

BAANONZEKERHEID

Een onderzoek dat belicht of de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid tussen leeftijden en opleidingsniveaus verschilt

Masterthesis
Auteur: Manon Teunissen
Studentnummer: 5606578

Universiteit Utrecht
Actuele sociale vraagstukken

Thesisbegeleidster:
dr. Pascale van Zantvliet

Tweede beoordelaar:
drs. Stefan Soeperman

Voorwoord

Nieuwsgierig ben ik, nu en altijd geweest, naar het opdoen van nieuwe ervaringen. Ervaringen waarin ik meer over mezelf en over de samenleving leer. De (pre-)master Actuele Maatschappelijke Vraagstukken heeft mij beide elementen geboden. Het heeft mijn ogen geopend over wat er in de maatschappij speelt en hoe ik hierin mijn bijdrage kan leveren. Tegelijkertijd heb ik geleerd dat als ik iets interessant vind en er hard voor werk, vrijwel alles mogelijk is. Ik ben dan ook hartstikke trots dat ik u mijn masterthesis mag presenteren.

Gedurende het schrijven van deze thesis heb ik gemerkt hoeveel verder je komt wanneer je andere mensen betreft in het werkproces. De kwaliteit van mijn masterthesis is dan ook enorm verhoogd door een aantal mensen. Mijn speciale dank gaat hierbij uit naar mijn scriptiebegeleidster Pascale van Zantvliet. Haar optimisme en constructieve feedback hebben mij en mijn scriptie enorm goed gedaan. Daarnaast Jaap, waarmee ik veel gespard heb en die me heeft geholpen bij het inkaderen van mijn onderzoek. Sanne, die altijd voor me klaar staat en me hoofd- van bijzaken heeft doen helpen scheiden. Simone, voor de hulp bij mijn zoektocht naar het vinden van de juiste boeken. Mijn ouders, voor de goede zorgen gedurende de dagen dat ik me bij hen opsloot om aan mijn thesis te kunnen werken. Tot slot, mijn studiegenoten -jullie weten wie jullie zijn-. Bedankt voor alle brainstormsessies en de leuke tijd.

Samenvatting

De toenemende flexibilisering van arbeid heeft ertoe geleid dat meer werknemers te maken hebben met baanonzekerheid. Een flexibel contract kenmerkt zich namelijk door een situatie waarin het onduidelijk is hoelang iemand ergens mag blijven werken. Onderzocht is wat dit voor invloed heeft op de baantevredenheid. Aangezien sommige werknemers, zoals laag opgeleiden en jongeren, vaker werken in een flexibel arbeidscontract is er een differentiatie gemaakt naar opleidingsniveau en leeftijd. Daarmee is er gekeken of het effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid door leeftijd of opleidingsniveau gemodereerd wordt.

Uit een steekproef onder 697 respondenten is gebleken dat baanonzekerheid een negatief effect heeft op de baantevredenheid. Dit effect verschilt echter niet tussen opleidingsniveaus. Wel zijn er verschillen gevonden tussen leeftijden. Zo neemt het negatieve effect van baanonzekerheid af naarmate iemand ouder is. Dit effect verandert als werknemers de leeftijd van 55 zijn gepasseerd; vanaf deze leeftijd zorgt baanonzekerheid juist voor minder tevredenheid.

Daarnaast zijn er een aantal onderliggende mechanismes getoetst waarvan verwacht werd dat ze het effect van baanonzekerheid zouden versterken. Deze mechanismes zijn: het belang dat aan baanonzekerheid wordt gehecht, de inschatte baankansen, bezit van economische hulpbronnen en vervangbaarheid. Enkel het laatste mechanisme bleek significant: naarmate een werknemer inschat dat hij makkelijk op zijn werk te vervangen is, heeft baanonzekerheid een sterkere negatieve invloed op de baantevredenheid.

Trefwoorden: flexibilisering, baanonzekerheid, baantevredenheid, opleidingsniveau, leeftijd.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
1.1. Aanleiding	6
1.2. Probleem- en doelstelling	8
1.3. Leeswijzer	9
2. Theorie	10
2.1.1. Baantevredenheid	10
2.1.2. De relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid.....	10
2.1.3. Verschillen tussen individuen.....	11
2.1.4. Verschillen tussen opleidingsniveaus	12
2.1.5. Verschillen tussen leeftijden.....	13
2.2. Conceptuele modellen en hypothesen	15
2.2.1. Baanonzekerheid en baantevredenheid	15
2.2.2. Opleidingsniveau, baanonzekerheid en baantevredenheid	15
2.2.3. Leeftijd, baanonzekerheid en baantevredenheid	16
3. Data en Methoden	18
3.1. Databeschrijving.....	18
3.2. Operationalisering	18
3.3. Beschrijvende statistiek	21
3.4. Analysemethoden	22
4. Resultaten	24
4.1. Correlaties	24
4.2. Multipele regressieanalyses.....	25
5. Conclusie en discussie.....	30
6. Beleidsaanbevelingen.....	34
6.1. Beleidsaanbevelingen aan werkgevers	34
6.2. Beleidsaanbevelingen aan ministerie SZW	36
7. Referentielijst	39

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

In de jaren '60, '70 en '80 had zo'n 85% van de Nederlandse beroepsbevolking een vast contract (Heijden, z.j.). Anno 2016 zijn deze cijfers bijna niet meer voor te stellen. De economie is veranderd en de arbeidsmarkt beweegt mee. Om te kunnen blijven concurreren met anderen hebben bedrijven een flexibelere houding aangenomen (Sverke & Hellgren, 2002). Door zowel kwaliteit als kwantiteit van hun personeel vaker aan te passen, kunnen bedrijven beter anticiperen op de veranderende vraag van de markt (Jong, Wiezer & Joling, 2008). Een gevolg is een sterke mate van 'flexibilisering van arbeid' (Goudsewaard, Kraan & Dhondt, 2000). Dat wordt gekenmerkt door het gebruik van flexibele arbeidscontracten, zoals tijdelijke krachten, oproepkrachten, uitzendkrachten en payrollers (Jong et al., 2008).

Dit soort 'contractflexibiliteit' biedt de werkgever veel voordelen, maar is voor werknemers niet per definitie positief (De Witte en Näswall, 2003). Er zijn namelijk zorgen over de steeds groter wordende tweedeling tussen werknemers met een vast en flexibel arbeidscontract, waarbij de rechten van flexwerkers in schril contrast staan met de rechten van vaste werknemers (Wilthagen & Muffels, 2011; Hinrichs & Leupen, 2015). Ook zijn de psychologische gevolgen van een flexibele arbeidssituatie van belang. Zo is veelvuldig aangetoond dat werknemers met een flexibel arbeidscontract meer baanonzekerheid ervaren dan werknemers met een vast contract (Beard & Edwards, 1995; Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000; Cheng, Chen, Chen & Chiang, 2005; Cuyper & De Witte, 2005; Brun & Milczarek, 2007; Klandermans, Hesselink & Vuuren, 2010). Deze onzekerheid is voor flexibele werknemers een permanent karakteristiek van hun arbeidssituatie (Klandermans et al., 2010), terwijl het als een van de belangrijkste aspecten van het werk wordt beschouwd dat van invloed is op de baantevredenheid (Clark, 2005; Sverke, Hellgren & Näswell, 2002).

Minister Asscher speelt in op deze signalen door op 1 juli 2015 de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) te introduceren. De wet tracht de tweedeling op de arbeidsmarkt te verminderen door een nieuw evenwicht te creëren tussen flexibiliteit en zekerheid. Maatregelen die hiervoor moeten zorgen zijn onder andere: de aanpassing van de ketenbepaling, transitievergoeding, versoepeling van de ontslagprocedure en een verkorte Werkloosheidsuitkering (Rijksoverheid, z.d. a). Met de verkorte werkloosheidsuitkering bepaalt de overheid dat werknemers, die hun baan verliezen, zo snel mogelijk van werk naar werk worden begeleid (Rijksoverheid, z.d. a). Tegelijkertijd betekent deze inperking dus ook dat mensen minder lang een uitkering krijgen wanneer ze ontslagen worden. Dit zou deels gecompenseerd worden door de transitievergoeding. Deze vergoeding moeten werkgevers aan werknemers betalen wanneer zij langer dan 2 jaar in dienst zijn. Het is bedoeld voor scholing en om de overstap naar een andere baan makkelijker te maken (Rijksoverheid, z.d. b). Een andere maatregel is de aanpassing van de ketenbepaling. Deze bepaling betekent dat werknemers binnen twee, in plaats

van drie jaar, al aanspraak moeten maken op een vast contract. Hierdoor zouden tijdelijke werknemers eerder door moeten stromen naar een vast contract (Rijksoverheid, z.d. a). Tot slot is er de versoepeling van het ontslagrecht. Dit moet ervoor zorgen dat werkgevers goedkoper en eenvoudiger werknemers kunnen ontslaan (Rijksoverheid, z.d. a). Hierdoor zou de drempel om een vast contract af te sluiten voor werkgevers lager worden, waardoor meer werkgevers ertoe worden aangezet een vast contract aan te bieden (Eerste Kamer, z.d.). Dit is volgens Asscher van belang want zo stelt hij: 'Het vaste contract is nog altijd de norm in Nederland en ik zou dat graag zo houden' (Schats & Köning, 2014; Herderscheê & Troost, 2015).

Toen op 2 maart 2016, ruim 6 maanden na de invoering van de Wwz, de effecten van de wet door de Tweede Kamer geëvalueerd werden, bleken de gevolgen van de wet anders dan bedoeld. Wil een werkgever een werknemer ontslaan dan blijkt in de praktijk dat door de strengere eisen van de wet uitgebreider moet worden bewezen dat een werknemer niet goed functioneert. Het zou daarom juist moeilijker zijn geworden om werknemers via de nieuwe wet te ontslaan (Julen, 2016). Daar komt bij dat werkgevers de transitievergoeding als belastend ervaren (Koning, 2016). Met als gevolg nog meer terughoudendheid om werknemers in vaste dienst te nemen (Julen, 2016). Daarnaast is er nog een ontwikkeling zichtbaar: specifieke doelgroepen komen vaker in flexibele arbeidsrelaties terecht dan anderen. Nieuwsuur laat met een enquête onder arbeidsrechtadvocaten zien dat werkgevers inderdaad huiveriger zijn geworden om werknemers in vaste dienst te nemen. Als er al vaste contracten worden aangeboden, dan zullen deze vooral voor hoger opgeleiden zijn (Roerdink, 2015). Een verklaring hiervoor is dat zij vaak in posities zitten met meer inwerktijd. In functies voor laagopgeleiden is de inwerktijd beduidend lager, wat lager opgeleide werknemers tevens makkelijker vervangbaar maakt. Dit heeft als gevolg dat er door de wet een verdere tweedeling teweeg wordt gebracht tussen lager en hoger opgeleiden (Roerdink, 2015). Dezelfde zorgen worden geuit door Pater-Postma (2014), voormalig campagneleider van de CDA: 'Asscher is er van overtuigd dat meer mensen een vast contract zullen krijgen. Mijn boerenverstand zegt iets anders. Namelijk dat mensen eerder zonder werk zullen zitten. Met name mensen die een kwetsbare plek hebben in onze meritocratische samenleving: laagopgeleiden. In die gedachte blijf ik niet de enige, getuige de vele reacties op internet.' De cijfers bevestigen dat laag opgeleiden vaker met baanonzekerheid te maken hebben (Centraal bureau voor de statistiek [CBS], 2016a). In 2003 had 21,6% van de laag opgeleiden flexibel werk¹. Dit aantal is fors gestegen naar 38,6% in 2015. In dezelfde periode is het aantal flexwerkers onder middelbaaropgeleiden gestegen van 15,5% naar 27,8%. Binnen de groep hoogopgeleiden is er sprake van een lagere toename. Waar in 2003 12,5% werkte met een flexibel contract werkte in 2015 20,7% met een flexibel arbeidscontract.

Naast laagopgeleiden zijn er ook signalen dat de Wwz negatief uitpakt voor een andere

¹ Tot werknemers met een flexibele arbeidsrelatie behoren volgens het CBS: Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast, Werknemer tijdelijk >=1 jaar, Werknemer tijdelijk <1 jaar, Oproep-/invalkracht, Uitzendkracht, Werknemer vast, geen vaste uren, Werknemer tijdelijk, geen vaste uren

demografische groep. Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt, waarschuwde bij de invoering van de wet namelijk al dat vooral jongeren de dupe zouden worden (Cats, Hinrichs & Leupen 2015). Vooral ‘de aanscherping ketenbepaling’ zou van invloed zijn. Wilthagen zegt hierover: ‘De bedoeling is dat bedrijven worden gedwongen werknemers eerder vast aan te nemen, maar ik denk dat ze alleen nog maar meer naar zzp-constructies grijpen en nog kortere contracten aanbieden. Jongeren worden daar massaal het slachtoffer van: aangezien de helft van hen momenteel in flexbanen en zzp-constructies zit. Mijn zorg is dat we niets doen voor hen, omdat we ten onrechte verwachten dat ze wel weer in vaste dienst treden’ (Cats et al., 2015). Deze zorg wordt bevestigd door de sterke toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties in de leeftijdscategorie 15 t/m 29 jaar: van 33,8% in 2003 naar 58,0% in 2015 (CBS, 2016a). In de leeftijdscategorie 30 t/m 55 jaar had 11,5% een flexibel contract in 2003. Dit aantal is in 2015 gestegen naar 15,9%. Tot slot heeft 12,7% van de groep van 55 t/m 69 jaar een flexibel contract, een lichte stijging ten opzichte van 11,3% in 2003.

De invoer van de Wwz lijkt de negatieve gevolgen van de flexibilisering voor werknemers onvoldoende op te vangen en voor specifieke groepen zelfs te vergroten. Omdat de wet specifiek laagopgeleiden en jongeren lijkt te raken, is het de vraag in hoeverre de impact van baanonzekerheid op de baantevredenheid voor deze risicogroepen verschilt ten opzichte van minder risicovolle groepen. Onderzoek hiernaar is noodzakelijk omdat de verschillen tussen deze demografische groepen nog onvoldoende zijn onderzocht (Cheng & Chan, 2008). Waar leeftijd een enkele keer is meegenomen, heeft opleidingsniveau slechts impliciet aandacht gekregen als subonderdeel van beroepsstatus en door werknemers in te delen in een hoogopgeleide ‘white collar’ en een laagopgeleide ‘blue collar’ groep (Sverke et al., 2002). Verschillende onderzoekers pleiten dan ook voor meer onderzoek naar de demografische factoren die een rol spelen in het effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid (De Witte & Vets, 2009; Klandermans et al., 2010). Met de inachtneming van deze groepen kunnen de onderliggende mechanismen, die de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid beïnvloeden, beter begrepen worden (Cheng & Chan, 2008).

