en Horeca. Mannen blijken hiermee (al dan niet op eigen verzoek) vaker te worden geconfronteerd dan vrouwen.

Bijna 27% van de respondenten is daadwerkelijk in de afgelopen 3 jaar van functie veranderd bij de huidige werkgever. Het minst komt dit voor in de sector Gezondheidszorg en relatief vaak gebeurt dit in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur. Verder blijkt dat mannen vaker van functie zijn veranderd dan vrouwen (onafhankelijk van het niveau van de functie).

Tabel 6.1: Percentage¹ werknemers met feitelijke functie-flexibilisering en functieverandering, naar bedrijfstak en naar sekse

	Taken uitgebreid	Functie veranderd	N-totaal
BEDRIJFSTAK			
Landbouw en Visserij	58,0	24,0	50
Industrie.....	65,2	30,2	431
Bouwnijverheid	60,5	21,5	172
Handel.....	54,4	25,8	384
Horeca	53,1	31,3	64
Vervoer en Communicatie.....	58,0	28,4	169
Financiële instellingen	68,9	28,3	106
Zakelijke dienstverlening	63,6	34,1	258
Openbaar bestuur.....	66,8	34,5	238
Onderwijs.....	69,2	20,9	172
Gezondheids-/welzijnszorg	60,5	18,5	367
Cultuur en Ov. dienstverlening.	54,4	23,3	90
SEKSE			
Man	66,7	29,0	1450
Vrouw	54,6	23,8	1051
TOTAAL.....	61,6	26,8	2501

¹ % ten opzichte van totale onderzoeksgroep (N=2501)

In tabel 6.2 is een tweetal variabelen ten aanzien van wensen op het gebied van functie-flexibilisering weergegeven. Het betreft de variabelen: ‘wenst meer taken binnen functie’ en ‘wenst een andere functie bij huidige werkgever’.

Bijna 22% van de respondenten heeft behoefte aan meer taken binnen de huidige functie. Vooral in de sectoren Handel, Financiële instellingen en Cultuur/overige dienstverlening blijkt men relatief vaker meer taken binnen de eigen functie te wensen. In met name de sector Onderwijs is dat juist veel minder het geval.

Bij de variabele ‘wenst een andere functie’ zijn de groepen die dat ‘wel een keer zouden willen’ en dat ‘wel vaker zouden willen’ samengevoegd ter voorkoming van (te) geringe celvulling. Van de 752 personen die van functie willen veranderen (30,1% van de totale groep respondenten), blijkt bijna 56% dat ‘wel een keer’ te willen, ruim 44% zou dat ‘wel vaker willen’. Het willen veranderen van functie blijkt naar verhouding vaak voor te komen in de sectoren Industrie, Financiële instellingen en Openbaar bestuur. Het minst is dat het geval in de sector Horeca en Cultuur/overige dienstverlening. Mannen blijken vaker dan vrouwen een andere functie bij de huidige werkgever te willen.

Tabel 6.2: Percentage werknemers¹ met wensen ten aanzien van functie- flexibilisering en functieverandering, naar bedrijfstak en naar sekse

	Wenst meer taken	Wenst andere functie	N-totaal
BEDRIJFSTAK			
Landbouw en Visserij	-	-	50
Industrie.....	23,0	35,7	431
Bouwnijverheid	19,8	26,2	172
Handel.....	25,0	25,0	384
Horeca	-	18,8	64
Vervoer en Communicatie.....	21,3	30,8	169
Financiële instellingen	26,4	42,5	106
Zakelijke dienstverlening	21,7	30,6	258
Openbaar bestuur.....	20,2	40,8	238
Onderwijs	11,6	28,5	172
Gezondheids-/welzijnszorg	23,4	25,9	367
Cultuur en Ov. dienstverlening.	25,6	21,1	90
SEKSE			
Man	21,7	34,5	1450
Vrouw	21,6	24,0	1051
TOTAAL	21,7	30,1	2501

¹ % ten opzichte van totale onderzoeksgroep (N = 2501); groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

Op de vraag of men op dit moment voldoende kennis en vaardigheden heeft om een *andere* functie bij de huidige werkgever uit te kunnen oefenen, antwoordde ruim 67% bevestigend.

Factoren van invloed op wensen ten aanzien van functie-uitbreiding

Om meer inzicht te verkrijgen op de gecombineerde invloed van enkele achtergrondkenmerken op de wensen van werknemers ten aanzien van functie-flexibilisering en -verandering, is een logistische regressie uitgevoerd voor 'wenst meer taken' en 'wenst andere functie' als afhankelijke variabelen. De volgende kenmerken zijn als onafhankelijke variabelen opgenomen:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, aanwezigheid kinderen, aanwezigheid werkende partner
- vaste aanstelling, functieniveau.

De resultaten van de logistische regressie analyse zijn in tabel 6.3 weergegeven. In de kleinste bedrijven wenst men significant minder vaak functie-uitbreiding dan in de grootste bedrijven. Personen tot 45 jaar wensen veel vaker dan ouderen dat de functie meer taken omvat. Personen met een middelbare beroepsopleiding blijken ook bijna 1,5 keer vaker dan gemiddeld functieverrijking te wensen.

Tabel 6.3: Resultaten logistische regressie met 'wenst functieflexibiliteit' (niet/wel) als afhankelijke variabele uitgedrukt in odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Wenst functie-uitbreiding	Wenst andere functie
BEDRIJFSTAK (deviatie¹)		
Landbouw en Visserij		,50
Industrie.....		1,36 **
Bouwnijverheid		,87
Handel.....		,96
Horeca		,72
Vervoer en Communicatie.....		1,09
Financiële instellingen		1,64 *
Zakelijke dienstverlening		1,07
Openbaar bestuur.....		1,66 **
Onderwijs		1,18
Gezondheids- en Welzijnszorg.....		,97
Cultuur / overige dienstverlening.....		,68
BEDRIJFSGROOTTE		
(1-9 tov. 100+).....	,63 *	,50 **
(10-49 tov. 100+).....	,93	,62 **
(50-99 tov. 100+).....	,86	,76
GESLACHT		
(man tov. vrouw)		1,70 **
LEEFTIJD		
(< 25 tov. > 44)	6,15 **	3,00 **
(25-44 tov. > 44)	2,30 **	2,30 **
OPLEIDING (deviatie¹)		
la	,67	,82
lb	,77	,51 **
ma	1,00	1,04
mb	1,34 **	,99
ha	1,05	1,20
hb	1,24	1,29 *
hw	1,09	1,51 *
FUNCTIONIVEAU		
(hoger tov. lager)		,55 **
(middelbaar tov. lager).....		,79
	N = 2396	N = 2392

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest, bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Het wensen van een andere functie komt het vaakst voor in de sectoren Industrie, Financiële instellingen en Openbaar bestuur. In kleinere bedrijven (tot 50 werknemers) komt dat juist veel minder vaak voor dan in grotere bedrijven. Personen tot 45 jaar wensen veel vaker dan ouderen van functie te veranderen.

Verder blijkt dat personen met een lagere beroepsopleiding veel vaker *niet* van functie willen veranderen dan gemiddeld over de hele groep. Dit ligt juist anders bij hbo- en hw-opgeleiden, deze personen wensen juist vaker dan gemiddeld van functie te veran-

deren. Personen met lagere functieniveaus tenslotte blijken vaker van functie te willen veranderen dan personen in hogere functies.

Verandering van werkgever

Om meer zicht te verkrijgen op de externe flexibiliteit van werknemers is de vraag gesteld, of men bereid is periodiek van werkgever te veranderen. Ruim 27% van de respondenten geeft aan eens in de 5 jaar te willen veranderen van werkgever. Ruim 23% heeft dat in de afgelopen 3 jaar ook daadwerkelijk gedaan (zie tabel 6.4)

Tabel 6.4: Percentage werknemers¹ dat bereid is van werkgever te veranderen respectievelijk dat feitelijk heeft gedaan, naar bedrijfstak en naar sekse

	Bereid tot verandering van werkgever, eens in 5 jaar	Feitelijk van werkgever veranderd in laatste 3 jaar
BEDRIJFSTAK		
Landbouw en Visserij	24,0	22,0
Industrie.....	24,4	18,3
Bouwnijverheid	20,3	29,7
Handel.....	26,6	25,5
Horeca	39,1	45,3
Vervoer en Communicatie.....	26,0	30,8
Financiële instellingen	29,2	26,4
Zakelijke dienstverlening	34,5	34,1
Openbaar bestuur.....	30,3	11,8
Onderwijs	25,6	14,0
Gezondheids-/welzijnszorg	25,9	19,6
Cultuur en Ov. dienstverlening	31,1	27,8
SEKSE		
Man	26,8	22,5
Vrouw	27,9	24,6
TOTAAL (N=2501)	27,3	23,4

¹ % ten opzichte van totale onderzoeksgroep (N=2501)

De bereidheid tot veranderen verschilt niet veel over de sectoren. Ook treedt er geen groot verschil tussen mannen en vrouwen op. Wel is er een aanzienlijk verschil tussen de sectoren voor wat betreft de feitelijke verandering van werkgever in de afgelopen 3 jaar. Met name in de Horeca en het Vervoer blijken relatief veel personen van werkgever te zijn veranderd (> 30%). relatief weinig mobiliteit zien we in de sectoren Openbaar bestuur en Onderwijs (< 15%).

Wensen en mogelijkheden aangaande functionerings-/loopbaangesprekken

Bij de respondenten is nagevraagd in hoeverre in het bedrijf een systeem van periodieke functionerings- en/of loopbaangesprekken aanwezig is. Waarbij slechts van een systeem sprake kan zijn, indien minimaal eenmaal per jaar een dergelijk gesprek plaatsvindt. De respondenten die aangaven dat dit niet het geval was, werden vervolgens gevraagd of men een dergelijk gesprek wel zou willen. In tabel 6.5 is een overzicht van de resultaten opgenomen.

Tabel 6.5: Percentage werknemers¹ met functioneringsgesprek, en wens daartoe, naar bedrijfstak en naar sekse

Tabel 510: Percentage werknemers met functioneringsgesprek, en wens daarvoor, naar bedrijfstak en naar sekse				
	Systeem van gesprekken aanwezig(N)		Wenst periodiek gesprek ² (N)	
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	50,0	(25)	40,0	(10)
Industrie.....	75,6	(326)	53,9	(55)
Bouwnijverheid	57,6	(99)	54,2	(39)
Handel.....	62,5	(240)	48,2	(66)
Horeca	54,7	(35)	51,9	(14)
Vervoer en Communicatie.....	69,8	(118)	43,5	(20)
Financiële instellingen	96,2	(102)	-	-
Zakelijke dienstverlening	83,3	(215)	40,0	(16)
Openbaar bestuur.....	73,9	(176)	59,0	(36)
Onderwijs.....	73,3	(126)	64,4	(29)
Gezondheids-/welzijnszorg	65,9	(242)	68,0	(83)
Cultuur en Ov. Dienstverlening.....	60,0	(54)	61,8	(21)
SEKSE				
Man	73,9	(107)	56,4	(207)
Vrouw	65,4	(687)	53,2	(185)
TOTAAL	70,3	(1758)	54,8	(392)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² Betreft % personen dat wel functioneringsgesprekken wenst, van de 715 personen die dat niet hebben

Uit deze tabel blijkt dat ruim 70% van de respondenten een systeem van periodieke functionerings- en/of loopbaangesprekken kent. Met name in de sectoren Financiële dienstverlening en Zakelijke dienstverlening komt dit relatief vaak voor. In mindere mate kent men een dergelijke systeem in de Landbouw, de Bouwnijverheid en de Horeca. Mannen blijken in verhouding tot vrouwen relatief vaker functionerings- en/of loopbaan-gesprekken te hebben.

Aan de groep respondenten die aangaven geen systeem van periodieke functionerings- en/of loopbaangesprekken te kennen (N=715), is vervolgens gevraagd of men dit wel zou willen. Uit tabel 6.5 blijkt dat gemiddeld bijna 55% van deze groep dit wel zou willen. Met name komt dit vaak voor in de Quartaire sector.

Factoren van invloed op wens tot functionerings- en/of loopbaangesprekken

In een logistische regressie is nagegaan welke, onderling gecorrigeerde, kenmerken, een significante invloed op de wens tot het voeren van periodieke functioneringsgesprekken hebben.

De volgende kenmerken zijn in de analyse als onafhankelijke variabelen benut:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, vakbondslidmaatschap
- niveau functie, vaste aanstelling.

De groep werknemers in deze analyse bestaat uit 715 personen, t.w. die personen die geen systeem van functioneringsgesprekken kennen. Door 'missings' op enkele onafhankelijke variabelen bestaat de groep uiteindelijk uit 655 personen. In tabel 6.6 is het resultaat van deze analyse opgenomen.

Voor wat betreft de bedrijfstakken blijkt alleen de Gezondheidszorg significant af te wijken van het gemiddelde. Werknemers in deze sector wensen ruim 2 keer zo vaak als gemiddeld functioneringsgesprekken te voeren. Verder blijken personen uit bedrijven met 50 of meer werknemers 2 tot 3 keer zo vaak dit soort gesprekken wenselijk te vinden in vergelijking met werknemers uit kleine bedrijven.

Tabel 6.6: Resultaten logistische regressie met 'wenst functioneringsgesprek' (niet/wel) als afhankelijke variabele (uitgedrukt in Odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Wenst functioneringsgesprek
BEDRIJFSTAK (deviatie ¹)	
Landbouw en Visserij	,67
Industrie	,81
Bouwnijverheid	,72
Handel	,95
Horeca	1,15
Vervoer en Communicatie	,59
Financiële instellingen	2,55
Zakelijke dienstverlening	,54
Openbaar bestuur	,82
Onderwijs	1,16
Gezondheids- en Welzijnzorg	2,23 **
Cultuur / overige dienstverlening	1,38
BEDRIJFSGROOTTE	
(1-9 tov. 100+)	,48 **
(10-49 tov. 100+)	1,06
(50-99 tov. 100+)	1,58
OPLEIDING (deviatie ¹)	
la	,58
lb	1,67 *
ma	,83
mb	1,27
ha	1,12
hb	1,64 *
hw	,54
LIDMAATSCHAP VAKBOND	
(niet tov. wel)	,41 **
CAO	
(niet tov. wel)	,50 **

(N = 655)

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Van de persoonskenmerken blijken alleen opleiding en vakbondslidmaatschap van invloed op het al of niet wenselijk vinden van functioneringsgesprekken. Werknemers met een lbo- en hbo-opleiding blijken ruim 1,5 keer vaker dan gemiddeld dergelijke gesprekken te wensen. Vakbondsleden wensen ruim 2 keer zo vaak periodieke functioneringsgesprekken in vergelijking met niet-vakbondsleden. En tenslotte personen die onder een CAO vallen wensen 2 keer zo vaak, als personen die niet onder een CAO vallen, functioneringsgesprekken.

Wensen en mogelijkheden aangaande scholing

Binnen het thema scholing zijn een aantal aspecten nader uitgevraagd. Ten eerste is de vraag gesteld in hoeverre er in de afgelopen 3 jaar een persoonlijk opleidingsplan is opgesteld (door de werkgever of door de persoon zelf in samenspraak met de werkgever). Indien dat niet het geval was, is vervolgens gevraagd in hoeverre men dit wel wenselijk vindt.

In tabel 6.7 is een overzicht van de resultaten van deze vragen opgenomen.

Ruim 41% van de respondenten geeft aan dat er sprake is van een opleidingsplan. Van de groep die geen opleidingsplan heeft (N=1461), zou bijna 48% dit wel willen en ruim 49% niet; bijna 3% weet niet of men dit wil.

Tabel 6.7: Percentage werknemers met scholingsplan, en wens daartoe, naar bedrijfstak en naar sekse

	Heeft opleidings- plan	N-totaal	Wenst opleidings- plan	N-totaal ¹
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	36,0	50	38,7	31
Industrie.....	47,1	431	55,5	227
Bouwnijverheid	55,2	172	45,3	75
Handel.....	29,2	384	43,0	270
Horeca	25,0	64	50,0	48
Vervoer en Communicatie.....	40,8	169	41,0	100
Financiële instellingen	66,0	106	58,3	36
Zakelijke dienstverlening	44,6	258	47,2	142
Openbaar bestuur.....	41,6	238	46,8	139
Onderwijs.....	34,3	172	47,3	112
Gezondheids-/welzijnszorg	39,8	367	49,1	220
Cultuur en ov. dienstverlening.....	32,2	90	52,5	61
SEKSE				
Man	47,0	1450	51,1	761
Vrouw	33,2	1051	44,3	700
TOTAAL.....	41,2	2501	47,8	1461

¹ Totale selectiegroep

Tussen de sectoren en tussen mannen en vrouwen blijken relatief grote verschillen op te treden voor wat betreft het vóórkomen van opleidingsplannen. Met name in de sector Financiële instellingen en in iets mindere mate ook in de Bouwnijverheid blijkt relatief vaak sprake te zijn van een opleidingsplan. Het minst is hier sprake van in de sector Handel en Horeca.

De wens voor een opleidingsplan verschilt enigszins over de sectoren. Relatief meer personen willen dat in de sectoren Financiële instellingen en Industrie en relatief minder personen willen dat in de sectoren Landbouw, Vervoer en Handel. Verder is er een relatief groot verschil voor geslacht: mannen blijken vaker dan vrouwen een dergelijk opleidingsplan te willen.

Vervolgens is bij het onderwerp scholing nagegaan in hoeverre er in en rond de werksituatie sprake is van wensen en mogelijkheden met betrekking tot *algemene* scholing en *functiegerichte* scholing. In tabel 6.8 zijn de resultaten voor wat betreft de *functiegerichte* scholing samengevat.

Tabel 6.8: Percentage werknemers¹ met mogelijkheden en wensen ten aanzien van functiegerichte scholing, naar bedrijfstak en naar sekse

	Functiegerichte scholing			
	Gevolgd	N-totaal	Gewenst	N-totaal ²
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	60,3	50	-	18
Industrie.....	64,0	431	56,7	171
Bouwnijverheid	64,0	172	54,8	62
Handel.....	46,6	384	46,1	204
Horeca	40,6	64	51,4	37
Vervoer en Communicatie.....	63,3	169	51,6	62
Financiële instellingen	84,0	106	64,7	17
Zakelijke dienstverlening	66,3	258	59,8	87
Openbaar bestuur.....	75,2	238	54,2	59
Onderwijs	78,5	172	63,9	36
Gezondheids-/welzijnszorg	69,2	367	57,1	112
Cultuur en Ov. dienstverlening.	65,6	90	38,7	31
SEKSE				
Man	67,6	1450	57,7	468
Vrouw	59,1	1051	47,7	428
TOTAAL	64,0	2501	52,9	896

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Totale selectiegroep 'zonder functiegerichte scholing'

Van alle respondenten geeft 64% aan in de afgelopen 3 jaar enigerlei vorm van *functiegerichte* scholing te hebben gevolgd. Van degenen die geen *functiegerichte* scholing hebben gevolgd (N=896), geeft bijna 53% aan dit wel wenselijk te vinden.

Relatief veel personen met een *functiegerichte* scholing vinden we in de sectoren Financiële instellingen, Openbaar bestuur en Onderwijs (> 75%). Relatief weinig personen met een *functiegerichte* scholing vinden we in de sector Handel en Horeca. Mannen en vrouwen blijken voor wat betreft de *functiegerichte* scholing relatief veel van elkaar te verschillen. Zowel bij de feitelijk gevolgde scholing als bij de wens tot scholing, scoren mannen hoger dan vrouwen.

Het volgen van *algemene* scholing blijkt naar verhouding veel minder gebruikelijk, zo blijkt uit tabel 6.9. Ruim 31% van de respondenten zegt deze vorm van scholing te hebben gevolgd in de afgelopen 3 jaar. Van degenen die dat niet hebben gedaan (N=1710), geeft ruim 35 % aan dit wel te willen. Noch voor wat betreft de feitelijk gevolgde *algemene* scholing, noch voor de gewenste *algemene* scholing, blijken er grote verschillen tussen sectoren of tussen mannen en vrouwen te zijn.

Tabel 6.9: Percentage werknemers¹ met mogelijkheden en wensen ten aanzien van algemene scholing, naar bedrijfstak en naar sekse

	Algemene scholing		Gewenst	N-totaal ²
	Gevolgd	N-totaal		
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	26,0	50	-	37
Industrie	32,0	431	36,2	293
Bouwnijverheid	31,4	172	31,4	118
Handel	26,0	384	33,3	282
Horeca	34,4	64	50,0	42
Vervoer en Communicatie	23,7	169	35,7	129
Financiële instellingen	30,2	106	39,2	74
Zakelijke dienstverlening	34,5	258	33,1	169
Openbaar bestuur	31,9	238	35,2	162
Onderwijs	41,3	172	30,7	101
Gezondheids-/welzijnszorg	34,6	367	41,4	239
Cultuur en ov. dienstverlening	28,9	90	29,7	64
SEKSE				
Man	32,1	1450	34,9	984
Vrouw	30,7	1051	36,0	726
TOTAAL	1,5	2501	35,3	1710

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Totale geselecteerde groep

Ten aanzien van beide vormen van scholing is gevraagd in hoeverre de scholing in werktijd mogelijk was en in hoeverre de werkgever eventuele kosten heeft vergoed. *Functiegerichte* scholing blijkt bij ca. de helft van de relevante respondenten geheel in werktijd te zijn gevolgd, 26% deels in werktijd en 24% heeft de scholing geheel in eigen tijd gevolgd. *Algemene* scholing is door bijna 30% in werktijd gevolgd, 19% deels in werktijd en ruim 51% heeft de scholing geheel in eigen tijd gevolgd.

Functiegerichte scholing werd bij ruim 84% geheel vergoed, 7% kreeg een gedeeltelijke vergoeding en 7% kreeg geen vergoeding.

Ten aanzien van de *algemene* scholing werden slechts bij bijna 55% van de relevante respondenten alle kosten vergoed, bijna 8% kreeg een gedeelte vergoed en bijna 36% kreeg geen vergoeding.

Factoren van invloed op scholingswensen

In een logistische regressie is nagegaan welke, onderling gecorrigeerde, kenmerken, een significante invloed op de wens tot diverse aspecten of vormen van scholing (opleidingsplan, functiegerichte- en algemene scholing) hebben.

De volgende kenmerken zijn in de analyse als onafhankelijke variabelen benut:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, aanwezigheid CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aanwezigheid kinderen, aanwezigheid werkende partner
- niveau functie, vakbonds-lidmaatschap, vaste aanstelling.

Tabel 6.10: Resultaten logistische regressie met een 3-tal wensen t.a.v. scholing (niet/wel) als afhankelijke variabelen (uitgedrukt in Odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Scholingsplan	Functiegerichte scholing	Algemene scholing
BEDRIJFSTAK (deviatie 1)			
Landbouw en Visserij		,28 *	,51
Industrie.....		1,21	1,09
Bouwnijverheid.....		,92	,79
Handel.....		,82	,87
Horeca		1,06	1,70
Vervoer en Communicatie.....		,95	1,03
Financiële instellingen		1,47	1,24
Zakelijke dienstverlening		1,55	,96
Openbaar bestuur.....		1,22	1,12
Onderwijs.....		1,40	,93
Gezondheids- en Welzijnszorg.....		1,64 *	1,50 **
Cultuur / overige dienstverlening		,58	,80
GESLACHT			
(man t.o.v. vrouw)	1,37 *		
LEEFTIJD			
(< 25 tov. 45+)	2,84 **	2,67 **	1,59
(25-44 tov. 45+).....	2,44 **	2,46 **	1,74 **
AANWEZIGHEID PARTNER			
(niet t.o.v. wel).....	,70 **		
LIDMAATSCHAP VAKBOND			
(niet tov. wel)	,64 **		
N-totaal.....	1404	849	1644

**/* = Significantiëniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

In tabel 6.10 zijn de resultaten van deze analyse weergegeven. De wens tot het hebben van een *opleidingsplan* blijkt op een viertal variabelen significante verschillen op te leveren: geslacht, leeftijd, de aanwezigheid van een werkende partner en vakbondslicidmaatschap. Mannen blijken vaker dan vrouwen een opleidingsplan te wensen. Voor de leeftijdsgroepen blijkt dat de personen tot 45 jaar ca. 2,5 keer zo vaak deze wens koesteren in vergelijking met de groep van 45 jaar en ouder. Personen met een werkende partner blijken vaker een opleidingsplan wenselijk te vinden. Vakbondsleden tenslotte hebben 1,5 keer zo vaak de wens tot een opleidingsplan in vergelijking met niet-vakbondsleden.

