

# Kenniswerkers en kenniswerk

Over kenniswerkers en kenniswerk wordt veel gesproken en geschreven. Maar het is niet duidelijk over wie en over wat voor werk het precies gaat. Definities die uitgaan van werkkenmerken geven meer inzicht dan definities die uitgaan van beroepen.

Vaak wordt er gezegd dat de concurrentiekracht en kwaliteit van ondernemingen en instellingen in Nederland in toenemende mate afhankelijk wordt van kenniswerkers. In de kenniseconomie komt het immers voor een belangrijk deel aan op innovatie. In de Wet arbeid vreemdelingen is het makkelijker gemaakt om buitenlandse kenniswerkers naar Nederland te halen. In de Regeling Kenniswerkers 2009–2010 is 180 miljoen euro beschikbaar om kenniswerkers van bedrijven waar het door de crisis slecht gaat tijdelijk bij kennisinstellingen onder te brengen. Het is echter onduidelijk hoeveel kenniswerkers er zijn, hoe ze over de verschillende beroepen zijn verdeeld en welke kenmerken en risico's kenniswerk bevat. Er wordt veel over geschreven maar er is weinig empirisch onderzoek.

De meeste wetenschappers nemen in hun onderzoek naar kenniswerk de beroepen als uitgangspunt en bekijken dan wat de kenmerken ervan zijn. Een voorbeeld is de studie van Fauth en McVerry (2008) die als kenniswerkers nemen managers, professionals en *associate professionals*. Zij komen op basis van hun beroepdefinities op 37 procent kenniswerkers in de EU in 2005. Ook Mossinkoff en Jacobs (2009) richten hun onderzoek op kennisberoepen en kiezen uit de CBS-enquête Beroepsbevolking voor “tachtig beroepen die meer specifiek te maken hebben met kennisontwikkeling en wetenschap”. Een nadeel van deze benadering kan zijn dat ook allerlei beroepen in de definitie worden meegenomen waarin slechts het omgaan met informatie belangrijk is. Geen echt kenniswerk dus. Daardoor kunnen conclusies over aantallen of percentages kenniswerkers of over werkbelasting vertekend zijn. Mossinkoff en Jacobs ondervangen dat gedeeltelijk door een extra criterium toe te voegen, namelijk het percentage van de arbeidstijd dat in een beroep wordt besteed aan creatieve werkzaamheden (Jacobs *et al.*, 2008). In de jaren 2004–2006 was volgens hen het percentage werkenden in kennisberoepen die minstens 33,5 procent van de tijd besteedden aan creatieve werkzaamheden gemiddeld 12,5 procent. Vanwege de nadelen van de beroepeninvalshoek wordt er gekozen om naar kennis-eigenschappen van het werk te kijken. Onlangs is dat ook gedaan door Dankbaar

en Visser (2009) die, evenals Fauth en McVerry, de data gebruiken van de *European working conditions survey*. Ze definiëren kenniswerk als hoog scorend op autonomie en op externe contacten. En zij komen dan uit op 25,6 procent in de EU in 2005. Genoemde auteurs laten een hoog opleidingsniveau en het uitvoeren van min of meer innovatieve werkzaamheden buiten hun definitie van kenniswerk. In navolging van Warhurst en Thompson (2006) wordt als criterium voor kenniswerk beschouwd “dat het gebaseerd is op een hoeveelheid theoretische kennis, die gebruikt wordt onder condities van relatieve autonomie om producten en processen te innoveren”. Er wordt nagegaan in welke mate aldus gedefinieerd kenniswerk voorkomt in verschillende beroepen. In de literatuur worden als kwalificatievereisten van kenniswerk meestal genoemd: hoog-opgeleid, creativiteit, intellectuele vaardigheden en betrokkenheid. Hier wordt nagegaan of deze vereisten terug zijn te vinden in de overige kenmerken van kenniswerk zoals gedefinieerd.

## Methode

Er wordt gebruik gemaakt van de door TNO en CBS in 2007 verzamelde data uit de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (Van den Bossche *et al.*, 2008) met een representatieve totale respons van 22.759 werknemers. De gekozen definitie van Warhurst en Thompson wordt geoperationaliseerd met vier NEA-variabelen. Kenniswerkers zijn degenen die minstens een hbo-opleiding hebben, die meestal autonomie ervaren in hun werk en die vaak of altijd een bijdrage leveren aan het verbeteren en vernieuwen van producten of diensten. Hierdoor kan worden vastgesteld in welke beroepen de aldus gedefinieerde kenniswerkers voorkomen. Vervolgens kan worden nagegaan of kenmerken van kenniswerk die in de literatuur meestal worden genoemd inderdaad bij kenniswerkers duidelijker aanwezig zijn dan bij niet-kenniswerkers.

