

Het geluk van werkend Nederland 2005
een onderzoek naar de tevredenheid en werkbeleving
van de Nederlandse werknemer
Randstad Nederland B.V.

Amsterdam, 2 mei 2005

Projectnummer: I0164

Nanda Deen BA

drs. Edo Wilcke

drs. Pieter Paul Verheggen

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Motivaction International B.V.
Randstad Nederland B.V. mag deze uitgave alleen voor intern gebruik verveelvoudigen.
Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of
andere uitgaven is toestemming van Motivaction nodig. Bovendien verzoeken wij de
opdrachtgever om bij publicatie Motivaction als bron te vermelden.

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	1
2	Onderzoeksverantwoording	5
2.1	Achtergrond	5
2.2	Doelstelling en probleemstelling	5
2.3	Methode en opzet	6
2.3.1	Methode	6
2.4	Rapportage	6
3	Hoe gelukkig is de Nederlandse werknemer?	8
3.1	Algemeen geluk	8
3.2	Werkend geluk	11
3.3	Redenen waarom men minder gelukkig is met werksituatie dan twee jaar geleden	15
3.4	Wie zijn de gelukkigste werknemers van Nederland?	16
3.4.1	Wie is het meest gelukkig in het dagelijks leven?	16
3.4.2	Wie is het meest gelukkig zijn met de werksituatie?	18
4	Invulling van het dagelijkse leven en de werkdag	20
4.1	Invulling dagelijks leven	20
4.1.1	Privé-leven	20
4.2	Combinatie werk en privé-leven	23
4.3	Parttime werken vs. Fulltime werken	25
4.4	Arbeidsomstandigheden	26
4.5	Overwerk en drukte	27
4.6	Reistijden	28
4.7	Toekomst	30
4.7.1	Baanzekerheid	30
4.7.2	Plannen om van baan te veranderen	31
4.7.3	Pensioen	32
5	Welke factoren beïnvloeden het geluk van de Nederlandse werknemer?	33
5.1.1	Wat bepaalt het werkgeluk van de Nederlandse werknemer?	33
5.1.2	Wat bepaalt het algemeen geluk van de Nederlandse werknemer?	34
	Bijlage 1: Samenstelling steekproef	37
	Bijlage 2: Betrouwbaarheid van de resultaten	43
	Bijlage 3: Betekenis van en tevredenheid met werk	44

1 Samenvatting

Nederlandse werknemer is gelukkig

De werkende Nederlander beschouwt zichzelf over het algemeen als gelukkig. Niet alleen in het dagelijks leven, maar ook in het werk. Uitgedrukt in een rapportcijfer geeft men zichzelf een 7.1. Met betrekking tot het werk is men iets minder gelukkig; het werkgeluk wordt gemiddeld met een 6.8 beoordeeld. Ten opzichte van twee jaar geleden is men minder gelukkig in de werksituatie (toen een 7.1). Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de toegenomen bezuinigingen, die voor velen rechtstreeks in de portemonnee gevoeld wordt. Ook de toegenomen werkdruk in de afgelopen jaren draagt negatief bij aan het geluksgevoel.

Genieten van het leven, een goed gezinsleven, familie en vrienden en een goede gezondheid zijn voor de werkende Nederlander belangrijke aspecten van het leven. Over het algemeen is men tevreden over hetgeen men heeft opgebouwd en het plezier dat men heeft met familie en vrienden.

Werk speelt relatief grote rol in geluksgevoel

Werk speelt een relatief grote rol in het geluksgevoel. Ruim de helft geeft dit expliciet aan. Bovendien krijgt de helft energie van werken en maakt voor deze groep werk het leven compleet. Bovendien blijkt dat degenen die zichzelf als gelukkig beschouwen, dit vaak ook zijn in hun werksituatie.

Nederlandse werknemers werken om de hersenen te gebruiken, om de waardering die ze krijgen en om onder de mensen te komen. Geld speelt een relatief belangrijke rol; zeker in vergelijking tot twee jaar geleden is geld een belangrijkere drijfveer geworden om te werken.

Afwisseling, contact met collega's en een goede sfeer worden als de meest positieve aspecten van werken gezien. De huidige werkdruk, niet in de laatste plaats waarschijnlijk veroorzaakt door toegenomen bezuinigingen, ervaart de Nederlandse werknemer als negatief. De Nederlandse werknemer werkt dan ook gemiddeld 1.5 uur per week over, dit is ondanks de toegenomen werkdruk wel minder dan in 2003; toen werkte men gemiddeld 2 uur per week over. Dit overwerk wordt door ongeveer 50% van de Nederlandse werknemers gedaan, de andere helft werkt nooit over. Overwerk komt voort uit drukte op het werk, al vind men overwerken over het algemeen niet erg. Bovendien vat een groot deel overwerken op als hart hebben voor de zaak.