De wens tot *functiegerichte* scholing blijkt op een tweetal variabelen significante verschillen op te leveren: bedrijfstak en leeftijd. In de sector Landbouw heeft men deze wens significant minder dan gemiddeld en in de sector Gezondheidszorg juist ruim 1,5 keer zo vaak als gemiddeld over alle werknemers. In de leeftijdscategorieën tot 45 jaar tenslotte heeft men de wens tot functiegerichte scholing ca. 2,5 keer zo vaak in vergelijking tot de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder. Bij *algemene* scholing doen zich vergelijkbare verbanden voor als bij functie gerichte scholing, zij het iets minder uitgesproken. Alleen in de sector Gezondheidszorg vinden we een 1,5 keer zo grote kans als gemiddeld op de wens tot algemene scholing. Voor wat betreft leeftijd geldt, dat men in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar ruim 1,5 keer zo vaak de wens heeft tot algemene scholing in vergelijking met de ouderen.

6.2 Realisatie-strategieën

In de tabellen 6.11 en 6.12 worden overzichten gepresenteerd van de door de werknemers gevolgde realisatie-strategieën teneinde de eigen Inzetbaarheid te vergroten. Het gaat hierbij om een groep van 2014 personen die gedurende het interview te kennen heeft gegeven wensen te hebben op het gebied van Inzetbaarheid (functieverbreding, -verandering, andere werkgever en scholing). De respondenten konden hierbij meerdere strategieën aangeven.

Tabel 6.11: Percentage werknemers¹ naar soort realisatie-strategie ten aanzien van Inzetbaarheid, naar sekse

Strategie	Totaal % (N=2014)	% Mannen ² (N=1164)	% Vrouwen ² (N=850)
(Nog) niets ondernomen.....	38,7 (779)	32,6 (380)	46,9 (399)
Gebruik gemaakt van best. regelingen.....	13,5 (272)	16,2 (189)	9,8 (83)
Zelf verzoek ingediend.....	19,8 (398)	22,3 (260)	16,2 (138)
CAO nagekeken.....	0,7 (15)	1,1 (13)	- -
Gesolliciteerd naar huidige baan.....	2,2 (44)	2,2 (26)	2,1 (18)
Tijdens sollicitatie wens ingediend.....	2,5 (51)	2,3 (27)	2,8 (24)
Op zoek naar andere functie.....	1,9 (38)	2,6 (30)	- -
Op zoek naar andere werkgever.....	0,6 (13)	0,9 (11)	- -
In overleg.....	20,1 (405)	20,4 (237)	19,8 (168)
Buiten werkgever om geregeld.....	3,0 (61)	3,8 (44)	2,0 (17)
Anders.....	2,5 (50)	2,9 (34)	1,9 (16)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen; meerdere strategieën per respondent mogelijk

² % mannen c.q. % vrouwen is ten opzichte van de totale eigen sekse-groep

Bijna 39% geeft aan dat men niets heeft ondernomen. De overigen noemen hoofdzakelijk ‘gebruikmaken van bestaande regelingen’ (13,5%), ‘zelf verzoek ingediend’ (19,8%) en ‘in overleg’ met werkgever (20,1%). Er is sprake van een aanzienlijke (significant) verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot strategiekeuze (zie ook tabel 6.12). Vrouwen lijken op het terrein van Inzetbaarheid beïnvloeding veel passiever dan mannen. Zij scoren dan ook met name hoog op het ‘(nog) niets ondernomen’ (46,9%), tegenover 32,6% van de mannen. Mannen maken, zo blijkt, meer gebruik van bestaande regelingen of dienen zelf een verzoek in.

Een overzicht van strategieën naar bedrijfstak en geslacht is opgenomen in tabel 6.12. Voor een overzicht van strategieën naar bedrijfstak zijn de gegevens over soorten strategieën enigszins ‘ingedikt’. De herindeling van de antwoordcategorieën van de vragenlijst is als volgt:

- Niets gedaan: (nog) niets ondernomen
- Bestaande regelingen: gebruik gemaakt van bestaande regelingen
- Overleg/eigen activiteit: zelf verzoek ingediend; tijdens sollicitatie besproken; overleg
- Anders: de overige antwoordmogelijkheden

Tabel 6.12: Percentage werknemers¹ naar soort strategie ten aanzien van Inzetbaarheid, naar bedrijfstak en naar sekse.

	Niets gedaan	Bestaande regelingen	Overleg/eigen activiteit	Anders	N-totaal ²
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	57,1	-	-	-	42
Industrie	37,4	10,6	38,8	13,2	348
Bouwnijverheid	45,7	12,1	27,9	14,3	140
Handel	46,6	7,4	33,9	12,1	298
Horeca	54,0	-	30,0	-	50
Vervoer en Communicatie	45,2	14,1	28,9	11,9	135
Financiële instellingen	27,0	18,0	34,8	20,2	89
Zakelijke dienstverlening	35,7	8,1	45,7	10,5	210
Openbaar bestuur	29,1	15,3	43,9	11,7	196
Onderwijs	29,7	16,4	42,2	11,7	128
Gezondheids-/welzijnszorg	36,7	11,7	38,6	13,0	308
Cultuur en Ov. dienstverl.	38,6	-	31,4	20,0	70
SEKSE					
Man	32,6	13,2	38,0	16,2	1164
Vrouw	46,9	9,1	35,8	8,2	850
TOTAAL	38,7	11,5	37,0	12,8	2014

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Totale geselecteerde groep

Respondenten met meerdere strategieën zijn in de ‘anders’ categorie ondergebracht. Er vallen wel enige verschillen te constateren tussen de sectoren. Met name in de sectoren

Landbouw en Horeca is het minst geneigd tot actie ondernemen om de Inzetbaarheid te verbeteren. Daarentegen is men in de sectoren Financiële instellingen, het Onderwijs en Openbaar bestuur het meest geneigd activiteiten te ontplooiën. Het ‘overleggen c.q. eigen activiteit’ is verder voor alle sectoren de meest gebruikte (positieve) strategie.

Factoren van invloed op inzetbaarheid-strategie

In hoeverre de gevonden verschillen in tabel 6.12 statistisch van betekenis zijn, is nagegaan in een logistische regressie. De volgende kenmerken zijn in de analyse als onafhankelijke variabelen benut:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, aanwezigheid van kinderen
- niveau functie, vakbondslidmaatschap, soort aanstelling.

Tabel 6.13: Resultaten logistische regressie met 'strategie om inzetbaarheid-wensen te realiseren (niet/wel) als afhankelijke variabele (uitgedrukt in Odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio's
BEDRIJFSTAK (deviatie ¹)	
Landbouw en Visserij	,60
Industrie.....	,93
Bouwnijverheid	,69 *
Handel.....	,95
Horeca	,83
Vervoer en Communicatie.....	,81
Financiële instellingen	1,41
Zakelijke dienstverlening	1,13
Openbaar bestuur.....	1,29
Onderwijs.....	1,18
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	1,30
Cultuur / overige dienstverlening	1,28
BEDRIJFSGROOTTE	
(1 - 9 tov. 100+).....	,60 **
(10 - 49 tov. 100+).....	,92
(50 - 99 tov. 100+).....	,87
GESLACHT	
(man tov. vrouw).	1,66 **
LEEFTIJD	
(< 25 tov. 45+)	1,58 *
(25-44 tov. 45+).....	1,35 *
OPLEIDING (deviatie ¹)	
la	,72
lb	,66 **
ma	,80
mb	1,19
ha	1,06
hb	1,59 **
hw	1,31
SOORT FUNCTIE	
(hoger tov. lager)	2,08 **
(middelbaar tov. lager).....	1,50 **
VASTE AANSTELLING	
(niet tov. wel)	,61 **
OR	
(pers.vertegenw. tov. OR)	,86
(nee tov. wel OR)	,72 *

N = 1945

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Van de onafhankelijke variabelen blijken bedrijfstak, bedrijfsgrootte, geslacht, leeftijd, opleiding, functieniveau, soort aanstelling en het al of niet aanwezig zijn van een OR/personneelsvertegenwoordiging, van significante invloed op het wel of niet hanteren

van een realisatie-strategie ten aanzien van Inzetbaarheid-wensen. Zo blijkt men in de sector Bouwnijverheid bijna 1,5 keer vaker dan gemiddeld *niets* te ondernemen om de bestaande wensen te realiseren. In kleine bedrijven doet men vaker 'niets' dan in grote bedrijven.

Voor wat betreft de persoonskenmerken blijkt dat mannen vaker 'iets' ondernemen dan vrouwen om hun wensen op het gebied van Inzetbaarheid te realiseren. Verder hantieren personen to 45 jaar bijna 1,5 keer vaker dan de ouderen een (positieve) strategie. Voor opleiding geldt dat met name degenen met een lbo-opleiding significant minder dan gemiddeld 'iets' doen en degenen met een hbo-opleiding dat juist ruim 1,5 keer vaker dan gemiddeld doen.

Personen met een lage functie hanteren significant minder vaak een (positieve) strategie dan personen met een middelbare of hogere functie. Verder blijkt dat werknemers met een vaste aanstelling 1,5 keer zo vaak een strategie hanteren als niet-vaste medewerkers. Tenslotte blijkt dat in bedrijven zonder ondernemingsraad men vaker 'niets' doet dan in bedrijven mét een OR.

Aan de groep die zelf een verzoek heeft ingediend (N=384), is gevraagd op welke wijze men dit heeft gedaan. Bijna 70% heeft dit alleen mondeling gedaan, ruim 20% zowel mondeling als schriftelijk en ruim 8% alleen schriftelijk.

Aan degenen die 'iets' hebben ondernomen om hun wensen op het gebied van Inzetbaarheid te realiseren (N=1256) is vervolgens gevraagd in hoeverre men hierbij hulp heeft ingeschakeld. Bij bijna 22% blijkt dit het geval. Het gaat daarbij voornamelijk om de direct leidinggevende (44%), collega's (30%) en de afdeling personeelszaken (PZ) (22%).

Ruim 72% van de groep die 'iets' heeft ondernomen, blijkt tevreden over het resultaat. Bijna 13% is ontevreden, 8% is neutraal, 2% weet het niet en bij 5% is het resultaat nog niet bekend.

Voor de groep die 'niets' heeft ondernomen blijken de belangrijkste redenen te zijn: 'de wens toch niet zo belangrijk te vinden' (27%), 'het is er niet van gekomen' (19%), 'hoefde niet meer' (11%) en 'in mijn bedrijf kan zoiets toch niet geregeld worden' (10%).

7. Resultaat-afhankelijke beloning: de resultaten

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de vraagstellingen rond het thema prestatiebeloning. Allereerst komen de feitelijke en gewenste onderhandelingsactoren rond beloning aan bod. Vervolgens gaan we in op de eventuele afhankelijkheid van de samenstelling van de beloning van bedrijfs-, afdelings- of persoonlijke resultaten. Tot slot van dit hoofdstuk bezien we welke strategieën respondenten volgen om eventuele wensen ten aanzien van een verandering in de beloningsstructuur te realiseren.

7.1 De actoren bij salarisonderhandelingen

Aan de respondenten is gevraagd wie de onderhandelingen voert met de werkgever over de samenstelling en hoogte van de salarissen in het bedrijf. Daarnaast is gevraagd door wie deze onderhandelingen ‘het beste’ kunnen worden gevoerd. In tabel 7.1 zijn de resultaten voor de feitelijke situatie samengevat. De oorspronkelijke antwoordcategorieën zijn omwille van de overzichtelijkheid enigszins ‘ingedikt’. Van de 5 gevormde categorieën zijn er 4 in de tabel opgenomen. De restcategorie bevat alle oorspronkelijke antwoordcategorieën met minder dan 7% (zie ook de vragenlijst in bijlage 3).

Het onderhandelen door de vakbonden wordt door 29,5% van de respondenten genoemd, 18,1% meent dat de OR (eventueel in samenwerking met de vakbonden) dit doet, 18% doet de onderhandelingen zelf, en 20,7% van de respondenten meent dat de onderhandelingen buiten het bedrijf plaatsvinden (bijvoorbeeld via bedrijfstak CAO's). De vakbond als onderhandelaar met de werkgever wordt vooral in de sector Openbaar bestuur en Onderwijs genoemd. In de Financiële instellingen wordt met name het onderhandelen door de OR (eventueel in samenwerking met vakbonden) genoemd. Het onderhandelen door de persoon zelf komt relatief veel voor in de sectoren Bouwnijverheid en Zakelijke dienstverlening.

Ook voor bedrijfsgrootte verschillen de onderhandelingssituaties. In de grootste bedrijven blijkt het vaakst de OR als partner van de werkgever te fungeren. Hoe kleiner het bedrijf hoe minder vaak dit voorkomt. De samenwerking tussen OR en vakbonden in de onderhandelingen komt in de grootste bedrijven ook relatief het meest voor. Verder zien we een afname van de frequentie van samenwerking met afnemende bedrijfsgrootte. De individuele werknemer als onderhandelaar komt in de grootste bedrijven relatief het minst voor. Hoe kleiner het bedrijf hoe vaker de individuele werknemer als onderhandelaar optreedt.

Tabel 7.1: Percentage werknemers¹ per type arbeidsvoorwaarden-onderhandelingsmodel (feitelijke situatie), naar bedrijfstak en naar bedrijfsgrootte

	Vakbond onder- handelt	OR + vakb. onder- handelt	Persoon onderhandelt zelf	Buiten bedrijf vastgesteld	N-totaal
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	34,0	-	-	-	50
Industrie	30,2	20,6	19,5	16,5	431
Bouwnijverheid	19,2	11,0	33,1	20,3	172
Handel	13,5	18,0	28,4	22,1	384
Horeca	-	-	25,0	32,8	64
Vervoer en Communicatie	29,6	21,9	17,2	20,7	169
Financiële instellingen	30,2	27,4	13,2	20,8	106
Zakelijke dienstverlening	20,2	21,3	32,9	12,0	258
Openbaar bestuur	50,8	14,3	-	18,9	238
Onderwijs	61,0	11,6	-	15,7	172
Gezondheids-/welzijnszorg	31,9	19,3	6,3	32,7	367
Cultuur/ov. dienstverlening	23,3	17,8	14,4	20,0	90
BEDRIJFSGROOTTE²					
1 - 9 werknemers	12,4	9,0	37,9	24,8	290
10 - 49 werknemers	25,0	12,1	26,4	20,9	636
50 - 99 werknemers	28,1	15,7	19,3	21,1	331
100 + werknemers	36,9	24,5	8,4	18,7	1181
TOTAAL	29,5	18,1	18,0	20,7	2501

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² 63 'missings' bij bedrijfsgrootte

De door de respondent gewenste onderhandelings situatie is weergegeven in tabel 7.2. Ook hier is weer sprake van een restcategorie van verschillende antwoordmogelijkheden met minder dan 7%.

De wenselijkheid van het onderhandelen door de vakbonden wordt door 29,5% van de respondenten genoemd, 9,4% meent dat de OR de aangewezen partij vormt. De samenwerking tussen OR en vakbonden als onderhandelingspartner wordt door 21,3% als meest wenselijk gezien. Tenslotte wenst bijna 25% van de respondenten de onderhandelingen zelf te doen.

Ook hier treden er verschillen op tussen de sectoren, evenals tussen de bedrijfsgrootteklassen. De vakbond wordt met name in de sectoren Openbaar bestuur en Onderwijs als meest wenselijke onderhandelingspartner gezien. De OR wordt vooral als wenselijk gezien in de sectoren Vervoer en Zakelijke dienstverlening. De samenwerking tussen OR en vakbond wordt vooral in de sectoren Vervoer, Financiële instellingen en Gezondheidszorg als 'beste' onderhandelingspartner gezien.

Tabel 7.2: Percentage werknemers¹ per gewenst type arbeidsvoorwaarden-onderhandelingsmodel, naar bedrijfstak en naar sekse

	Vakbond onder- handelt	OR onder- handelt	OR + vakb. onder- handelen	Persoon zelf onder- handelt	N-totaal
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij.....	32,0	-	-	28,0	50
Industrie.....	29,7	11,1	17,4	25,8	431
Bouwnijverheid.....	19,2	5,8	15,7	43,6	172
Handel.....	17,7	9,6	17,4	34,9	384
Horeca.....	23,4	-	-	32,8	64
Vervoer en Communicatie.....	23,1	14,2	27,8	24,9	169
Financiële instellingen.....	22,6	-	29,2	23,6	106
Zakelijke dienstverlening.....	21,7	13,6	15,1	37,6	258
Openbaar bestuur.....	46,6	6,7	27,3	9,7	238
Onderwijs.....	57,6	-	18,6	5,8	172
Gezondheids-/welzijnszorg.....	34,7	8,7	30,6	11,5	367
Cultuur/Ov. dienstverlening.....	24,4	11,1	23,3	24,4	90
BEDRIJFSGROOTTE³					
1 - 9 werknemers.....	18,6	6,2	10,7	45,5	290
10 - 49 werknemers.....	26,6	7,9	15,7	33,0	636
50 - 99 werknemers.....	28,8	9,7	20,9	23,6	331
100 + werknemers.....	34,0	11,0	27,3	15,5	1181
TOTAAL.....	29,5	9,4	21,3	24,6	2501

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

Ten aanzien van bedrijfsgrootte blijkt dat de gewenste rol van vakbonden, OR of combinatie van beide in belang toeneemt met toenemende bedrijfsomvang. Voor de bedrijven met meer dan 50 werknemers geldt, dat het primaat door de meeste personen bij de vakbond als onderhandelingspartner wordt gelegd, vervolgens prefereert men de combinatie van vakbond en OR. In elke grootteklasse, maar met name in de kleinere bedrijven, is er een substantiële groep die ‘zelf’ onderhandelen het meest wenselijk vindt. In de kleinste bedrijven is dat zelfs meer dan 45% van de respondenten.

7.2 Wensen en mogelijkheden

Bij het nagaan in hoeverre er bij de responsgroep sprake was van een resultaat-afhankelijke inkomen, is een onderverdeling in 3 type vragen gemaakt:

- inkomen afhankelijk van bedrijfsresultaat
- inkomen afhankelijk van afdelings-/teamresultaat
- inkomen afhankelijk van persoonlijk resultaat/prestaties.

Bij deze onderwerpen is in eerste instantie gevraagd in hoeverre één of meerdere systemen van toepassing is op de respondent. Vervolgens is gevraagd in hoeverre men dit een goede zaak vindt. En tenslotte is gevraagd in hoeverre men resultaat afhankelijk beloning wenselijk vindt, indien men dit niet heeft. In tabel 7.3 zijn de resultaten weergegeven.

Tabel 7.3: Percentage werknemers¹ met Resultaat-afhankelijk inkomen, naar bedrijfstak, bedrijfsgrootte en sekse

	Totaal Resultaat- afh. inkomen ²	Afh. van Bedrijfs- resultaat	Afh. van Afdelings- resultaat	Afh. van Persoonlijk resultaat	N-totaal
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	44,0	24,0	-	32,0	50
Industrie	40,1	22,0	6,7	30,4	431
Bouwnijverheid	38,4	21,5	7,6	25,6	172
Handel	35,2	20,1	10,2	22,4	384
Horeca	20,3	-	-	-	64
Vervoer en Communicatie	37,3	18,3	10,1	27,2	169
Financiële instellingen	50,9	28,3	10,4	38,7	106
Zakelijke dienstverlening	44,6	26,0	16,3	32,9	258
Openbaar bestuur	17,2	-	-	13,4	238
Onderwijs	8,1	-	-	5,8	172
Gezondheids- en welzijnsz.	10,1	-	-	8,7	367
Cultuur en Overige dienstv.	28,9	11,1	-	24,4	90
BEDRIJFSGROOTTE					
1 - 9 werknemers	23,4	11,0	7,2	18,6	290
10 - 49 werknemers	30,2	14,5	7,4	22,6	636
50 - 99 werknemers	33,8	18,1	9,1	23,6	331
100 + werknemers	31,8	16,3	7,0	22,9	1181
SEKSE					
Man	38,0	20,1	9,9	28,0	1450
Vrouw	19,8	8,5	3,8	14,0	1051
TOTAAL	30,3	15,2	7,3	22,1	2501

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen.

² Dit kan uit meerdere vormen van resultaat-afhankelijke beloningen bestaan

Van de gehele groep respondenten heeft 30,3% te maken met één of meerdere vormen van prestatiebeloning. Ruim 15% van de respondenten blijkt een van het *bedrijfsresultaat* afhankelijk inkomen te hebben. Ruim 7% heeft een inkomen afhankelijk van de *afdelings- of teamprestatie* en ruim 22% heeft een inkomen mede afhankelijk van de *eigen prestatie*. Bij dit laatste gaat het dus *niet* om éénmalige uitkeringen of bonussen. Met name in de sectoren Financiële instellingen, Zakelijke dienstverlening en Landbouw blijkt een resultaat-afhankelijke beloningssysteem relatief vaak voor te komen. Het bedrijfsresultaat blijkt in deze sectoren ten opzichte van andere sectoren een belangrijke rol te spelen. In de Zakelijke dienstverlening komt prestatiebeloning op het niveau van afdelingen ook wat vaker voor, zij het dat de aantallen in deze kolom zeer beperkt zijn, zodat conclusies met enige voorzichtigheid moeten worden getrokken. De persoonlijke prestaties zijn met name van belang in de sectoren Landbouw, Industrie, Financiële dienstverlening en Zakelijke dienstverlening.

Net als in het bedrijven-onderzoek van Praat (1997) constateren wij dat prestatiebeloning in de Zakelijke dienstverlening veel voor komt en in de Gezondheidszorg en Onderwijssector weinig. Echter Praat constateert dat in de overheidssector 53% van de

organisaties met vormen van prestatiebeloning werkt, hetgeen op basis van de uitkomsten van dit onderzoek absoluut niet onderschreven kan worden. Mogelijk spelen hier ook verschillende definities een rol. Mogelijk is verder, dat uitkomsten van bedrijven-onderzoeken moeilijk met die van werknemers-onderzoeken kunnen worden vergeleken. Duidelijk uit het onderhavige onderzoek is wel, dat werknemers uit de overheidssector slechts in zeer geringe mate met resultaat/prestatie-afhankelijk inkomen te maken hebben.

Verschillen naar bedrijfsgrootte zijn alleen substantieel voorzover het de totale groep met resultaat-afhankelijke inkomen betreft versus degenen die dat niet hebben. Daarbij blijken met name werknemers in de kleinste bedrijven relatief minder vaak een resultaat-afhankelijke inkomen te hebben, in de middelgrote bedrijven juist wat vaker. Ook de verschillen tussen mannen en vrouwen blijken aanzienlijk voor alle resultaat-afhankelijke vormen van beloning. Mannen hebben hier veel vaker mee te maken dan vrouwen.