1.2. Probleem- en doelstelling

Jongeren en laag opgeleiden komen vaker in flexibele arbeidsrelaties terecht en hebben daardoor bovengemiddeld vaak te maken met een hoge mate van baanonzekerheid. De Wwz lijkt echter geen rekening te houden met deze groepen en gaat er daarmee impliciet vanuit dat de consequenties van baanonzekerheid voor alle werknemersgroepen hetzelfde zijn. De doelstelling van dit onderzoek is om te achterhalen of deze aanname klopt. De focus ligt hierbij op het nader onderzoeken van het thema baanonzekerheid en baantevredenheid, in combinatie met de demografische kenmerken opleidingsniveau en leeftijd. De onderzoeksvraag is hiervoor als volgt: *‘Wat is de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid en in hoeverre verschilt dit effect onder Nederlandse werknemers met verschillende leeftijden en opleidingsniveaus?’*

Door het effect van baanonzekerheid op baantevredenheid voor verschillende demografische groepen genuanceerder in kaart te brengen, kan nader beoordeeld worden of de door de Wwz gelegde focus op het creëren van een nieuwe balans tussen vaste en flexibele werknemers voldoende is. Wanneer blijkt dat het effect van baanonzekerheid voor bepaalde demografische groepen sterker leidt tot minder baantevredenheid, dan dient het beleid hierop in te spelen. De thesis wordt dan ook afgesloten met het beantwoorden van de beleidsvraag: *Welke maatregelen dient het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) te treffen om de (negatieve) invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid voor verschillende leeftijden en opleidingsniveaus zoveel mogelijk in te perken?*

Aangezien een werknemer deel uit maakt van een organisatie en werkgevers een grote invloed hebben op het verband tussen baanonzekerheid en baantevredenheid zullen er tevens beleidsaanbevelingen worden gedaan aan werkgevers. Dit resulteert in een tweede beleidsvraag: *Welke maatregelen dient de werkgever te treffen om de (negatieve) invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid van zijn personeel zoveel mogelijk in te perken?*

1.3. Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk schetst een uitgebreider theoretische kader rondom baanonzekerheid, baantevredenheid, hun onderlinge samenhang en de twee demografische factoren leeftijd en opleidingsniveau. Op basis hiervan worden de conceptuele modellen en hypothesen geformuleerd. In hoofdstuk drie wordt ingegaan op de data en methode die worden gebruikt om de hypothesen te onderzoeken. Vervolgens worden de resultaten in hoofdstuk vier gepresenteerd. In de conclusie en discussie worden de bevindingen en implicaties van het onderzoek samengevat en bekritiseerd. Tot slot worden op basis van de onderzoeksresultaten enkele beleidsaanbevelingen aan werkgevers en het ministerie van SZW gedaan.

2. Theorie

2.1.1. Baantevredenheid

Baantevredenheid omvat hoe werknemers zich over hun werk voelen (Spector, 1997). Dit gevoel wordt mede bepaald door de verwachting die de werknemer over zijn of haar werk heeft (Lu, Barriball, Zhang, While, 2011). Tevredenheid is dan ook het resultaat van wat iemand verwacht van zijn werk en of het werk dit wel of niet biedt (Locke, 1969). Baantevredenheid wordt in dit onderzoek beschouwd als een eenheid met daarin verschillende dimensies waar baan zekerheid er een van is. Werknemers kunnen een positief gevoel hebben over sommige onderdelen van het werk, maar een negatief gevoel hebben over anderen. De gevoelens over alle onderdelen gezamenlijk leveren vervolgens een algehele tevredenheid of ontevredenheid over het werk op (Kalleberg, 1997).

Baantevredenheid heeft grote invloed op verschillende domeinen in het leven. Het maakt deel uit van iemands emotioneel welbevinden (Diener, 2000) en is een belangrijk voorspeller van levenstevredenheid (Argyle, 2013). Daarnaast heeft het een positieve invloed op werk- en organisatieprestaties (Ostroff, 1992; Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Harter, Schmidt en Hayes, 2001). Ook zorgt het voor meer klanttevredenheid, productiviteit en winst. Daarnaast leidt het tot minder ongelukken op de arbeidsplaats en minder vertrekintenties onder werknemers (Harter et al., 2001). Een verklaring hiervoor is dat tevreden werknemers zich flexibeler opstellen, meer verantwoordelijkheid nemen en nieuwe vormen van samenwerking vinden (Peeters et al., 2014). Tot slot hangt tevredenheid samen met betrokkenheid. Betrokken werknemers zijn niet alleen meer tevreden, tevredenheid onder werknemers leidt ook tot een grotere betrokkenheid met de organisatie (Locke en Latham, 1990; Spector, 1997). Vooral dit laatste is voor werkgevers van belang, aangezien door de toenemende flexibele arbeidsrelaties, het geen vanzelfsprekendheid meer is dat werknemers zich betrokken voelen. Dit kan resulteren in minder bereidheid tot het leren van nieuwe vaardigheden, meer kans op werkstress en een stijgend ziekteverzuim (Went, Kremer & Knottnerus, 2015).

2.1.2. De relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid

De invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid heeft de afgelopen jaren meer aandacht gekregen (Sverke en Hellgren, 2002). Sverke et al., 2002 heeft veel van deze studies nader bekeken door middel van een meta-analyse. Hierin zijn 50 studies onderzocht die de relatie belichten tussen baanonzekerheid en baantevredenheid. Uit de meta-analyse komt naar voren dat baanonzekerheid een sterk negatief effect heeft op de baantevredenheid. Warr (1987) verklaart dit verband door middel van zijn Vitamine theorie. Hij onderscheid enerzijds positieve werkkenmerken (vitaminen) die constant nodig zijn voor tevredenheid, zoals veiligheid en sociale waardering. Anderzijds omschrijft hij negatieve kenmerken die in een hoge dosis vergiftigend kunnen werken, zoals onbeheersbaarheid en onvoorspelbaarheid. Een verhoogde baanonzekerheid brengt de baantevredenheid in gevaar, doordat

de werknemer een tekort aan veiligheid en tegelijkertijd teveel onbeheersbaarheid en onvoorspelbaarheid 'binnenkrijgt' (Warr, 1987; De Witte, 1999; Evers, Smulders & Ybema, 2006).

Verschillende onderzoekers onderschrijven dezelfde soort mechanismes om het verband tussen baanonzekerheid en baantevredenheid te verklaren. Allereerst typeert baanonzekerheid zich door onvoorspelbaarheid: wat er in de toekomst precies zal gebeuren is onduidelijk (Beard & Edwards, 1995; De Witte, 1999). Dit bemoeilijkt het om gepast te reageren aangezien het niet duidelijk is wat er moet gebeuren (Sverke et al. 2002). Onbeheersbaarheid is het tweede mechanisme: wanneer een baan onzeker is ontbreekt het aan controle en kan een gevoel van machteloosheid ontstaan (Beard & Edwards, 1995; De Witte, 1999). Een disbalans in het psychologische contract is het derde mechanisme (Beard en Edwards, 1995; Herriot, Manning & Kidd, 1997; De Witte & Van Hecke, 2002; Jong et al., 2008). Dit psychologisch contract omvat wederzijdse subjectieve verplichtingen die werkgever en werknemer aan elkaar na dienen te komen (Robinson & Rousseau, 1994). Het is een perceptie van beloftes, uitgesproken of onuitgesproken, over hun ruilrelatie. Een werknemer kan zich bijvoorbeeld erg loyaal opstellen en in ruil hiervoor baanzekerheid terug willen (Robinson & Rousseau, 1994; Herriot et al., 1997). Een breuk in het contract ontstaat als er niet aan de subjectieve verplichtingen wordt voldaan. Het ontbreken van baanzekerheid kan door de werknemer worden gezien als het verzaken van een subjectieve verplichting (Herriot et al., 1997; De Witte & Van Hecke, 2002; Jong et al., 2008), met als gevolg minder vertrouwen in de werkgever en minder baantevredenheid (Robinson & Rousseau, 1994; De Witte & Van Hecke, 2002; Jong et al., 2008).

2.1.3. Verschillen tussen individuen

Baanonzekerheid wordt in verschillende onderzoeken globaal gedefinieerd als een algemene bezorgdheid over de huidige baan in de toekomst (De Witte, 1999; Sverke et al., 2002; Klandermans et al., 2010). Baanonzekerheid is daarmee een deels subjectieve ervaring (Näswall & De Witte, 2003). Wanneer je verschillende werknemers in dezelfde onzekere situatie zet, zullen zij met zekerheid verschillen in hun percepties en interpretaties (Hartley et al., 1991; Sverke et al., 2002). Er zijn bepaalde factoren die deze verschillen tussen individuen verklaren.

Allereerst kan er verschillend gedacht worden over de kans tot baanverlies. Werknemers die de kans hoger inschatten zullen onzekerheid een grotere bedreiging vinden dan de werknemers die de kans lager inschatten (Näswall & De Witte, 2003). Daarnaast verschillen werknemers in de ernst die zij aan eventueel baanverlies koppelen. Werknemers die baanverlies als ernstig beschouwen zullen meer negatieve consequenties door baanonzekerheid ondervinden (Jacobson, 1991). Bij een hoge ernst zal een werknemer dan ook meer belang hechten aan het behouden van zijn baan. Jong et al. (2008) laten dan ook zien dat als werknemers veel belang hechten aan baanzekerheid en ze zich in een situatie bevinden waarin er onzekerheid is, dit ertoe leidt dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid sterker toeneemt. Ook Warr (1987) bevestigt dit en zegt dat persoonskenmerken,

zoals o.a. leeftijd en opleidingsniveau, van invloed zijn op de relatie tussen het werkenmerk baanzekerheid en de baantevredenheid (Evers et al., 2006). Werknemers met een grote behoefte aan baanzekerheid zullen het betreffende kenmerk meer waarderen, wat resulteert in meer baantevredenheid. Wanneer baanzekerheid afwezig is zal dit bij werknemers met een grote behoefte aan dit werkenmerk een negatiever effect hebben op de baantevredenheid dan bij mensen met weinig behoefte aan baanzekerheid (Jonge et al., 2005).

Tegelijkertijd hangt de inschatting en de ernst samen met de perceptie van een werknemer over de beheersbaarheid van de situatie (Barling & Kelloway, 1996; Naswall & De Witte, 2003). Werknemers die meer controle ervaren over de situatie of meer vertrouwen hebben in hun eigen kunnen, zijn weerbaarder tegenover een onzekere situatie en zullen deze minder bedreigend vinden (Hartley et al., 1991). Baanzekerheid zal in dit geval dan ook een minder negatieve invloed hebben op de tevredenheid dan bij werknemers die minder controle ervaren (Barling & Kelloway, 1996). Ook het bezit van voldoende hulpbronnen, zoals het hebben van financiële reserves om op terug te vallen, draagt bij aan de hoeveelheid controle die iemand in een situatie ervaart (Naswall & De Witte, 2003). Wanneer een werknemer er niet van overtuigd is dat hij deze in voldoende mate bezit, zal baanzekerheid dan ook een grotere negatieve invloed hebben op de baantevredenheid dan bij een werknemer die wel overtuigd is van zijn hulpbronnen of eigen kunnen (Hartley et al., 1991; Sverke & Hellgren, 2002; Naswall & De Witte, 2003).

2.1.4. Verschillen tussen opleidingsniveaus

Mensen met verschillende opleidingsniveaus, verschillen in het belang dat zij hechten aan baanzekerheid en de hoeveelheid controle die zij kunnen uitoefenen over een onzekere situatie. Deze controle verschilt omdat opleidingsniveau van invloed is op de kansen op de arbeidsmarkt en bepalend is voor de 'employability' (Naswall & De Witte, 2003). Employability is de mogelijkheid tot het vinden van een baan en wordt bepaald door een bezit aan menselijk kapitaal, met een nadruk op studie- en werkervaring (De Cuyper & De Witte, 2008). Een zeker niveau van educatie wordt vaak als belangrijkste aspect genoemd, omdat het bij veel banen verplicht of noodzakelijk is (Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996). Laagopgeleiden hebben minder kennis en vaardigheden wat er toe leidt dat ze minder keuzes op de arbeidsmarkt hebben en minder inzetbaar zijn (Sverke et al., 2006). Wanneer een werknemer zichzelf niet als employable beschouwd, geeft dit blijk van weinig vertrouwen in eigen kunnen. Een werknemer die minder vertrouwen heeft in zijn eigen kunnen ervaart dan ook minder controle over zijn arbeidssituatie (Sverke et al., 2002; Forrier & Sels, 2003; Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Silla, Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte, 2008). Het hebben van weinig controle is een van de kenmerken die leiden tot minder tevredenheid (Beard en Edwards, 1995; De Witte, 1999). De negatieve invloed van baanzekerheid op de baantevredenheid zal dan ook als gevolg van deze

lage inschatting versterkt worden (Sverke & Hellgren, 2002).

De hoge waardering van educatie door bedrijven komt vooral voort uit de technologische ontwikkelingen en bijkomende complexiteit van beroepen (De Graaf-Zijl et al., 2015). Laag opgeleiden bekleden over het algemeen minder complexe beroepen. Hun inwerktijd is hierdoor korter, waardoor ze doorgaans makkelijker te vervangen zijn (Josten, 2010). Onderzoek laat zien dat de ervaren baanonzekerheid toeneemt naarmate iemand verwacht dat zijn arbeidspositie makkelijk te vervangen is (Anderson & Pontusson, 2007). Een makkelijk vervangbare arbeidspositie typeert zich door het feit dat iemand weinig controle kan uitoefenen binnen de organisatie (Marmot, Bosma, Hemingway, Bruner & Stansfeld, 1997). Baanonzekerheid en het werken in een makkelijk te vervangen positie zijn twee situaties waarin een werknemer weinig controle ervaart. Het hebben van weinig tot geen controle heeft gevolgen voor de tevredenheid (Beard & Edwards, 1995; De Witte, 1999). Gesteld kan dus ook worden dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid wordt versterkt als gevolg van een gemakkelijk te vervangen arbeidspositie. Een kenmerk die het gevoel van controle zou kunnen vergroten is een bezit aan economische hulpbronnen. Werknemers die veel economische hulpbronnen bezitten zijn minder afhankelijk van hun baan (Sverke et al., 2002). Lager opgeleiden beschikken hier doorgaans echter minder over (De Witte en Vets, 2009), waardoor ze minder controle hebben over hun situatie (Naswall & De Witte, 2003). Gesteld wordt daarom dat baanonzekerheid sterker leidt tot minder tevredenheid als gevolg van een gebrek aan economische hulpbronnen (Hartley et al., 1991; Sverke & Hellgren, 2002; Naswall & De Witte, 2003).