Het uitbetaalde salaris is een gematigd positief aspect van werken; minder dan de helft van de Nederlandse werknemers is hier tevreden over en bijna een vijfde noemt het salaris expliciet als negatief aspect van werken. Ook de direct leidinggevende heeft een gematigd positieve invloed; Minder dan de helft vindt dat de leidinggevende bijdraagt aan de goede sfeer die heerst en er heerst op relatief grote schaal twijfel aan de competentie van de directe manager.

Gezond levende mensen zijn gelukkiger

Werknemers die sporten en niet roken zijn gelukkiger, zowel in het dagelijks leven als in de werksituatie. Ook een hoge opleiding, een boven modaal inkomen en een management functie dragen bij aan het gelukkiger zijn. Daarnaast zijn werknemers die geen vaste werktijden hebben gelukkiger in de werksituatie dan werknemers die wel vaste werktijden hebben. Allochtonen, alleenstaanden en werknemers die met het openbaar vervoer reizen zijn juist (zowel in het dagelijks leven als in de werksituatie) minder gelukkig.

Een relatief groot deel van de Nederlanders voelt zich vaak erg uitgeput. Dit zijn vaker werknemers die niet sporten (ongeveer helft Nederlandse werknemers sport). Dit vermoeidheidsgevoel wordt deels veroorzaakt doordat ruim een derde aangeeft teveel kilo's te zijn aangekomen in de afgelopen 5 jaar (opvallend genoeg vinden evenveel mannen als vrouwen dit, klagen over gewicht is dus geen typisch vrouwenkwaaltje). Dit overgewicht wordt volgens eigen zeggen niet veroorzaakt door ongezond eten, al geeft deze groep wel aan graag meer tijd aan koken en rustig eten te willen besteden.

Ruim eenderde van de Nederlandse beroepsbevolking rookt meer dan 5 sigaretten per dag, in totaal rookt 40% van de Nederlandse beroepsbevolking wel eens. Ruim tweederde van deze rokers geeft aan te willen stoppen. Gemiddeld drinkt de Nederlandse werknemer 5 glazen alcohol per week.

Werkvloer ideale partnervindplaats

Maar liefst 15% van de Nederlandse werknemers met een relatie heeft zijn of haar partner via de werkvloer gevonden. Daarnaast is het aloude café (of disco) een geliefde vindplaats.

De Nederlandse werknemer besteedt de vrije tijd voornamelijk aan televisie kijken, sociale contacten en thuis relaxen.

Al vinden velen dat werk en privé gescheiden moeten blijven, de meerderheid heeft het thuis of met vrienden regelmatig over het werk. Daarnaast gaat een aanzienlijk deel ook buiten werktijd met collega's om. De combinatie werk en privé vindt 11% lastig te combineren, dit zijn vaker vrouwen (12%) dan mannen (8%).

Parttime werken nog steeds zeldzaamheid onder mannen

Alhoewel in het onderzoek van 2003 een relatief aardig deel van de mannen aangaf parttime te willen gaan werken, is daar anno 2005 weinig van terecht gekomen. Het aantal uren is gemiddeld gedaald met 1 uur, maar het aandeel mannen dat minder dan 36 uur werkt is hetzelfde gebleven. Het zijn nog steeds vrouwen die voornamelijk parttime werken en mannen die voornamelijk fulltime werken.

Gemiddelde werkplek is druk

De werkplek wordt gemiddeld gedeeld met 10 mensen en slechts 1 op de 6 werknemers heeft een werkplek voor zichzelf. Het is dan ook niet verassend dat 10% van de werknemers last heeft van een zwetende collega in de nabije omge-

ving. De meerderheid kan het goed vinden met de directe collega's, slechts een minderheid (0.3%) kan slecht opschieten met collega's.

De meeste werknemers houden het bureau zo rustig mogelijk, al is een foto van gezinsleden, een eigen mok of een snoeppot op gemiddeld 15% van de bureaus te vinden.

Auto meest gebruikte vervoersmiddel van en naar het werk

Gemiddeld genomen reist men per dag een uur voor het werk (half uur heen en half uur terug). De auto is het meest gebruikte vervoersmiddel hiervoor. Nadeel van dit vervoersmiddel zijn de files, waar men in Flevoland het meeste last van heeft. De Nederlandse werknemer staat per dag gemiddeld 6 minuten in de file.

Baanzekerheid ten opzichte van 2003 niet toegenomen

Evenals in 2003 is anno 2005 10% niet geheel zeker van zijn of haar baan. Reorganisaties en het ontbreken van een contractverlenging zijn hier met name debet aan. Baanzekerheid is, niet verassend, van grote invloed op het al dan niet gelukkig zijn met de huidige werksituatie; hoe zekerder men is van de baan, hoe gelukkiger men is.