Vervolgens is aan de respondenten, mét resultaat-afhankelijke beloning, de vraag voorgelegd in hoeverre men de prestatiebeloning een goede zaak vindt. Afhankelijkheid van het inkomen van het *bedrijfsresultaat* vindt ruim 91% een goede zaak. Voor wat betreft het *afdelingsresultaat* is dit ruim 87%. *Persoonlijke prestaties* als beloningscriterium tenslotte vindt ruim 95% een goede zaak.

Aan de degenen die *geén* resultaat-afhankelijke inkomen hebben, is de vraag voorgelegd of men het wenselijk zou vinden dat een dergelijk systeem zou worden ingevoerd. Afhankelijkheid van het *bedrijfsresultaat* is voor ruim 18% van de 2121 respondenten, zonder *bedrijfsresultaat-afhankelijk* inkomen, wenselijk. Afhankelijkheid van de *afdelingsresultaten* is voor ruim 17% van de 2318 respondenten, zonder *afdelingsresultaat-afhankelijk* inkomen, wenselijk en de *persoonlijke prestatie* is voor ruim 34% van de 1948 respondenten, zonder een dergelijke beloningsvorm, een wenselijk criterium.

Factoren van invloed op de wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning

In een nadere analyse van de wenselijkheid van en tevredenheid met resultaat-afhankelijke beloning is in eerste instantie gekeken naar de invloed van een aantal achtergrondkenmerken op de het wel of niet tevreden zijn met een dergelijke vorm van beloning bij de totale groep die zo'n beloningsvorm kent (n=759). Bij de in totaal 1742 personen (69,7%) die op dit moment geen enkele vorm van resultaat-afhankelijke beloning kennen, is gekeken welke kenmerken van invloed zijn op het al of niet in het algemeen wenselijk vinden van een dergelijke beloningssysteem.

Een tweetal logistische regressies is uitgevoerd met *tevredenheid* (niet/wel) met en *wenselijkheid* (niet/wel) van resultaat-afhankelijke beloning als afhankelijke variabelen. In beide analyses zijn de volgende onafhankelijke variabelen gebruikt:

- bedrijfstak, bedrijfsgrootte, CAO, personeelsvertegenwoordiging
- geslacht, leeftijd, opleiding, aanwezigheid van kinderen, werkende partner
- niveau functie, vakbondslidmaatschap, soort aanstelling.

De resultaten van de analyse zijn in tabel 7.4 opgenomen. Indien in het algemeen wordt gekeken naar de *tevredenheid* met een systeem van resultaat-afhankelijke beloning, zien we dat een tweetal variabelen significante invloed hebben op het wel of niet tevreden zijn. Ten eerste blijkt dat personen in hogere functies veel vaker tevreden zijn met een vorm van resultaat-afhankelijke beloning dan werknemers in lage functies. Ten tweede het aanwezig zijn van een CAO: degenen die onder een CAO vallen zijn ruim 2 keer zo vaak tevreden met een dergelijk beloningssysteem in vergelijking met werknemers die *niet* onder een CAO vallen.

Tabel 7.4: Resultaten logistische regressie 'tevredenheid' (niet/wel) met en wenselijkheid (niet/wel) van resultaat afhankelijk beloning als afhankelijke variabele (uitgedrukt in odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Tevredenheid	Wenselijkheid
BEDRIJFSTAK (deviatie ¹)		
Landbouw en Visserij		,75
Industrie		,75 *
Bouwnijverheid		,90
Handel		1,31
Horeca		1,25
Vervoer en Communicatie		1,19
Financiële instellingen		1,08
Zakelijke dienstverlening		1,08
Openbaar bestuur		,94
Onderwijs		1,06
Gezondheids- en Welzijnsz.		,84
Cultuur en Overige dienstv.		1,11
BEDRIJFSGROOTTE		
(1 - 9 tov. 100+)		,63 *
(10 - 49 tov. 100+)		,77
(50 - 99 tov. 100+)		1,05
GESLACHT		
(man tov. vrouw)		2,13 **
LEEFTIJD		
(< 25 tov. 45+)		1,24
(25-44 tov. 45+)		1,29 *
SOORT FUNCTIE		
(hoger tov. lager)	4,14 *	
(middelbaar tov. lager)	2,04	
LID VAN VAKBOND		
(nee tov. ja)		1,40 **
CAO		
(nee tov. ja)	,40 *	
N-totaal	741	1675

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

Nadere analyse laat zien dat de invloed van het al of niet onder een CAO vallen zich vooral doet gelden bij tevredenheid over inkomen afhankelijk van bedrijfs- en afdelingsresultaat. Voor de mate van tevredenheid over beloning, afhankelijk van de eigen prestatie, maakt de aanwezigheid van een CAO niet uit.

De *wenselijkheid* van resultaat-afhankelijke beloning differentieert op een vijftal variabelen significant. Ten eerste in de Industrie vindt men dit minder wenselijk dan gemiddeld. Ten tweede bedrijfsgrootte: in kleine bedrijven vindt men resultaat-afhankelijke beloning relatief minder wenselijk dan in grote bedrijven. Ten derde geslacht: mannen vinden een dergelijk systeem ruim 2 keer zo vaak wenselijk als vrouwen. Ten vierde leeftijd: de middengroep vindt resultaat afhankelijk beloning wenselijker dan ouderen. Tenslotte personen die *niet* lid zijn van een vakbond tenslotte vinden resultaat-afhankelijke beloning bijna 1,5 keer zo vaak wenselijk in vergelijking met vakbondsleden.

Vervolgens is nagegaan welke factoren van invloed zijn op de door de respondenten geuite wenselijkheid van de verschillende mogelijkheden van resultaat-afhankelijke beloning. De selecties bestaan uit de groepen die hebben aangegeven een dergelijke beloningsvorm niet te hebben. Voor deze analyses is een identieke set onafhankelijke variabelen gebruikt als bij de analyse van de algemene wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning (tabel 7.4). Als afhankelijke variabelen (allen: niet/wel gecodeerd) functioneerden:

- wenselijkheid van inkomen afhankelijk van bedrijfsresultaat (N=2121)
- wenselijkheid van inkomen afhankelijk van afdelingsresultaat (N=2318)
- wenselijkheid van inkomen afhankelijk van persoonlijke prestaties (N=1948).

De resultaten van de logistische regressie-analyses zijn in tabel 7.5 weergegeven. Voor wat betreft de wenselijkheid van bedrijfsresultaat als beloningscriterium, blijkt er een significant verschil tussen de sectoren: in de sector Handel wordt het 2 keer vaker dan gemiddeld wenselijk genoemd. In de sectoren Openbaar bestuur en Onderwijs juist significant minder vaak als wenselijk genoemd. Respondenten uit kleinere bedrijven (met name met 10-49 werknemers) geven significant vaker aan dan werknemers uit de grootste bedrijven deze vorm van afhankelijke beloning *niet* wenselijk te vinden. Mannen vinden deze beloningsvorm bijna 2 keer zo vaak wenselijk als vrouwen. Respondenten met een middelbare algemeen voorgezette opleiding wensen significant *minder vaak* dan gemiddeld een dergelijke beloningsvorm.

Een beloningssysteem mede afhankelijk van het afdelings- of teamresultaat wordt alleen door werknemers in de Handel significant vaker dan gemiddeld wenselijk genoemd. Verder wordt dit systeem vooral door werknemers uit grotere bedrijven als wenselijk gezien. Mannen wensen deze beloningsvorm beduidend vaker dan vrouwen (ruim 2 keer zo vaak). Voor opleidingsniveau geldt dat personen met een middelbare algemeen voorgezette opleiding significant *minder vaak* dan gemiddeld een dergelijk beloningssysteem wensen.

Tabel 7.5: Resultaten logistische regressie met 'wenselijkheid' (niet/wel) van soort resultaat-afhankelijke beloning als afhankelijke variabele (uitgedrukt in Odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Bedrijfsresultaat	Afdelingsresultaat	Persoonlijke prestaties
BEDRIJFSTAK (deviatie¹)			
Landbouw en Visserij	1,33	1,35	
Industrie	,97	,78	
Bouwnijverheid	1,44	1,00	
Handel	2,16 **	1,36 *	
Horeca	1,29	1,54	
Vervoer en Communicatie	,95	,64	
Financiële instellingen	,72	1,21	
Zakelijke dienstverlening	1,43	1,33	
Openbaar bestuur	,53 *	,92	
Onderwijs	,59 *	,71	
Gezondh.zorg en Welzijn	,70	,83	
Cultuur/Ov. dienstverlening	,89	,81	
BEDRIJFSGROOTTE			
(1-9 tov. 100+)	,65	,51 **	,60 *
(10-49 tov. 100+)	,70 *	,68 *	,79
(50-99 tov. 100+)	,93	,92	,78
GESLACHT			
(man tov. vrouw)	1,75 **	2,07 **	2,01 **
LEEFTIJD			
(< 25 tov. 45+)			1,32
(25-44 tov. 45+)			1,35 **
OPLEIDING (deviatie¹)			
la	1,23	1,31	1,09
lb	1,27	1,12	1,03
ma	,62 *	,67 *	,68 *
mb	,81	,81	,87
ha	,89	,86	1,00
hb	1,18	1,13	1,10
hw	1,19	1,31	1,33
Aanwezigheid KINDEREN			
(niet tov. wel)	1,37 *		
LID VAN VAKBOND			
(nee tov. ja)			1,33 *
N-totaal²	1976	2191	1829

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest. Bij de overige variabelen is uitgegaan van een referentie-categorie.

² De omvang van de analysegroepen wijkt af van de beschikbare aantallen door 'missings' op enkele onafhankelijke variabelen

Het uitgaan van persoonlijke prestaties als medebepalend criterium voor het inkomen wordt significant vaker door personen uit grotere bedrijven dan uit kleinere bedrijven geambieerd. Mannen wensen dit vaker dan vrouwen. Ook de leeftijdsgroep tot 45 jaar wenst dit vaker dan de ouderen (met name de groep van 25-44 jaar verschilt significant

van de ouderen). Wederom de groep met een voortgezette algemene opleiding blijkt *minder dan gemiddeld* een dergelijk systeem te ambiëren. Dit geldt ook voor kleine deeltijders ten opzichte van fulltimers. Niet georganiseerde werknemers tenslotte blijken significant vaker dan vakbondsleden deze vorm van beloning te wensen.

7.3 Realisatie-strategieën

Aan de groep van 919 respondenten, die hebben aangegeven een of meer vormen van resultaat-afhankelijke beloning wenselijk te vinden - dus inclusief de personen die (mede) een andere vorm, dan men nu heeft, wenselijk vinden - is gevraagd, welke activiteiten men heeft ondernomen teneinde deze wens te realiseren. Een overzicht van strategieën is opgenomen in tabel 7.6. Uit de tabel blijkt dat het overgrote deel van de respondenten met een wens toch (nog) niets heeft ondernomen. Mannen ondernemen relatief iets meer op dit gebied dan vrouwen. Van de gehanteerde strategieën blijkt het overleggen met de werkgever het meest voor te komen.

Tabel 7.6: Percentage werknemers¹ met realisatie-strategie ten aanzien van prestatiebeloning naar sekse

	Totaal (N=919)	% Mannen ² (N=601)	% Vrouwen ² (N=318)
STRATEGIE			
(Nog) niets ondernomen.....	65,7 (604)	63,9 (384)	69,2 (220)
Gebruik gemaakt van best. regelingen.....	6,6 (61)	7,8 (47)	4,4 (14)
Zelf verzoek ingediend.....	5,3 (49)	5,0 (30)	6,0 (19)
CAO nagekeken	2,3 (21)	2,8 (17)	
Gesolliciteerd naar huidige baan.....	1,2 (11)	1,7 (10)	
Tijdens sollicitatie wens ingediend	1,2 (11)		
Op zoek naar andere functie	1,4 (13)		
Op zoek naar andere werkgever			
In overleg	12,5 (115)	11,8 (71)	13,8 (44)
Anders	5,1 (47)	5,8 (35)	3,8 (12)

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen; meerdere strategieën per respondent mogelijk

² % mannen c.q. % vrouwen is ten opzichte van de totale eigen sekse-groep

In tabel 7.7 is een aantal strategieën samengenomen en afgezet tegen bedrijfstak en geslacht. In de 'anders' categorie zijn mede de personen ondergebracht met meerdere strategieën.

In de bedrijfstakken Vervoer, Onderwijs en Overige dienstverlening is men wat minder geneigd tot het ondernemen van actie om de wensen op het gebied van resultaat-afhankelijke beloning te realiseren. Vrouwen doen naar verhouding minder dan mannen om hun wensen op dit gebied te realiseren. Als zij activiteiten ondernemen is dat veelal overleg plegen, dan wel eigen initiatieven ontplooiën.

Tabel 7.7: Percentage werknemers¹ met bepaalde realisatie-strategie ten aanzien van prestatiebeloning, naar bedrijfstak en sekse

	Niets gedaan	Bestaande regelingen	Overleg/ eigen actie	Anders	N-totaal ²
BEDRIJFSTAK					
Landbouw en Visserij	66,7	-	-	-	15
Industrie.....	61,7	7,8	17,5	13,0	154
Bouwnijverheid	-	-	20,6	-	68
Handel.....	66,9	6,6	18,5	7,9	151
Horeca	54,2	-	-	-	24
Vervoer en Comm.....	74,3	-	-	-	70
Financiële instellingen	69,2	-	-	-	39
Zakelijke dienstverlening	61,9	-	20,6	-	97
Openbaar bestuur.....	62,9	-	13,4	18,6	97
Onderwijs	71,2	-	-	15,2	66
Gezondheid. & Welzijn.....	66,4	-	17,8	14,0	107
Cultuur/Ov. Dienstverlening	87,1	-	-	-	31
SEKSE					
Man	63,9	7,2	15,6	13,3	601
Vrouw	69,2	4,4	18,2	8,2	318
TOTAAL.....	65,7	6,2	16,5	11,5	919

¹ Groepen met minder dan 10 personen zijn niet in de tabel opgenomen

² Totale selectiegroep van personen die resultaat-afhankelijkheid inkomen wenselijk vinden

Van degenen (N=46) die zelf een verzoek hebben ingediend voor een meer resultaat-afhankelijke beloning, blijkt het merendeel (67%) dat uitsluitend mondeling te hebben gedaan. Ruim 19% van de groep van 338 personen die 'iets' heeft ondernomen om hun wens te realiseren, heeft hulp ingeschakeld. Doorgaans betrof dit de direct leidinggevende (42%), collega's (32%) en de vakbond (14%). Het merendeel (52%) van deze 338 personen is tevreden over de bereikte resultaten.

Tenslotte is aan de groep, die niets gedaan heeft om de wens tot een meer resultaat-afhankelijke inkomen te realiseren, gevraagd wat de belangrijkste redenen daarvoor waren. Hoofdzakelijk ging het hierbij om 'in mijn bedrijf kan zoiets toch niet geregeld worden' (44%), 'het is er niet van gekomen' (19%) en 'de wens uiteindelijk toch niet zo belangrijk vinden' (12%).

Factoren van invloed op de gevolgde realisatie-strategie voor resultaat-afhankelijke beloning

De resultaten van een logistische regressie met als afhankelijke variabele het wel of niet hebben van een strategie om de wens te realiseren tot het verkrijgen van een resultaat-afhankelijke beloning, en de set onafhankelijke variabelen zoals gebruikt in tabel 7.5, zijn weergegeven in tabel 7.8. De analysegroep bestaat uit 919 personen.

Uit de analyse blijkt dat slechts een tweetal variabelen, bedrijfstak en opleiding, een significante invloed hebben op het al of niet 'iets' ondernemen om de wens tot resultaat-afhankelijke beloning te realiseren. Alleen werknemers uit de sector Horeca hantieren significant vaker (2,5 keer) dan gemiddeld een strategie om resultaat-afhankelijke

beloning te realiseren. Degenen uit de sector Cultuur en Overige dienstverlening doen juist significant vaker *niets*. Personen met een lbo-opleiding tenslotte hanteren ruim anderhalf keer vaker dan gemiddeld een strategie.

Tabel 7.8: Logistische regressie met 'strategie' (niet/wel) voor resultaat-afhankelijke beloning als afhankelijke variabele (uitgedrukt in odds ratio's)

Onafhankelijke variabelen	Odds ratio's
BEDRIJFSTAK (deviatie¹)	
Landbouw en Visserij	1,30
Industrie.....	1,16
Bouwnijverheid	1,45
Handel.....	1,14
Horeca	2,51 *
Vervoer en Communicatie.....	,71
Financiële instellingen	,78
Zakelijke dienstverlening	1,37
Openbaar bestuur.....	1,16
Onderwijs	,78
Gezondh.zorg en Welzijn	1,12
Cultuur/Ov. dienstverlening.....	,21 ** ³
OPLEIDING (deviatie¹)	
la	,51
lb	1,65 *
ma	1,08
mb	,92
ha	1,22
hb	1,14
hw	,86
N-totaal ²	904

**/* = Significantieniveau: ** = $p < .01$, * = $p < 0.05$

¹ Contrast = deviatie: afwijkingen t.o.v. het gemiddelde worden getest

² De omvang van de analysegroep wijkt af van de beschikbare aantallen door 'missings' op enkele onafhankelijke variabelen

³ Betreft een zeer kleine groep (4 personen met strategie vs. 27 zonder strategie)

8. Bundeling resultaten per thema

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de informatie uit de drie vorige hoofdstukken per thema gebundeld. Hiermee hopen we de lezer meer overzicht te bieden. De hoofdvragen zijn dezelfde gebleven: Wat is de feitelijke situatie, de gewenste situatie en de gebruikte realisatie-strategie? De aanvullende vragen naar de rol en invloed van diverse factoren komt per thema aan de orde.

Om te laten zien welke bedrijfstakken - als het gaat om de feitelijke situatie rond Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en resultaat-afhankelijke beloning - op elkaar lijken en welke niet, zijn de resultaten per onderwerp in één tabel gepresenteerd. Hierop is vervolgens een clusteranalyse toegepast. Dit is een multivariate techniek waarbij niet de variabelen, maar de bedrijfstakken de analyse-eenheid vormen. De techniek groepeerd bedrijfstakken op basis van hun gelijke of ongelijke scores op een of meer variabelen. Omdat het hier een clustering betreft van bedrijfstakken op veelal een combinatie van variabelen kunnen de resultaten iets afwijken van de beschrijvingen per aparte variabele (i.c. deelonderwerp) op het punt van bedrijfstakken.

8.2 Arbeid & Zorg

8.2.1 De feitelijke situatie

Bij de bespreking van de - door de werknemers waargenomen - feitelijke situatie rond het thema Arbeid & Zorg zullen in deze paragraaf de onderwerpen deeltijdwerk, flexibele werktijden, kinderopvang en langdurig zorgverlof, achtereenvolgens worden behandeld. Tot slot van deze paragraaf zal een overzicht van de resultaten van de clusteranalyse naar bedrijfstak worden gepresenteerd.

Deeltijdwerk

Deeltijdwerk, dat wil zeggen minder dan 35 uur per week werken, lijkt het meest ingeburgerd in de bedrijfstakken Horeca en Gezondheids- en Welzijnszorg (> 59%). Het minst is dat het geval in de Bouwnijverheid en de Industrie. De Horeca en Gezondheidszorg scoren zowel hoog voor wat betreft relatieve aantallen deeltijders als voor wat betreft de mogelijkheden die de werkgever op dit terrein biedt. In deze beide sectoren wordt gemiddeld ook het minst aantal uren gewerkt. Ook in het Onderwijs is de mogelijkheid van deeltijdwerk relatief vaak aanwezig (92%), zij het dat het aantal respondenten dat daar gebruik van maakt niet zeer hoog is (42%). Tenslotte blijkt dat in de sectoren Landbouw, Industrie, Bouwnijverheid en Vervoer gemiddeld de meeste uren worden gewerkt (> 39 uur per week).

De mogelijkheden voor deeltijdwerk nemen toe naarmate het bedrijf groter is, zij het dat tussen de bedrijven tot 100 werknemers de verschillen gering zijn. Met name in de grootste bedrijven met meer dan 100 werknemers blijken de meeste mogelijkheden voor deeltijdwerk. Opmerkelijk hierbij is, dat juist in de kleinste bedrijven relatief de meeste deeltijders werken. Dit kan verklaard worden door het gegeven dat juist veel vrouwen in kleine bedrijven werken.

Flexibele werktijden

Bijna 66% van de 1342 werkenden met zorgtaken geeft aan dat zij in principe flexibel om kunnen gaan met hun begin- en eindtijden. Dat wil zeggen dat zij - binnen zekere marges - zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen. Relatief het meest wordt dit gemeld door respondenten uit de bedrijfstakken Cultuur/overige dienstverlening, Financiële instellingen en Horeca. Minder is dit zelf bepalen van begin- en eindtijden mogelijk in de bedrijfstakken Bouwnijverheid, Onderwijs en Gezondheidszorg.

Kinderopvang

In vergelijking met 1995 lijkt het percentage werkgevers met een kinderopvangregeling sterk gestegen. Toen bleek uit het onderzoek van Praat (1996) dat 14% van de organisaties enige bijdrage leverde aan kinderopvang. In dit onderzoek zegt 32% van de werknemers dat hun werkgever een regeling heeft voor de 0-4 jarige kinderen, een behoorlijke vooruitgang. Regelingen voor de oudere kinderen zijn er echter nog nauwelijks: 8% van de werkgevers in dit onderzoek heeft zo'n regeling.

De werkgevers met een opvangregeling zijn vooral te vinden in de bedrijfstakken Financiële instellingen en het Openbaar bestuur; deze laatste sector heeft ten aanzien van de kinderopvang voor beide leeftijdsgroepen de meeste regelingen. Verder blijken de grote bedrijven (> 100 werknemers) veel vaker opvangmogelijkheden te hebben dan kleinere bedrijven.

Samenvattend kan worden gesteld dat het aantal kinderopvangregelingen via werkgevers voor 0-4 jarigen sterk is gegroeid, maar dat regelingen voor 4-12 jarigen niet meegaan in die groei.

Langdurig zorgverlof

Langdurig zorgverlof is een onderwerp waar nog weinig respondenten mee te maken hebben gehad. Van de kleine groep die ooit zorgverlof heeft aangevraagd (3,7% van de totale groep respondenten) is het verzoek bij 81,5% ingewilligd. Zo'n 49% van de respondenten denkt dat zorgverlof opnemen mogelijk is. Een voorzichtige conclusie is dat als de nood echt hoog is, er meer mogelijk is dan de werknemers denken.

Relatief veel personen uit de bedrijfstakken Openbaar bestuur, Landbouw en Gezondheidszorg denken dat langdurig zorgverlof mogelijk is. In de Bouwnijverheid, Handel en Onderwijs vinden we relatief de laagste aantallen personen, die denken dat zorgverlof mogelijk is.

Clustering van bedrijfstakken

Teneinde te kunnen nagaan welke bedrijfstakken op elkaar lijken en verschillen wat betreft werktijdmogelijkheden (deeltijd kunnen werken, aanpassingsmogelijkheden hebben van begin- en eindtijden, het kunnen opnemen van langdurig zorgverlof) is een clusteranalyse uitgevoerd. De basisgegevens voor deze analyse zijn weergegeven in tabel 8.1 (ontleend aan tabel 5.2, 5.8 en 5.17).