## Resultaten

Volgens de definitie op basis van de vier criteria autonomie, opleiding en verbeteren en vernieuwen van producten is 9,5 procent van de beroepsbevolking in Nederland kenniswerker. Het percentage kenniswerkers per beroepsgroep verschilt aanzienlijk (figuur 1). De beroepsgroepen in het onderwijs, leidinggevend, architecten, tekenaars, vakspecialisten als beleidsmakers en journalisten, ICT-functies en statistici alsook artsen hebben een relatief hoog percentage kenniswerkers. Tabel 1 geeft de multi-

FRANK D. POT

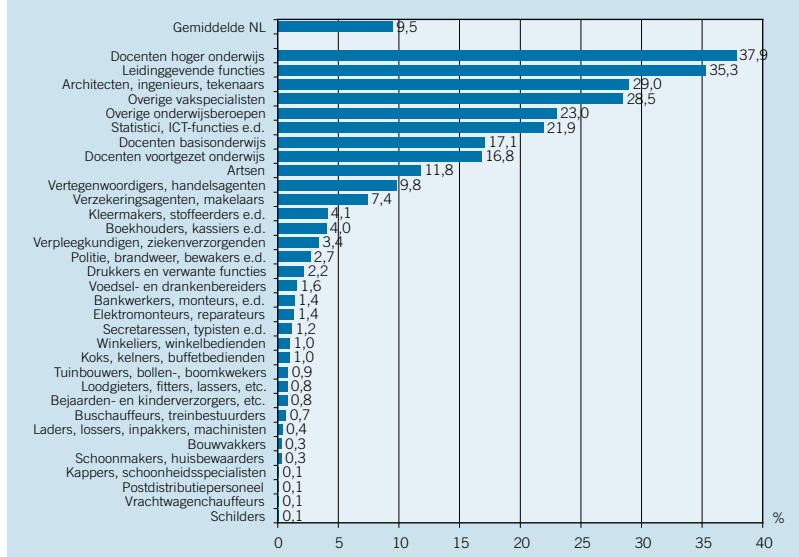
Bijzonder hoogleraar aan  
de Radboud Universiteit  
Nijmegen

PETER G.W. SMULDERS

Senior onderzoeker bij TNO

Figuur 1

## Percentage kenniswerkers per beroepsgroep.



variëte verbanden weer op basis van logistische regressie tussen kenniswerk en een aantal relevante werkkenmerken. Van degenen die altijd cognitief zwaar werk doen is het percentage kenniswerkers met 16,4 procent hoger dan het gemiddelde van 9,5 procent voor de werkzame beroepsbevolking en dit verschil is significant. Bij creatief en lerend werk is het verschil nog groter: van degenen die dit altijd doen is het percentage kenniswerkers 21,1 procent. Bij de werknemers die het werk soms, vaak of altijd emotioneel veeleisend vinden zit een relatief hoog percentage kenniswerkers. Wat betreft externe contacten onderscheiden kenniswerkers zich maar weinig van niet-kenniswerkers. In de NEA-data blijken kenniswerkers oververtegenwoordigd bij de werknemers die vaak of altijd werkdruk ervaren. Het percentage kenniswerkers is respectievelijk 13 en 16,1 procent. Wat burnout betreft is er een klein maar significant verschil tussen kenniswerkers en niet-kenniswerkers, met respectievelijk negen en twaalf procent. Kenniswerkers ervaren dus minder vaak uitputtingsverschijnselen dan niet-kenniswerkers. Vaker dan niet-kenniswerkers geven kenniswerkers aan dat hun familielevens door het werk wordt verstoord: zeventig procent versus vijftig procent. Toch willen ze vaker dan niet-kenniswerkers doorwerken tot de nog geldende pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar: 53 versus 45 procent.

## Conclusies en discussie

Het aantal kenniswerkers is sterk afhankelijk van de gekozen definitie. Er wordt 9,5 procent kenniswerkers in Nederland gevonden, terwijl het gekozen criterium van minstens 33,5 procent creatieve uren in het onderzoek van Jacobs *et al.* (2008) leidt tot 12,5 procent. Fauth en McVerry (2008) komen voor de EU op 37 procent uit en Dankbaar en Vissers (2009) op 25,6 procent. Meer afstemming tussen onderzoekers is hier wenselijk om de resultaten van verschillende onderzoeken te kunnen vergelijken. Het definiëren van kenniswerk aan de hand van specifieke werkkenmerken als criterium levert vooral een nuancering op van het begrip kennisberoep. Het is niet zinvol om te spreken van kennisberoepen in de zin van dat degenen die in die beroepen werkzaam zijn ook tot de kenniswerkers behoren. Dat is namelijk maar ten dele waar, zoals aangetoond.