Eén op de vijf werknemers is van plan in het komende jaar van baan te veranderen. Niet verassend is dat degenen die ongelukkig zijn met hun huidige werksituatie vaker plannen in deze richting hebben dan degenen die wel gelukkig zijn in hun werk. Tot slot wil men graag eerder stoppen met werken, maar verwacht men dit niet te kunnen doen. Gemiddeld genomen zou men op zijn 56^e willen stoppen met werken, maar denkt dit pas op zijn 60^e te kunnen doen. Lager dus dan de huidige pensioengerechtigde leeftijd.

Sfeer en samenwerking met leidinggevende bepalend voor geluk op de werkvloer

Geluk in de werksituatie wordt voornamelijk bepaald door:

- De sfeer op de werkvloer
- De tevredenheid over de samenwerking met de leidinggevende.

Deze twee zaken zijn de belangrijkste determinanten. Andere beïnvloeders zijn zijn:

- Flexibele werktijden
- Een management positie
- Boven modaal inkomen
- Autochtone achtergrond
- Het hebben van een relatie
- Buiten de randstad wonen
- Niet met het openbaar vervoer naar het werk gaan
- Baanzekerheid

Werk in sterke mate bepalend voor geluk in het dagelijks leven

De volgende punten zijn in grote mate bepalend voor het gevoel van geluk in het dagelijks leven (in volgorde van belang):

- Stabiele privé situatie
- Gelukkig zijn met werksituatie
- Mogelijkheid om aan het 'gewone' leven te kunnen ontsnappen
- Werk en gezin kunnen combineren
- Tevredenheid met gezondheid

Daarnaast zijn de sfeer op het werk en niet in je bed liggen malen over je werk medebepalend voor het geluksgevoel in het dagelijks leven.

Andere beïnvloeders van het algemeen geluk zijn:

- Sporten
- Niet roken
- Hoge opleiding
- Boven modaal inkomen
- Management functie
- Wonen buiten de randstad
- Autochtone achtergrond
- Het hebben van een relatie

2 Onderzoeksverantwoording

In opdracht van Randstad Nederland B.V., in naam van mw. I. van Meel en dhr. D. Gribnau, heeft Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar het geluk van de Nederlandse werknemer anno 2005.

2.1 Achtergrond

Om meer expertise op te bouwen op het gebied van de arbeidsmarkt heeft Randstad in 2003 een grootschalig onderzoek laten uitvoeren met als doel meer inzicht te krijgen in het onderwerp "Werkt Nederland nog gelukkig?" Omdat werkgeluk sterk samenhangt met prestaties op de werkvloer is dit voor verschillende partijen een interessant onderwerp. Enerzijds is dit voor organisaties interessant, omdat plezier op het werk leidt tot betere prestaties van medewerkers en hiermee ook tot een sterkere binding met de organisatie. Anderzijds is dit voor werknemers van belang daar het om informatie gaat over geluk en werkprestaties van werknemers, een groep waartoe zij zelf behoren.

Het onderzoek was destijds bedoeld om Randstad meer op de kaart te zetten als autoriteit op de arbeidsmarkt. De resultaten van het onderzoek zijn toen aan de pers gepresenteerd, en nu, anderhalf jaar later, is er nog steeds interesse vanuit de pers voor de data.

In het onderzoek van 2003 is met name ingegaan op *hoe* gelukkig werkende Nederlanders zijn, in het onderzoek van 2005 is ook gekeken naar *wat* mensen gelukkig maakt. Naast de mogelijkheden die het onderzoek biedt om belangrijke verschuivingen ten opzichte van 2003 in kaart te brengen geeft het onderzoek hiermee ook meer diepgang aan de resultaten van 2003.

Daarnaast genereert het onderzoek van 2005 multi-inzetbare onderzoeksresultaten; meerdere partijen binnen Randstad kunnen gebruik maken van de resultaten. Het geluksonderzoek 2005 is een innovatief onderzoek, waarmee de positie van Randstad als arbeidsmarktdeskundige wordt gevoed.

2.2 Doelstelling en probleemstelling

De doelstelling van het onderzoek luidt:

Inzicht verschaffen in het "hoe en waarom" van het geluk van werkend Nederland, teneinde multi-inzetbare onderzoeksresultaten te genereren die op diverse plaatsen binnen Randstad toegevoegde waarde bieden en Randstad verder op de kaart zetten als arbeidsmarktdeskundige.

De doelstelling leidt tot de volgende probleemstellingen:

- Hoe gelukkig is de Nederlandse werknemer en is dit veranderd t.o.v. 2003?

- Wat zijn de belangrijkste determinanten van geluk in het werk en geluk in het algemeen?

2.3 Methode en opzet

2.3.1 Methode

Het kwantitatieve onderzoek is met gebruikmaking van het online panel van Motivaction uitgevoerd. Door middel van een e-mail met daarin een link naar de vragenlijst hebben in totaal 4340 Nederlandse werknemers deelgenomen aan het onderzoek.