Op basis van de gegevens in tabel 8.1 kunnen we een 3-, 4, of 5-clusters-oplossing kiezen. Het eenvoudigst lijkt het onderscheid in drie clusters. Het eerste cluster bestaat uit 9 bedrijfstakken, het tweede uit twee bedrijfstakken (Onderwijs en Gezondheidszorg) en het derde cluster uit één bedrijfstak (de Bouwnijverheid). In het Onderwijs en de Gezondheidszorg is de situatie het gunstigst, daar wordt met name deeltijdwerken en het opnemen van zorgverlof het meest toegestaan, daarna komt de groep van 9 bedrijfstakken en tenslotte de Bouwnijverheid, waar aanpassingen van werktijden veel minder vaak toegestaan worden.

Tabel 8.1: Feitelijke situatie t.a.v. deeltijdwerk, mogelijkheden voor flexibel werken en zorgverlof; (% werknemers naar bedrijfstak)

	Werkt nu in deeltijd	Flexibel werken mogelijk	Zorgverlof mogelijk	N-totaal
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	28	75	62	50
Industrie.....	16	67	47	431
Bouwnijverheid	11	58	42	172
Handel.....	42	67	42	384
Horeca	59	78	45	64
Vervoer en Communicatie.....	22	62	46	169
Financiële instellingen	24	80	48	106
Zakelijke dienstverlening	29	69	45	258
Openbaar bestuur.....	27	77	64	238
Onderwijs	42	52	43	172
Gezondheids-/welzijnszorg	72	59	57	367
Cultuur/Ov. dienstverlening.....	46	81	46	90
TOTAAL.....	35	66	49	2501

In tabel 8.2 gaat over de vraag of bedrijfstakken verschillen ten aanzien van kinderopvangregelingen (ontleend aan tabel 5.13 en 5.14). Hier is een 3-cluster en een 4-cluster-oplossing mogelijk. Als we de 4 clusters met elkaar vergelijken, zien we dat wat betreft kinderopvangmogelijkheden de gunstigste situatie bestaat bij de Financiële dienstverlening en het Openbaar bestuur, daarna komt Vervoer & communicatie en de Gezondheidszorg. De minst gunstige situatie wat betreft kinderopvangmogelijkheden bestaat in het cluster Landbouw, Handel, Bouwnijverheid en Horeca.

Tabel 8.2: Feitelijke situatie t.a.v. mogelijkheden voor kinderopvang via de werkgever (% werknemers naar bedrijfstak)

	Kinderopvang (0 tot 4 jarigen) mogelijk via bedrijf	Kinderopvang (4 tot 12 jarigen) mogelijk via bedrijf	N-totaal ¹
BEDRIJFSTAK			
Landbouw en Visserij	16	-	19
Industrie	28	4	204
Bouwnijverheid	12	5	75
Handel	13	2	180
Horeca	3	-	31
Vervoer en Communicatie	42	12	74
Financiële instellingen	54	14	43
Zakelijke dienstverlening	32	9	121
Openbaar bestuur	63	19	120
Onderwijs	22	5	106
Gezondheids- en Welzijnzorg	43	13	216
Cultuur en Ov. dienstverlening	35	6	51
TOTAAL	32	8	1240

¹ De totale selectiegroep in absolute aantallen met zorgtaken voor kinderen

8.2.2 De wenselijke situatie

Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de logistische regressie-analyses met betrekking tot de wenselijke situatie rondom enkele aspecten van Arbeid & Zorg samengevat in tabel 8.3. De inhoud van de tabel zal in de bespreking van de deelonderwerpen aan de orde komen.

Deeltijdwerk

Ruim 43% van de werknemers in dit onderzoek wenst in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 35 uur per week, te werken. Relatief de meeste werknemers die in deeltijd willen werken, zijn te vinden in de Gezondheids- en Welzijnzorg (76,8%) en Cultuur en Overige dienstverlening (60%). In de Bouwnijverheid en Industrie werkt relatief het minst aantal mensen dat in deeltijd wenst te werken. In de Horeca hebben werknemers juist meer behoefte aan méér uren dan aan minder uren werken.

Bijna 10% van de fulltimers wil in deeltijd werken. In de grotere bedrijven willen fulltimers wat vaker in deeltijd werken (11%) dan in de kleinere bedrijven. De mannelijke fulltimers willen dat wat vaker (12%) dan de vrouwelijke fulltimers (6%).

Tabel 8.3: De wenselijke situatie rond arbeid & zorg (resultaten logistische regressie-analyse)

	Wenst deeltijdwerk (tabel 5.3)	Wenst flexibel te werken (tabel 5.9)	Wenst kinderopvang (tabel 5.15)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)			
Landbouw en Visserij			
Industrie.....	—		
Bouwnijverheid	— —	—	— —
Handel.....			
Horeca			
Vervoer en Communicatie.....			
Financiële instellingen			
Zakelijke dienstverlening			
Openbaar bestuur.....			
Onderwijs.....			
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	++	+	+
Cultuur/ overige dienstverlening	+		
BEDRIJFSGROOTTE			
(1-9 t.o.v. 100+).....	+		— —
(10-49 t.o.v. 100+).....			— —
(50-99 t.o.v. 100+).....			
GESLACHT			
(man t.o.v. vrouw)	— —	—	
LEEFTIJD			
(< 25 tov. > 44 jaar)	— —		
(25-44 t.o.v. > 44 jaar).....		++	
KINDEREN			
(geen t.o.v. wel kinderen)	— —		
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)			
lager onderwijs			
lager beroeps onderwijs.....			—
middelbaar algemeen voortgezet			— —
middelbaar beroeps onderwijs.....		—	
hoger algemeen (HAVO/VWO)			
hoger beroeps onderwijs.....	—		+
hoger wetenschappelijk onderwijs.....	+	++	
PARTNER WERKT			
(niet t.o.v. wel)	— —		
SOORT FUNCTIE			
(hoger t.o.v. lager)	—		
(middelbare t.o.v. lager).....			

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; — = significant minder; — — = significant veel minder

Samengevat houden de uitkomsten in tabel 8.3 het volgende in:

Werknemers die in deeltijd willen werken, zijn/hebben vaker:

- werkzaam in Gezondheids- en Welzijnszorg of de sector Cultuur en Overige dienstverlening
- niet werkzaam in de sectoren Bouwnijverheid en Industrie
- werkzaam in kleine bedrijven

- vrouw
- ouder dan 25 jaar
- ouder van één of meer kinderen
- hoger wetenschappelijke onderwijs gevolgd
- niet hoger beroeps onderwijs gevolgd
- een werkende partner
- een lagere functie.

Flexibele begin- en eindtijden

Bijna 53% van de 1342 respondenten, die zorgtaken verrichten, geeft aan over flexibele werktijden te willen beschikken. De wens tot flexibele werktijden komt relatief het meeste voor in de bedrijfstak Cultuur en Overige dienstverlening (64%) en de Gezondheidszorg (63%). In de Bouwnijverheid is de wens tot flexibele werktijden relatief het minst aanwezig (35%).

Ondanks dat het hier om zowel mannen als vrouwen gaat die zeggen zorgtaken te hebben, blijken toch veel meer vrouwen (61%) flexibele begin- en eindtijden te wensen dan mannen (44%).

Samenvattend houden de uitkomsten uit tabel 8.3 het volgende in:

Werknemers die hun werktijden willen kunnen aanpassen aan hun zorgtaken, hebben/zijn vaker:

- werkzaam in de Gezondheids- en Welzijnszorg
- niet werkzaam in de Bouwnijverheid
- vrouw
- 25 - 44 jaar
- hoger wetenschappelijke onderwijs gevolgd
- niet middelbaar beroepsonderwijs gevolgd.

Kinderopvang

Van de 750 werknemers met kinderen, wier werkgever géén opvangregeling heeft voor kinderen van 0-4 jaar, vindt ruim 37% dat het wél gewenst is dat hun werkgever zo'n regeling heeft. Van de 957 werknemers, wiens werkgever géén opvangregeling heeft voor kinderen van 4-12 jaar, vindt ca. 35% dat een dergelijke regeling wel gewenst is. Relatief de meeste personen die een kinderopvangregeling via de werkgever wensen, werken in de bedrijfstakken Financiële instellingen, Onderwijs en Gezondheidszorg. In de Bouwnijverheid vindt men dit het minst wenselijk. Verder vinden werknemers in de grotere bedrijven kinderopvangmogelijkheden via de werkgever vaker wenselijk dan werknemers uit kleinere bedrijven.

Samenvattend houden de uitkomsten in tabel 8.3 het volgende in:

Werknemers die een kinderopvangregeling via de werkgever wensen, zijn vaker:

- werkzaam in de Gezondheids- en Welzijnszorg
- niet werkzaam in de Bouwnijverheid

- werkzaam in grote bedrijven
- hoger beroepsonderwijs gevolgd
- geen middelbaar algemeen onderwijs gevolgd
- geen lager beroepsonderwijs gevolgd

Langdurig zorgverlof

Bij het onderwerp langdurig zorgverlof was het niet opportuun om te vragen naar wensen op dit gebied. De kans dat respondenten dit vrijwel allen als wenselijk zouden opgeven, leek daarvoor te groot. Immers indien men door een noodsituatie gedwongen wordt langdurende zorg te verlenen, zal de wenselijkheid van zorgverlof geheel ongeschikt worden gemaakt aan de pure noodzaak om verlof op te kunnen nemen. Derhalve hebben we ons bij dit onderwerp geheel geconcentreerd op de gepercipieerde mogelijkheden rondom zorgverlof (zie par. 8.2.1).

8.2.3 Strategieën

Bij de bespreking van de - door de werknemers - gehanteerde strategieën om hun wensen op het gebied van Arbeid & Zorg te realiseren zullen hier de onderwerpen deeltijdwerk, flexibele werktijden, kinderopvang en langdurig zorgverlof, achtereenvolgens worden behandeld. Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de logistische regressie-analyses met betrekking tot de strategieën om wensen op de deelaspecten van Arbeid & Zorg te realiseren, samengevat in tabel 8.4.

Tabel 8.4 : Aanwezigheid van strategieën t.a.v Arbeid & Zorg (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Strategie deeltijdwerk (tabel 5.7)	Strategie flexibel werk (tabel 5.12)	Strategie kinderopvang (geen tabel)
GESLACHT			
(man t.o.v. vrouw)	--	--	-
LEEFTIJD			
(< 25 tov. > 44 jaar)			
(25-44 t.o.v. > 44 jaar)	-		
KINDEREN			
(geen t.o.v. wel kinderen)	--		
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)			
lager onderwijs			
lager beroeps onderwijs			
middelbaar algemeen voortgezet	+		
middelbaar beroeps onderwijs			
hoger algemeen (HAVO/VWO)			
hoger beroeps onderwijs			
hoger wetenschappelijk onderwijs			

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; - = significant minder; -- = significant veel minder

Bij strategieën voor zowel deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden als kinderopvang blijkt geslacht van bijzonder belang. Vrouwen zijn over het algemeen meer geneigd om strategieën op deze gebieden te ontplooiën dan mannen.

Bij deeltijdwerk zijn verder nog leeftijd, opleiding, en het al dan niet hebben van kinderen van belang. De werknemers die actiever zijn in het nastreven van hun wens, zijn vaker ouder, opgeleid op mavo-niveau en ouder van één of meer kinderen.

De 2 belangrijkste strategieën die men volgt of heeft gevolgd, zijn vooral het gesolliciteerd hebben naar de huidige baan en het zelf een verzoek ingediend hebben. Vrouwen blijken verder veel vaker dan mannen gericht te solliciteren om in deeltijd te kunnen werken.

De 2 belangrijkste strategieën die men volgt of heeft gevolgd om flexibele begin- en eindtijden te realiseren, zijn 'in overleg zaken regelen' en gebruik maken van bestaande regelingen. Dit laatste doen mannen veel vaker dan vrouwen. Vrouwen leggen naar verhouding wat meer 'eigen' activiteiten aan de dag, zoals o.a. gericht solliciteren naar een baan met flexibele werktijdmogelijkheden, en het verkrijgen van flexibele werktijden tijdens de sollicitatie proberen te regelen.

8.3 Inzetbaarheid

Bij Inzetbaarheid zijn in de enquête zeven onderwerpen behandeld:

1. uitbreiding van de functie,
2. verandering van functie bij de eigen werkgever,
3. verandering van baan/werkgever,
4. algemene scholing,
5. functiegerichte scholing,
6. opleidings-/scholingsplan
7. functionerings-/loopbaangesprekken

De eerste vier onderwerpen hebben te maken met de Inzetbaarheids-verbreding, namelijk de mate waarin werknemers (regelmatig) ander werk (kunnen) gaan doen. De andere drie onderwerpen hebben iets meer te maken met het sturen van de Inzetbaarheids-verdieping door middel van coaching en scholing. Hoewel de indeling van algemene scholing bij de meer typische Inzetbaarheids-verbredingskenmerken in eerste instantie vreemd lijkt, is de oorzaak hiervan gelegen in de relatief sterke statistische samenhang tussen deze variabelen, zoals bleek uit een factoranalyse.

8.3.1 De feitelijke situatie

Inzetbaarheids-verbreding

Bijna 62% van de respondenten geeft aan dat hun functie de laatste jaren is uitgebreid (tabel 6.1). Bij mannen is dat vaker gebeurt dan bij vrouwen. Functieverandering (tabel 6.1) bij dezelfde werkgever is bij bijna 27% geval. Mannen zijn vaker van functie ver-

anderd dan vrouwen. Algemene scholing (tabel 6.9) tenslotte is door bijna 32% van de respondenten gevolgd. Hierbij is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen.

Inzetbaarheids-verdieping

Van alle respondenten heeft 64% functiegerichte scholing gevolgd (tabel 6.8). Mannen hebben dat iets vaker gedaan dan vrouwen. Verder heeft ruim 41% de beschikking over een opleidingsplan (tabel 6.7); wederom zijn dat relatief vaker mannen dan vrouwen. Ruim 70% van de werknemers tenslotte blijkt functioneringsgesprekken te voeren (tabel 6.5). Ook dit laatste wordt vaker door mannen dan door vrouwen gedaan.

Clustering van bedrijfstakken

Teneinde te kunnen nagaan welke bedrijfstakken op elkaar lijken en verschillen wat betreft Inzetbaarheids-activiteiten is een tweetal clusteranalyse uitgevoerd. Ten eerste op de mobiliteitsaspecten en ten tweede op de Inzetbaarheids-verdiepingsaspecten. De Inzetbaarheids-verbredings-aspecten hangen statistisch samen en zijn als zodanig te onderscheiden van de Inzetbaarheids-verdiepings-aspecten.

De basisgegevens voor de analyse van de Inzetbaarheids-verbredingsaspecten zijn weergegeven in tabel 8.5 (ontleend aan tabel 6.1 en 6.9.).

Tabel 8.5: Feitelijke situatie t.a.v. taakuitbreiding, functieverandering en algemene scholing (% werknemers naar bedrijfstak)

	Taakuitbreiding gehad	Van functie veranderd	Algemene scholing gevolgd	N-totaal
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	58	24	26	50
Industrie.....	65	30	32	431
Bouwnijverheid	61	22	31	172
Handel.....	54	26	26	384
Horeca	53	31	34	64
Vervoer en Communicatie.....	58	28	24	169
Financiële instellingen	69	28	30	106
Zakelijke dienstverlening	64	34	35	258
Openbaar bestuur.....	67	35	32	238
Onderwijs	69	21	41	172
Gezondheids-/welzijnszorg	61	19	35	367
Cultuur en Ov. dienstv.....	54	23	29	90
TOTAAL.....	62	27	32	2501

Op grond van tabel 8.5 dringt een 5-clusters-oplossing zich het meest op. Op de gezamenlijke Inzetbaarheids-verbredings-aspecten onderscheidt het Onderwijs zich het meest gunstig, daar wordt met name het meest gedaan aan taakuitbreiding en algemene scholing. Het cluster van 4 bedrijfstakken (Handel, Cultuur/overige dienstverlening, Landbouw en Vervoer & Communicatie) onderscheidt zich op deze punten in minder gunstige zin. In deze 3 bedrijfstakken wordt het minste werk gemaakt van deze zaken. Ook de Horeca zit aan de minder gunstige kant van het spectrum.

Tabel 8.6: Feitelijke situatie t.a.v. functioneringsgesprekken, opleidingsplannen en functiegerichte scholing (% werknemers naar bedrijfstak)

	Loopbaan gesprekken aanwezig	Opleidings-plannen aanwezig	Functiegerichte scholing gevolgd	N-totaal
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij.....	50	36	60	50
Industrie.....	76	47	64	431
Bouwnijverheid.....	58	55	64	172
Handel.....	63	29	47	384
Horeca.....	55	25	41	64
Vervoer en Communicatie.....	70	41	63	169
Financiële instellingen.....	96	66	84	106
Zakelijke dienstverlening.....	83	45	66	258
Openbaar bestuur.....	74	42	75	238
Onderwijs.....	73	34	79	172
Gezondheids-/welzijnszorg.....	66	40	69	367
Cultuur en Ov. Dienstv.	60	32	66	90
TOTAAL.....	70	41	64	2501

De basisgegevens voor de analyse van de Inzetbaarheids-verdiepingsaspecten zijn weergegeven in tabel 8.6 (ontleend aan tabel 6.5, 6.7 en 6.8). Op grond van tabel 8.6 kunnen we kiezen we voor een 4-cluster of een

3-cluster-oplossing. Ze verschillen weinig van elkaar. Bij de 3-cluster-oplossing bestaat het eerste cluster uit 9 bedrijfstakken, het tweede cluster uit twee bedrijfstakken (Handel en Horeca) en het derde cluster uit één bedrijfstak, namelijk de Financiële dienstverlening. Vervult de gunstigste situatie bestaat in de Financiële dienstverlening, waar veel gebeurt op het vlak van het houden van loopbaangesprekken, het opstellen van opleidingsplannen en functiegerichte scholing. Het cluster van 9 bedrijfstakken vervult op alle aspecten een middenpositie. Het cluster van twee bedrijfstakken (Handel en Horeca) verschilt in minder gunstige zin van de twee andere clusters.

8.3.2 De wenselijke situatie

Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de logistische regressie-analyses met betrekking tot de wenselijke situatie rondom enkele aspecten van Inzetbaarheid samengevat in onderstaande tabellen 8.7 en 8.8.

Inzetbaarheids-verbreding

In het algemeen hebben weinig werknemers ten tijde van de enquête de wens om hun functie uit te breiden (21,7%), bij hun werkgever een andere functie te gaan uitvoeren (30,1%), of eens in de vijf jaar van werkgever te veranderen (27,3%). Van alle respondenten die geen algemene scholing in de afgelopen jaren hebben gevolgd (N=1710), geeft 35,3% aan dat zij dat wel wenselijk vinden.

In tabel 8.7 zijn de gecombineerde significante invloeden van een aantal variabelen op de wenselijkheid van de aspecten 'functieverbreding', 'functieverandering' en algemene scholing' weergegeven.

Tabel 8.7: De wenselijke situatie t.a.v. meer taken, andere functie en algemene scholing (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Wenst meer taken (tabel 6.3)	Wenst andere functie (tabel 6.3)	Wenst algemene scholing (tabel 6.9)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)			
Landbouw en Visserij			
Industrie.....		++	
Bouwnijverheid			
Handel.....			
Horeca			
Vervoer en Communicatie.....			
Financiële instellingen		+	
Zakelijke dienstverlening			
Openbaar bestuur.....		++	
Onderwijs.....			
Gezondheids- en Welzijnszorg.....			++
Cultuur/ overige dienstverlening			
BEDRIJFSGROOTTE			
(1-9 t.o.v. 100+).....	—	—	
(10-49 t.o.v. 100+).....		—	
(50-99 t.o.v. 100+).....			
GESLACHT			
(man t.o.v. vrouw)		++	
LEEFTIJD			
(< 25 tov. > 44 jaar)	++	++	+
(25-44 t.o.v. > 44 jaar).....	++	++	++
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)			
lager onderwijs			
lager beroeps onderwijs.....		—	
middelbaar algemeen voortgezet			
middelbaar beroeps onderwijs.....	++		
hoger algemeen (HAVO/VWO)			
hoger beroeps onderwijs.....		+	
hoger wetenschappelijk onderwijs.....		+	
SOORT FUNCTIE			
(hoger t.o.v. lager)		—	
(middelbare t.o.v. lager).....			

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; — = significant minder; — = significant veel minder

Voor alle drie de Inzetbaarheids-verbredingsaspecten blijkt leeftijd van groot belang: tot 44 jaar blijkt men vaker wensen op deze terreinen te hebben dan de ouderen. Op de wens tot taakverbreding zijn verder bedrijfsgrootte en opleiding van invloed.

Werknemers die taakverbreding wensen zijn wat minder vaak in de kleinste bedrijven werkzaam en hebben vaker een middelbare beroeps opleiding.

Werknemers die een andere functie wensen, zijn verder vaker van het mannelijke geslacht, vaker werkzaam in de Industrie, Financiële instellingen en Openbaar bestuur, en met een wat hogere opleiding. Heeft men echter een hogere functie dan is men wat minder vaak geneigd een andere functie te wensen.

De wens tot het volgen van algemene scholing tenslotte wordt naast leeftijd vooral beïnvloed door het in de Gezondheidszorg werken.

Tabel 8.8: De wenselijke situatie t.a.v. functioneringsgesprekken, opleidingsplan en functiegerichte scholing (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Wenst funct. gesprek (tabel 6.5)	Wenst opleidingsplan (tabel 6.9)	Wenst functiegerichte scholing (tabel 6.9)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)			
Landbouw en Visserij			—
Industrie			
Bouwnijverheid			
Handel			
Horeca			
Vervoer en Communicatie			
Financiële instellingen			
Zakelijke dienstverlening			
Openbaar bestuur			
Onderwijs			
Gezondheids- en Welzijnszorg	++		+
Cultuur/ overige dienstverlening			
BEDRIJFSGROOTTE			
(1-9 t.o.v. 100+)	---		
(10-49 t.o.v. 100+)			
(50-99 t.o.v. 100+)			
LEEFTIJD			
(< 25 tov. > 44 jaar)		++	++
(25-44 t.o.v. > 44 jaar)		++	++
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)			
lager onderwijs			
lager beroeps onderwijs	+		
middelbaar algemeen voortgezet			
middelbaar beroeps onderwijs			
hoger algemeen (HAVO/VWO)			
hoger beroeps onderwijs	+		
hoger wetenschappelijk onderwijs			
VAKBONDSLIIDMAATSCHAP			
(nee t.o.v. ja)	---	---	
WERKT ONDER EEN CAO			
(nee t.o.v. ja)	---		

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; — = significant minder; --- = significant veel minder

Inzetbaarheids-verdieping

Zo'n 55% van de mensen die geen functioneringsgesprekken kennen (N=392), vindt dat wel wenselijk. Een opleidingsplan vindt bijna 48% - van de 1461 respondenten zonder opleidingsplan - wenselijk. Functiegerichte scholing tenslotte wordt door bijna 53% - van de 896 respondenten zonder dergelijke scholing - wenselijk gevonden. In tabel 8.8 zijn de gecombineerde significante invloeden van een aantal variabelen op de wenselijkheid van de aspecten 'functioneringsgesprek', 'opleidingsplan' en 'functiegerichte scholing' weergegeven.

Met uitzondering van de wens tot het voeren van functioneringsgesprekken blijkt leeftijd van groot belang. Tot 45 jaar is men vaker gehecht aan opleidingsplannen en functiegerichte scholing. Met name in de Gezondheidszorg heeft men vaker wensen op deze terreinen dan gemiddeld in de andere sectoren. Ook vakbondsleden hebben vaker wensen op deze terreinen dan niet-vakbondsleden.