Daarnaast verschillen mensen met verschillende opleidingsniveaus in het belang dat zij hechten aan baanzekerheid. Jong et al. (2008) en Van Hoof (2002) hebben dit belang onder opleidingsniveaus nader bestudeerd. Naar voren komt dat vooral laagopgeleiden meer waarde hechten aan baanzekerheid dan hoogopgeleiden. Deze behoefte aan zekerheid zou afnemen naarmate het opleidingsniveau hoger wordt (Hoof, 2008). Dit verschijnsel is volgens Van Hoof (2002) te verklaren doordat lager opgeleiden ten aanzien van werk meer excentriek gemotiveerd en hoger opgeleiden meer intrinsiek gemotiveerd zijn. Baanzekerheid is een extrinsieke motivator. Wanneer het hieraan ontbreekt, resulteert dit eerder in minder baantevredenheid bij lager opgeleiden dan dat het bij hoger opgeleiden zou doen (Hoof, 2002). Daarnaast is er nog een andere factor die het belang dat aan baanzekerheid wordt gehecht bepaalt, namelijk de eerder besproken verwachtingen die iemand heeft over zijn baankansen. Doordat lager opgeleiden minder kansen op de arbeidsmarkt hebben, wordt verwacht dat zij meer belang hechten aan het behouden van hun huidige baan en dus meer belang hechten aan baanzekerheid.

2.1.5. Verschillen tussen leeftijden

Veelvuldig onderzoek laat zien dat baanonzekerheid voor ouderen erg belastend is en dat de negatieve consequenties van baanonzekerheid toenemen naarmate iemand ouder is (Hartley et al., 1990; Naswall

& De Witte, 2003; Otterbach & Souza-Poza, 2015; Gallie, Felstead, Green & Inanc, 2016). Cheng en Chan (2008) verklaren dit door afnemende baankansen. Door deze afnemende baankansen neemt het vertrouwen in het eigen kunnen om een nieuwe baan te vinden onder ouderen af. Dit leidt ertoe dat een oudere werknemer minder controle heeft over zijn eigen situatie. Aangezien een onbeheersbare situatie van invloed is op de tevredenheid kan gesteld worden dat een lage inschatting van arbeidsmarktkansen, net zoals bij lager opgeleiden, ervoor zorgt dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid versterkt wordt.

Daarnaast verschillen leeftijden in het belang dat zij hechten aan baanzekerheid. Een eerste reden hiervoor is dat naarmate een werknemer ouder is hij kinderen heeft en hierdoor financiële verantwoordelijken voor zijn familie heeft. Deze familieverantwoordelijkheden zorgen ervoor dat iemand meer belang hecht aan het behouden van zijn baan omdat meerdere gezinsleden hiervan afhankelijk zijn (De Witte 1999; Cheng en Chan, 2008). Een tweede reden kan gevonden worden in de eerder besproken afnemende baankansen voor ouderen. Cheng en Chan (2008) stellen dat ouderen hierdoor meer belang hechten aan baanzekerheid, simpelweg omdat het voor hen moeilijker is om aan een nieuwe baan te komen. Tot slot biedt de psychologische contract theorie een verklaring voor het grotere belang dat wordt gehecht door ouderen aan baanzekerheid. Zoals beschreven gaat de theorie uit van subjectieve verplichtingen en verwachtingen tussen werknemer en werkgever (Robinson & Rousseau, 1994). Wanneer hierbij verder gekeken wordt naar leeftijdsverschillen, zouden generaties kunnen verschillen in hun verwachtingen ten opzichte van hun werkgever en om die reden verschillende waarden hechten aan bepaalde werkkenmerken (Brody & Rubin, 2011). Generaties worden gevormd door gezamenlijke kenmerkende sociale gebeurtenissen in een gevoelige fase van het leven (Ng, Schweitzer & Lyons, 2010). Ervaringen die door een bepaalde groep mensen zijn beleefd kunnen de persoonlijke waarden omtrent werkkenmerken van een individu beïnvloeden (Ng et al., 2010; Lub, Bijvank, Bal, Blomme & Schalk, 2012). Ouderen hebben bijvoorbeeld de arbeidsmarkt onder andere omstandigheden betreden dan de overige generaties. Na de tweede wereld oorlog was het een vanzelfsprekendheid om bij een organisatie te werken en daar intern door te groeien (Brody & Rubin, 2011). Ouderen hebben om die reden geleefd met de verwachting dat ze een baan voor het leven zouden krijgen. Jongeren hebben in tegenstelling tot ouderen te maken met een snel veranderende arbeidsmarkt. Wat volgens onderzoekers heeft geresulteerd in een aangepast psychologisch contract waarin de verwachting tot baanverlies en flexibiliteit is opgenomen (Ferres, Travaglione & Firms, 2003). Jongeren ervaren deze situatie gezamenlijk, waardoor er onder deze generatie sprake is van een gezamenlijke aanpassing van het psychologische contract (Brody & Rubin, 2011; Bal, Langem Jansen, Velde, 2008). Lub et al, (2012) vonden inderdaad dat ouderen meer waarde hechten aan baanzekerheid dan jongeren. Ook Smithson & Lewis (2000) vonden in hun onderzoek dat jongeren baanonzekerheid als een normaal gegeven in het leven zien en deze situatie dan ook accepteren. Om die reden wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat er onder jonge werknemers sprake is van een aanpassing van het psychologisch contract, waarin minder waarde aan

baanzekerheid wordt gehecht. Dit terwijl ouderen daarentegen baanzekerheid eerder als een vanzelfsprekendheid beschouwen. Wanneer baanzekerheid ontbreekt, zou dit voor oudere werknemers dan ook sterker leiden tot minder baantevredenheid.

2.2. Conceptuele modellen en hypothesen

2.2.1. Baanzekerheid en baantevredenheid

Baanzekerheid gaat gepaard met onbeheersbaarheid en onvoorspelbaarheid. Ook kan een verlaagde baanzekerheid door de werknemer gezien worden als een breuk in het psychologisch contract met de werkgever. Deze factoren hebben negatieve consequenties voor de baantevredenheid en leiden tot de volgende hypothese: baanzekerheid heeft een negatieve invloed op de baantevredenheid (hypothese 1). In figuur 1 wordt dit verband geïllustreerd in een conceptueel model.

Figuur 1. De invloed van baanzekerheid op de baantevredenheid



2.2.2. Opleidingsniveau, baanzekerheid en baantevredenheid

Voor de invloed van opleidingsniveau op de relatie tussen baanzekerheid en baantevredenheid is de volgende hypothese opgesteld: naarmate een werknemer lager is opgeleid neemt de negatieve invloed van baanzekerheid op de baantevredenheid toe (hypothese 2).

Volgens de literatuur zijn er een viertal mechanismes die dit verband verklaren (zie figuur 2). Allereerst is er het mechanisme 'ingeschatte baanvindkans'. Gesteld wordt dat naarmate een werknemer lager is opgeleid, hij zijn kansen op het vinden van een baan lager inschat. Naar voren komt dat het hebben van een lagere inschatting er toe leidt dat een werknemer minder controle ervaart. Aangezien baanzekerheid zich tevens kenmerkt door een onbeheersbare situatie wordt verwacht dat het hebben van een laag ingeschatte baanvindkans zorgt dat de negatieve invloed van baanzekerheid op de tevredenheid toeneemt. (hypothese 3).

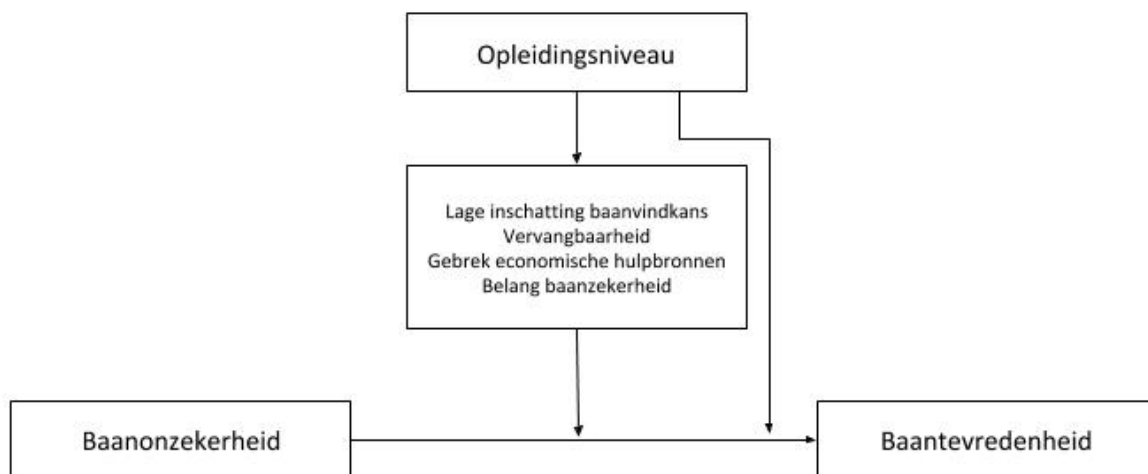
Een tweede mechanisme is 'vervangbaarheid'. Beschreven werd dat lager opgeleiden, vaker makkelijker te vervangen zijn. Wanneer een werknemer verwacht dat hij makkelijker te vervangen is

neemt de onbeheersbaarheid toe. Dit leidt tot de volgende hypothese: naarmate een werknemer verwacht dat zijn beroepspositie makkelijker te vervangen is, neemt de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid toe (hypothese 4).

‘Economische hulpbronnen’ is het derde mechanisme. Naar voren komt dat naarmate een werknemer lager is opgeleid, hij over minder economische hulpbronnen beschikt. Het hebben van minder hulpbronnen leidt er toe dat de werknemer minder controle heeft over de situatie. Verwacht wordt daarom dat naarmate een werknemer minder economische hulpbronnen heeft de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid toeneemt (hypothese 5) .

Tot slot is er ‘het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht’. Naarmate een werknemer lager is opgeleid hecht hij, als gevolg van lager ingeschatte baanvindkansen en grotere behoefte aan extrinsieke motivators, meer belang aan baan zekerheid. Gesteld wordt dat naarmate iemand meer belang hecht aan baan zekerheid, en tegelijkertijd zich in een situatie bevindt waarin er baanonzekerheid is, er een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid is (hypothese 6).

Figuur 2. De modererende invloed van opleidingsniveau op het verband van baanonzekerheid op de baantevredenheid



2.2.3. Leeftijd, baanonzekerheid en baantevredenheid

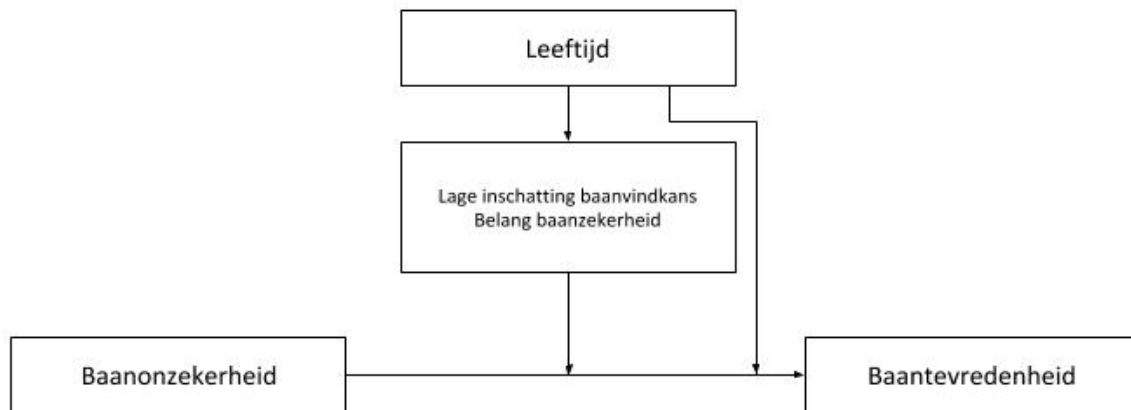
Voor de invloed van opleidingsniveau op de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid is de volgende hypothese opgesteld: naarmate een werknemer lager is opgeleid neemt de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid toe (hypothese 7).

Er zijn een tweetal mechanismes die dit verband verklaren (zie figuur 3). Een eerste mechanisme is de

'ingeschatte baanvindkans'. In de literatuur komt naar voren dat een werknemer minder arbeidskansen heeft naarmate hij ouder is. Aangezien bij opleidingsniveau al een hypothese is opgesteld voor de werking van dit mechanisme, hoeft er hier geen nieuwe hypothese te worden opgesteld.

Een tweede mechanisme is het 'belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht'. Volgens de literatuur hechten werknemers, als gevolg van lager ingeschatte baanvindkansen, familie verantwoordelijkheden en een ander psychologisch contract, meer belang aan baan zekerheid naarmate ze ouder zijn. Ook voor deze mechanisme is al een hypothese opgesteld. Het opstellen van een nieuwe hypothese is dus overbodig.

Figuur 3. De modererende invloed van leeftijd op het verband van baanonzekerheid op de baantevredenheid



3. Data en Methoden

3.1. Databeschrijving

Om de onderzoeksvraag ‘*Wat is de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid en in hoeverre verschilt dit effect onder Nederlandse werknemers met verschillende leeftijden en opleidingsniveaus?*’ te beantwoorden en de opgestelde hypothesen te toetsen, is er gebruik gemaakt van de European Social Survey (ESS) (Gfk, 2010): een onderzoek dat wordt gesubsidieerd door de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). De ESS, in Nederland ook bekend als Nationaal Opinie Onderzoek (NOO), is een internationaal vergelijkend enquête onderzoek dat sinds 2002 iedere twee jaar wordt gehouden in meer dan 30 landen. Elke vragenlijst bestaat uit een aantal vaste hoofdvragen. Daarnaast zijn er thema’s die om de twee jaar veranderen (ESS, 2012). Deze roterende thema’s bieden de mogelijkheid om in te spelen op veranderingen in de samenleving. In 2010 vond ronde vijf plaats van de vragenlijst. In deze ronde werd vanwege de economische crisis extra aandacht geschonken aan het thema ‘work, family and well-being in recession’ (ESS, 2012). Hierdoor zijn er vragen opgenomen over ‘baanonzekerheid’. Dit is de reden waarom er voor deze vragenlijst is gekozen en niet voor een van de recentere versies.