Het onderzoek is verdeeld over de volgende subgroepen:

Gemiddelde Nederlandse werknemers: n=3202; representatief voor Nederland
Allochtonen: n=204, representatief voor middelbaar en hoog opgeleide Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers

Werknemers die in 2003 ook hebben meegewerkt aan het geluksonderzoek: n=555

Flexwerkers: n= 379, afkomstig vanuit een bestand van Randstad

Voor de samenstelling van de steekproef (leeftijd, geslacht, opleiding, bedrijfs-grootte, functieniveau etcetera) verwijzen we naar bijlage 1.

In bijlage 2 wordt dieper ingegaan op de betrouwbaarheid van de resultaten.

2.4 Rapportage

De respondenten uit het internetpanel van Motivaction (n=3202) vormen de basis van het onderzoek. De rapportage richt zich in eerste instantie op deze groep omdat deze steekproef het meest representatief is voor de werkende Nederlander. Indien er in de rapportage over de Nederlandse werknemer wordt gesproken heeft dit dus betrekking op de respondenten uit het internetpanel van Motivaction.

Voor het vergelijken van de resultaten met kijken we naar de resultaten van de herbenaderde respondenten uit 2003. Ontwikkelingen ten opzichte van 2003 worden beschreven voor zover deze significant en relevant zijn. De resultaten van de herbenaderde respondenten wijken soms af van de resultaten van het internetpanel van Motivaction, omdat de steekproef op een aantal punten anders is samengesteld. Voor het beschrijven van de veranderingen ten opzichte van 2003 is deze groep echter het meest geschikt. Omdat het dezelfde groep mensen betreft kunnen wij binnen deze groep de daadwerkelijke ontwikkelingen meten.

De resultaten van de allochtonen en de flexwerkers worden alleen behandeld in het geval hun resultaten significant afwijken van de resultaten van de respondenten van het internetpanel van Motivaction. Allochtonen worden in dit onderzoek gedefinieerd als Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Allochtonen uit andere groepen worden in de analyse buiten beschouwing gelaten.

De allochtonen die in het onderzoek worden betrokken, zijn niet geheel representatief voor de allochtone beroepsbevolking van Nederland. Met name hogeropgeleide allochtonen zijn in het onderzoek oververtegenwoordigd.¹

Daar waar relevant, worden resultaten uitgesplitst naar diverse achtergrondgegevens zoals leeftijd, geslacht, opleiding, regio.

De rapportage van de onderzoeksresultaten is als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 1: Samenvatting en conclusies

Hoofdstuk 2: Onderzoeksverantwoording

Hoofdstuk 3: Hoe gelukkig is de Nederlandse werknemer?

Hoofdstuk 4: Invulling van dagelijks leven en de werkdag

Hoofdstuk 5: Welke factoren beïnvloeden het geluk van de Nederlandse werknemer?

¹ 50% van de in de analyse betrokken allochtonen is hoger opgeleid. Van de ondervraagden uit het internetpanel van Motivaction is dit 22%

3 Hoe gelukkig is de Nederlandse werknemer?

3.1 Algemeen geluk

Het geluk van de werkende Nederlander is op twee punten in kaart gebracht: algemeen geluk en het geluk met het werkende leven. Het algemeen geluk is op drie manieren gemeten:

- Een cijfer tussen de 1 en de 100 voor de mate waarin men zichzelf beschouwd als een gelukkig mens
- De plaats die men zichzelf op de ladder van het leven toekent, waarbij een 1 staat voor het slechts mogelijk denkbare leven en een 10 voor het best mogelijke leven
- De mate van tevredenheid met het huidige leven

Werkende Nederlanders over het algemeen een gelukkig volk

62% is tevreden en 30 is zeer tevreden met het leven dat men leidt. Een minderheid is dit niet: 8% is niet zo tevreden en 1% is ronduit ontevreden. De Nederlandse werknemer waardeert zijn eigen leven met het rapportcijfer 7.5. De meerderheid van de werkende Nederlanders (67%) geeft zichzelf een 7 of hoger. Daarnaast zien we dat 11% zichzelf niet als gelukkig beschouwd en het leven waardeert met een 3, 4 of 5 (in totaal 11%).

Op de ladder van het leven, waarbij een 1 staat voor het slechts mogelijke leven en een 10 voor het best mogelijke leven beoordeelt men het huidige leven met een 7.1. Iets lager dus, dan wanneer er om een rapportcijfer wordt gevraagd (7.1 vs. 7.5). Volgens de Nederlandse werknemer is het leven nu leuker dan 5 jaar terug. Wordt gevraagd hoe men tegenwoordig denkt over het levensgeluk van 5 jaar geleden, dan geeft men zichzelf voor dit levensgeluk een 6.8. De positieve trend die men in de afgelopen 5 jaar heeft gevoeld, verwacht men ook voor de komende 5 jaar. Men verwacht dan een 7.7 te scoren op de ladder van het leven.