Werknemers in de kleinste bedrijven en werknemers die niet onder een CAO vallen blijken significant minder vaak in functioneringsgesprekken geïnteresseerd. Werknemers uit de Landbouw zijn juist wat minder dan gemiddeld geïnteresseerd in functiegerichte scholing.

8.3.3 Strategieën

Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de logistische regressie-analyses, met betrekking tot het al of niet hanteren van strategieën om wensen op het gebied van Inzetbaarheid te realiseren, samengevat in tabel 8.9.

Een achttal factoren blijken van invloed op het al dan niet hanteren van een strategie om wensen op het gebied Inzetbaarheid realiseren. Dit betreft de volgende variabelen: bedrijfstak bedrijfsgrootte, sekse, leeftijd, opleiding, functieniveau, soort aanstelling en aanwezigheid van een medezeggenschapsorgaan.

Werknemers die wél een strategie hanteren zijn vaker:

- niet werkzaam in de Bouwnijverheid
- niet werkzaam bij de kleinste bedrijven
- man
- jonger dan 45 jaar
- niet opgeleid op lbo-niveau
- opgeleid op hbo-niveau
- werkzaam in middelbare en hogere functies
- werkzaam in een vaste aanstelling
- werkzaam in bedrijven mét een OR (i.p.v. geen medezeggenschapsorgaan).

De 3 belangrijkste strategieën die men op dit punt heeft gevolgd, zijn:

- in overleg regelen
- zelf verzoek indienen
- gebruik maken van bestaande regelingen.

Tabel 8.9 : Aanwezigheid van strategieën om Inzetbaarheid te bevorderen (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Strategie Inzetbaarheid (tabel 6.12)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)	
Landbouw en Visserij	
Industrie.....	—
Bouwnijverheid	
Handel.....	
Horeca	
Vervoer en Communicatie.....	
Financiële instellingen	
Zakelijke dienstverlening	
Openbaar bestuur.....	
Onderwijs.....	
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	
Cultuur/ overige dienstverlening.....	
BEDRIJFSGROOTTE	
(1-9 t.o.v. 100+).....	— —
(10-49 t.o.v. 100+).....	
(50-99 t.o.v. 100+).....	
GESLACHT	
(man t.o.v. vrouw)	+ +
LEEFTIJD	
(< 25 tov. > 44 jaar)	+
(25-44 t.o.v. > 44 jaar).....	+
OOPLEIDING (afwijking van het gemidd.)	
lager onderwijs	
lager beroeps onderwijs.....	— —
middelbaar algemeen voortgezet	
middelbaar beroeps onderwijs.....	
hoger algemeen (HAVO/VWO)	
hoger beroeps onderwijs.....	+ +
hoger wetenschappelijk onderwijs.....	
SOORT FUNCTIE	
(hoger t.o.v. lager)	+ +
(middelbare t.o.v. lager).....	+ +
VASTE AANSTELLING	
(niet t.o.v. wel).....	— —
MEDEZEGGENSCHAP	
(pers.vertegenwoordiging t.o.v. OR).....	
(geen orgaan t.o.v. OR).....	—

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; — = significant minder; — — = significant veel minder

8.4 Resultaat-afhankelijke beloning

In deze paragraaf zullen de belangrijkste bevindingen over de feitelijke situatie met betrekking tot resultaat-afhankelijke beloning op een rijtje worden gezet. Vervolgens zal de door de respondenten gewenste situatie op dit gebied samenvattend worden geschetst. Tenslotte komen de strategieën van werknemers teneinde resultaat-afhankelijke beloning te bereiken aan bod.

8.4.1 De feitelijke situatie

In deze paragraaf zal een beknopte samenvatting worden gegeven van de resultaten uit de enquête met betrekking tot de feitelijke situatie van resultaat-afhankelijke beloning. Tot slot van deze paragraaf zal een overzicht van de resultaten van de clusteranalyse naar bedrijfstak worden gepresenteerd.

Vormen van resultaat-afhankelijke beloning

In de vragenlijst is een drietal vragen opgenomen naar het voorkomen van typen van resultaat-afhankelijke beloning. Het ging hier om beloning mede afhankelijk van het *bedrijfsresultaat*, beloning mede afhankelijk van het *team- of afdelingsresultaat* en beloning mede afhankelijk van de *persoonlijke prestaties*.

In de gehele groep respondenten blijkt ruim 30% enigerlei vorm van resultaat-afhankelijke inkomen te kennen. Ruim 15% van de respondenten zegt een van het *bedrijfsresultaat* afhankelijk inkomen te hebben. Ruim 7% heeft een inkomen afhankelijk van de *afdelings- of teamprestatie* en ruim 22% heeft een inkomen mede afhankelijk van de *eigen prestatie*.

In de kleine bedrijven werkt ruim 23% met een resultaat-afhankelijke inkomen; daarmee wijken deze bedrijven als enige groep substantieel af van het gemiddelde. Indien we mannen vergelijken met vrouwen, dan blijkt, dat er gemiddeld genomen bijna 2 keer zoveel mannen (38%) met deze beloningsvormen te maken hebben als vrouwen (19,8%). Degenen die met resultaat-afhankelijke inkomen te maken hebben blijken gemiddeld in grote meerderheid (91%) hiermee tevreden te zijn.

Clustering van bedrijfstakken

Door middel van clusteranalyse op basis van de gegevens in tabel 8.10 (ontleend aan tabel 7.3) is het vóórkomen van resultaat-afhankelijke beloning binnen bedrijfstakken nader bekeken.

We onderscheiden op basis van de analyse drie clusters van resp. 3, 4 en 5 bedrijfstakken. Het cluster van 3 bedrijfstakken (Landbouw, Zakelijke en Financiële dienstverlening) onderscheidt zich van de andere clusters doordat daar het meest resultaat-afhankelijke beloning plaatsvindt. In het cluster van 4 bedrijfstakken (Onderwijs, Gezondheidszorg, Openbaar bestuur en Horeca) vindt deze wijze van belonen het minst plaats. De cluster van 5 bedrijfstakken (Bouw, Handel, Vervoer & communicatie, Industrie en Cultuur/overige dienstverlening) neemt op alle beloningsaspecten een middenpositie in.

Tabel 8.10: Feitelijke situatie t.a.v. vóórkomen van resultaat-afhankelijke inkomen (% werknemers naar bedrijfstak)

	Afh. van Bedrijfsresultaat	Afh. van Afdelingsresultaat	Afh. van Persoonlijk resultaat	N-totaal
BEDRIJFSTAK				
Landbouw en Visserij	24	14	32	50
Industrie	22	7	30	431
Bouwnijverheid	22	8	26	172
Handel	20	10	22	384
Horeca	9	5	13	64
Vervoer en Communicatie	18	10	27	169
Financiële instellingen	28	10	39	106
Zakelijke dienstverlening	26	16	33	258
Openbaar bestuur	3	3	13	238
Onderwijs	1	2	6	172
Gezondheids- en welz.	2	2	9	367
Cultuur en Ov. dienstv.	11	7	24	90
TOTAAL	15	7	22	2501

8.4.2 De gewenste situatie

Gemiddeld blijkt ruim 40% van al diegenen (N=1742) die geen resultaat-afhankelijke beloning heeft, dat wél in een of andere vorm te ambiëren. Opvallend is dat naar verhouding ongeveer 2 keer zoveel respondenten (34%) de *persoonlijke prestatie* als inkomenscriterium wenselijk vinden, in vergelijking met de andere criteria (*bedrijfsresultaat* en *team/afdelingsresultaat*).

In tabel 8.11 zijn de effecten van de achtergrondfactoren op de wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning als totaal en de afzonderlijke vormen samengevat.

Uit tabel 8.11 vallen een tweetal zaken in het bijzonder op. Zo blijkt over de hele linie dat mannen resultaat-afhankelijke beloning vaker wenselijk vinden dan vrouwen. Verder blijkt men in kleinere bedrijven minder enthousiast over dergelijke beloningsvormen dan in de grote bedrijven.

Het bedrijfsresultaat blijkt met name voor werknemers in de Handel een aantrekkelijk criterium, maar juist niet voor werknemers uit het Onderwijs en het Openbaar bestuur. Verder zijn met name de 'kinderlozen' hierin vaker geïnteresseerd.

Niet-vakbondsleden vinden met name beloning via de persoonlijke prestatie vaker wenselijk dan vakbondsleden.

Tabel 8.11: De wenselijkheid van resultaat-afhankelijke beloning (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Totaal algemeen (tabel 7.4)	Bedrijfs- resultaat (tabel 7.5)	Team- resultaat (tabel 7.5)	Persoonlijk resultaat (tabel 7.5)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)				
Landbouw en Visserij	—			
Industrie.....				
Bouwnijverheid		++	+	
Handel.....				
Horeca				
Vervoer en Communicatie.....				
Financiële instellingen				
Zakelijke dienstverlening		—		
Openbaar bestuur.....		—		
Onderwijs				
Gezondheids- en Welzijnszorg.....				
Cultuur/ overige dienstverlening				
BEDRIJFSGROOTTE				
(1-9 t.o.v. 100+).....	—		--	—
(10-49 t.o.v. 100+).....		—	—	
(50-99 t.o.v. 100+).....				
GESLACHT				
(man t.o.v. vrouw)	++	++	++	++
LEEFTIJD				
(< 25 tov. > 44 jaar)				
(25-44 t.o.v. > 44 jaar).....	+			++
KINDEREN				
(geen t.o.v. wel kinderen)		+		
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)				
lager onderwijs				
lager beroeps onderwijs.....				
middelbaar algemeen voortgezet		—	—	—
middelbaar beroeps onderwijs.....				
hoger algemeen (HAVO/VWO)				
hoger beroeps onderwijs.....				
hoger wetenschappelijk onderwijs.....				
VAKBONDSLIDMAATSCHAP				
(nee t.o.v. ja)	+			+

Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; — = significant minder; -- = significant veel minder

8.4.3 Strategieën

Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de resultaten van de logistische regressie-analyses met betrekking tot het al of niet hanteren van strategieën om wensen op het gebied van resultaat-afhankelijke inkomen te realiseren, samengevat in tabel 8.12.

Tabel 8.12: Aanwezigheid van strategieën om resultaat-afhankelijke beloning te verkrijgen (resultaten logistische regressie-analyse)

Onafhankelijke variabelen	Strategie resultaat- afhankelijke beloning (tabel 7.8)
BEDRIJFSTAK (afwijking van het gemidd.)	
Landbouw en Visserij	
Industrie.....	
Bouwnijverheid	
Handel.....	
Horeca	+
Vervoer en Communicatie.....	
Financiële instellingen	
Zakelijke dienstverlening	
Openbaar bestuur.....	
Onderwijs	
Gezondheids- en Welzijnszorg.....	
Cultuur/ overige dienstverlening.....	
OPLEIDING (afwijking van het gemidd.)	
lager onderwijs	
lager beroeps onderwijs.....	+
middelbaar algemeen voortgezet	
middelbaar beroeps onderwijs.....	
hoger algemeen (HAVO/VWO)	
hoger beroeps onderwijs.....	
hoger wetenschappelijk onderwijs.....	
Legenda: ++ = significant veel meer; + = significant meer; – = significant minder; – – = significant veel minder	

Slechts een tweetal factoren blijken van invloed op het al dan niet hanteren van een strategie om wensen op het gebied van een resultaat-afhankelijke inkomen te realiseren. Dit betreft de volgende variabelen: bedrijfstak en opleiding. Werknemers die wél een strategie hanteren zijn vaker:

- werkzaam in de Horeca
- opgeleid op lbo-niveau.

8.5 Verschillen tussen bedrijfstakken

Er zijn op het gebied van Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en Resultaat afhankelijke beloning, zeer grote verschillen in personeelsbeleid tussen bedrijfstakken. Het lijkt of men een geheel andere wereld binnenkomt als men van bedrijfstak wisselt. Enkele opvallende karakteristieken zijn de volgende.

In het Onderwijs is het hanteren van flexibele werktijden weinig mogelijk en is kinderopvang weinig beschikbaar, terwijl naar beide arbeidsvoorwaarden zeer veel vraag is. In het personeelsbeleid in het Onderwijs blijven ook de mogelijkheden tot functieverandering en het voeren van loopbaangesprekken achter bij de wensen van de daar werkenden.

In de Gezondheidszorg blijft ook de mogelijkheid van het toepassen van flexibele begin- en eindtijden achter bij de wensen van de daar werkenden. In deze bedrijfstak blijven ook de mogelijkheden tot functie-verandering en het voeren van loopbaangesprekken achter bij de wensen van de werkenden. In de Gezondheidszorg wil men niet korter werken. De balans tussen aangeboden uren en gewenste uren lijkt daar het meest in evenwicht.

Daarentegen zijn in de Zakelijke dienstverlening(banken, verzekeringen, Zakelijke dienstverlening) opvallend weinig personeelsproblemen aangetroffen. Men is daar zeer attent wat betreft de Inzetbaarheidsontwikkeling. Ook resultaat-afhankelijke beloning scoort daar hoog. Zelfs de kinderopvang is daar bevredigend geregeld. De enige wens die werknemers daar hebben is iets meer in deeltijd te kunnen werken.

Het Openbaar bestuur kent met name goede kinderopvangregelingen en biedt personele ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaangesprekken, scholing. Op resultaat-afhankelijke beloning blijft het Openbaar bestuur achter.

De Horeca valt op omdat het de enige bedrijfstak is waar werknemers juist iets langer willen werken in plaats van korter. De Horeca blijft ook sterk achter in kinderopvangmogelijkheden en aandacht voor loopbaan-ontwikkeling.

In de Bouw en de Industrie zijn de mogelijkheden om in deeltijd te werken en om de begin- en eindtijden flexibel toe te passen relatief laag, maar de al daar werkende werknemers lijken daar weinig of geen problemen mee te hebben. Mogelijkheden tot functie-verandering en het houden van loopbaangesprekken blijven in de Bouwnijverheid achter bij de wensen.

Rangordes van bedrijfstakken

In de analyses hebben we consequent getracht de rol van de factor bedrijfstak te belichten. Duidelijk is dat de onderwerpen Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en Beloning qua wensen en mogelijkheden uiteenlopend van karakter zijn voor wat betreft de meningen van werknemers uit de verschillende bedrijfstakken.

Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de bedrijfstakken voor wat betreft verschillen tussen wensen en mogelijkheden ten aanzien van de diverse aspecten van Arbeid & Zorg, Inzetbaarheid en resultaat-afhankelijke beloning, is in de tabellen 9.1 t/m 9.3 een handzaam overzicht opgenomen van de rangordes van de bedrijfstakken bij de diverse onderscheiden aspecten. De bedrijfstakken hebben ten eerste een rangnummer gekregen op basis van de percentages werknemers die aangaven dat een aspect mogelijk was, c.q. aanwezig was en ten tweede op basis van de percentages werknemers met wensen ten aanzien van een bepaald aspect; een laag rangnummer impliceert hierbij veel mogelijkheden c.q. veel aanwezig en veel werknemers die wensen hebben.

Vanzelfsprekend is een dergelijke rangordening van bedrijfstakken een globale benadering. De uitkomsten zullen dan ook in hoofdlijnen worden besproken. Hierbij zal vooral op de *negatieve afwijkingen* van wensen en mogelijkheden worden ingegaan.

Arbeid & Zorg

Bij *deeltijdwerk* zien we in tabel 9.1 dat er vooral in de sectoren Vervoer, Bouwnijverheid, Landbouw en Industrie de minste mogelijkheden zijn voor deeltijdwerk. In deze 'traditionele' sectoren, waar vooral veel mannen werken, kan toch een negatieve afwijking tussen wensen en mogelijkheden worden geconstateerd; met andere woorden weinig mogelijkheden en (relatief) veel wensen.

Grotere negatieve afwijkingen tussen wensen en mogelijkheden kunnen verder nog worden geconstateerd in de sectoren Overige dienstverlening, Zakelijke dienstverlening, Openbaar bestuur.

Bij *flexibele begin- en eindtijden* werk zien we een enigszins ander patroon dan bij deeltijdwerk. Met name in de Gezondheidszorg en het Onderwijs vinden we de grootste verschillen tussen wensen en mogelijkheden: veel meer personen wensen flexibele werktijden dan dat er mogelijkheden zijn.

Tabel 9.1: Rangordes van Bedrijfstakken naar de aspecten van Arbeid & Zorg (1 = veel)

	Deeltijd		Flexibele begin- en eindtijden		Kinderopvang ² via bedrijf		Zorg-verlof ³
	Mogelijk	Wens ¹	Mogelijk	Wens	Mogelijk ³	Wens	Mogelijk
BEDRIJFSTAK							
Landbouw en Visserij	11	7	5	10	9	11	2
Industrie	10	5	8	11	7	9	5
Bouwnijverheid	12	9	11	12	11	12	12
Handel	7/8	10	7	6	10	7	11
Horeca	2	12	3	1	12	6	8/9
Vervoer	9	6	9	8	4	10	6
Financiële instellingen	4	8	2	9	2	1	4
Zakelijke dienstverl.	6	2	6	4	6	4	8/9
Openbaar bestuur	7/8	4	4	5	1	5	1
Onderwijs	1	3	12	7	8	3	10
Gezondheidszorg	3	11	10	3	3	2	3
Cultuur/Ov. dienstv.	5	1	1	2	5	8	7

¹ Exclusief degenen die reeds in deeltijd werken

² Betreft alleen kinderopvang van 0-4 jaar

³ Niet gevraagd naar wenselijkheid van zorgverlof

Ten aanzien van de mogelijkheden voor *kinderopvang* via de werkgever is het relatief ongunstig gesteld in de Handel, de Horeca en het Onderwijs. Met name in het Onderwijs is de behoefte aan een dergelijke vorm van kinderopvang relatief veel sterker dan dat er mogelijkheden zijn.

Ten aanzien van *zorgverlof* zijn de mogelijkheden relatief ongunstig in de Bouw, de Handel, het Onderwijs en de Horeca.

Inzetbaarheid

Relatief ongunstig op het punt van *functieverandering*, zo blijkt uit tabel 9.2a, is de situatie in de sectoren Financiën en Onderwijs. Op het punt van *functie-/ taakuitbreiding* is het vooral ongunstig gesteld in de sectoren Handel en Cultuur/overige dienstverle-

ning. Bij de *loopbaan/functioneringsgesprekken* (tabel 9.2b) blijkt de situatie met name ongunstig in de sectoren Cultuur/overige dienstverlening, Gezondheidszorg, Bouwnijverheid en Horeca.

Op het punt van de *opleidings- of scholingsplannen* onderscheiden zich met name de sectoren Horeca en Cultuur/overige dienstverlening negatief. Bij *functiegerichte scholing* treden er weinig afwijkingen op in de rangordes van bedrijfstakken naar mogelijkheden en wensen. Bij *algemene scholing* tenslotte onderscheiden zich met name de bedrijfstakken Vervoer en Financiën ongunstig.

Tabel 9.2a: Rangordes van Bedrijfstakken naar de aspecten van Inzetbaarheid (1 = veel)

	Functie verandering		Functie- uitbreiding		Algemene scholing	
	Gedaan	Wens	Gedaan	Wens	Gevolgd	Wens
BEDRIJFSTAK						
Landbouw en Visserij	8	12	8/9	11	10/11	12
Industrie	4	3	4	5	5	4
Bouwnijverheid	10	7	6/7	9	7	9
Handel	7	9	10/11	3	10/11	7
Horeca	3	11	12	10	4	1
Vervoer	5	4	8/9	7	12	5
Financiële instellingen	6	1	2	1	8	3
Zakelijke dienstverlening	2	5	5	6	3	8
Openbaar bestuur	1	2	3	8	6	6
Onderwijs	11	6	1	12	1	10
Gezondheidszorg	12	8	6/7	4	2	2
Cultuur/Ov. dienstv.	9	10	10/11	2	9	11

Tabel 9.2b: Rangordes van Bedrijfstakken naar de aspecten van Inzetbaarheid (1 = veel)

	Loopbaan gesprekken		Opleidingsplan		Functiegerichte scholing	
	Aanwezig	Wens	Aanwezig	Wens	Gevolgd	Wens
BEDRIJFSTAK						
Landbouw en Visserij	12	11/12	8	12	10	12
Industrie	3	7	3	2	7/8	5
Bouwnijverheid	10	6	2	9	7/8	6
Handel	8	9	11	10	11	10
Horeca	11	8	12	4	12	9
Vervoer	6	10	6	11	9	8
Financiële instellingen	1	1	1	1	1	1
Zakelijke dienstverlening	2	11/12	4	7	5	3
Openbaar bestuur	4	5	5	8	3	7
Onderwijs	5	3	9	6	2	2
Gezondheidszorg	7	2	7	5	4	4
Cultuur/Ov. dienstv.	9	4	10	3	6	11

Resultaat-afhankelijke beloning

Indien we kijken naar de verschillen tussen mogelijkheden en wensen in tabel 9.3, dan valt op dat op het punt van *resultaat-afhankelijke inkomen in het algemeen* de grootste negatieve verschillen voorkomen in de sectoren Handel, Vervoer en Openbaar bestuur. Bij de Handel zitten die verschillen vooral in het *bedrijfsresultaat*. Bij het Vervoer vinden we het sterkste verschil bij *persoonlijke prestaties*.

Bij de sector Openbaar bestuur treden de sterkste verschillen vooral op in zowel *afdelings-/teamresultaat* als *persoonlijke prestatie*.

De sector Onderwijs tenslotte onderscheidt zich in ongunstige zin door een relatief groot verschil tussen mogelijkheden en wensen op het vlak van *inkomen afhankelijk van de persoonlijke prestatie*.

Tabel 9.3: Rangordes van Bedrijfstakken naar de aspecten van resultaat-afhankelijke beloning (1 = veel)

	Totaal resultaat-afhankelijk inkomen		Afhankelijk van Bedrijfsres.		Afhankelijk van Afdelingsres.		Afhankelijk van Persoonlijke prestatie
	Aanwezig	Wens	Aanwezig	Wens	Wens	Aanwezig	Wens
BEDRIJFSTAK							
Landbouw en Visserij	3	10	3	4	3	3	8
Industrie.....	4	9	4	5	8	4	7
Bouwnijverheid	5	3	5	2	4	6	2
Handel.....	7	2	6	1	5	8	5
Horeca	9	7	9	6	7	10	11
Vervoer	6	1	7	7	9	5	1
Financiële instellingen	1	4	1	9	1	1	6
Zakelijke dienstverlening	2	5	2	3	2	2	9
Openbaar bestuur.....	10	6	10	11	6	9	3
Onderwijs.....	12	11	12	10	10	12	4
Gezondheidszorg	11	12	11	12	12	11	12
Cultuur/Ov. dienstv.	8	8	8	8	11	7	10

8.6 De rol van CAO's, Ondernemingsraden en vakbonds-lidmaatschap

Mogelijkheden en wensen

Eén van de vragen in dit onderzoek was of CAO-afspraken, de aanwezigheid van een ondernemingsraad in een bedrijf, en het lid zijn van een vakbond van invloed zijn op de huidige en gewenste arbeidsverhoudingen op microniveau. Deze invloed kon in dit onderzoek slechts in beperkte mate voor enkele deelonderwerpen worden aangetoond.

Er zijn twee verschillen aangetroffen tussen werknemers die wel respectievelijk niet onder een CAO vallen. Zo blijken werknemers die onder een CAO vallen, twee keer zo vaak functioneringsgesprekken te wensen en twee keer zo vaak tevreden te zijn met een resultaat-afhankelijke beloningssysteem als personen die niet onder een CAO vallen.