De respondenten zijn in Nederland geworven door middel van een aselechte adressensteekproef die zijn getrokken uit het afgiftenpuntenbestand van TNT post (Gfk, 2010). Het gaat om adressen van particuliere huishoudens. Geselecteerde respondenten van deze huishoudens zijn ondervraagd door middel van een mondeling interview en een aanvullende schriftelijke vragenlijst. In totaal hebben 1821 respondenten de vragenlijst ingevuld; dit is een respons van 60%. Deze 1821 respondenten zijn representatief voor de Nederlandse bevolking (Gfk, 2010). Hieruit is een analytische steekproef getrokken. Enkel de respondenten die een waarde scoorden op de afhankelijke variabele ‘baantevredenheid’ zijn hiervoor geselecteerd. In totaal waren dit 921 respondenten. Deze respondenten komen qua geslacht en leeftijd overeen met de Nederlandse beroepsbevolking (CBS, 2016b). Het opleidingsniveau laat wel enige afwijking zien. Zo zijn hoogopgeleiden oververtegenwoordigd in plaats van middelbaar opgeleiden. Sommige van deze respondenten hebben een missende waarde op een of meer van de overige gestelde vragen, waardoor de bruikbare steekproef uitkomt op 697 respondenten.

3.2. Operationalisering

Afhankelijke variabele

Baantevredenheid is gemeten aan de hand van de volgende vraag: ‘Hoe tevreden bent u in uw hoofdberoep?’. Daarop konden respondenten antwoord geven door middel van een puntenschaal,

waarbij 0 'Uiterst ontevreden' en 10 'Uiterst tevreden' betekent.

Onafhankelijke variabele

Baanonzekerheid is gemeten door middel van de stelling: 'Mijn baan is zeker'. De antwoorden die respondenten hierop konden geven zijn gespiegeld. Hierdoor scoort de respondent 1 bij 'Heel erg waar', 2 bij 'Grotendeels waar', 3 bij 'Een beetje waar' en 4 bij 'Helemaal niet waar'.

Modererende variabelen

Leeftijd is achterhaald door de volgende vraag: 'En in welk jaar bent u geboren?' De respondenten konden hierop vrij antwoorden. Op basis van het geboortjaar zijn de leeftijden berekend.

Opleidingsniveau is achterhaald door middel van de vraag: 'Wat is het hoogste opleidingsniveau dat u succesvol heeft beëindigd?'. De respondenten hadden de keuze uit verschillende antwoorden. Deze antwoordcategorieën zijn ingedeeld naar 1 'Laag opgeleid', 2 'Middelbaar opgeleid' en 3 'Hoog opgeleid' aan de hand van de richtlijnen van het CBS. Onder laag opgeleiden vallen respondenten die de volgende antwoorden gaven: 1 'Basisschool niet afgemaakt', 2 'Alleen basisschool afgemaakt', 'LBO, VBO, LEAO, LTS ambachtsschool, huishoudschool, LHNO, VMBO (niveaus 1-3; basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, gemengd) afgemaakt' of 'MULO, ULO, MAVO, VMBO (niveau 4; theoretische leerweg); HAVO jaar 3-4; VWO jaar 3-5 afgemaakt'. Onder middelbaar opgeleiden vallen respondenten die de antwoorden: 'HAVO, MMS, MSVM afgemaakt', 'VWO, HBS, atheneum, gymnasium afgemaakt', 'MBO niveau 2 en 3 afgemaakt (duur 2-3 jaar)', 'MBO niveau 4 afgemaakt (duur 4 jaar)' of 'MBO-plus voor havisten' gaven. Tot slot zijn er de hoogopgeleiden, hieronder vallen respondenten die de volgende antwoorden gaven: 'propedeuse WO, OU-certificaat', 'korte HBO-opleiding eindexamen (2 of 3 jaar)', 'kweekschool, conservatorium, MO-acten', 'Bachelor HBO afgemaakt', 'Bachelor universiteit afgemaakt', 'HBO: Master's degree, tweede fase opleidingen; Post HBO-opleidingen, pre-master onderwijs voor HBO', 'WO/universiteit: Master's degree, tweede fase opleidingen; ingenieur, meester, doctorandus', 'Doctoraat / gepromoveerd'. Hier zijn vervolgens dummyvariabelen van gemaakt. Daarin fungeert hoog opgeleid als referentiecategorie.

Modererende/afhankelijke variabelen

Lage verwachting over baanvindkans is gemeten door middel van de vraag: 'Hoe moeilijk of makkelijk zou het zijn voor u om een gelijkwaardige of betere baan te krijgen bij een andere werkgever als u uw huidige baan zou moeten verlaten?' Respondenten konden hier door middel van een puntenschaal antwoord op geven. Deze schaal is in dit onderzoek gespiegeld, waardoor 0 'uiterst

makkelijk' en 10 'uiterst moeilijk' betekent.

Vervangbaarheid is gemeten door de vraag: 'Volgens u, hoe moeilijk of gemakkelijk zou het zijn voor uw werkgever om u te vervangen als u weg zou gaan?' Hierop kon antwoord worden gegeven door een schaal. Deze schaal is voor dit onderzoek gespiegeld, daardoor betekent 0 'uiterst makkelijk' en 10 'uiterst moeilijk'.

Gebrek aan economische hulpbronnen is gemeten door de volgende vraag: 'Als u om één of andere reden in ernstige financiële problemen zou raken en geld zou moeten lenen om rond te kunnen komen, hoe moeilijk of makkelijk zou dat zijn?' De antwoorden die respondenten hierop konden geven zijn voor dit onderzoek gespiegeld. Hierdoor scoren de respondenten 1 bij 'Heel erg makkelijk', 2 bij 'Tamelijk makkelijk', 3 bij 'Niet makkelijk, niet moeilijk'. 4 bij 'Tamelijk moeilijk' en 5 bij 'heel erg moeilijk'.

Belang baanzekerheid is gemeten door de volgende vraag: 'Als u een baan zou moeten kiezen, hoe belangrijk zou elk van de volgende aspecten... 'baanzekerheid', dan voor u persoonlijk zijn?'. Daarbij waren de volgende antwoordcategorieën mogelijk: 1 'Helemaal niet belangrijk', 2 'Niet belangrijk', 3 'Niet belangrijk, niet onbelangrijk', 4 'Belangrijk' of 5 'Heel erg belangrijk'.

Controle variabelen

Geslacht. Clark (1997) laat in zijn onderzoek zien dat vrouwen meer tevreden zijn met hun werk dan mannen. Daarnaast verschillen mannen en vrouwen in hun beleving van baanonzekerheid. (Rosenblatt, Talmud & Ruvio, 1999). Om die reden zal er gecontroleerd worden voor deze variabele. Daarin fungeren mannen als referentiecategorie.

Gebrek aan steun van collega's heeft een negatieve invloed op de baantevredenheid (Collin, 2008). Daarnaast laten Lim (1996) en Bussing (1999) zien dat het zorgt voor het ervaren van minder baanonzekerheid. Belangrijk is het daarom om voor deze variabele te controleren. In hoeverre iemand steun ervaart is achterhaald door middel van de volgende stelling: 'Ik kan rekenen op de steun en hulp van collega's indien nodig'. De antwoorden die respondenten hierop konden geven zijn gespiegeld voor dit onderzoek. Hierdoor scoort de respondent 1 bij 'Heel erg waar', 2 bij 'Grotendeels waar' 3 bij 'Een beetje waar' en bij 4 'Helemaal niet waar'.

Aantal werkuren. Volgens onderzoek ervaren parttimers meer baanonzekerheid dan fulltimers (Levanoni & Sales, 1990). Ook verschillen ze in de mate van baantevredenheid. Zo zijn parttimers minder tevreden met hun baan (McGinnis & Morrow; 1990). Om die reden is het aantal uren dat iemand werkt opgenomen in de analyse. Dit is achterhaald door middel van de volgende vraag: 'Wat zijn uw contractueel vastgelegde uren per week zonder betaalde en onbetaalde overuren?'. De respondent kon vrij antwoorden hoeveel uur hij werkt.

Arbeidscontract. Aanleiding van dit onderzoek is dat de toenemende flexibele arbeidscontracten zorgen voor meer baanonzekerheid (Beard & Edwards, 1995; Klein Hesselink &

Van Vuuren, 1999; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000; Cheng, Chen, Chen & Chiang, 2005; Cuyper & De Witte, 2005; Brun & Milczarek, 2007; Klandermans, Hesselink & Vuuren, 2010). Ook is het van directe invloed op de baantevredenheid. Zo zijn tijdelijke werknemers over het algemeen minder tevreden (Breukelen & Allegro, 2000). Om die reden is het belangrijk om voor deze variabele te controleren. Dit wordt gedaan door de volgende vraag in de analyse op te nemen: 'Heeft u een arbeidscontract voor...' Daarop waren de volgende antwoorden mogelijk: 1'onbepaalde tijd', 2'bepaalde tijd' of 3'heeft u geen contract?' Aangezien er van een situatie wordt uitgaan waarin een werknemer in dienst is, zal antwoordcategorie 3 niet worden meegenomen. In totaal zijn er 21 respondenten die dit antwoord hebben gegeven.

Zie tabel 1 voor een overzicht van het percentage missende waarden per variabele binnen de analytische steekproef. De respondenten die op een van deze variabelen een missing hadden zijn niet opgenomen in de analyses.

Tabel 1

Missende waarde binnen de analytische steekproef.

<i>Variabele</i>	<i>Percentage missende waarden</i>
Baantevredenheid	-
Baanonzekerheid	15.9%
Leeftijd	0.0%
Opleidingsniveau	0.1%
Lage inschatting baanvindkans	16.3%
Vervangbaarheid	16.0%
Gebrek aan economische hulpbronnen	3,6%
Belang baanzekerheid	1.0%
Geslacht	0.0%
Gebrek aan steun collega's	15.5%
Werkuren	5.6%
Arbeidscontract	14.5%

Noof. N=921. Na het verwijderen van de missende waarden N=697.

3.3. Beschrijvende statistiek

In tabel 2 worden de beschrijvende statistieken gepresenteerd. Te zien is dat de respondenten een gemiddelde tevredenheid hebben van 7.60 en dat deze tevredenheid varieert tussen 5.98 en 9.22. Baanonzekerheid heeft een gemiddelde van 2.10 en een standaarddeviatie van 1. Dit betekent dat respondenten hun baan redelijk zeker vinden en dat deze zekerheid schommelt tussen helemaal zeker en een beetje onzeker.

Tabel 2

Beschrijvende statistieken van alle variabelen

<i>Variabele</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Min-Max</i>
Afhankelijke variabele				
Baantevredenheid	697	7.60	1.62	0-10
Onafhankelijk variabele				
Baanonzekerheid	697	2.10	1.00	1-4
Moderende variabelen				
Leeftijd	697	42.15	11.24	18-68
Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	697	.30	-	0-1
Middelbaar opgeleid (ref. hoog opgeleid)	697	.30	-	0-1
Moderende/afhankelijke variabelen				
Lage inschatting baanvindkans	697	4.85	2.63	0-10
Vervangbaarheid	697	5.27	2.50	0-10
Gebrek economische hulpbronnen	697	2.87	1.27	1-5
Belang baanzekerheid	697	4.13	.68	1-5
Controle variabelen				
Geslacht (ref. = man)	697	.51	-	0-1
Gebrek steun collega's	697	1.74	.78	1-4
Werkuren	697	32.02	8.85	1-60
Arbeidscontract (ref. = bepaalde tijd)	697	.17	-	0-1

3.4. Analysemethoden

De data analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS versie 22.0. Allereerst is er door middel van de Pearson correlatie gekeken naar de samenhang tussen de variabelen. Vervolgens zijn alle hypothesen getoetst door gebruik te maken van multiële regressieanalyses. Deze analysevorm is gebruikt omdat alle afhankelijke variabelen als interval variabele konden worden behandeld. In totaal zijn er 12 modellen opgesteld. Het eerste model toetst de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. In model 2 en 3 zijn de interacties opleidingsniveau en leeftijd aan baanonzekerheid toegevoegd. Model 4 bevat beide interacties.

Hierna volgen er een aantal modellen die een andere afhankelijke variabelen hebben dan baantevredenheid. Hiermee is gekeken of leeftijden en opleidingsniveaus daadwerkelijk verschillende waarden hebben op de verklarende mechanismes. Met model 5 is de invloed van leeftijd en opleidingsniveau op de ingeschatte baanvindkans getoetst. Model 6 achterhaalt het effect van opleidingsniveau op de vervangbaarheid. Het 7e model bekijkt de invloed van opleidingsniveau op het

gebrek aan economische hulpbronnen. Model 8 toetst de invloed van opleidingsniveau en leeftijd op het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht.

Vervolgens is er gekeken of de verklarende mechanismes zorgen voor een versterkt negatief effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Allereerst is er in model 9 getoetst wat de interacterende invloed van laag ingeschatte baanvinkansen is op de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid. Ditzelfde is gedaan voor vervangbaarheid in model 10, economische hulpbronnen in model 11 en het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht in model 12.

3.5. Assumpties

Om de betrouwbaarheid van de toetsing te verhogen is er bij ieder model gecontroleerd voor een aantal assumpties, namelijk: homoscedasticiteit, normaliteit van de residuen en multicollineariteit (Field, 2013).

Homoscedasticiteit is gecontroleerd door gebruik te maken van een scatterplot. Hierin zijn de gestandaardiseerde residuen geplotted tegen de gestandaardiseerde voorspelde waarden. Daarmee is er gekeken of de variatie van de gestandaardiseerde residuen gelijk zijn voor alle waarden van de voorspelde afhankelijke variabele.