Genieten van het leven belangrijkste aspect in het dagelijks leven

Een derde van de Nederlandse werknemer vindt genieten het belangrijkste aspect van het leven. In totaal is 85% van mening dat dit aspect een belangrijk onderdeel is. Het gezinsleven komt op de 2^e plaats: 74% vindt dit een belangrijk aspect van het leven. Vrienden & familie en een goede fysieke gezondheid komen op de derde en vierde plaats (resp. 69% en 65%).

Drie jaar geleden zagen we eenzelfde beeld, met uitzondering van het aspect 'vrije tijd'. Vond drie jaar geleden 72% nog een belangrijk aspect van het leven, nu is dat nog maar 37%.

Tabel 3.1: Belangrijke aspecten in het leven

	Belangrijkste aspect*	Ook belangrijk**	Totaal belangrijk	Minst belangrijk**
Genieten van het leven	32%	53%	85%	-
Gezinsleven	30%	44%	74%	1%
Vrienden, familie	9%	60%	69%	1%
Fysieke gezondheid	13%	52%	65%	-
Geld verdienen, salaris	5%	49%	54%	2%
Vrije tijd	1%	36%	37%	-
Zelfverwezenlijking, zelfontplooiing	3%	23%	26%	1%
Maatschappelijke betrokkenheid	2%	20%	22%	3%
Verantwoordelijkheid dragen	1%	18%	19%	1%
Spirituele ontwikkeling	2%	12%	14%	16%
Status, prestige, sociaal aanzien	-	6%	6%	29%
Macht, invloed hebben	-	3%	3%	47%
Overig	2%	1%	3%	-
Totaal aantal respondenten	N=3.202	N=3.202	N=3.202	N=3.202

* = max. 1 antwoord gegeven

** = meerdere antwoorden gegeven

Allochtonen vinden geld, status en macht maar ook spirituele ontwikkeling, zelfontplooiing en maatschappelijke betrokkenheid belangrijker

Allochtonen kijken op een aantal punten af van de gemiddelde Nederlandse werknemer in de mate waarin ze bepaalde zaken in het leven belangrijk of onbelangrijk vinden. Vaker dan de gemiddelde Nederlandse werknemer vinden allochtonen vinden geld belangrijk (64 % vs.53%), status, prestige en sociale aanzien (14% vs.6%) en macht en invloed (7% vs.3%) belangrijk.

Naast geld, status en macht wordt spirituele ontwikkeling (29% vs.14%), maar ook zelfontplooiing (44% vs.29%) en maatschappelijke betrokkenheid (28% vs.21%) door allochtonen belangrijker gevonden.

Mannen vinden geld belangrijker, vrouwen juist zelfontwikkeling

Tussen mannen en vrouwen zien we een aantal interessante verschillen. Meer mannen dan vrouwen vinden geld verdienen belangrijk (59% vs. 48%), terwijl vrouwen juist zelfontplooiing en spirituele ontwikkeling belangrijker vinden dan mannen (resp. 28% vs. 23% en 16% vs. 11%).

Lageropgeleiden vinden geld verdienen en het gezinsleven belangrijker, hoger opgeleiden zelfontwikkeling

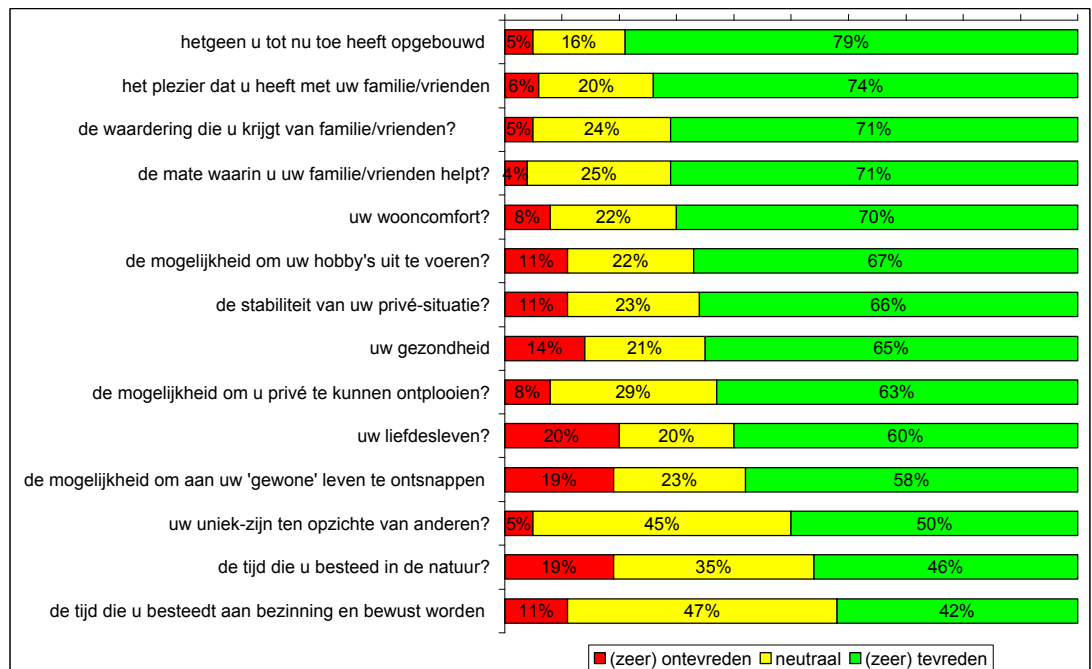
Niet alleen denken mannen en vrouwen anders over de belangrijke zaken in het leven, ook het opleidingsniveau zorgt voor verschillen in opvattingen. Zo vinden lageropgeleiden geld verdienen en het gezinsleven belangrijk. Middelbaar en hoger opgeleiden vinden dit ook belangrijk, maar in mindere mate.