Er zijn geen verschillen aangetroffen tussen werknemers uit bedrijven met een OR en zonder OR.

Er zijn tenslotte op drie deelonderwerpen verschillen aangetroffen tussen werknemers die wel respectievelijk niet lid zijn van een vakbond. Leden van een vakbond wensen twee keer zo vaak functioneringsgesprekken en hebben vaker de wens dat er een opleidingsplan wordt opgesteld dan niet-vakbondsleden. Verder vinden vakbondsleden resultaat-afhankelijke beloning vaker (1,5 keer) niet wenselijk dan niet-vakbondsleden.

Realisatie-strategieën

Een van de vragen bij dit onderzoek betrof de rol van OR, CAO en vakbonden bij de realisatie-strategieën. In tabel 9.4 is een overzicht opgenomen van de rol van deze factoren bij het al dan niet hanteren van een realisatie-strategie. De eventueel optredende significante verschillen kunnen na correctie voor andere onafhankelijke factoren verdwijnen. Dit blijkt uit de tabellen 8.4, 8.9 en 8.12.

Tabel 9.4: Aanwezigheid van een realisatie-strategie, naar 3 institutionele factoren

Institutionele factoren	Deeltijd	% werknemers met strategie			
		Flexibele begin/eindtijden	Kinder- opvang	Inzet- baarheid	Beloning
Medezeggenschapsorgaan					
ja	77	78	18	66**	36
nee.....	81	78	16	51**	32
CAO					
ja	78	79	16	62	35
nee.....	80	74	26	62	36
Vakbondslidmaatschap					
ja	72*	76	15	67**	35
nee.....	80*	79	18	59**	34
Werknemers per onderwerp (N)	940	707	313	2014	919

* = significantieniveau: * = $p < .05$, ** = $p < .01$

Bij *Arbeid & Zorg* blijkt er géén invloed te zijn van deze kenmerken op het wel of niet hanteren van strategieën. Het significante verschil tussen wel of niet vakbondslid bij 'deeltijd' verdwijnt na correctie voor de overige achtergrondkenmerken (zie ook tabel 8.4).

Bij *Inzetbaarheid* was er wél een effect. Hier bleek dat het aanwezig zijn in een bedrijf van een medezeggenschapsorgaan significant vaker leidde tot het hanteren van een strategie. Het effect van vakbondslidmaatschap verdwijnt na correctie voor de overige achtergrondkenmerken (zie ook tabel 8.9).

Bij het onderwerp *Beloning* spelen OR, CAO en vakbonden geen rol bij het al dan niet hanteren van een strategie.

9. Beschouwing

De enquête onder 2500 werknemers heeft een grote hoeveelheid aan gegevens opgeleverd. Deze zijn in de hoofdstukken 5, 6 en 7 eerst per onderwerp en daarna in hoofdstuk 8 uitgebreid samengevat. In dit laatste hoofdstuk worden een aantal bevindingen nader beschouwd.

Het faciliteren van de combinatie van Arbeid en Zorg kan er aan bijdragen dat werknemers met zorgtaken hun werk willen en kunnen blijven uitvoeren. Verder kan het de terugkeer -oftewel reïntegratie- op de arbeidsmarkt van herintreders stimuleren. In die zin draagt het faciliteren van Arbeid en Zorg bij aan het verhogen van de duurzame arbeidsparticipatie.

Ook het werken aan het op peil houden van of vergroten van de Inzetbaarheid, binnen en buiten de huidige functie, draagt bij aan de duurzame arbeidsparticipatie en het voorkomen van voortijdige uitval van werknemers. In een tijd van vergrijzing en ontgroening is dat een belangrijke opbrengst, zowel voor de individuele werkgevers en werknemers als voor de maatschappij.

Het introduceren van een resultaat-afhankelijke deel in de beloning kan tenslotte bijdragen aan de motivatie van werknemers. Voorwaarde bij de invoering is evenwel dat veel zorg en aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen en meten van de prestatie-indicatoren. Zowel werknemers als de werkgever moeten het systeem als juist, eerlijk en rechtvaardig beschouwen om het te accepteren.

Onder andere deze redenen waren aanleiding voor TNO Arbeid om dit onderzoek te starten en na te gaan hoe op dit moment deze onderwerpen zijn geregeld tussen werkgevers en werknemers.

Arbeid en Zorg

In dit onderzoek zijn bij Arbeid en Zorg vier onderwerpen behandeld die de combinatie faciliteren: het kunnen werken in deeltijd, het kunnen hanteren van flexibele begin- en eindtijden, het gebruik kunnen maken van een kinderopvangregeling, en het kunnen opnemen van langdurig zorgverlof in geval van langdurige ziekte.

Voor de eerste twee onderwerpen lijken in het algemeen de wensen en mogelijkheden van werknemers weinig uit elkaar te liggen. De meeste werknemers die deeltijd (< 35 uur) willen werken of flexibele werktijden hanteren, lijken dat ook te kunnen. Kinderopvang is een onderwerp dat duidelijk minder goed is geregeld: een kwart van de werknemers met kinderen zou graag een opvangregeling bij hun werkgever willen. Langdurig zorgverlof zou in de praktijk wel eens beter kunnen zijn geregeld dan de werknemers nu verwachten: van de groep die het ooit heeft moeten aanvragen, is bij 82% het verzoek ook ingewilligd.

Toch is het wat voorbarig om de conclusie te trekken dat de werkgevers in Nederland goed inspelen op de behoeftes van de werknemers om Arbeid en Zorg te combineren.

Ten eerste zijn er bedrijfstakken waar wens en realiteit nogal uiteenlopen zoals in de Gezondheidszorg, het Onderwijs en de Horeca.

Ten tweede blijkt dat werknemers een werkgever zoeken die bij hun past. Ze kiezen bewust voor werk en/of een werkgever die voldoet aan de voorwaarden die zij nodig hebben om Arbeid en Zorg te combineren. Zo heeft 31% van de werknemers die deeltijd wil werken, dat tijdens de sollicitatie besproken en geregeld!

Uit de enquête blijkt er ook zoiets te zijn als een bedrijfstak-cultuur. Zo hebben bedrijfstakken waar weinig mogelijkheden worden geboden om Arbeid en Zorg te combineren, ook weinig werknemers met wensen op dat gebied. De wens tot deeltijdwerk manifesteert zich vooral in de dienstverlenende sectoren en nauwelijks in de Bouwnijverheid en de Industrie. Dit verschijnsel kan op twee manieren worden verklaard. Aan de ene kant kan het zijn dat werknemers min of meer bewust kiezen voor een bepaalde bedrijfstak die aansluit bij hun wensen. Werknemers die deeltijd willen werken, zoeken dan bijvoorbeeld geen baan in de Bouw. Aan de andere kant kan het ook zijn dat de bestaande cultuur het ontstaan en vervolgens uiten van wensen belemmert. Werknemers komen niet op het idee om bijvoorbeeld deeltijd te gaan werken, of komen er minder snel voor uit omdat het niet wordt geaccepteerd. Aanvullend onderzoek zou hier meer duidelijkheid in kunnen verschaffen.

Bij het realiseren van een goede afstemming van Arbeid en Zorg zijn vrouwen veel actiever dan mannen. Over het algemeen lijken vrouwen hun werk aan te passen aan hun zorgtaken, terwijl mannen hun zorgtaken aanpassen aan hun werk. Waarschijnlijk blijft het voor mannen minder urgent om de combinatie van Arbeid en Zorg met hun werkgever te regelen, zolang zij een partner hebben die dat doet.

Kinderopvang is bij dit thema een vreemde eend in de bijt. Hoewel er duidelijk meer wensen dan mogelijkheden zijn, doen de werknemers, in vergelijking met de andere onderwerpen, opvallend weinig om kinderopvang bij hun werkgever geregeld te krijgen. Ook lijkt een kinderopvangregeling geen belangrijke voorwaarde voor werknemers bij het zoeken en kiezen van een werkgever. Zo werken vrouwen niet vaker in een bedrijf met een kinderopvangregeling dan mannen.

Hoewel er op macroniveau (CAO-afspraken, Nota Kinderopvang) druk onderhandeld wordt over de uitbreiding van kinderopvang, lijkt dit op microniveau geen item te zijn. Werknemers blijken nauwelijks met hun werkgever in gesprek of overleg te gaan over kinderopvang. Hiervoor zijn een aantal verklaringen mogelijk.

De eerste verklaring is dat er een korte periode is waarin de wens tot kinderopvang urgent is, en de werknemer een oplossing moet vinden. Op het moment dat het kind er is, moet er goede opvang zijn. Als de werkgever geen regeling heeft, is er weinig tijd om nog iets met de werkgever te regelen. Vervolgens valt, zodra de werknemer een andere oplossing heeft gevonden, de noodzaak weg om het met de werkgever te regelen.

De tweede verklaring is dat het regelen van de zorg en opvang voor kinderen nog vaak wordt gezien als de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer. Vanuit die

visie zijn werknemers waarschijnlijk terughoudend om de werkgever aan te spreken op een kinderopvangregeling.

Inzetbaarheid

De constatering van managers in het onderzoek van Lourens (1997) dat driekwart van de werknemers zich niet verantwoordelijk voelt voor het vormgeven van de eigen loopbaan, spoort niet met de bevindingen uit deze werknemersenquête. Veel werknemers volgen scholing, dan wel vinden dat wenselijk. Dat in een toenemend aantal CAO's afspraken worden gemaakt over scholing, wordt weerspiegeld in de uitkomsten: bijna 2 op de 3 werknemers blijkt een of andere vorm van functiegerichte scholing te volgen of te hebben gevolgd; bijna 1 op de 3 werknemers heeft iets aan algemene scholing gedaan.

Ook de bereidheid om van functie of werkgever te veranderen - hetgeen redelijk ingrijpend is - is bij ruim 45% van de werknemers aanwezig. Het feit dat 27% van de werknemers in de afgelopen drie jaar van functie is veranderd, en 23% van werkgever, kan echter ook een signaal zijn dat de werknemers niet tevreden waren met hun vorige functie en/of werkgever.

Dat laatste brengt ook de mogelijke keerzijde van deze verbreding van de Inzetbaarheid aan het licht. Het kan de werkdruk -meer dan wenselijk- vergroten. Zo geeft 62% van de werknemers aan de functie in de afgelopen drie jaar is uitgebreid en zegt 77% dat zij géén behoefte heeft aan méér taken of werkzaamheden binnen de eigen functie. In het Onderwijs is dat laatste percentage bijna 90%! Blijkbaar wordt de uitbreiding van taken te weinig gecompenseerd met het afstoten van andere taken, zodat de werkdruk te hoog wordt.

In tegenstelling tot Arbeid en Zorg is Inzetbaarheid meer een mannenzaak. Bij dit thema zijn zij actiever dan vrouwen om met hun werkgever te regelen dat zij kunnen werken aan het vergroten van hun Inzetbaarheid. Op een bepaalde manier lijken de twee thema's op communicerende vaten: Daar waar werknemers gericht zijn op het combineren van andere activiteiten met hun werk, zijn zij minder gericht op verdere ontwikkeling binnen het werk. En het gericht zijn op verdere werkinhoudelijke of werkgerelateerde ontplooiing gaat ten koste van activiteiten buiten het werk.

Veel bedrijven zien het aanbieden van scholing als een middel om schaars personeel aan te trekken (PW, 3 oktober, 1998). Uit dit onderzoek blijkt dat mannen meer belang hechten aan (functiegerichte) scholing en andere middelen om de Inzetbaarheid te verhogen dan vrouwen. Scholing als wervingsmiddel lijkt dus minder geschikt als het bedrijf specifiek meer vrouwelijke kandidaten wil aantrekken. In dat geval zou het bedrijf meer aandacht moeten geven aan arbeidsvoorwaarden die de combinatie van Arbeid en Zorg vergemakkelijken.

Verder lijkt Inzetbaarheid vooral een thema voor werknemers tot 45 jaar. Oudere werknemers hebben veel minder wensen op dit terrein. Dit is een zorgelijk gegeven, omdat juist bij oudere werknemers functiegerichte scholing nodig is om 'bij te blijven', de duurzame arbeidsparticipatie te vergroten en voortijdige uitval te voorkomen. Er zal

dus nog enige bezinning en actie moeten plaatsvinden om ook de oudere werknemers te overtuigen van de noodzaak om hun eigen Inzetbaarheid op peil te houden.

Resultaat-afhankelijke beloning

Nederlandse werknemers lijken over het algemeen tevreden met de eigen salaris-systematiek. Ongeveer één op de drie werknemers heeft een resultaat-afhankelijke deel in het salaris, en het overgrote deel (91%) vindt dat een goede zaak. Het verrassende is echter dat de groep werknemers die géén resultaat-afhankelijke beloning kent, dat meestal ook niet zou willen. Wat dat betreft geeft dit onderzoek weinig aanleiding voor werkgevers om over te gaan op resultaat-afhankelijke beloning.

Als werkgevers dat toch zouden willen doen, dan lijkt de individuele prestatiebeloning het meeste draagvlak te hebben. Van de drie onderzochte vormen wordt er het meest positief gedacht over de beloning die afhankelijk wordt gesteld van de eigen, individuele prestaties. Daarover willen de werknemers wel het liefste zélf onderhandelen met hun werkgever. Blijkbaar hebben ze het meeste vertrouwen in zichzelf.

Evenals in het onderzoek van Kunnen (1997) blijkt dat mannen vaker resultaat-afhankelijke beloning hebben en dat ook vaker willen dan vrouwen. Maar het is geen onderwerp waarvoor men de barricaden opgaat. Ongeveer 34% heeft ooit iets ondernomen om resultaat-afhankelijke beloning te regelen met de werkgever. In vergelijking met Inzetbaarheid en Arbeid en Zorg is dat een laag percentage.

Bijlage 1: Vragenlijst en antwoordpercentages

Deze bijlage bevat de vragenlijst met de antwoord-percentages, zoals die door het marktonderzoeksbureau zijn opgeleverd.

Na afsluiting van het veldwerk zijn bij verschillende vragen de open antwoorden bij "Anders, te weten ..." achteraf hergecodeerd, waarbij ze soms alsnog in de voorgestructureerde antwoordcategorieën konden worden geplaatst. Terugkijkend zou de routing (dus de wijze waarop de vragenlijst werd doorlopen) bij die respondenten daardoor soms anders hadden moeten lopen. De oplettende lezer zal dit bij een klein deel van de vragen merken, omdat de groep respondenten die de vraag hebben gekregen soms afwijkt van wat op basis van de vorige vragen verwacht mocht worden.

De volgorde van de vragen is in overleg met Intomart in de enquête aangepast t.b.v. vroegtijdige screening van de geschikte respondenten (zo snel mogelijk vragen in welke bedrijfstak respondent werkzaam is) en het verhogen van de respons (vragen over persoonsgegevens zoveel mogelijk aan het einde van het gesprek). In deze bijlage is de oorspronkelijke opbouw van de vragenlijst aangehouden.

Deel A Gegevens van de respondent, diens werk en bedrijf

A1 Bent u man of vrouw? (*wordt niet gevraagd maar genoteerd*)

N=2501

☐ Man	1450	58.0%
☐ Vrouw	1051	42.0%

A2 Wat is uw leeftijd? (*vragen naar leeftijd op dag van de enquête*)

N=2501

Gemiddelde leeftijd = 38,6 jaar, waarbij maximumscore = 68,0 jaar

A3 Wat voor soort huishouding voert u? Woont u alleen of samen met anderen, volwassenen of kinderen? (*indeling EBB 1997*)

N=2501

☐ Eenpersoonshuishouden (alleenstaand zonder kinderen)	308	12,3%
☐ Samenwonend/getrouwd zonder kinderen	622	24,9%
☐ Samenwonend/getrouwd met kind(eren)	1366	54,6%
☐ Alleenstaande ouder (samenwonend met kind(eren))	79	3,2%
☐ Meerderjarig kind (ongehuwde persoon van 18 en/of ouder die met ouder(s) samenwoont)	115	4,6%
☐ Meerpersoonshuishouden (woongroep, geen paren)	10	0,4%
☐ Anders	1	0,0%

A4 Wat is de hoogste opleiding die u met een diploma heeft afgesloten?

N=2501

☐ Lager onderwijs (incl. LAVO en VGLO)	66	2,6%
☐ Lager beroepsonderwijs	281	11,2%
☐ MAVO	300	12,0%
☐ MBO	823	32,9%
☐ HAVO/VWO	221	8,8%
☐ HBO	627	25,1%
☐ WO	165	6,6%
☐ Weet niet / wil niet zeggen	18	0,7%

A5 Bent u zelf of één van uw ouders geboren in het buitenland?

N=2501

☐ ja, is zelf in ander land geboren	59	2,4%
☐ ja, één of beide ouders zijn in ander land geboren	122	4,9%
☐ ja, respondent en ouder(s) zijn geboren in buitenland	37	1,5%
☐ nee	2283	91,3%

A6 (Indien ja bij vorige vraag) In welk land bent u of uw ouders geboren?
(volgt omschrijving doelgroepen uit de Wet Samen, Staatsblad 1998, 241)

N=218

☐ Turkije	5	2,3%
☐ Marokko	2	0,9%
☐ Suriname	13	6,0%
☐ Nederlandse Antillen en Aruba	7	3,2%
☐ overige landen in Zuid- en Midden Amerika	2	0,9%
☐ Afrika	5	2,3%
☐ Azië (niet Japan en Voormalig Nederlands Indië)	8	3,7%
☐ Voormalig Joegoslavië	5	2,3%
☐ Overig Europa	88	40,4%
☐ Indonesië	73	33,5%
☐ Overig buiten Europa	7	2,3%
☐ Anders	2	0,9%
☐ Wil niet zeggen	1	0,5%

A7 Wat is uw functie? Is dat een ...

N=2501

☐ Hogere functie	430	17,2%
☐ Middelbare functie	1559	62,3%
☐ Lagere functie	506	20,2%
☐ Wil niet zeggen	6	0,2%

A7A (Indien geen lagere functie:) Aan hoeveel personen geeft u leiding?

N=1995

☐ geen	1045	52,4%
☐ minder dan 5 personen	409	20,5%
☐ meer dan 10 personen	291	14,6%

A8 Wat is het aantal werknemers in de vestiging van uw bedrijf waar u meestal werkt?

N=2501

Gemiddeld aantal werknemers = 456, waarbij maximumscore = 9999

A9 Tot welke bedrijfstak hoort het bedrijf waar u werkt?

N=2501

☐ Landbouw/Visserij	50	2,0%
☐ Industrie	431	17,2%
☐ Bouwnijverheid	172	6,9%
☐ Handel (groothandel/detailhandel)	384	15,4%
☐ Horeca	64	2,6%
☐ Vervoer en Communicatie	169	6,8%
☐ Financiële instellingen (banken/verzekeringen)	106	4,2%
☐ Zakelijke dienstverlening	258	10,3%
☐ Openbaar bestuur (overheid)	238	9,5%
☐ Onderwijs	172	6,9%
☐ Gezondheids- en Welzijnszorg(ziekenhuizen)	367	14,7%
☐ Cultuur en Overige dienstverlening	90	3,6%

A10 Heeft uw bedrijf een medezeggenschapsorgaan zoals een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging?

N=2501

☐ Ja, een ondernemingsraad	1545	61,8%
☐ Ja, een personeelsvertegenwoordiging	246	9,8%
☐ Nee	616	24,6%
☐ Weet niet	94	3,8%

A11 Is er in uw bedrijf een CAO van toepassing?

N=2501

☐ Ja	2111	84,4%
☐ Nee	324	13,0%
☐ Weet niet	66	2,6%

A12 Indien ja, is dat een ondernemings-CAO of een bedrijfstak-CAO?

N=2111

☐ Ondernemings-CAO	350	16,6%
☐ Bedrijfstak-CAO	1402	66,4%
☐ Weet niet	359	17,0%

A13 Bent u lid van een vakbond?

N=2501

☐ Ja	781	31,2%
☐ Nee	1720	68,8%

A14 Op basis van wat voor soort aanstelling of arbeidsovereenkomst werkt u bij uw bedrijf? Is dat ...

N=2501

☐ Vaste aanstelling	2182	87,2%
☐ Tijdelijke aanstelling	172	6,9%
☐ Uitzendkracht	44	1,8%
☐ Detachering (uitlenen)	26	1,0%
☐ Oproepkracht of Invalskracht	59	2,4%
☐ gesubsidieerde arbeidsplaats	4	0,2%
☐ stage / opleiding	8	0,3%
☐ Anders/ weet niet	6	0,2%

A15 Wat zijn uw normale werktijden? (EBB '97 indeling)

Werkt u (*opnoemen en best passende antwoord nemen*):

N= 2501

☐ ALLEEN overdag op maandag tot en met vrijdag	1775	71,0%
☐ (ook) overdag in het weekend	181	7,2%
☐ (ook) in de avond tussen 19.00 en 24.00 uur	277	11,1%
☐ ook (of altijd) in de nacht (tussen 24.00 en 06.00 de volgende dag)	161	6,4%
☐ (<i>wordt niet opgenoemd</i>) sterk wisselend	107	4,3%

A16 Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (in het laatste half jaar)?

N=2501

Gemiddeld van gemiddeld aantal uur per week = 35,1 uur, waarbij maximumscore = 80 uur

A17 (*Indien samenwonend/getrouwd*) Verricht uw partner betaald werk?