Multicollineariteit betekent dat twee of meer verklarende variabelen sterk gecorreleerd zijn. Wanneer dit het geval is, dan is het lastig te bepalen welke onafhankelijke variabele de invloed op de afhankelijke variabele veroorzaakt. Voor deze assumptie is gecontroleerd door gebruik te maken van Variance Inflation Factors (VIF). Wanneer een variabele een VIF-waarde heeft dat hoger is dan 10 betekent het dat de variabele sterk correleert met een andere variabele. De variabelen dienen dan te worden verwijderd of samengevoegd te worden.

Tot slot is er gecontroleerd voor de normaliteit van de residuen. Deze assumptie gaat er vanuit dat de residuen normaal verdeeld zijn. In dit onderzoek is hiervoor gecontroleerd door middel van een histogram.

Voor modellen die niet voldeden aan de genoemde assumpties is gebruik gemaakt van de bootstrapping methode. Bootstrapping is een techniek, die doormiddel van het trekken van kleinere steekproeven, de betrouwbaarheid van een model verhoogt (Efron & Tibshirani, 1994). Als de bootstrapping methode gebruikt werd dan zijn er 1000 steekproeven getrokken per regressiemodel.

4. Resultaten

4.1. Correlaties

In tabel 3 worden de Pearson correlaties tussen variabelen weergegeven. Daarin zijn er geen opvallende waarden waar te nemen.

Tabel 3
Pearson correlaties

	Werk- tevredenheid	Baan- onzekerheid	Leeftijd	Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	Middelbaar opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	Laag verwachting baanvindkans	Vervang- baarheid	Gebrek economische hulpbronnen	Belang baan- zekerheid	Geslacht (ref. = man)	Gebrek steun Collega's	Werkuren	Arbeids- contract (ref. = vast Contract)
Baantevredenheid	1.00	-.19**	.12**	.05	-.04	-.07	-.07	-.11**	-.03	-.02	-.16**	-.01	-.02
Baanonzekerheid	-	1.00	.05	.04	.02	.14**	.06	.14**	.03	-.05	.12**	.06	.11**
Leeftijd	-	-	1.00	.10**	-.07	.24**	-.11	.05	.09*	-.05	-.03	-.11**	-.27*
Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	-	-	-	1.00	-.43**	.12**	.17**	.17**	.08*	.02	.10*	-.17**	-.10
Middelbaar opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	-	-	-	-	1.00	-.01	-.09*	.03	.17**	.02	-.02	-.01	-.03
Lage verwachting baanvindkans	-	-	-	-	-	1.00	-.02	.16**	.10*	-.04	.00	.00	-.07
Vervangbaarheid	-	-	-	-	-	-	1.00	.01	-.05	.21**	.03	-.26**	.01
Gebrek economische hulpbronnen	-	-	-	-	-	-	-	1.00	.10**	.01	.10**	-.08*	.07*
Belang baan-zekerheid	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-.00	-.07	.05	-.06
Geslacht (ref. = man)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	.04	-.50**	.04
Gebrek steun collega's	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-.12	-.02
Werkuren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-.08*
Arbeidscontract (ref. = vast contract)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00

Noot. N = 697 correlatie is significant: p<.05* p<.01**.

4.2. Multipele regressieanalyses

De hoofdvraag in dit onderzoek gaat over de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid en of deze invloed verschilt tussen leeftijden en opleidingsniveaus. Om antwoord te geven hierop zijn modellen 1 tot en met 4 opgesteld; deze zijn te vinden in tabel 3. Verwacht werd dat baanonzekerheid zorgt voor minder tevredenheid onder werknemers. In model 1 is af te lezen dat hypothese 1 kan worden aangenomen: baanonzekerheid heeft een significant negatieve invloed op de baantevredenheid. Dit betekent dat de baantevredenheid met $B = -.30$ ($P = .00$; Effect Size [ES] = $-.19$) afneemt bij een toename van baanonzekerheid.

Met model 2 is getoetst wat de interacterende invloed van opleiding is. Verwacht werd dat naarmate iemand lager is opgeleid, er een sterkere negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid is. Deze verwachting kan niet worden bevestigd: zowel laag- als middelbaaropgeleiden verschillen niet significant van hoogopgeleiden. Dit betekent dat hypothese 2 dient te worden verworpen.

Door middel van model 3 is de interacterende invloed van leeftijd getoetst. Verwacht werd dat naarmate iemand ouder is, er een sterkere negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid is. In het model is af te lezen dat er echter sprake is van een tegengestelde significant effect: naarmate een werknemer ouder is neemt de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid namelijk af ($B = .02$; $P < 0.05$; $ES = .14$). Hypothese 7 moet dus worden verworpen. Daarnaast is er door middel van model 4 nagegaan wat het effect is als beide interacties in een model worden samengevoegd. Hieruit blijkt dat de interactie met opleidingsniveau niet significant is. De interactie met leeftijd blijft nagenoeg hetzelfde als in model 3.

Om het tegengestelde effect van leeftijd beter te begrijpen zijn er extra analyses uitgevoerd; gekeken is of er wellicht sprake is van een niet-lineaire invloed van leeftijd dat het effect doet beïnvloeden. De analyses laten zien dat het effect zich verdeelt over twee leeftijdsgroepen². Voor respondenten met de leeftijd 18 tot en met 55 neemt het negatieve effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid af naarmate de respondenten ouder zijn ($B = .02$; $SE = .01$; $P < .01$; $ES = .12$; $R^2 = .09$). Vanaf het 56 levensjaar neemt het negatieve effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid echter toe ($B = -.12$; $SE = .05$; $P < .05$; $ES = .07$; $R^2 = .11$). Om beide effecten nader te verklaren is vervolgonderzoek noodzakelijk.

² Voor leeftijdsgroepen 18 t/m 55 en 56 t/m 68 jaar zijn de analyses hetzelfde uitgevoerd als bij model 3. Inclusief bootstrapping door schending van homoscedasticiteit. Voor de leeftijdsgroep 18 t/m 55 jaar waren daarnaast de residuen niet normaal verdeeld.

Tabel 3

Regressiecoëfficiënten met de bijbehorende standaardfout voor elke onafhankelijke, moderende en controle variabele in het model met baantevredenheid als afhankelijke variabele

Variabele	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	7.79**	.43	7.86**	.48	9.06**	.63	9.09**	.65
Geslacht (ref. = man)	-.05	.14	-.33	.14	-.03	.13	-.03	.14
Gebrek steun collega's	-.29**	.08	-.29**	.08	-.28**	.08	-.28**	.08
Werkuren	.00	.01	.00	.01	.00	.01	.00	.01
Arbeidscontract (ref. = vast contract)	.14	.17	.15	.17	.20	.17	.21	.18
Leeftijd	.02**	.01	.02**	.01	-.01*	.01	-.01	.01
Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.22	.14	.13	.30	.19	.14	.20	.29
Middelbaar opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.01	.14	-.10	.37	.01	.15	-.08	.36
Baanonzekerheid	-.30**	.07	-.33**	.11	-.97**	.24	-.99**	.28
Baanonzekerheid*laag opgeleid			.05	.15			-.00	.15
Baanonzekerheid*middelbaar opgeleid			.05	.17			.04	.17
Baanonzekerheid*leeftijd					.02**	.01	.02**	.01
R ²	.08		.08		.09		.09	

Noot. N=697, significant: p<.05* p<.01**. Alle modellen zijn gebootstrapt.

In de literatuur werden er een aantal mechanismes beschreven die de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid versterken en die de verwachte verschillen tussen leeftijden en opleidingsniveaus verklaren. Ondanks dat er voor opleidingsniveau geen significante verschillen zijn gevonden zijn wel de volgende onderliggende mechanismes hiervoor getoetst: laag ingeschatte baanvinkansen, vervangbaarheid, gebrek aan economische hulpbronnen en het belang dat aan baanonzekerheid wordt gehecht. Een verschil tussen leeftijden werd verwacht als gevolg van de volgende twee mechanismes: het hebben van een laag ingeschatte baanvinkans en het belang dat aan baanonzekerheid wordt gehecht. Voordat de interacterende invloed van deze mechanismes zijn getoetst is er allereerst nagegaan of opleidingsniveaus en leeftijden inderdaad van elkaar verschillen op deze mechanismes. Tabel 4 geeft hier een overzicht van. Verwacht werd dat naarmate iemand lager is opgeleid of ouder is, hij zijn baanvinkansen lager inschat. In model 5 komt naar voren dat laag

opgeleide werknemers in tegenstelling tot hoogopgeleide werknemers hun kansen op het vinden van een nieuwe baan inderdaad lager inschatten ($B = .80$; $P < 0.05$; $ES = .14$). Middelbaaropgeleiden verschillen daarentegen net niet significant van hoogopgeleiden ($B = .41$; $P = .08$; $ES = .07$). Wel toont de regressiecoëfficiënt een lager ingeschatte baanvindkans aan in tegenstelling tot hoogopgeleiden. Dit komt overeen met de verwachting. Het model laat daarnaast zien dat leeftijd significant samenhangt met de ingeschatte baanvindkans en de regressiecoëfficiënt de verwachte richting heeft ($B = .06$; $P < .01$; $ES = .26$).

Met model 6 is er nagegaan of opleiding van invloed is op de mate waarin iemand denkt dat hij makkelijk op het werk te vervangen is. Verwacht werd dat naarmate iemand lager is opgeleid hij verwacht dat hij makkelijker op het werk te vervangen is. Te zien is dat laag opgeleiden inderdaad significant verschillen van hoogopgeleiden en dat de regressiecoëfficiënt overeenkomt met deze verwachting ($B = .67$; $P < .01$; $ES = .12$). Voor middelbaar opgeleiden kon echter geen significant verschil ten opzichte van hoogopgeleiden worden gevonden.

In model 7 is er getoetst of opleidingsniveau van invloed is op de hoeveelheid economische hulpbronnen die iemand heeft. Verwacht werd dat een lager opleidingsniveau een negatieve invloed heeft op de hoeveelheid hulpbronnen die iemand heeft. Te zien is dat laag ($B = .56$; $P < .01$; $ES = .19$) en middelbaar opgeleiden ($B = .33$; $P < .01$; $ES = .11$) significant hoger scoren op het gebrek aan economische hulpbronnen. Om te zien of laag opgeleiden significant verschillen van middelbaar opgeleiden is er een extra analyse uitgevoerd. Daarin fungeert middelbaar opgeleid als referentiecategorie. Hieruit blijkt dat laag opgeleiden net niet significant verschillen ten opzicht van middelbaar opgeleiden ($P = .07$). Al duidt de regressiecoëfficiënt wel erop dat het gebrek aan economisch hulpbronnen toeneemt bij laag opgeleiden ($B = .22$; $ES = .17$; $R^2 = .06$).

Met model 8 is ten slotte getoetst of opleidingsniveau en leeftijd van invloed zijn op het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht. Verwacht werd dat het belang zou toenemen naarmate iemand lager is opgeleid of ouder is. Naar voren komt dat laag ($B = .31$; $P < .01$; $ES = .21$) en middelbaar opgeleiden ($B = .37$; $P < .01$; $ES = .25$) meer belang hechten aan baan zekerheid dan hoog opgeleiden. Daarin valt op dat de regressiecoëfficiënt van middelbaaropgeleiden groter is dan die van laagopgeleiden. Dit betekent dat het verschil tussen middelbaar- en hoogopgeleiden groter is dan het verschil tussen laag- en middelbaaropgeleiden. Het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht is dus groter onder laag en middelbaaropgeleiden, maar neemt niet evenredig toe naarmate iemand lager is opgeleid. Wanneer er naar leeftijden wordt gekeken is te zien dat leeftijd een significante invloed heeft op het belang dat aan baan zekerheid wordt gehecht ($B = -.01$; $P < .05$; $ES = -.17$). Echter laat de regressiecoëfficiënt een tegengesteld effect zien: naarmate iemand ouder is hecht hij minder belang aan baan zekerheid.

Tabel 4

Regressiecoëfficiënten met de bijbehorende standaardfout voor leeftijd en opleidingsniveau in het model met als afhankelijke variabele: lage inschatting baanvindkansen, belang baanzekerheid, vervangbaarheid en gebrek economisch hulpbronnen

Variabele	Afhankelijke variabelen							
	Model 5 'Lage inschatting baanvindkansen'		Model 6 'Vervangbaarheid'		Model 7 'Gebrek economische hulpbronnen'		Model 8 'Belang baanzekerheid'	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	1.64*	.82	6.70**	.71	2.19**	.37	4.10**	.19
Geslacht	.00	.23	.61**	.21	-.05	.11	.04	.06
Gebrek steun collega's	-.04	.13	-.02	.12	.14*	.06	-.06*	.03
Werkuren	.02	.01	-.05**	.01	-.00	.01	.01	.00
Arbeidscontract (ref. = onbepaalde tijd)	.02	.27	-.08	.25	.32*	.13	-.14	.08
Leeftijd	.06**	.01	-.01	.01	.01	.01	-.01*	.00
Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.80**	.23	.67**	.23	.56**	.20	.31**	.06
Middelbaar opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.41	.24	-.25	.22	.33**	.11	.37**	.06
R ²	.08		.10		.06		.08	

Noot. N=697, significant: p<.05* p<.01**. Model 6 is gebootstrapt.

Vervolgens kon er gekeken worden of de mechanismes zorgen voor een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Tabel 5 geeft hier een overzicht van. Verwacht werd dat een lage inschatting over de kans op het vinden van een nieuwe baan zorgt voor een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. In model 9 komt naar voren dat deze interactie niet significant is. Hypothese 3 dient dus te worden verworpen. Daarnaast werd er verwacht dat wanneer een werknemer ervaart dat zijn arbeidspositie gemakkelijk te vervangen is, dit zorgt voor een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. In model 10 is af te lezen dat deze verwachting overeenkomt met de resultaten ($B = -.06$; $P < .01$; $ES = -.09$). Hypothese 4 kan dus worden aangenomen.

Met model 11 is getoetst of een gebrek aan economische hulpbronnen zorgt dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid toeneemt. Te zien is dat de richting van de regressiecoëfficiënt overeenkomt ($B = -.04$), maar dat deze niet significant is. Hypothese 5 dient daarom te worden verworpen.

Tot slot is er model 12. Dit model heeft achterhaald of het belang dat aan baanzekerheid wordt gehecht ertoe leidt dat het negatieve effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid wordt

versterkt. Af te lezen is dat de richting van de regressie coëfficiënt overeenkomt met deze verwachting (B = -.08), maar dat het effect niet significant is. Hypothese 6 kan hierdoor niet worden aangenomen.