Hoger opgeleiden vinden zelfontplooiing en maatschappelijke betrokkenheid aanzienlijk belangrijker dan lageropgeleiden. Hetzelfde geldt voor verantwoordelijkheid en spirituele ontwikkeling, zij het in mindere mate. en fysieke gezondheid daarentegen erg belangrijk. Ook onder degenen die status, prestige en sociaal aanzien belangrijk vinden zijn hoger opgeleiden oververtegenwoordigd. Ook fysieke gezondheid wordt door hoger opgeleiden belangrijker gevonden dan door lageropgeleiden.

Men is het meest tevreden met hetgeen men tot nu toe heeft opgebouwd en het plezier dat men heeft met vrienden en familie

Plezier in het leven vinden de Nederlandse werknemers belangrijk. Gelukkig voor hen geldt dat 74% tevreden tot zeer tevreden is over het plezier dat men heeft met vrienden en familie. Bovendien is 79% tevreden met hetgeen ze tot nu toe hebben opgebouwd. Over de tijd die men besteed in de natuur en de tijd die men besteed aan bezinning en bewustwording is men het minst tevreden. Voor dit laatste punt geldt echter wel dat het merendeel van de Nederlandse werknemer zelfontplooiing en spirituele ontwikkeling één van de minder belangrijke aspecten van het leven vindt.

Grafiek 3.1: Tevredenheid met aspecten van het leven

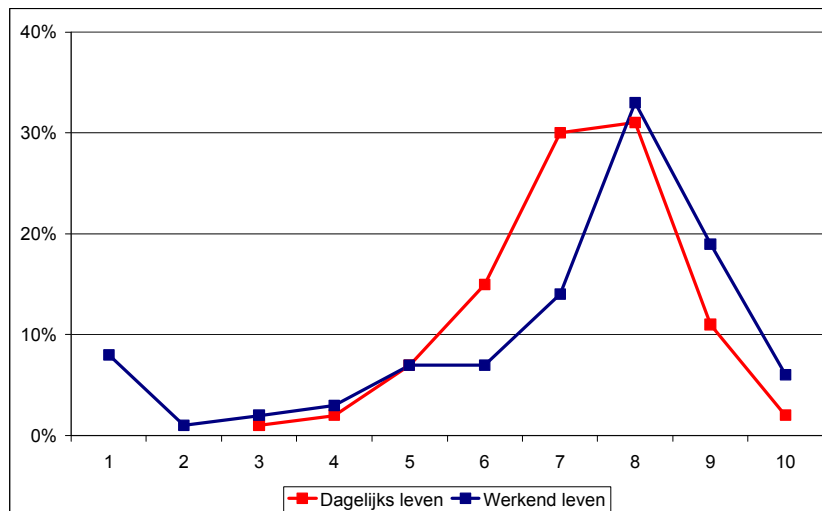


3.2 Werkend geluk

Nederlander in dagelijks leven gelukkiger dan in werkend leven

Het werkende leven wordt slechter beoordeeld dan het dagelijkse leven. Gemiddeld geeft men het werkende leven een 6.8. Ruim de helft geeft zichzelf een cijfer van 7 of hoger, een vijfde geeft zichzelf een cijfer onder de 5, waarvan de helft het werkende leven beoordeelt met een 1.

Grafiek 3.2: Dagelijks en werk geluk



Werk speelt grote rol in geluksgevoel

Werk speelt voor 54% een belangrijke rol in het gevoel van gelukkig zijn. 61% geeft aan gelukkig te zijn in de huidige werksituatie en 48% krijgt energie van het werk. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat werken gelukkig maakt en het leven compleet maakt, minder dan 20% is het hier niet mee eens.