N=1987

☐ ja	1562	78,6%
☐ nee	420	21,1%
☐ wil niet zeggen	5	0,3%

- A18 Zoja, hoeveel uur werkt hij/zij gemiddeld per week?
 N=1562
 Gemiddeld van gemiddeld aantal uur per week = 32,5, waarbij
 maximumscore = 80 uur

Deel B Arbeid & Zorg

Deeltijdwerk

(Definitie van deeltijdwerk: een wekelijkse werkweek (gemiddeld) van 34 uur of minder (EBB '97, fulltime werk betreft dus een werkweek van 35 uur of meer))

- B1 U heeft aangegeven dat u (zie vraag ...) gemiddeld ... uur in de week werkt. Is dit ook het aantal uur dat u bij voorkeur wilt werken ?
 N=2501
- | | | |
|------------------------------|------|-------|
| ☐ ja | 1743 | 69,7% |
| ☐ nee | 758 | 30,3% |
- B2 Zo nee, hoeveel uur per week zou u bij voorkeur willen werken?
(N.B.: deze vraag geeft na analyse informatie over wenselijkheid van o.a.deeltijd werken)
 N=758
 Gemiddeld gewenste aantal uur werken per week = 32,7, waarbij genoemde maximumscore = 60 uur
- B3 Staat uw werkgever voor iedereen het werken in deeltijd toe?
 N=2501
- | | | |
|--|------|-------|
| ☐ Ja, voor iedereen | 1208 | 48,3% |
| ☐ Ja, maar niet voor alle functies in het bedrijf | 525 | 21,0% |
| ☐ Nee | 557 | 22,3% |
| ☐ Weet niet | 211 | 8,4% |
- B4 *(Indien men deeltijd werkt EN tevreden is met aantal uren, of deeltijd wil werken)* Wat is voor u de belangrijkste reden om minder dan 35 uur te (willen) werken? *(spontaan laten noemen en onderbrengen in categorieën)*
 N=940
- | | | |
|--|-----|-------|
| ☐ Meer tijd voor andere werkkring, c.q. eigen zaak | 13 | 1,4% |
| ☐ Meer tijd voor zichzelf
(uitrusten, hobbies, sport, ontspanning, reizen) | 297 | 31,6% |
| ☐ Meer tijd voor zorg voor kinderen, huisgenoten,
hulpbehoevende familie en niet-familie | 473 | 50,3% |
| ☐ Meer tijd voor huishouden | 52 | 5,5% |
| ☐ Meer tijd voor maatschappelijke activiteiten | 8 | 0,9% |
| ☐ Meer tijd voor volgen van studie c.q. scholing | 26 | 2,8% |

☐ Gewoonte in bedrijf	28	3,0%
☐ Leeftijd	14	1,5%
☐ Gezondheid	23	2,4%
☐ Anders	6	0,6%

B5 *(Indien men niet in deeltijd wil werken)*

Wat is voor u de belangrijkste reden om 35 uur of meer te willen werken?
(spontaan laten antwoorden en antwoord onderbrengen)

N=1077

☐ verlies aan inkomsten	516	47,9%
☐ verlies aan promotiekansen	8	0,7%
☐ het werk is te leuk en belangrijk	209	19,4%
☐ vrees dat functie in deeltijd minder aantrekkelijk is	18	1,7%
☐ vrees voor hogere werkdruk bij deeltijd	18	1,7%
☐ vrees voor onaantrekkelijkere werktijden	2	0,2%
☐ geen extra tijd nodig om Arbeid en Zorg te combineren	7	0,6%
☐ vrees dat collega's harder zouden moeten gaan werken	2	0,2%
☐ geen reden om in deeltijd te willen werken	76	7,1%
☐ respondent is gewoon om > 35 uur te werken	135	12,5%
☐ gewoonte in bedrijf	57	5,3%
☐ anders	29	2,7%

B6 *(Indien men deeltijd werkt EN tevreden is met aantal uren, of deeltijd wil werken)* Wat heeft u ZELF gedaan om MINDER DAN 35 UUR te (kunnen) werken? (spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk):

N=940

☐ gebruik gemaakt van bestaande regelingen	98	10,4%
☐ gewoonte in bedrijf	43	4,6%
☐ na indiensttreding zelf verzoek ingediend	150	16,0%
☐ (nog) niets ondernomen	207	22,0%
☐ CAO nagekeken of er afspraken over dit onderwerp waren	5	0,5%
☐ gesolliciteerd naar huidige baan, mede omdat deze voldeed aan wens	207	22,0%
☐ tijdens sollicitatie wens ingediend	82	8,7%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere functie die voldoet aan wens	30	3,2%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere werkgever die wens honoreert	10	1,1%
☐ Anders	25	2,7%

B7 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Heeft u uw wens(en) om minder dan 35 uur te (willen) werken mondeling of schriftelijk ingediend?

N=150

☐ uitsluitend mondeling	82	54,7%
☐ uitsluitend schriftelijk	30	20,0%
☐ zowel mondeling als schriftelijk	34	22,7%
☐ weet niet (meer)	4	2,7%

B8 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Hoe vaak heeft u dat gedaan (uw wens kenbaar gemaakt)?

N=150

Gemiddeld aantal keer = 1,2 keer, waarbij genoemde maximumscore = 6 keer

B9 (*Indien hij/zij iets gedaan heeft om in deeltijd te kunnen werken:*)

Heeft u hulp ingeschakeld van anderen bij het realiseren van uw wens om minder dan 35 uur te (willen) werken?

N=706

☐ ja	75	10,6%
☐ nee	631	89,4%

B10 (*Indien hulp ingeschakeld bij B9*)

Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd?

(*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*)

N=75

☐ directe leidinggevende	28	37,3%
☐ collega's	6	8,0%
☐ personeelszaken	12	16,0%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	5	6,7%
☐ vakbond	2	2,7%
☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	1	1,3%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	10	13,3%
☐ anders	15	20,0%

B11 (*Indien hij/zij iets gedaan heeft om wens te realiseren:*)

Bent u tevreden over de resultaten van uw activiteiten?

N=706

☐ ontevreden	21	3,0%
☐ niet tevreden maar ook niet ontevreden	22	3,1%
☐ tevreden	621	88,0%
☐ het loopt nog, resultaat onbekend	17	2,4%
☐ weet niet	25	3,5%

B12 (*Indien niets ondernomen om wens te realiseren:*)

Wat waren voor u de *belangrijkste* redenen om uiteindelijk uw wens niet kenbaar te maken aan uw werkgever? Was dat omdat:

(*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=199

☐ ik de wens uiteindelijk toch niet zo belangrijk vond	31	15,6%
☐ kost teveel tijd en/of moeite	7	3,5%
☐ voordelen wegen niet op tegen de nadelen	20	10,1%
☐ in mijn bedrijf zoiets toch niet kan	34	17,1%
☐ vanwege <i>negatieve</i> gevolgen voor relatie met werkgever	6	3,0%
☐ mijn baas/leidinggevende niet steunde	4	2,0%
☐ is/was al buiten mijn werk geregeld	11	5,5%
☐ het is er nog niet van gekomen	38	19,1%
☐ financiële redenen	31	15,6%
☐ kan niet in werk of functie	19	9,5%
☐ anders / weet niet	10	5,0%

Zorgtaken¹

Ik wil u nu wat vragen stellen over zorgtaken:

B13 Heeft u naast uw werk ook de dagelijkse zorg voor kinderen tot 12 jaar?

N=2501

☐ Ja	865	34,6%
☐ Nee	1636	65,4%

¹ Zorgtaken worden hier gedefinieerd als onbetaalde zorg ten aanzien van kinderen en andere inwonende familie, alsook zorg en hulp ten aanzien van niet-inwonende familie en anderen, en het voeren van het huishouden. (Hiermee sluiten we voor een groot deel aan bij de Commissie Toekomstscenario's herverdeling Onbetaalde Arbeid, waarbij we alleen de doe-het-zelf-werkzaamheden niet meerekenen, omdat dat ons inziens minder tijdgebonden is en in mindere mate om een zorgverplichting gaat).

B14 (*Indien Ja bij B13:*) Hoeveel kinderen jonger dan 12 heeft u?
 Gemiddeld aantal kinderen per respondent: 1,7

B15 Heeft u ook de dagelijkse zorg voor kinderen van 12 of ouder?

N=2501

☐ Ja	558	22,3%
☐ Nee	1943	77,7%

B16 Heeft u naast uw werk ook de dagelijkse zorg voor andere huisgenoten?

(*de zorg voor een NIET-ZORGBEHOEFENDE partner NIET meerekenen!*)

N=2501

☐ Ja	62	2,5%
☐ Nee	2439	97,5%

B17 Heeft u naast uw werk ook de dagelijkse zorg voor niet-inwonende familie of anderen die hulp nodig hebben in verband met ouderdom, ziekte of handicap?

N=2501

☐ Ja	194	7,8%
☐ Nee	2307	92,2%

Flexibele werktijden

Indien respondent zorgtaken heeft (Ja bij B13 tot en met B17), dan de volgende vragen stellen:

B18 Is het voor u **wenselijk** om de begin- en eindtijden van uw werk aan te kunnen passen aan uw zorgtaken?

N= 1342

☐ ja	707	52,7%
☐ nee	619	46,1%
☐ weet niet	16	1,2%

B19 Staat uw werkgever u toe om uw begin- en eindtijden aan te passen aan uw zorgtaken?

N=1342

☐ Ja	885	65,9%
☐ Nee	376	28,0%
☐ Weet niet	81	6,0%

B20 Wat heeft u ZELF gedaan (tot nu toe) om de voor u meest geschikte begin- en eindtijden van uw werk te bereiken?

(spontaan op laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk):

N=707

☐ gebruik gemaakt van bestaande regelingen	151	21,4%
☐ na indiensttreding zelf verzoek ingediend	83	11,7%
☐ gesolliciteerd naar huidige baan, o.a. omdat deze voldeed aan wens	48	6,8%
☐ tijdens sollicitatie wens ingediend	50	7,1%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere functie	13	1,8%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere werkgever	3	0,4%
☐ CAO nagekeken op afspraken over dit onderwerp	9	1,3%
☐ iets anders gedaan	8	1,1%
☐ (nog) niets ondernomen	155	21,9%

B21 *(Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:)*

Heeft u uw wens(en) mondeling of schriftelijk kenbaar gemaakt?

N=81

☐ uitsluitend mondeling	61	75,3%
☐ uitsluitend schriftelijk	7	8,6%
☐ zowel mondeling als schriftelijk	10	12,3%
☐ weet niet meer	3	3,7%

B22 *(Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:)*

Hoe vaak heeft u uw wens kenbaar gemaakt?

N=81

Gemiddeld aantal keer voor de groep	3,4 keer
-------------------------------------	----------

B23 *(Heeft iets gedaan om geschikte werktijden te realiseren:)*

Heeft u hulp ingeschakeld van anderen bij het realiseren van uw wens?

N=565

☐ ja	46	8,1%
☐ nee	519	91,9%

B24 *(Indien hulp ingeschakeld:)*

Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd?

(spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk)

N=46

☐ directe leidinggevende	13	28,3%
☐ collega's	20	43,5%
☐ personeelszaken	1	2,2%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	3	6,5%
☐ vakbond	1	2,2%

☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	0	0%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	7	15,2%
☐ anders	6	13,0%

B25 (Indien hij/zij iets heeft gedaan:)

Bent u tevreden over de resultaten?

N=565

☐ ontevreden	25	4,4%
☐ niet tevreden maar ook niet ontevreden	20	3,5%
☐ tevreden	492	87,1%
☐ resultaat nog niet bekend	12	2,1%
☐ weet niet	16	2,8%

B26 (Indien niets ondernomen:)

Wat waren voor u de *belangrijkste* redenen om uw werkgever niet te vragen om geschiktere werktijden?

(spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk):

N=142

☐ de wens was uiteindelijk toch niet zo belangrijk	21	14,8%
☐ realiseren wens zou teveel tijd en moeite kosten	2	1,4%
☐ vrees voor <i>negatieve</i> gevolgen in relatie met werkgever	3	2,1%
☐ leidinggevende steunde respondent niet	0	0,0%
☐ in het bedrijf kan zo iets toch niet geregeld worden	52	36,6%
☐ voordelen wegen niet op tegen nadelen	2	1,4%
☐ er was al iets buiten werk(gever) om geregeld	33	23,2%
☐ het is er nog niet van gekomen	17	12,0%
☐ kan niet in werk of functie	7	4,9%
☐ anders	4	2,8%

Kinderopvang

Vragen worden alleen gesteld indien de respondenten de zorg hebben voor kinderen tot 12 jaar.

B27 Heeft uw werkgever een regeling voor kinderopvang voor kinderen van 0

tot 4 jaar?

N=1240

☐ Ja	396	31,9%
☐ Nee	750	60,5%
☐ weet niet	94	7,6%

B28 Zo ja, welke regeling betreft dit? (*opnoemen*)

N=396

☐ Werkgever bemiddelt bij het vinden van kinderopvang, maar vergoedt geen kosten	39	9,8%
☐ Werkgever huurt een plaats en vraagt van de werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage	201	50,8%
☐ Werkgever geeft aan alle werknemers een gelijke vergoeding voor de kosten van kinderopvang	55	13,9%
☐ Werkgever stort geld in een speciaal fonds en betaalt daaruit de kosten voor kinderopvang	17	4,3%
☐ Anders	84	21,3%

B29 Zo ja (B27), maakt u gebruik -of heeft u gebruik gemaakt- van deze regeling?

N=396

☐ Ja, maakt gebruik	48	12,1%
☐ ja, heeft gebruik gemaakt	33	8,3%
☐ ja, beide	1	0,3%
☐ Nee	314	79,3%

B30 (*Indien er geen regeling voor kinderopvang is:*)

Vindt u het wenselijk dat uw werkgever een regeling voor kinderopvang voor kinderen van 0-4 heeft?

N=750

☐ Ja	280	37,3%
☐ Nee	443	59,1%
☐ Weet niet	27	3,6%

B31 Heeft uw werkgever een regeling voor kinderopvang voor kinderen van 4 tot 12 jaar (vaak buitenschoolse of naschoolse opvang genoemd)?

N=1240

☐ Ja	99	8,0%
☐ Nee	957	77,2%
☐ weet niet	184	14,8%

B32 Zo ja, welke regeling betreft dit?

N=99

☐ Werkgever bemiddelt maar vergoedt geen kosten	11	11,1%
☐ Werkgever huurt een plaats en vraagt van werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage	52	52,5%
☐ Werkgever geeft alle werknemers gelijke vergoeding	10	10,1%
☐ Werkgever stort geld in een speciaal fonds en betaalt daaruit de kosten voor kinderopvang	8	8,1%
☐ Anders	18	18,2%

B33 Maakt u gebruik - of heeft u gebruik gemaakt - van een van deze regeling bij uw huidige werkgever?

N=99

☐ Ja, maakt nu gebruik	12	12,1%
☐ Ja, heeft gebruik gemaakt	4	4,0%
☐ Ja, beide	2	2,0%
☐ Nee	81	81,8%

B34 (*Indien er geen regeling is voor kinderopvang van 4-12 jaar*)

Vindt u het wenselijk dat uw werkgever een regeling voor kinderopvang voor kinderen van 4-12 heeft?

N=750¹

☐ Ja	262	34,9%
☐ Nee	459	61,2%
☐ Weet niet	29	3,9%

B35 (*Indien regeling wenselijk geacht:*)

Heeft u iets gedaan om kinderopvang via uw werkgever geregeld te krijgen? (*spontaan op laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=313

☐ gebruik gemaakt van bestaande regelingen	5	1,6%
☐ gesolliciteerd naar huidige baan, mede hierom	1	0,3%
☐ tijdens sollicitatie wens ingediend	3	1,0%
☐ na indiensttreding zelf verzoek ingediend	24	7,7%
☐ in overleg met baas wens naar voren gebracht	21	6,7%
☐ op zoek (gegaan) naar andere functie	0	0%
☐ op zoek (gegaan) naar andere werkgever	0	0%
☐ CAO nagekeken op afspraken over dit onderwerp	3	1,0%
☐ iets anders gedaan	1	0,3%
☐ niets ondernomen	259	82,7%

B36 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Heeft u uw wens(en) mondeling of schriftelijk kenbaar gemaakt?

N=17²

☐ uitsluitend mondeling	11	64,7%
☐ uitsluitend schriftelijk	1	5,9%
☐ zowel mondeling als schriftelijk	4	23,5%
☐ weet niet meer	1	5,9%

¹ Door een verkeerde selectie van respondenten door het marktonderzoeksbureau is deze vraag voorgelegd aan 750 in plaats van 957 respondenten (zie B31)

² Door omcoderen achteraf is deze vraag aan 17 in plaats van 24 respondenten (zie B35) voorgelegd.

B37 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Hoe vaak heeft u uw wens kenbaar gemaakt?

N=17

☐ Gemiddeld aantal keer	1,8
--	-----

B38 Heeft u hulp ingeschakeld van anderen bij uw vraag om een kinderopvangregeling?

N=63

☐ ja	18	28,6%
☐ nee	45	71,4%

B39 (*Indien hulp ingeschakeld:*)

Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd?

(*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*)

N=18

☐ directe leidinggevende	1	5,6%
☐ collega's	4	22,2%
☐ personeelszaken	3	16,7%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	2	11,1%
☐ vakbond	1	5,6%
☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	0	0,0%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	3	16,7%
☐ anders	6	33,3%

B40 (*Heeft iets gedaan*)

Bent u tevreden over de resultaten van uw activiteiten?

N=63

☐ ontevreden	28	44,4%
☐ niet tevreden maar ook niet ontevreden	2	3,2%
☐ tevreden	21	33,3%
☐ weet niet	6	9,5%
☐ resultaat nog niet bekend	6	9,5%

B41 (*Indien niets is ondernomen om kinderopvang via werkgever te regelen:*)

Wat waren voor u de *belangrijkste* redenen om uw werkgever uiteindelijk niet te vragen iets voor kinderopvang te regelen?

(*opnoemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=250

☐ de wens was uiteindelijk toch niet zo belangrijk	47	18,8%
☐ het realiseren wens zou teveel moeite kosten	7	2,8%
☐ voordelen wegen niet op tegen nadelen	5	2,0%
☐ vrees <i>negatieve</i> gevolgen in relatie met werkgever	3	1,2%
☐ baas/leidinggevende steunde niet	3	1,2%

☐ in dit bedrijf kan zoiets toch niet	48	19,2%
☐ iets buiten werkgever om geregeld	121	48,4%
☐ het is er nog niet van gekomen	12	4,8%
☐ anders	8	3,2%

Zorgverlof

Ik wil u wat vragen stellen over langdurig zorgverlof. Onder zorgverlof wordt in het algemeen verstaan het verlof van een werknemer ten behoeve van de verzorging van een ernstig zieke huisgenoot of naaste. Een dergelijk verlof duurt meestal een langere periode tot meerdere maanden toe. Het kan een volledig verlof maar ook een gedeeltelijk verlof zijn. Tenslotte kan het betaald, gedeeltelijk betaald of volledig onbetaald zijn.¹

B42 Kunt u bij uw werkgever LANGDURIG zorgverlof opnemen om een ernstig zieke huisgenoot of naaste te kunnen verzorgen?

N=2501

☐ Ja	1220	48,8%
☐ Nee	336	13,4%
☐ Weet niet	945	37,8%

B43 Heeft u bij uw huidige werkgever ooit zorgverlof aangevraagd?

N=2501

☐ Ja	92	3,7%
☐ Nee	2409	96,3%

B44 (Indien Ja bij B43)

Heeft u het zorgverlof ook kunnen of mogen opnemen?

N=92

☐ Ja, in het verleden	71	77,2%
☐ Ja, heeft op dit moment zorgverlof	4	4,3%
☐ Nee, werkgever stond geen zorgverlof toe	11	12,0%
☐ anders	6	6,5%

¹ Omschrijving uit: Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van Arbeid en Zorg, STAR, 18 maart 1997.

B45 (*Indien zorgverlof mogelijk, Ja bij B42*)

Heeft uw werkgever een formele bedrijfsregeling over het opnemen van zorgverlof?

N=1220

☐ ja	490	40,2%
☐ nee	310	25,4%
☐ weet niet	420	34,4%

B46 (*Indien Ja bij B44, zorgverlof opgenomen*)

Zo ja, hoe lang heeft u zorgverlof opgenomen (of: Hoe lang denkt u dat nodig te hebben)?

N=73

☐ gemiddeld aantal maanden	2
---	---

B47 (*Indien Ja bij B42 (zorgverlof mogelijk)*)

Zo ja, hoe lang is het mogelijk om zorgverlof op te nemen?

N=1220

☐ gemiddeld aantal maanden	0,4
---	-----

B48 (*Indien Ja bij B42 (zorgverlof mogelijk)*)

Op welke manier kunt u uw zorgverlof opnemen? Is dat door (*opnoemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=1220

☐ tijdelijk helemaal te stoppen met werken	243	19,9%
☐ tijdelijk minder uren te werken	207	17,0%
☐ flexibele werktijden, waarbij de werktijden worden aangepast aan de actuele zorgbehoefte	263	21,6%
☐ wordt per geval bekeken	631	51,7%
☐ anders	12	1,0%
☐ weet niet	186	15,2%

B49 (*Indien Ja bij B42 (zorgverlof mogelijk)*)

Wordt het salaris tijdens het zorgverlof doorbetaald?

N=1220

☐ Ja, volledig	369	30,2%
☐ Ja, gedeeltelijk	183	15,0%
☐ Nee, het betreft onbetaald verlof	220	18,0%
☐ Weet niet	448	36,7%

B50 (Indien Ja bij B43)

Heeft u advies of hulp ingeschakeld bij het aanvragen van zorgverlof?

N=92

☐ ja	21	22,8%
☐ nee	71	77,2%

B51 (Indien hulp ingeschakeld, Ja bij B50)

Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd?

(spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk)

N=21

☐ directe leidinggevende	11	52,4%
☐ collega's	1	4,8%
☐ personeelszaken	6	28,6%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	0	0%
☐ vakbond	1	4,8%
☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	0	0%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	0	0%
☐ anders	4	19,0%

Deel C. Inzetbaarheid

Nu volgen een aantal vragen over uw werk en functioneren.

C1 Zou u méér taken of werkzaamheden binnen uw eigen functie willen hebben?

N=2501

☐ ja	542	21,7%
☐ nee	1935	77,4%
☐ weet niet	24	1,0%

C2 Is uw functie in de afgelopen 3 jaar uitgebreid met andere of meer taken of werkzaamheden?

N=2501

☐ ja	1541	61,6%
☐ nee	960	38,4%

C3 Zou u bij uw huidige werkgever een andere functie willen hebben?

N=2501

☐ ja, wel EEN keer	419	16,8%
☐ ja, wel vaker	333	13,3%
☐ nee	1722	68,9%
☐ weet niet	27	1,1%

C4 Heeft u naar uw idee op dit moment voldoende kennis en vaardigheden om *een andere functie* bij uw eigen werkgever uit te kunnen oefenen?

N=2501

☐ ja	1683	67,3%
☐ nee	706	28,2%
☐ weet niet	112	4,5%

C5 Bent u in de afgelopen 3 jaar *bij uw huidige werkgever* van functie veranderd?

N=2501

☐ ja	671	26,8%
☐ nee	1830	73,2%

C6 Zou u ongeveer eens in de vijf jaar van *werkgever* willen veranderen?

N=2501

☐ ja	682	27,3%
☐ nee	1716	68,6%
☐ weet niet	103	4,1%

C7 Bent u in de afgelopen 3 jaar van *werkgever* veranderd?

N=2501

☐ ja	585	23,4%
☐ nee	1916	76,6%

C8 Heeft u *minimaal 1x per jaar* een functionerings- of loopbaangesprek met *uw werkgever* of leidinggevende?

N=2501

☐ ja	1758	70,3%
☐ nee	715	28,6%
☐ weet niet	28	1,1%

C9 Zo nee, zou u dat wel willen?

N=715

☐ ja	392	54,8%
☐ nee	299	41,8%
☐ weet niet	24	3,4%

C10 Is er voor of met u in de afgelopen 3 jaar wel eens een opleidingsplan opgesteld?

N=2501

☐ ja	1031	41,2%
☐ nee	1461	58,4%
☐ weet niet	9	0,4%

C11 Zo nee, zou u dat wel willen?

N= 1461

☐ ja	699	47,8%
☐ nee	722	49,4%
☐ weet niet	40	2,7%

C12 Heeft u in de laatste 3 jaar *functiegericht*e scholing of cursussen gevolgd (bedoeld om uw functie beter uit te kunnen oefenen)?

N=2501

☐ ja	1601	64,0%
☐ nee	896	35,8%
☐ weet niet	4	0,2%

C13 Zoja, heeft u deze scholing (deels) in werktijd mogen volgen of moest dat geheel in eigen tijd?

N=1601

☐ geheel in werktijd	796	49,7%
☐ deels in werktijd	415	25,9%
☐ geheel in eigen tijd	390	24,4%

C14 Zoja (bij C12), heeft uw werkgever eventuele kosten van de scholing vergoed?

N= 1601

☐ alle kosten zijn vergoed	1348	84,2%
☐ een gedeelte is vergoed	109	6,8%
☐ geen vergoeding	114	7,1%
☐ er waren geen kosten	29	1,8%
☐ weet niet	1	0,1%

C15 (Indien geen *functiegericht*e scholing gevolgd:) Zou u dat wel willen?

N=896

☐ ja	474	52,9%
☐ nee	405	45,2%
☐ weet niet	17	1,9%

C16 Heeft u in de laatste 3 jaar *algemene* scholing of cursussen gevolgd?