Tabel 5

Regressiecoëfficiënten met de bijbehorende standaardfout voor elke onafhankelijke, moderende en controle variabele in het model met als afhankelijke variabele baantevredenheid

Variabelen	Model 9		Model 10		Model 11		Model 12	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	7.92**	.52	7.77**	.53	8.12**	.96	7.43**	.56
Geslacht (ref. = man)	-.05	.14	-.05	.14	-.05**	.13	-.02	.14
Gebrek steun collega's	-.30**	.08	-.28**	.08	-.30	.08	-.30**	.08
Werkuren	.00	.01	.00	.01	.00	.01	-.00	.01
Arbeidscontract (ref. = onbepaalde tijd)	.14	.17	.18	.18	.14	.17	.15	.17
Leeftijd	.02**	.01	.02**	.01	.02**	.01	.02**	.01
Laag opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.26	.14	.28	.14	.24	.15	.27	.15
Middelbaar opgeleid (ref. = hoog opgeleid)	.03	.15	.05	.15	.04	.15	-.01	.14
Baanonzekerheid	-.31	.13	7.77**	.53	-.32	.37	.03	.37
Lage inschatting baanvinkans	-.07	.06						
Lage inschatting baanvinkans* baanonzekerheid	.01	.03						
Vervangbaarheid			.07	.05				
Vervangbaarheid* baanonzekerheid			-.06**	.02				
Gebrek economische hulpbronnen					-.03	.11		
Gebrek economische hulpbronnen*baanonzekerheid					-.04	.05		
Belang baan zekerheid							-.08	.20
Belang baan zekerheid* baanonzekerheid							.01	.09
R ²	.09		.09		.09		.08	

Noot. N=697 correlatie is significant: p<.05* p<.01**. Modellen 9 en 11 zijn gebootstrapt.

5. Conclusie en discussie

Het aantal flexibele arbeidscontracten is de afgelopen jaren flink toegenomen. Dit zorgt ervoor dat werknemers vaker te maken hebben met baanonzekerheid (Beard & Edwards, 1995; Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000; Cheng, Chen, Chen & Chiang, 2005; Cuyper & De Witte, 2005; Brun & Milczarek, 2007; Klandermans, Hesselink & Vuuren, 2010). Cijfer van het CBS (2016a) weergeven dat dit vooral geldt voor jongeren en laag opgeleiden aangezien zij vaker dan anderen werkzaam zijn in een flexibel arbeidscontract. Echter is er nauwelijks inzichtelijk gemaakt of de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid voor demografische groepen verschilt of hetzelfde is. Het huidige onderzoek heeft dit onderzocht door antwoord te geven op de volgende vraagstelling: *‘Wat is de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid en in hoeverre verschilt dit effect onder Nederlandse werknemers met verschillende leeftijden en opleidingsniveaus?’* Verwacht werd dat baanonzekerheid een negatieve invloed heeft op de baantevredenheid, en dat de negatieve invloed toeneemt naarmate een werknemer ouder of lager is opgeleid.

Volgens de literatuur waren er een aantal mechanismes die de verschillen tussen leeftijden en opleidingsniveaus verklaren. Verwacht werd dat naarmate iemand ouder is of lager is opgeleid, hij zijn baanvindkansen lager inschat en dat een lage inschatting van baanvindkansen zorgt voor een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Een tweede mechanisme is vervangbaarheid. Lager opgeleiden bekleden over het algemeen arbeidsposities die makkelijker door anderen te vervangen zijn. Verwacht werd dat naarmate een werknemer lager is opgeleid, hij een positie bekleedt die makkelijker te vervangen is en dat een (ervaren) makkelijk vervangbare positie leidt tot een versterkt negatief effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Een derde mechanisme is economische hulpbronnen. In de literatuur kwam naar voren dat lager opgeleiden minder economische hulpbronnen hebben en dat een gebrek aan economische hulpbronnen leidt tot een versterkt negatief effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Tot slot is het belang dat aan baanonzekerheid wordt gehecht getoetst. Doordat ouderen te maken hebben met familieverantwoordelijkheden, afnemende baankansen en een ander psychologisch contract, werd verwacht dat naarmate iemand ouder is hij meer belang hecht aan baanonzekerheid. Voor opleidingsniveaus werd verondersteld dat naarmate een werknemer lager is opgeleid hij, als gevolg van lager ingeschatte baanvindkansen en een grotere behoefte aan extrinsieke motivators, meer belang hecht aan baanonzekerheid. Voorspelt werd dan ook dat baanonzekerheid zorgt voor een versterkte negatieve invloed op de baantevredenheid als een werknemer meer belang aan baanonzekerheid hecht.

In de analyses komt naar voren dat baanonzekerheid inderdaad een negatieve invloed heeft op de baantevredenheid. Deze invloed blijkt niet te verschillen als gevolg van opleidingsniveau. Leeftijden verschillen daarentegen wel van elkaar. Echter is de invloed anders dan verwacht. Zo

neemt de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid af naarmate iemand ouder is. Dit effect verandert vervolgens als een werknemer de leeftijd van 55 heeft gepasseerd; vanaf dat moment neemt de tevredenheid als gevolg van baanonzekerheid sterker af.

Daarnaast zijn alle onderliggende mechanismes getoetst. Hieruit is enkel de verwachting die een werknemer heeft, over hoe makkelijk het is om zijn arbeidssituatie te vervangen, van invloed gebleken. Als iemand ervaart dat hij gemakkelijk te vervangen is, zorgt dit ervoor dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid toeneemt. Er lijkt in dit geval dus inderdaad sprake te zijn van een verhoogde onbeheersbaarheid, wat leidt tot minder tevredenheid. Naar voren komt dat vooral laag opgeleiden ervaren dat ze makkelijk te vervangen zijn. Tussen middelbaar en hoogopgeleiden kon echter geen verschil worden gevonden.

Het belang dat aan baanonzekerheid wordt gehecht leidt er niet toe dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid wordt versterkt. Dit betekent dat als een werknemer zich in een onzekere arbeidssituatie bevindt en tegelijkertijd veel belang hecht aan baanonzekerheid het er niet voor zorgt dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid versterkt wordt. Daarnaast kwam er naar voren dat het belang afneemt naarmate iemand ouder is. Dit betekent dat baanonzekerheid vooral door jongeren belangrijk wordt gevonden. Mogelijk kan deze uitkomst verklaard worden doordat het overgrote deel van de jongeren in flexibele arbeidscontracten werkt. Wanneer ze een nieuwe baan mogen kiezen zouden ze wellicht eerder dit ontbrekende aspect kiezen.

Dat baanonzekerheid voor 55-plussers sterker leidt tot minder tevredenheid komt overeen met de theorie. Dit geldt niet voor het feit dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid tot en met 55-jarige leeftijd afneemt. Voor jongeren heeft baanonzekerheid dus meer gevolgen voor de tevredenheid dan voor werknemers van middelbare leeftijd. Dit is mogelijk te verklaren doordat werknemers van middelbare leeftijd vaker samenwonen en/of getrouwd zijn, waardoor financiële onzekerheden gezamenlijk kunnen worden opgevangen. Geadviseerd wordt dan ook om in vervolgonderzoek de rol van de partner te belichten.

Volgens de resultaten verschilt het effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid niet tussen opleidingsniveaus. In de literatuur komt naar voren dat vooral lager opgeleiden negatieve consequenties van baanonzekerheid ondervinden. De resultaten van het onderzoek tonen echter aan dat baanonzekerheid ook voor hoger opgeleiden schadelijk is. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in de 'status inconsistentie hypothese' (Schaufelli, 1992). Deze theorie zegt dat een werknemer discrepantie kan ervaren tussen zijn sociale status en sociale positie. Een hoog opgeleide werknemer heeft bijvoorbeeld soms jaren gestudeerd om een bepaald beroep te mogen uitoefenen. Zo'n werknemer heeft door zijn beroep en studie een hoge sociale status opgebouwd. Wanneer het beroep echter bedreigd wordt door baanonzekerheid doet deze situatie een grote afbreuk aan de ervaren status. Met als gevolg schaamte, zelftwijfel en wanhoop (Witte, 1999). Voor toekomstig onderzoek is het interessant om te belichten in hoeverre hoog opgeleiden deze status inconsistentie daadwerkelijk ervaren en/of er andere mechanismes zijn die voor verschillende opleidingsniveaus

een rol spelen. Op die manier kan beleid beter inspelen op het negatieve effect van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Vervolgonderzoek is met name van belang omdat drie van de vier mechanismes geen verklaring boden.

Een van deze mechanismes is de ingeschatte baanvindkans. Als iemand zijn baanvindkansen laag inschat zorgt dit niet voor een versterkte negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid. Tegelijkertijd betekent dit dus ook dat hoog ingeschatte baanvindkansen niet de negatieve invloed van baanonzekerheid ondervangt. Het hebben van vertrouwen in eigen kunnen is dus niet voldoende om de negatieve invloed van baanonzekerheid tegen te gaan. Waarom dit zo is moet nader worden onderzocht.

Als verklaring voor het feit dat economische hulpbronnen geen invloed bleken te hebben op de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid, kan de operationalisatie van het begrip worden aangehaald. Deze bestond slechts uit één vraag die enkel de mogelijkheid tot geld lenen belichtte. Dit terwijl er ook andere dimensies onder dit constructen vallen, zoals bijvoorbeeld het gespaarde geld dat iemand heeft. Voor vervolgonderzoek wordt dan ook geadviseerd om meerdere vragen op te nemen die het construct meten.

In de analyse komt naar voren dat het belang dat aan baanonzekerheid gehecht wordt, niet van invloed is op de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid. Jong et al (2008) geven hier als verklaring voor dat er een verschil is tussen ervaren baanonzekerheid en het belang dat iemand aan baanonzekerheid hecht. Het kan volgens hun dat iemand het gevoel heeft dat de kans dat hij zijn baan behoudt klein is en zich daar ook zorgen over maakt, maar dat hij tegelijkertijd niet veel belang hecht aan het behouden van de baan. Waarom het gehechte belang aan baanonzekerheid en de ervaren baanonzekerheid kunnen verschillen dient echter nader te worden onderzocht.

De beperkingen binnen dit onderzoek liggen bij het gebruik van een bestaande dataset. Hierdoor heeft het onderzoek zich moeten schikken naar het meetmoment en de vragen die zijn opgenomen binnen de vragenlijst. Dit heeft geleid tot een aantal consequenties. Een eerste consequentie is dat de vragen over baanonzekerheid slechts op één moment, in ronde 5 van de European Social Survey (ESS, 2012, zijn gesteld. Dit maakt dat de resultaten van het onderzoek zijn gebaseerd op cross-sectioneel onderzoek, waardoor er geen uitspraken gedaan kunnen worden over causaliteit. Een tweede consequentie is doordat er gebruik is gemaakt van ronde 5, het de situatie belicht van voor de invoering van de Wvz. Hierdoor kan er niet worden achterhaald of de negatieve gevolgen van baanonzekerheid door van de wet verergerd of verminderd zijn. Een laatste consequentie is dat er in de bestaande vragenlijst geen vragen zijn opgenomen over andere arbeidssituaties die baanonzekerheid kunnen veroorzaken en het effect op de baantevredenheid dus kunnen beïnvloeden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een reorganisatie binnen een organisatie. Voor vervolgonderzoek wordt dan ook geadviseerd om naast arbeidscontracten voor meer arbeidssituaties te controleren.

Naast deze beperkingen levert het huidige onderzoek een grote bijdrage. Veel studies die

baanonzekerheid in Nederland belichten zijn gedateerd of zijn van voor de economische crisis (De Witte et al., 2004; De Witte & Näswall, 2003; Jong et al. 2004). Door data uit 2010 te gebruiken is er een recenter beeld geschetst over de invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid.

Daarnaast heeft het onderzoek veel opheldering geboden door de rol van demografische variabelen te belichten. Hierin valt met name de negatieve invloed voor jongeren en ouderen op. Met deze doelgroepen dient de werkgever en het ministerie van SZW in hun toekomstige (personeels)beleid dan ook rekening te houden. Daarnaast zijn er een aantal mechanismes bloot gelegd die nog nauwelijks statistisch zijn getoetst. Het huidige onderzoek draagt hier aan bij en laat zien dat vervangbaarheid van invloed is. Dit suggereert dat het juist in onzekere situaties van belang is dat werkgevers hun waardering uitspreken naar hun werknemers, om de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid zoveel mogelijk in te perken. Dit geldt met name voor lager opgeleiden, aangezien zij het vaakst met flexibele arbeidscontracten werken (CBS, 2016a). Tot slot toont het huidige onderzoek aan dat de ingeschatte baanvindkansen niet van invloed zijn op de relatie tussen baanonzekerheid en baantevredenheid. Dit is een opvallend gegeven omdat het laat zien dat vertrouwen in eigen kunnen niet voldoende is om de negatieve effecten van baanonzekerheid te reduceren. Niet alles kan dus op de werknemer worden afgeschreven. Vanuit de overheid en de werkgever zullen er ook stappen moeten worden ondernomen.

6. Beleidsaanbevelingen

Op basis van het huidige onderzoek worden er een aantal beleidsaanbevelingen gedaan om de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid voor verschillende leeftijden en opleidingsniveaus zoveel mogelijk te reduceren. Allereerst worden er aanbevelingen aan werkgevers gepresenteerd. Dit wordt gevolgd door de aanbevelingen aan het ministerie van SZW.

6.1. Beleidsaanbevelingen aan werkgevers

Tevreden werknemers zijn betrokken (Locke & Latham, 1990; Spector, 1997) en zorgen voor betere organisatiepresentaties (Ostroff, 1992; Judge, Thoresen et al., 2001; Harter et al., 2001). Voor een werkgever is het daarom van belang stil te staan bij factoren die de tevredenheid kunnen beïnvloeden. In het huidige onderzoek komt naar voren dat baanonzekerheid een negatieve invloed heeft op de baantevredenheid. Flexibele arbeidscontracten kenmerken zich door deze onzekerheid. Om die reden dient een werkgever rekening te houden met werknemers die zich in zo'n contract bevinden. Het zou echter te gemakkelijk zijn om te stellen dat werkgevers dan maar vaker vaste contracten moeten aanbieden. Zo bevinden werkgevers zich niet altijd in de financiële positie om personeel in vaste dienst te nemen (AWVN, 2014). Desondanks kunnen er wel kleine maatregelen worden getroffen om de negatieve consequentie van baanonzekerheid op de baantevredenheid te verminderen. Van belang is deze maatregelen niet enkel algemeen te treffen maar ook toe te spitsen op verschillende soorten werknemers aangezien de impact van baanonzekerheid voor bepaalde groepen groter is.