Over het algemeen is de Nederlandse werknemer dan ook gemotiveerd en trots (resp. 86% en 72%). Opvallend is wel dat 60% gemotiveerd is door de inhoud (tegenover 86% die aangeeft gemotiveerd te werken). Blijkbaar haalt men de motivatie meer uit de sfeer die op het werk hangt, en minder uit de inhoud van het werk. Voor allochtonen geldt dat zij hun werk over het algemeen minder motiverend vinden en halen zij minder energie uit hun werk. Desalniettemin zijn zij net zo gemotiveerd als de gemiddelde Nederlander om hun werk goed te doen.

Vrouwen halen meer aspecten uit werk dan mannen

Evenals drie jaar geleden halen vrouwen meer aspecten uit werk dan mannen. Voor vrouwen betekent werk, evenals drie jaar geleden, 'onder de mensen zijn' en 'uit de sleur van thuis weg te zijn'. Ook het gebruiken van de hersenen is een belangrijke reden om te werken. Voor mannen heeft werk, evenals drie jaar geleden, een veel meer basale betekenis. Mannen werken veelal omdat het moet en om geld te verdienen. Weliswaar zijn de sociale contacten buitenshuis en het gebruiken van de hersenen ook voor mannen een reden om te werken, maar wel in veel mindere mate dan voor vrouwen.

Tabel 3.2: Redenen om te werken (in %)

	% totaal mee eens	% mannen mee eens	% vrou- wen mee eens
Ik werk om mijn hersens te gebruiken	56	54	59
Werk maakt me gelukkig	46	39	52
Werk maakt mijn leven compleet	46	41	52
Ik werk alleen om geld te verdienen	43	48	37
Ik werk voor de waardering die ik ervoor krijg	44	37	53
Ik werk om onder de mensen te komen	49	36	64
Als ik voldoende geld zou hebben, zou ik niet werken	41	51	30
Ik werk om iets nuttigs voor de maatschappij te doen	38	34	40
Werk betekent voor mij ontspanning	31	26	36
Ik werk om even uit de sleur van thuis weg te zijn	27	12	43
Ik werk om status, aanzien en prestige te verwerven	12	14	10
Alle ondervraagden		N = 1648	n = 1554

Naast de verschillen tussen man en vrouw zien we nog een aantal verschillen tussen diverse groepen. Hoger opgeleiden werken vaker om de hersenen te gebruiken, terwijl lager opgeleiden vaker werken om onder de mensen te komen. Ook Flexwerkers werken vaker om de hersenen te gebruiken en geven minder dan werknemers met een vaste baan om geld. Status, aanzien en prestige is volgens velen geen belangrijke reden om te werken. Uitzondering hierop zijn allochtonen, zij werken twee keer zo vaak om deze reden dan autochtonen.

Tot slot blijkt dat geld een belangrijkere motivatie is om te werken dan in 2003. Dit zal zeker veroorzaakt worden door de toegenomen bezuinigingen.

Afwisseling, contact met collega's en goede sfeer het meest positieve aan werken

De afwisseling die het werk biedt is voor velen een positief aspect. Voor 50% geldt dan ook dat zij een uitdagende functie hebben.

De sfeer, mede bepaald door het contact met collega's) wordt veelal als een positief aspect van werken gezien. Het blijkt dat:

- Bij 66% op het werk een goede sfeer hangt
- 78% tevreden is over de samenwerking met collega's en plezier heeft met collega's
- 72% van de werknemers zich gewaardeerd voelt door collega's
- Voor 44% de leidinggevende bijdraagt aan een goede sfeer op de werkvloer, bij 27% is juist het tegenovergestelde aan de hand.

Salaris gematigd positief aspect van werken

Het salaris wordt door 44% gezien als een positief aspect van het werk, 27% vindt dit juist een negatief aspect. Over de hoogte van het salaris is men verdeeld; een derde vindt dat zij zowel ten opzichte van directe collega's als ten opzichte van andere bedrijven, een marktconform salaris verdienen. Eveneens een derde vindt dit juist niet en vindt dat zij eigenlijk meer zouden moeten verdienen.

Werkdruk heeft negatieve invloed

De werkdruk wordt door velen als negatief beschouwd, ruim een derde van de Nederlandse werknemers geeft dan ook aan het altijd druk te hebben en minstens eens per maand te moeten overwerken. Over opleidingsmogelijkheden is men neutraal: slechts 6% vindt de aanwezige opleidingsmogelijkheden een positief aspect aan het huidige werk, tegenover 17% die dit juist een negatief aspect vindt. Toch vindt 49% dat er voldoende cursus en opleidingsmogelijkheden zijn, al leiden die volgens de meerderheid niet tot een andere loopbaan of promotie bij de huidige werkgever: 30% vindt dat er voldoende loopbaanmogelijkheden zijn en 20% vindt dat er voldoende promotiemogelijkheden zijn.