N=2501

☐ ja	788	31,5%
☐ nee	1710	68,4%
☐ weet niet	3	0,1%

C17 Zoja, heeft u deze scholing in werktijd mogen volgen of moest dat in eigen tijd?

N=788

☐ geheel in werktijd	234	29,7%
☐ deels in werktijd	149	18,9%
☐ geheel in eigen tijd	405	51,4%

C18 Zoja, heeft uw werkgever eventuele kosten van de scholing vergoed?

N=788

☐ alle kosten zijn vergoed	431	54,7%
☐ een gedeelte is vergoed	61	7,7%
☐ geen vergoeding	281	35,7%
☐ er waren geen kosten	12	1,5%
☐ weet niet	3	0,4%

C19 (Indien geen algemene scholing gevolgd:) Zou u dat wel willen?

N=1710

☐ ja	604	35,3%
☐ nee	1059	61,9%
☐ weet niet	47	2,7%

C20 Ik heb u vragen gesteld over verschillende middelen die bij kunnen dragen aan uw persoonlijke ontwikkeling: functioneringsgesprekken, opleidingsplannen, scholing, taakverbreding, of het veranderen van functie. Van een of meerdere van deze zaken heeft u aangegeven dat u het wenselijk vindt dat uw werkgever daar aan bijdraagt. Op welke wijze heeft u geprobeerd genoemde zaken bij uw werkgever tot stand te brengen?

(Benoem alle dingen die respondent heeft gedaan of zou willen doen. Verder respondent antwoord spontaan laten geven, meerdere antwoorden mogelijk):

N=2014

☐ gebruik gemaakt van bestaande regelingen	272	13,5%
☐ gesolliciteerd naar huidige baan, mede hierom	44	2,2%
☐ tijdens sollicitatie wens ingediend	51	2,5%
☐ na indiensttreding zelf verzoek ingediend	398	19,8%
☐ in overleg met baas wens geuit	405	20,1%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere functie	38	1,9%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere werkgever	13	0,6%
☐ CAO nagekeken op afspraken over dit onderwerp	15	0,7%
☐ op eigen initiatief iets geregeld buiten werkgever om	61	3,0%
☐ iets anders gedaan	50	2,5%
☐ niets ondernomen (door naar vraag waarom niets gedaan)		

C21 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*) Heeft u uw wens(en) mondeling of schriftelijk kenbaar gemaakt?

N=384¹

☐ uitsluitend mondeling	267	69,5%
☐ uitsluitend schriftelijk	32	8,3%
☐ zowel mondeling als schriftelijk	77	20,1%
☐ weet niet	8	2,1%

C22 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Hoe vaak heeft u uw wens kenbaar gemaakt?

N=384

Gemiddeld aantal keer voor hele groep	2,4
---------------------------------------	-----

C23 (*Heeft iets gedaan:*) Heeft u hulp ingeschakeld van anderen bij het realiseren van uw wens?

N=1256

☐ ja	273	21,7%
☐ nee	983	78,3%

C24 (*Indien hulp ingeschakeld:*) Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd? (*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*)

N=273

☐ directe leidinggevende	120	44,0%
☐ collega's	81	29,7%
☐ personeelszaken	60	22,0%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	11	4,0%
☐ vakbond	7	2,6%
☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	0	0%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	16	5,9%
☐ anders	16	5,9%

C25 Bent u tevreden over de resultaten van uw activiteiten?

N=1256

☐ ontevreden	158	12,6%
☐ niet tevreden maar ook niet ontevreden	99	7,9%
☐ tevreden	907	72,2%
☐ resultaat nog niet bekend	63	5,0%
☐ weet niet	29	2,3%

¹ vanwege hercodering achteraf, 384 in plaats van 398 respondenten

C26(*Indien niets ondernomen:*)

Wat waren voor u de *belangrijkste* redenen om uiteindelijk uw wens niet kenbaar te maken aan uw werkgever op het gebied van scholing en ontwikkeling? (*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=758

☐ de wens uiteindelijk niet zo belangrijk was	208	27,4%
☐ realiseren van wens zou teveel moeite kosten	61	8,0%
☐ vrees voor <i>negatieve</i> gevolgen in relatie met werkgever	11	1,5%
☐ baas/leidinggevende steunde niet	10	1,3%
☐ in dit bedrijf kan zo iets toch niet geregeld worden	76	10,0%
☐ voordelen wegen niet op tegen nadelen	16	2,1%
☐ er was al iets buiten werkgever om geregeld	85	11,2%
☐ het is er nog niet van gekomen	146	19,3%
☐ financiële redenen	11	1,5%
☐ kan niet in deze functie/werkzaamheden	42	5,5%
☐ te kort in dienst	21	2,8%
☐ leeftijd	11	1,5%
☐ weet niet	37	4,9%
☐ anders	38	5,0%

Deel D Beloning

Algemene vragen over beloning

Nu enkele algemene vragen over de beloning van uw werk.

D1 Wie voert de onderhandelingen met uw werkgever over de hoogte en samenstelling van de salarissen in uw bedrijf?

N=2501

☐ De vakbonden	737	29,5%
☐ De OR of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging	179	7,2%
☐ combinatie van vakbond en OR	274	11,0%
☐ Individuele werknemers	449	18,0%
☐ Geen onderhandelingen met werkgever, want bedrijfstak CAO	517	20,7%
☐ Salarissen worden nog ergens anders vastgesteld	81	3,2%
☐ Weet niet	129	5,2%
☐ Anders	135	5,4%

D2 Door wie vindt u dat de onderhandelingen over de salarissen het *beste* kunnen worden gevoerd?

N=2501

☐ De vakbonden	738	29,5%
☐ OR of personeelsvertegenwoordiging	234	9,4%
☐ Combinatie van vakbond en OR	533	21,3%
☐ Individuele werknemers	616	24,6%
☐ Weet niet	170	6,8%
☐ Door iets of iemand anders	209	8,3%

Resultaat-afhankelijke beloning

Onder resultaat-afhankelijke beloning wordt dat deel van het inkomen verstaan dat niet gegarandeerd is maar afhankelijk is van de resultaten die zijn behaald in de afgelopen periode door het hele bedrijf, een groep werknemers binnen dat bedrijf, of een individuele werknemer. Bij resultaat-afhankelijke beloning kan de hoogte van uw salaris van jaar op jaar verschillen, waarbij het essentieel is dat van tevoren bepaalde prestatienormen (bepaalde taakstelling of resultaat) zijn vastgesteld. Het gaat dus niet om een verrassing van de directie bij bijv. kerst.

D3 Is een deel van uw jaarlijkse inkomen afhankelijk van de *resultaten* die uw *bedrijf* als geheel heeft behaald?

N=2501

☐ Ja	380	15,2%
☐ Nee	2089	83,5%
☐ Weet niet	32	1,3%

D4a Zou u (bij D3), het wenselijk vinden dat uw inkomen (deels) afhankelijk wordt van de bedrijfsresultaten?

N=2121

☐ ja	387	18,2%
☐ nee	1663	78,4%
☐ weet niet	71	3,3%

D4b Zoja, vindt u dat een goede zaak?

N=380

☐ Ja	346	91,1%
☐ Nee	28	7,4%
☐ Weet niet	6	1,6%

D5 Is uw inkomen (mede) afhankelijk van de behaalde resultaten van *de afdeling* of *het team* waartoe u behoort? (In sommige bedrijven heet dit een bonusregeling, waarbij van tevoren bepaalde normen of taakstellingen zijn vastgesteld).

N=2501

☐ Ja	183	7,3%
☐ Nee	2308	92,3%
☐ Weet niet	10	0,4%

D6a (*Indien nee bij D5:*) Zou u willen dat uw inkomen (deels) afhankelijk wordt van de resultaten van uw afdeling of team?

N=2318

☐ ja	401	17,3%
☐ nee	1872	80,8%
☐ weet niet	45	1,9%

D6b (*indien Ja bij D5:*) Vindt u dat een goede zaak?

N= 183

☐ Ja	160	87,4%
☐ Nee	20	10,9%
☐ Weet niet	3	1,6%

D7 Is uw inkomen voor een deel afhankelijk van de prestaties of resultaten van u *persoonlijk*?

N=2501

☐ Ja	553	22,1%
☐ Nee	1931	77,2%
☐ Weet niet	17	0,7%

D8a (*indien nee bij D7:*) Zou u willen dat uw inkomen (deels) afhankelijk wordt van de prestaties of resultaten van uzelf?

N=1948

☐ ja	665	34,1%
☐ nee	1238	63,6%
☐ weet niet	45	2,3%

D8b (*indien ja bij D7:*) Vindt u dat een goede zaak?

N= 553

☐ Ja	527	95,3%
☐ Nee	21	3,8%
☐ Weet niet	5	0,9%

D9 (*Indien de resultaten van invloed zijn op het inkomen*)

Hoe groot is het deel van uw salaris dat (mede) afhankelijk is van de resultaten van u, uw afdeling of uw bedrijf?

N=759

☐ tot een kwart van het salaris	222	29,2%
☐ tot de helft van het salaris	15	2,0%
☐ tot driekwart van het salaris	10	1,3%
☐ Het gehele salaris	38	5,0%
☐ weet niet te zeggen	474	62,4%

D10 (*Indien resultaat-afhankelijk inkomen gewenst*)

Wat heeft u (tot nu toe) gedaan om een meer resultaat-afhankelijk inkomen te verkrijgen? (*spontaan op laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=919

☐ gebruik gemaakt van bestaande regeling	61	6,6%
☐ gesolliciteerd naar huidige baan, mede vanwege wens	11	1,2%
☐ tijdens sollicitatie wens ingediend	11	1,2%
☐ na indiensttreding zelf verzoek ingediend	49	5,3%
☐ in overleg met baas naar voren gebracht	115	12,5%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere functie	13	1,4%
☐ is op zoek (gegaan) naar andere werkgever	7	0,8%
☐ CAO nagekeken op afspraken over dit onderwerp	21	2,3%
☐ iets anders gedaan	47	5,1%
☐ (nog) niets ondernomen	604	65,7%

D11 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Heeft u uw wens(en) mondeling of schriftelijk kenbaar gemaakt?

N=46

☐ uitsluitend mondeling	31	67,4%
☐ uitsluitend schriftelijk	4	8,7%
☐ zowel mondeling als schriftelijk	10	21,7%
☐ weet niet meer	1	2,2%

D12 (*Indien na indiensttreding zelf verzoek ingediend:*)

Hoe vaak heeft u uw wens kenbaar gemaakt?

N=46

Gemiddeld aantal keer voor hele groep	2,5
---------------------------------------	-----

D13 (*Heeft iets gedaan:*)

Heeft u hulp ingeschakeld van anderen bij het realiseren van uw wens?

N=338

☐ ja	66	19,5%
☐ nee	272	80,5%

D14(*Indien hulp ingeschakeld:*) Aan wie heeft u hulp of advies gevraagd?
(*spontaan laten noemen, meerdere antwoorden mogelijk*)

N=66

☐ directe leidinggevende	28	42,4%
☐ collega's	21	31,8%
☐ personeelszaken	4	6,1%
☐ OR of ander medezeggenschapsorgaan	6	9,1%
☐ vakbond	9	13,6%
☐ advocaat, rechtsbijstand of rechter	1	1,5%
☐ familie, vrienden of kennissen (buiten het bedrijf)	1	1,5%
☐ anders	6	9,1%

D15 Bent u tevreden over de resultaten?

N=338

☐ ontevreden	72	21,3%
☐ niet tevreden maar ook niet ontevreden	38	11,2%
☐ tevreden	176	52,1%
☐ weet niet	25	7,4%
☐ resultaat nog niet bekend	27	8,0%

D16(*Indien niets ondernomen:*)

Wat waren voor u de *belangrijkste* redenen om uw werkgever niet te vragen om een meer resultaat-afhankelijk inkomen?

(*opnoemen, meerdere antwoorden mogelijk*):

N=581

☐ de wens uiteindelijk niet zo belangrijk was	69	11,9%
☐ het realiseren van de wens zou teveel moeite kosten	17	2,9%
☐ voordelen wegen niet op tegen nadelen	20	3,4%
☐ vrees voor <i>negatieve</i> gevolgen voor relatie met werkgever	25	4,3%
☐ baas/leidinggevende steunde respondent niet	10	1,7%
☐ in dit bedrijf kan zo iets toch niet geregeld worden	257	44,2%
☐ hoefde niet meer, was buiten werkgever geregeld	40	6,9%
☐ het is er nog niet van gekomen	108	18,6%
☐ vrees voor achteruitgang in inkomen	8	1,4%
☐ wil geen onzeker inkomen	8	1,4%
☐ anders	22	3,8%
☐ weet niet	21	3,6%

EINDE VRAGENLIJST

Bijlage 2: Literatuur

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). Enquête Beroepsbevolking 1997. Voorburg/Heerlen: CBS, 1997.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). Statistisch Jaarboek 1998. Voorburg/Heerlen: CBS, 1998.

EERDE VAN W. Work motivation and procrastination: Self-Set Goals and Action Avoidance. Academisch Proefschrift Universiteit van Amsterdam. Kurt Lewin Instituut, september 1998. Dissertatiereeks 1998-6.

FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID. Den Haag: Sdu, 1995.

KUNNEN R, et al. Trendrapport Aanbod van arbeid 1997. Den Haag: Sdu, 1997. OSA Rapport nr. 25.

MIN SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Najaarsrapportage CAO-afspraken 1997. Den Haag: MIN SZW, 1997. Ser. 20.

MKB-NEDERLAND. Arbeidsvoorwaarden vooruitzicht. Delft: MKB-Nederland, 1997.

OR INFORMATIE. Nationaal OR-onderzoek van start. OR informatie ; mei 1998.

PRAAG BMS van, HOP JP. Instituten en arbeidsmarkt. Den Haag: OSA (Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek), 1995. OSA-werkdocument W135.

RIJKSVOORLICHTINGSDIENST. Ontwerp-regeerakkoord. Den Haag: Rijksvoorlichtingsdienst, 16 juli 1998.

STICHTING VAN DE ARBEID. Agenda 2002; agenda voor het CAO-overleg in de komende jaren. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 9 december 1997. Publikatiernr. 13/97.

STICHTING VAN DE ARBEID. Najaarsoverleg 3 december 1998. Den Haag: Stichting van de Arbeid, december 1998. Publikatiernr. 8/98.

VNO-NCW. Arbeidsverhoudingen en arbeidsrecht: nota van de Vereniging VNO-NCW. Den Haag: VNO-NCW, 1995.

Literatuur Resultaat-afhankelijke beloning:

DRENTH PJD, THIERRY HK, WOLFF CHJ de. Studenteneditie Nieuw Handboek arbeids- en organisatiepsychologie. Houten/Zaventem: Bohn Stafleu Van Loghum, 1992.

GEDRAG EN ORGANISATIE. Over beloning: themanummer. Gedrag en organisatie 1995;8(no. 6):345-487.

GOSLINGA S, KLANDERMANS B. Flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden: een onderzoek naar opvattingen en wensen van werknemers. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 1996;12(no. 2):155-164.

LANGEDIJK MC. Flexibel belonen : de keuze voor arbeidsvoorwaarden op maat. Assen: Van Gorcum, 1998.

OOSTERBEEK H. Prestatiebeloning. Economische Statistische Berichten 1997;82(no. 4101):293.

PRAAT WCM, HRM SMULDERS, JM VAN WERKHOVEN. Trendrapport vraag naar arbeid 1996. Den Haag: OSA, 1996. OSA rapport nr. 22

THÖNE TFJ, TIESSEN R, WENDT H, et al. Variabele beloning : alleen op- of ook neerwaarts? : praktijk en beleid in Nederland vergeleken met Japan, V.S. en het V.K. Den Haag: OSA (Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek), 1996. OSA-werkdocument, W143.

Literatuur Arbeid en Zorg:

ALLAART PC, WCM PRAAT & JPM VOSSE. Trendrapport Vraag naar arbeid 1992. Den Haag: OSA, 1992. OSA rapport nr. 12.

BOSKER J. Zorgen is geen voetbal : afstemmen van flexibele werktijden en zorgtaken. Den Haag : Delwel, 1997.

DCE (Directie Coördinatie Emancipatiebeleid). Tijd voor Arbeid en Zorg: Werkplan Commissie Dagindeling. Den Haag: DCE, maart 1997.

FNV. Meer of minder: Over werken in deeltijd. Amsterdam: De Volharding / FNV-Repro, september 1998.

FNV. Meer of minder: Over werken in deeltijd. Bijlagenboek. Amsterdam: De Volharding / FNV-Repro, september 1998.

FRANSSEN C.V. Carrière en gezinsleven: hoe vindt middelbaar en hoger personeel de juiste balans?. Houten: MHP, 1995.

GROENENDIJK H. Werken en zorgen: de moeite waard: een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders. Utrecht: Jan van Arkel, 1998.

JONG DE A, C DE OLDE. Hoe ouders het werk verdelen: onderzoek naar de totstandkoming van de verdeling van het betaalde werk en het werk thuis tussen partners met jonge kinderen. Den Haag: MIN SZW / VUGA, 1994.

LAKMAKERS H. Arbeid en Zorg moeilijk te combineren. SER-bulletin 1998; november: 8-12.

MIN SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Op weg naar een nieuw evenwicht tussen Arbeid en Zorg; Nota deel I + II, Den Haag, MIN.SZW, maart 1999.

Kansen op Combineren : Arbeid, zorg en economische zelfstandigheid, Den Haag: MIN SZW, september 1997.

MIN SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg; investeren in verlof. Den Haag: MIN SZW, 1995. ISBN 90 399 09334

MONSTER WC, E CREMERS, L WILLEMS. Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid. Den Haag: MIN SZW, juli 1998. ISBN 90 5749 234 2

NRC. Wetsvoorstel voor recht op deeltijdwerk. 1998: 24 oktober.

PROJECTGROEP HERVERDELING ONBETAALDE ARBEID. Gedeelde zorg: Toekomstscenario's voor herverdeling van onbetaalde zorgarbeid. den Haag: Min SZW, Directie voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, november 1995. B722 (gratis uitgave)

SER (Sociaal Economische Raad). Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid. Den Haag: SER, mei 1998.

SER (Sociaal Economische Raad). Deeltijdarbeid. Den Haag: SER, 1993. SER advies 93/18.

SER BULLETIN. SER wil beschikbaarheid en toegankelijkheid kinderopvang vergroten. SER bulletin op internet: Publikaties, juni 1998.

SPAANS J. Tussen wens en realiteit : onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij. Den Haag : VUGA, 1997.

SPAANS J, WERF C van der. Evaluatie van de Wet op het ouderschapsverlof : onderzoek onder (potentiële) verlofgangers. Den Haag : VUGA, 1994.

SPAANS J, WERF C van der. Eight days a week : een onderzoek naar dagindeling en het combineren van taken. Den Haag : MIN SZW, 1996. Werkdocumenten 30.

SPAANS J. De mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland : rapportage onderzoek onder werkgevers en werknemers. Den Haag: Sdu, 1996. OSA-werkdocument W142.

STICHTING VAN DE ARBEID. Advies 'Arbeid en Zorg'. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 18 maart 1997. Publikatiennr. 1/97.

STICHTING VAN DE ARBEID. Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van Arbeid en Zorg. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 18 maart 1997. Publikatiennr. 2/97.

STICHTING VAN DE ARBEID. Agenda 2002; agenda voor het CAO-overleg in de komende jaren. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 9 december 1997. Publikatiennr. 13/97.

STOLWIJK J. Werknemers met onwillige baas komt geen stap verder met nieuwe deeltijdwet. Trouw, 29 oktober 1998.

THUNNISSEN MAG, TOREN JP van den. De deeltijdpotentie van de CAO: deeltijd en het arbeidsvoorwaardenoverleg. Utrecht: CNV, 1996.

TIJDENS K. Zeggenschap over arbeidstijden: de samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting. Den Haag: Welboom, 1998. Wetenschappelijke publikaties / Nationaal Vakbondsmuseum 18.

TNO Arbeid. Werkgeversorganisaties aan de slag met Arbeid en Zorg?: Een enquête onder 71 werkgeversorganisaties. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1998 (publicatie in voorbereiding)

VERSTAND-BOGAERT A. Van anderhalf naar tweemaal driekwart. Amsterdam: Volkskrant, 2 januari 1999, pg. 15.

VINNE H. VAN DE. Eerlijk is eerlijk: Over de rechtvaardigheid van de taakverdeling binnen huishoudens. Tilburg: Tilburg University Press, 1998.

Literatuur employability:

GASPERSZ JBR, OTT EM. Employability : visie en praktijk. In-, door-, uitstroom. 1996; 5: 7-64.

GASPERSZ JBR, OTT EM. Management van employability : nieuwe kansen in arbeidsrelaties. Assen : Van Gorcum, 1996.

INTERMEDIAIR. Scholing werknemers in gevaar. 1998: 8 oktober.

LOURENS J.J.L. Noodzakelijk maar nog een lange weg te gaan. NIVE magazine 1997; 7(6): 6-7.

LUIJENDIJK MA, VENEMA GC. CAO-overleg 1997. Haarlem : AWWN Informatiecentrum Arbeidsvoorwaarden, november 1997.

MERRIËNBOER E, OSKAM E. Employability: mode of noodzaak. Index 1998; 5 (no. 6): juni 1998.

Min OC&W, (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen). Nationaal actieprogramma 'een leven lang leren'; brochure van het project 'een leven lang leren'. Den Haag : Sdu, januari 1998.

MIN SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Programma Employability Voor Iedereen: Eindrapport. Den Haag: MIN SZW, juli 1998.

PW. Scholingshause. 1998: 3 oktober. pg. 13.

SER (Sociaal Economische Raad), Advies Sociaal-Economisch beleid 1998-2002; samenvatting. Den Haag: SER, 17 april 1998. Publikatienummer 8.

STICHTING VAN DE ARBEID. Werken aan je werkkring; het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 26 november 1996. Publikatienr. 9/96.

STICHTING VAN DE ARBEID. Een leven lang lerend werken. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 3 juni 1998. Publikatienummer 3/98.

VERBAKEL F. Eenzijdig gepraat over employability doet poldermodel de das om. OR informatie 1997;23:18 - 21.



Willen werknemers méér of juist minder werken? In welke bedrijfstakken worden flexibele werktijden toegestaan? Zijn werknemers goed in staat om arbeid en zorg te combineren? Welke groepen zijn het meest tevreden over hun scholingsmogelijkheden? Op welke manier zijn werknemers bezig met het vergroten van hun inzetbaarheid binnen of buiten hun huidige functie? Wordt resultaat-afhankelijke beloning inderdaad het meest toegepast in de zakelijke dienstverlening?

Dit zijn een aantal van de vragen waar dit boek van TNO Arbeid antwoord op geeft. Het doet verslag van een onderzoek onder een representatieve steekproef van 2500 werknemers naar hun mening over werktijden, arbeid en zorg-regelingen, scholing, inzetbaarheidsbeleid van bedrijven, en de mate waarin de beloning afhankelijk is van de werknemer zelf, de afdeling of het bedrijf.

Niet alleen de huidige stand van zaken komt aan de orde, maar ook hoe de werknemers het zouden willen en wat zij daarvoor gedaan hebben. Dus: hoe actief zijn werknemers in het nastreven van wat zij willen, en op welke manier gaan ze daarbij te werk?

Daarbij is gekeken naar de overeenkomsten en verschillen tussen bedrijfstakken. Verder is onderzocht welke verbanden er zijn tussen bepaalde bedrijfskenmerken (bijv. grootte) en persoonskenmerken (bijv. man/vrouw, leeftijd, opleiding) en de meningen, wensen en realisatie-strategieën van de Nederlandse werknemers.