Kenniswerkers hebben werk met hoge taakeisen en veel autonomie. De uitkomsten op het vlak van overige werkkenmerken zijn ook een bevestiging van wat daarover in veel theoretische beschouwingen wordt verondersteld: creativiteit, intellectuele vaardigheden en betrokkenheid zijn hoofdkenmerken. In het onderzoek blijkt dat kenniswerkers vaker werkdruk ervaren dan niet-kenniswerkers. Een stressrisico zou ook de gesignaleerde verstoring van de relatie tussen werk en privé kunnen zijn. De mogelijke negatieve gevolgen lijken, mede door de grote mate van autonomie van kenniswerkers, nogal mee te vallen. Bij kenniswerkers komt burnout minder voor. Bovendien willen ze vaker dan niet-kenniswerkers doorwerken tot 65 jaar. Veel managers zijn tegelijkertijd kenniswerker, en kenniswerkers zijn vaker dan niet-kenniswerkers tevreden over het HR-beleid. Ook zijn kenniswerkers met 23 procent niet vaker lid van een vakbond dan niet-kenniswerkers met 26 procent. Er zijn dus geen aanwijzingen dat kenniswerkers eerder in conflict komen met beroepsmanagers. Kenniswerkers vormen eerder een heterogene categorie die weinig collectieve identiteit heeft (Darr en Warhurst, 2008). De kwaliteit van de arbeid van kenniswerkers behoeft geen speciale beleidsaandacht, vooralsnog evenmin als werkgebonden gezondheidsklachten.

Tabel 1

## Kenmerken van kenniswerkers (n=18.451).

| Variabele                     | Sub-categorie               | Percentage kenniswerkers |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| <b>Gemiddelde</b>             |                             | <b>9,5</b>               |
| <b>Cognitief zwaar werk</b>   | nooit of soms               | 1,4 <sup>1</sup>         |
|                               | vaak                        | 8,7**                    |
|                               | altijd                      | 16,4**                   |
| <b>Creatief-lerend werk</b>   | nooit                       | 0,1 <sup>1</sup>         |
|                               | soms                        | 2,0*                     |
|                               | vaak                        | 12,0**                   |
| <b>Werkdruk</b>               | altijd                      | 21,1**                   |
|                               | nooit                       | 2,6 <sup>1</sup>         |
|                               | soms                        | 7,0*                     |
| <b>Emotioneel-zwaar werk</b>  | vaak                        | 13,0**                   |
|                               | altijd                      | 16,1**                   |
|                               | nooit                       | 5,5 <sup>1</sup>         |
| <b>Externe contacten</b>      | soms                        | 12,2**                   |
|                               | vaak of altijd              | 12,3*                    |
|                               | nooit of paar keer per jaar | 3,6 <sup>1</sup>         |
| <b>Tevredenheid HR-beleid</b> | paar keer per maand         | 11,1**                   |
|                               | paar keer per week          | 11,1**                   |
|                               | dagelijks                   | 9,0                      |
| <b>Tevredenheid HR-beleid</b> | ontevreden                  | 5,1 <sup>1</sup>         |
|                               | gemiddeld tevreden          | 7,2**                    |
|                               | tevreden                    | 14,4**                   |

\* Significant op tienprocent-niveau; \*\* significant op éénprocent-niveau.

<sup>1</sup> Referentiewaarde.

Bron: Van den Bossche *et al.*, 2008

nswerkers doorwerken tot 65 jaar. Veel managers zijn tegelijkertijd kenniswerker, en kenniswerkers zijn vaker dan niet-kenniswerkers tevreden over het HR-beleid. Ook zijn kenniswerkers met 23 procent niet vaker lid van een vakbond dan niet-kenniswerkers met 26 procent. Er zijn dus geen aanwijzingen dat kenniswerkers eerder in conflict komen met beroepsmanagers. Kenniswerkers vormen eerder een heterogene categorie die weinig collectieve identiteit heeft (Darr en Warhurst, 2008). De kwaliteit van de arbeid van kenniswerkers behoeft geen speciale beleidsaandacht, vooralsnog evenmin als werkgebonden gezondheidsklachten.

## LITERATUUR

- Bossche, S.N.J. van den, L.L.J. Koppes, J.J.M. Granzier, E. de Vroome en P. Smulders (2008) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2007*. Hoofddorp: TNO.
- Dankbaar, B. en G. Vissers (2009) Of knowledge and work. *Max Planck Institute for the study of societies working paper*, 09(16).
- Darr, A. en C. Warhurst (2008) Assumptions, assertions and the need for evidence: debugging debates about knowledge workers. *Current Sociology*, 56(1), 25–45.
- Fauth, R. en A. McVerry (2008) *Can 'good work' keep employees healthy?* Londen: The Work Foundation.
- Jacobs, D., M. Bernelot Moens en S. Westerman (2008) Creativiteit in gradaties. *ESB*, 93(4530), 151–153.
- Mossinkoff, M. en D. Jacobs (2009) Kennis-, creatief en beleveniswerk. *ESB*, 94(4552), 58–60.
- Warhurst, C. en P. Thompson (2006) Mapping knowledge in work: proxies or practices? *Work, Employment & Society*, 20(4), 787–800.