Maatregel 1. Reduceer de negatieve invloed voor al het flexibele personeel

In het onderzoek komt naar voren dat baanonzekerheid leidt tot minder tevredenheid omdat een onzekere situatie zich kenmerkt door onbeheersbaarheid, onvoorspelbaarheid en niet nagekomen verwachtingen (psychologisch contract). Deze negatieve kenmerken kunnen worden tegengegaan door open communicatie (Sverke & Hellgren, 2002). Geadviseerd wordt om duidelijk en tijdig uit te spreken wat de werkgever met de werknemer van plan is. Op die manier wordt voorkomen dat er verkeerde verwachtingen ontstaan. Tegelijkertijd krijgt de werknemer inzicht in wat er in de toekomst gaat gebeuren. Waardoor iemand meer controle over zijn situatie kan uitoefenen en hij beter weet waar hij aan toe is. Het ministerie van SZW heeft hier al een aanzet toe gedaan door het aangeztermijn in te voeren (Rijksoverheid z.d. c). Hierdoor zijn werkgevers verplicht om werknemers uiterlijk een maand van te voren in te lichten dat een contract niet verlengd wordt. Om de consequenties van baanonzekerheid in te perken wordt echter geadviseerd dit termijn zoveel mogelijk naar voren te schuiven of indien mogelijk al in het begin van de arbeidsrelatie te vermelden.

Maatregel 2. Reduceer de negatieve invloed voor laag opgeleid personeel

Laag opgeleiden bevinden zich vaker in posities die minder inwerktijd kosten en daardoor makkelijker te vervangen zijn (Josten, 2010). In het onderzoek komt naar voren dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid versterkt wordt als een werknemer ervaart dat hij makkelijk te vervangen is. Geadviseerd wordt dan ook om een werknemer zich zoveel mogelijk van waarde te laten voelen of het gevoel te geven dat hij gezien wordt. Dit kan worden verwezenlijkt door flexwerkers onder andere zoveel mogelijk in de organisatie te betrekken. Geef hen extra taken of wijs hen een begeleidende rol toe. Daarnaast is het van belang om geregeld een blijk van waardering uit te spreken. Deze acties verminderen niet alleen de negatieve invloed van vervangbaarheid, het verhoogd überhaupt de baantevredenheid (Veer, Francke & Poortvliet, 2004).

Maatregel 3. Reduceer de negatieve invloed voor jonge en oud personeel

Tot slot blijkt dat de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid voor jongeren en ouderen het hoogst is. Ook komt er naar voren dat jonge werknemers de meeste waarde hechten aan baanonzekerheid wanneer ze worden vergeleken met de overige leeftijden. In de maatschappij heerst echter het beeld dat jongeren minder waarde hechten aan baanonzekerheid (Kloos & Biesheuvel, 2015; Limmen, 2015). Uit het huidige onderzoek blijkt echter het tegendeel waar te zijn. Baanonzekerheid doet wel degelijk iets met hen, terwijl meer dan de helft van de jongeren in een flexibel arbeidscontract werkt (CBS, 2016). De Adviescommissie Arbeidsparticipatie (2008) laat met haar berekeningen zien dat personeel alsmäär schaarser zal worden doordat de beroepsbevolking kleiner wordt. Vanaf 2010 is de omvang van de beroepsbevolking af aan het nemen. De omvangrijke generatie babyboomers stopt met werken, terwijl er veel minder jonge mensen op de arbeidsmarkt bijkomen. Volgens de Advies Commissie Arbeidsparticipatie (2008) ontstaat er voor het eerst in de geschiedenis een situatie waarin er structureel minder mensen beschikbaar zijn dan er banen zijn. Werkgevers zouden zich dus nu al moeten afvragen of zij sommige jongeren bij zich moeten houden en een vast contract moeten aanbieden. Wanneer dit voor een werkgever nu niet mogelijk is moeten er andere maatregelen worden getroffen om verminderde zekerheden te compenseren. Dit is van belang omdat baanonzekerheid leidt tot minder betrokkenheid met de organisatie (De Witte & Näswall, 2004), baanontevredenheid en negatiever werkgedrag. Wil een werkgever deze situatie voorkomen dan dient hij in de relatie met de medewerker te investeren. Onderzoek laat dan ook zien dat als een werkgever meer steun biedt, de nadelige gevolgen van baanonzekerheid gereduceerd worden (Lim, 1996). Deze steun kan geboden worden door een werknemer te begeleiden bij het vinden van nieuw werk (Advies Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Deze begeleiding kan bestaan uit een aantal gesprekken waarin er meegedacht wordt met de medewerker over waar hij zou willen werken, wat zou hij zou willen doen en wat de mogelijkheden zijn binnen de sector.

Voor ouderen dienen er andere maatregelen te worden genomen om de negatieve consequenties van baanonzekerheid te reduceren. Oudere verliezen niet vaker hun baan, maar als zij

werkloos raken, is de kans op langdurige werkloosheid bijna twee keer zo groot als gemiddeld (Asscher, 2015). Ongeveer 3% van de beroepsbevolking is langdurig werkloos (langer dan een jaar op zoek naar werk). Onder ouderen is dit 5%. Wanneer een baan wordt bedreigd heeft dit dan ook grotere consequenties voor deze werknemers. Dat het voor ouderen moeilijker is om aan een nieuwe baan te komen heeft een aantal redenen. Een eerste reden is te vinden in het negatieve beeld dat bestaat rondom ouderen; ze zouden bijvoorbeeld vaker ziek zijn en niet meer bij de tijd zijn. Daarnaast vindt één op de vier werkgevers de loonkosten voor ouderen te hoog in vergelijking met hun productiviteit (Echtelt, Schellingerhout & Voogd-Hamelink, 2015). Het belang van een hoog loon lijkt onder ouderen echter zelf veel minder te spelen, voor hen is het belangrijker dat ze überhaupt aan het werk komen (Troost, 2015; Dalen & Henkens, 2015). Ouderen zullen daardoor eerder bereid zijn om een zogenaamde ‘trade-off’ te maken: minder loon in ruil voor meer baan zekerheid. Geadviseerd wordt dan ook aan werkgevers dat ze zich niet af moet laten schrikken door eventuele financiële kosten of bestaande normen dat ouderen meer betaald moeten worden en/of willen krijgen (Dalen & Henkens, 2015). Er is met ouderen wel degelijk te onderhandelen over het loon. Daarnaast worden er vandaag de dag allerlei financiële voordelen vanuit de overheid aangeboden die het erg aantrekkelijk maken om een ouder iemand aan te nemen. Denk hierbij aan de mobiliteitsbonus (Graaf-zijl, Horst & Vuuren, 2015), die voor kortingen op premies zorgt en die kan oplopen tot 7.000 euro per jaar; en een no-riskpolis, die werkgevers financieel compenseert als een oudere werknemer die ze hebben aangenomen vanuit de WW, ziek of arbeidsongeschikt raakt (Graaf-zijl, Horst & Vuuren, 2015). Maak gebruik van deze maatregelen en durf een oudere werknemer uit te nodigen wanneer er gedacht wordt dat hij een aanvulling voor het team zou kunnen vormen. De voordelen van ouderen zijn dat ze in hoge mate betrokken, betrouwbaar, nauwkeurig, sociaal vaardig en klantgericht zijn (Dalen, Henkens & Schippers, 2007). Dit zijn kwaliteiten die een organisatie goed kan gebruiken.

6.2. Beleidsaanbevelingen aan ministerie SZW

Het is verontrustend dat lager opgeleiden vaker in flexibele arbeidscontracten werken en hierdoor vaker te maken hebben met baanonzekerheid. Het huidige onderzoek laat zien dat baanonzekerheid voor lager opgeleiden desondanks wel dezelfde negatieve invloed heeft op de baantevredenheid die het voor middelbaar en hoogopgeleiden heeft. Wel zijn er verschillen tussen leeftijden gevonden. Niet alleen hechten jongeren de meeste waarde aan baan zekerheid; de negatieve invloed van baanonzekerheid op de baantevredenheid neemt ook toe voor werknemers die jong en daarnaast oud zijn. Met deze twee leeftijdsgroepen dient het huidige beleid dus extra rekening te houden. Hoe het ministerie dit kan doen zal hieronder worden gepresenteerd. Voordat dit gedaan wordt zal er echter eerst een algemene aanbeveling worden gegeven over het huidige arbeidsmarktbeleid aangezien signalen erop wijzen dat de Wwz niet functioneert zoals behoort.

Maatregel 1. Repareer de Wwz waar nodig

Een onderdeel dat van grote invloed is op het huidige arbeidsmarktbeleid is het soort ontslagbescherming dat in Nederland wordt toegepast. Bij de inwerkingtreding van de Wwz is beloofd dat er een nieuw balans zou komen tussen flexibiliteit en zekerheid. Flexwerkers zouden meer rechten krijgen en werkgevers zouden makkelijker vast personeel kunnen ontslaan (Rijksoverheid, z.d. a). Echter laten evaluaties en signalen zien dat het als gevolg van de Wwz juist moeilijker is geworden om iemand te ontslaan, met gevolg nog meer terughoudend van werkgevers om werknemers in vaste dienst aan te nemen (Julen, 2016; Koning, 2016). Graaf-zijl (2007) laat met haar onderzoek dan ook zien dat een hoge ontslagbescherming samenhangt met een hoge hoeveelheid tijdelijke werknemers. Deze trend is in Nederland tevens terug te vinden. Recente cijfers weergeven dat naast Italië, Nederland behoort tot de Europese landen die de meeste flexibele arbeidskrachten heeft (Chamberlain, 2016). Hierbij moet afgevraagd worden of het beleid hierop in moet spelen door het ontslagbeleid te versoepelen. Momenteel laat Nederland al wel een gedeeltelijke versoepeling zien doordat slechts vaste krachten volledig worden beschermd (Graaf-Zijl, 2007). Er kan dus niet gesproken worden over een strikte ontslagbescherming voor iedereen. De vraag die gesteld moet worden is hoe belangrijk het ministerie gelijkheid vindt? Gedeeltelijke versoepeling betekent immers dat niet iedereen op dezelfde manier wordt behandeld. Wanneer het ministerie meer gelijkheid voor iedereen wil realiseren dan kan zij kiezen tussen verschillende scenario's.

Een eerste scenario is strikte ontslagbescherming voor alle werknemers. Onderzoek laat zien dat dit gevolgen heeft voor verschillende domeinen. Allereerst is het van invloed voor het niveau van werkgelegenheid en de werkloosheid(sduur) (Graaf-zijl, 2007). Strikte ontslagbescherming zorgt ervoor dat juist de mensen worden gemeden aan wie een zeker risico kleeft. Daarbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld laag opgeleiden, mensen met een beperking of mensen met een slechte taalbeheersing. Dit zorgt ervoor dat juist die mensen langer werkloos zullen zijn. Het ministerie zou dit kunnen ondervangen door eisen te stellen omtrent het diversiteitbeleid van een organisatie. Bestaande pogingen om mensen, met bijvoorbeeld een beperking meer toe te laten stromen naar een organisatie, lijken echter moeizaam te verlopen (Cats, 2016). Verwacht wordt dan ook dat dit risico lastig te ondervangen is. Een tweede gevolg van strikte ontslagbescherming is dat bedrijven minder flexibel zijn en dus minder flexibel kunnen inspelen op wat de markt van hun vraagt (Graaf-Zijl et al., 2015). Wanneer de vraag hoog is hebben werkgevers meer personeel nodig. Echter kan een werkgever niet teveel personeel aannemen omdat het lastig is om hen te ontslaan. Verwacht wordt dan ook dat een strikte ontslagbescherming nadelig zal uitpakken voor de Nederlandse economie. Wanneer dit samen wordt genomen met een verminderde arbeidsmarktkansen voor kwetsbare groepen dan wordt dit scenario dan ook afgeraden.

Het tweede scenario houdt een versoepeling van de ontslagbescherming in. Scandinavische

landen als Noorwegen en Denemarken hebben dit toegepast (Butter & Hochguertel, 2007; Muffels, 2014). De versoepeling gaat in deze landen gepaard met uitgebreide uitkeringsvoorzieningen die inkomensonzekerheid opvangen. Nadeel hiervan is dat het mogelijk hogere kosten teweeg brengt (Butter & Hochguertel, 2007). Voordeel is echter dat het de arbeidsmobiliteit verhoogt, er relatief weinig werkloosheid is (Chamberlain, 2016) en daardoor onzekerheden zoveel mogelijk gereduceerd zijn (Muffels, 2014).

Het ministerie zal haar eigen balans moeten vinden binnen deze twee scenario's. Geadviseerd wordt dan ook om deze en andere scenario's nader uit te werken. Op die manier kan het ministerie bekijken welk ontslagbeleid bij haar past en welke consequenties daaraan verbonden zitten. Dit voorkomt dat maatregelen anders uitpakken dan verwacht zoals nu het geval lijkt te zijn: minder mensen krijgen een vast contract, waardoor meer mensen te maken hebben met baanonzekerheid. Willen werkgevers gestimuleerd worden om hier iets aan te veranderen, dan zal op dit terrein waarschijnlijk een versoepeling moeten komen.

Maatregel 2. Doorbreek vooroordelen voor jongeren en ouderen

Baanonzekerheid doet veel met ouderen omdat ze weten dat het bij baanverlies lastig is om nieuw werk te vinden. Door het ministerie wordt er dan ook actief beleid gevoerd om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren door hen aantrekkelijker te maken voor werkgevers (Asscher, 2016). Geadviseerd wordt om hier vooral mee door te gaan. Maatregelen als de mobiliteitsbonus en de no-risk polis zijn hier goede voorbeelden van. Daarnaast is er onlangs een boegbeeld ingesteld (Asscher, 2016). Het boegbeeld is een bekende Nederlander van 50-plus die de strijd aangaat met onjuiste beelden en feiten (Cats, 2016). Dit is noodzakelijk omdat telkens blijkt dat ouderen kampen met negatieve beeldvorming van werkgevers die niet op feiten is gebaseerd.

Geadviseerd wordt om voor jongeren gebruik te maken van hetzelfde principe door ook een boegbeeld in te stellen. Te vaak komt naar voren dat jongeren geen waarde hechten aan baanonzekerheid (Kloos & Biesheuvel, 2015; Limmen, 2015). Dit stigma dient te worden verbroken. Op die manier wordt het belang van de jonge werknemer verduidelijkt. Het verduidelijken van wensen is een eerste stap die moet worden genomen, willen werkgevers hierop kunnen inspelen.

7. Referentielijst

- Advies Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Geraadpleegd van http://files.flexnieuws.nl/wp-uploads/Advies_Commissie_Bakker_Arbeidsparticipatie.pdf
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Argyle, M., (2013). *The psychology of Happiness*. Londen: Routledge.
- Asscher, L. (2015). *Kamerbrief aanpak langdurige werkloosheid onder ouderen*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/11/30/kamerbrief-aanpak-langdurige-werkloosheid-onder-ouderen>
- AWVN (2014). *Toekomst van werk. Een nieuw ontwerp voor sociaal beleid*. Geraadpleegd van <https://www.awvn.nl/actueel-site/Documents/PUBLICATIES-2014-TOEKOMST-VAN-WERK-LOWRES.pdf>
- Bal, P. M., Lange, A. H., de., Jansen, P. G., & Velde, M. E., van der (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of vocational behavior*, 72(1), 143-158.
- Barling, J., & Kelloway, E. K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress medicine*, 12(4), 253-259.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 109.
- Breukelen, W., van & Allegro, J. (2000). Effecten van een nieuwe vorm van flexibilisering van de arbeid. Een onderzoek in the logistieke sector. *Effects of flexibility: a study in the logistics sector*), *Gedrag en Organisatie*, 13(2), 107-125
- Brody, C. J. & Rubin, B. A. (2011). Generational differences in the effects of insecurity, restructured workplace temporalities, and technology on organizational loyalty. *Sociological Spectrum*, 31(2), 163-192.
- Brun, E., Milczarek, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative science quarterly*, 339-365.
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Butter, F., den & Hochguertel, S. (2007). *Twijfels bij het Deense voorbeeld*. Geraadpleegd van <http://personal.vu.nl/f.a.g.den.butter/Twijfel%20bij%20het%20Deense%20voorbeeld.pdf>
- Cats, R. (2016) Asscher benoemt snel 'boegbeeld' tegen ouderenwerkloosheid. Geraadpleegd van <http://fd.nl/economie-politiek/1145640/asscher-benoemt-snel-boegbeeld-tegen->

ouderenwerkloosheid

- Cats, R. (2016). Klijnsma eist van overhead meer actie voor gehandicaptenbanen. *Financieel Dagblad*. Geraadpleegd van <http://fd.nl/economie-politiek/1143657/klijnsma-eist-van-overheid-meer-actie-voor-gehandicaptenbanen>
- Cats, R., Hinrichs, J., & Leupen, J. (2015). 'De mismatch tussen beleid en markt komt ons duur te staan.' *Financieel dagblad*. Geraadpleegd van <http://fd.nl/economie-politiek/1101784/de-mismatch-tussen-beleid-en-de-markt-komt-ons-duur-te-staan>
- Centraal bureau voor de statistiek (2016a). Arbeidsdeelname; kerncijfers. Geraadpleegd van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309NED&D1=3-6&D2=0&D3=11-22&D4=1-3&D5=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64&HDR=G4&STB=G1,G2,G3,T&VW=T>
- Centraal bureau voor statistiek (2016b). *Bevolking 15 tot 75 jaar*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/20/bevolking-15-tot-75-jaar>
- Chamberlain, A. (2016). *Where is the Best Country in Europe to Get an Job?* Geraadpleegd van <https://research-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/01/Glassdoor-Best-Country-in-Europe-to-Get-a-Job.pdf>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social science & medicine*, 61(1), 41-52.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A. (2005). *What makes a good job? Evidence from OECD countries* (pp. 11-30). Palgrave Macmillan UK.
- Cohen, S., Doyle, W. J., & Baum, A. (2006). Socioeconomic status is associated with stress hormones. *Psychosomatic medicine*, 68(3), 414-420.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173-1193.
- Dalen, H., van & Henkens, K. (2015). *Why Demotion of Older Workers is a No-Go Area for Managers*. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/profile/Hendrik_P_Van_Dalen2/publication/274710388_Why_Demotion_of_Older_Workers_is_a_No-Go_Area_for_Managers/links/5526cb340cf229e6d635de90.pdf?origin=publication_detail
- Dalen, H., van, Henkens, K. & Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgevers*. Nederlands interdisciplinair demografisch instituut. Geraadpleegd van <http://cmhf.nl/workspace/uploads/2012/10/oudere-werknemers-rapport-ez-juli-2007.pdf>

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes?. *SA Journal of Industrial Psychology, 31*(4).
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract. *The individual in the changing working life*, 88-107.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology, 8*(2), 155-177.
- De Witte, H., & Van Hecke, M. (2002). Schending van het psychologisch contract, jobonzekerheid en arbeidstevredenheid. *Gedrag en Organisatie, 15*, 484-502
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy, 24*(2), 149-188.
- De Witte, H., & Vets, C. (2009). Antecedenten en gevolgen van baanonzekerheid in Vlaanderen tussen 1996 en 2007. Analyse van risicogroepen in functie van de economische conjunctuur. *Vlaanderen gepeild, 64*-87.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist, 55*(1), 34.
- Echtelt, P., van, Schellingerhout, R., & de Voogd-Hamelink, M. (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Geraadpleegd van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Vraag_naar_arbeid_2015
- Eerste Kamer (z.d.). *Wet werk en zekerheid*. Geraadpleegd van https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid
- Efron, B., & Tibshirani, R. J. (1994). *An introduction to the bootstrap*. CRC press.
- European Social Survey (2012). *Exploring public attitudes, informing public policy*. Geraadpleegd van http://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS1_5_select_findings.pdf
- Evers, M., Smulders, P., & Ybema, J. F. (2006). Arbeidstevredenheid: gevolg van werkkenmerken, werkwaarden of beide?. *Gedrag en organisatie, 1, 19*, 37-52.
- Ferres, N., Travaglione, A., & Firms, I. (2003). Attitudinal differences between generation X and older employees. *International Journal of Organisational Behaviour, 6*(3), 320-333.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management, 3*(2), 103124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 1438.
- Goudswaard, A., Kraan, K. O., & Dhondt, S. (2000). *Flexibiliteit in balans: flexibilisering en de gevolgen voor werkgever én werknemer*. TNO Arbeid.

- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment & Society*, 0950017015624399.
- Gfk (2010). *Instructie nationaal opinie onderzoek 2010*. Geraadpleegd van http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/netherlands/ESS5_fieldwork_instructions_NL.pdf
- Goudswaard, A., & Wijk, E. B., van & Verbiest, S. E. (2014). *De toekomst van flex: een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven* (No. 14028). TNO.
- Graaf-Zijl, M. (2007). Tijdelijke arbeidscontracten en/of ontslagbescherming. *TPEdigitaal*, 1(1), 30-45.
- Graaf-Zijl, M., Horst, A., van der, Vuuren, D., van (2015). Langdurige werkloosheid: afwachten én hervormen. *CPB Policy Brief*.
- Graaf-Zijl, M. de. & Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Ouden, A., den., Woittiez, I., (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Centraal Planbureau & Sociaal Cultureel Planbureau.
- Gründemann, R. W. M., & Vries, S. D. (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar!: employability-beleid in Nederland*. TNO.
- Handaja, Y. & Witte, H. de (2008). Hangt baanonzekerheid samen met burn-out? Een exploratie in de bankensector. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24 (2), 148-166.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Vuuren, T., van (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Heijden, P.F., van der (z.d.). *Paul F. van der Heijden: "Vooruit naar vroeger"*. Geraadpleegd van: <https://www.abu.nl/cms/showpage.aspx?id=8730>
- Herderscheê, G., & Troost, N. (2015). 'Het gaat niet alleen om vast of flex, maar ook m respect.' *Volkskrant*. Geraadpleegd van <http://www.volkskrant.nl/economie/-het-gaat-niet-alleen-om-vast-of-flex-maar-ook-om-respect~a4089380/>
- Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of management*, 8(2), 151-162.
- Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees* (pp. 46-57). Boston: Harvard Business Review.
- Hinrichs, J., & Leupen, J. (2015). 'Kloof tussen vast en flex moet kleiner.' *Financieel dagblad*. Geraadpleegd van <http://fd.nl/economie-politiek/1104486/kloof-tussen-vast-en-flex-moet-kleiner>
- Hoof, J. J. B. M. van (2002). *Werk (en) moet wel leuk zijn: Arbeidswensen van Nederlanders*. Uitgeverij Van Gorcum.

- Jacobson, D. (1991). Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. *Research in the Sociology of Organizations*, 9(1), 1-19.
- Jong, T. D., Wiezer, N., & Joling, C. (2008). Baanzekerheid, welzijn en gezondheid. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 4, 24, 384-401.
- Jonge, J., Blanc, P. L., & Schaufeli, W. (2006). Psychosociale werkstressmodellen. *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 25-49
- Josten, E. J. C. (2010). *Minder werk voor laagopgeleiden?: ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Julen J. (2016). 'Waar zijn de vaste banen van Asscher?' *Trouw*. Geraadpleegd van <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/4255134/2016/03/02/Waar-zijn-de-vaste-banen-van-Asscher.dhtml>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*.
- Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273-293.
- Kloos, V., Biesheuvel, H. (2015). *Na vakbond nu ruim baan voor personeelspersoneelsclub*. Geraadpleegd van <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/article/detail/3893300/2015/03/10/Na-vakbond-nu-ruim-baan-voor-personeelsclub.dhtml>
- Koning, P. (2016) 'Ontslagwet is grauwsliuier over de arbeidsmarkt.' *NRC Handelsblad*. Geraadpleegd van <http://www.nrc.nl/handelsblad/2016/03/01/ontslagwet-is-grauwsliuier-over-de-arbeidsmarkt-1596123>
- Levanoni, E., & Sales, C. A. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *The Journal of social psychology*, 130(2), 231-237.
- Lewis, S., & Smithson, J. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human relations*, 49(2), 171-194.
- Limmen, M. (2015). *Werkgevers wensdenken de nieuwe werknemer bij elkaar*. Geraadpleegd van <https://www.cnv.nl/actueel/nieuws/nieuwsdetail/werkgevers-wensdenken-de-nieuwe-werknemer-bij-elkaar/>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human*

- performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological science*, 1(4), 240-246.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International journal of nursing studies*, 49(8), 1017-1038.
- Lub, X., Nije Bijvank, M., Matthijs Bal, P., Blomme, R., & Schalk, R. (2012). Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(4), 553-573.
- Marmot, M. G., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, E., & Stansfeld, S. (1997). Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence. *The lancet*, 350(9073), 235-239.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82-96.
- Muffels, R. (2014). Flexicurity in tijden van crisis in Nederland en Europa: een vergelijkende analyse van sociale modellen. *Mens en maatschappij*, 89(4), 371-394.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Oeij, P. R., de Vroome, E. M., Kraan, K., Goudswaard, A., & Bossche, S. (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012: methodologie en beschrijvende resultaten*. TNO.
- Otterbach, S., & Sousa-Poza, A. (2016). Job insecurity, employability and health: an analysis for Germany across generations. *Applied Economics*, 48(14), 1303-1316.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.
- Peeters, M. C., De Jonge, J., & Taris, T. W. (Eds.). (2013). *An introduction to contemporary work psychology*. John Wiley & Sons.
- Rijksoverheid (z.d. a). *Aanpassingen Wet werk en zekerheid*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wet-werk-en-zekerheid/inhoud/aanpassingen-wet-werk-en-zekerheid>
- Rijksoverheid (z.d. b). *Heb ik recht op een vergoeding als ik word ontslagen?* Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
- Rijksoverheid (z.d. c). *Aanzegtermijn tijdelijke arbeidsovereenkomsten*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/inhoud/kabinetsplannen-positie-flexwerkers/aanzegtermijn-tijdelijke-arbeidsovereenkomst>

- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245-259.
- Roerdink, Y. (2015). 'Wet werk en zekerheid werkt juist averechts.' *Nieuwsuur*. Geraadpleegd van <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2074272-wet-werk-en-zekerheid-werkt-juist-averechts.html>
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of work and organizational psychology*, 8(2), 197-217.
- Schats, T., & Köning, E., (2014). 'Geen vast baan, wél zekerheid'. *NRC handelsblad*. Geraadpleegd van <http://www.nrc.nl/handelsblad/2014/10/02/geen-vaste-baan-wel-zekerheid-1424561>
- Schaufeli, W. B. (1992). Unemployment and mental health in well- and poorly-educated school-leavers. In *On the mysteries of unemployment* (pp. 253-271). Springer Netherlands.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. *Health effects of the new labour market*, 145-67.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.
- Troost, N. (2015). Oudere werknemer vaak wel bereid tot demotie. *Trouw*. Geraadpleegd van <http://www.volkskrant.nl/economie/oudere-werknemer-vaak-wel-bereid-tot-demotie~a4164201/>
- Pater-postma, W. (2015). 'De wet: 'Werk en zekerheid'' biedt voor laagopgeleiden vooral één zekerheid: geen werk.' Geraadpleegd van <http://docplayer.nl/13317486-De-wet-werk-en-zekerheid-biedt-voor-laagopgeleiden-vooral-een-zekerheid-geen-werk.html>
- Veer, A. J., de Francke, A. L., & Poortvliet, E. P. (2004). Waardering verhoogt werktevredenheid. *TvZ*, (4), 40.
- Vuuren, T. van (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij.

- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76–87.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P., & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology, 57*(1), 77-85.
- Went, R., Kremer, M., & Knottnerus, A. (2015). *De robot de baas*. Wetenschappelijke Raad Regeringsbeleid. Geraadpleegd van http://test6.wrr.nl/fileadmin/nl/publicaties/PDF-verkenningen/Verkenning_31_De_robot_de_baas_4-12-2015_def.pdf
- Wilthagen, T., & Muffels, R. (2011). 'De tweedeling op de arbeidsmarkt wordt te groot.' *Trouw*. Geraadpleegd van <http://www.trouw.nl/tr/nl/4324/Nieuws/article/detail/1847870/2011/01/21/De-tweedeling-op-de-arbeidsmarkt-wordt-te-groot.dhtml>