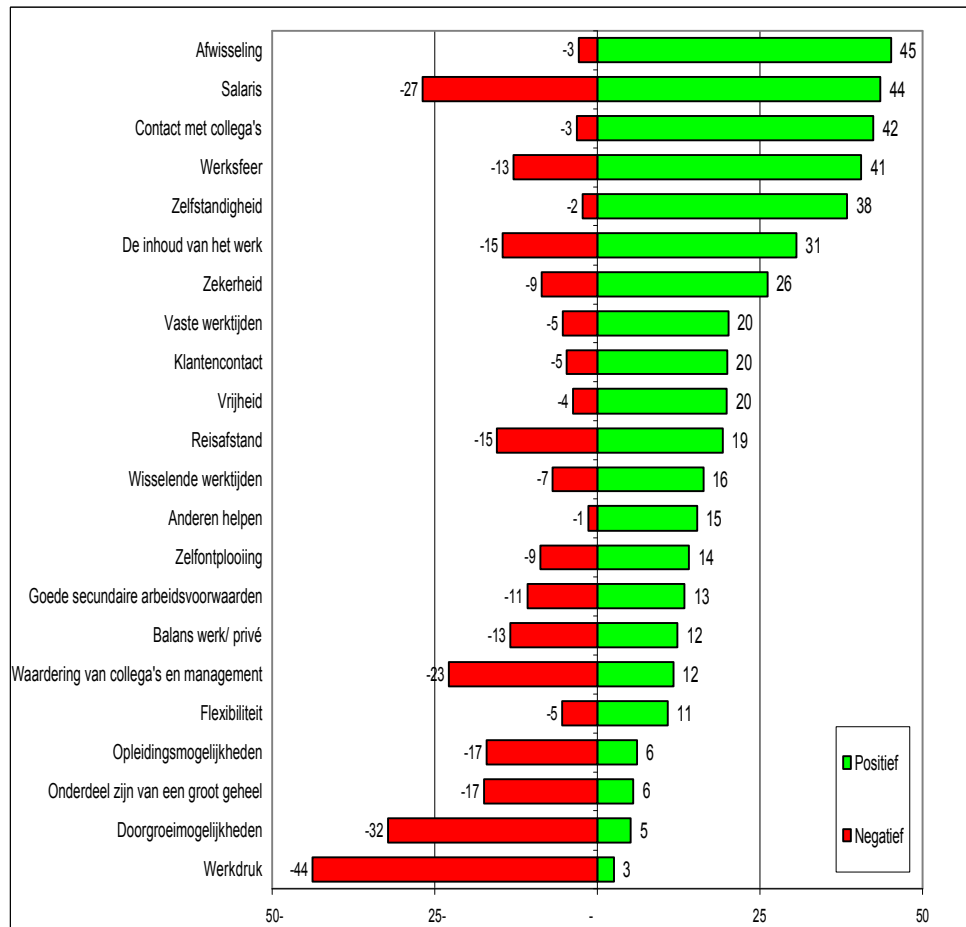
Leidinggevende heeft een gematigd positieve invloed

Zoals eerder gezegd geldt voor 44% dat de leidinggevende bijdraagt aan de goede sfeer op de werkvloer. Een minderheid (39%) is van mening dat de leidinggevende bijdraagt aan het behalen van goede resultaten. Weliswaar is 55% tevreden over de samenwerking met de leidinggevende, maar minder dan de helft van de Nederlandse werknemers (46%) is tevreden over de competentie van de leidinggevende.

Slechts helft zou werkgever aan anderen aanbevelen

Iets meer dan de helft (53%) zou zijn of haar werkgever aanbevelen aan anderen. Dit komt waarschijnlijk ook deels voort uit het feit dat slechts 36% tevreden is over de manier waarop de werkgever omgaat met de talenten van de werknemer.

Grafiek 3.3: Positieve en negatieve aspecten van werk data in procenten



Voor de exacte cijfers met betrekking tot de mening ten aanzien van het salaris, de leidinggevende en dergelijke, verwijzen we naar bijlage 3.

Bij verlies huidige baan zou men direct solliciteren naar andere baan

Indien men om wat voor reden dan ook de huidige baan zou verliezen, zou het merendeel direct solliciteren naar een andere baan (34%). Voor slechts 5% zou baanverlies geen financieel probleem geven, voor 46% wel. Een enkeling zou er voor kiezen te gaan reizen (2%) en 9% zou baanverlies aangrijpen om na te denken over een carrièreswitch.

3.3 Redenen waarom men minder gelukkig is met werksituatie dan twee jaar geleden

Evenals twee jaar geleden is de Nederlandse werknemers gevraagd welke veranderingen zij in de afgelopen jaren hebben gemerkt op de werkvloer. Het blijkt dat men anno 2005 meer negatieve veranderingen ziet dan twee jaar geleden en dat deze negatieve veranderingen ook door meer werknemers gevoeld worden dan twee jaar geleden.

Bezuinigen gevoeld door velen

In de afgelopen jaren zijn doorgevoerde bezuinigingen op de werkvloer gevoeld door 70% van de werknemers. Twee jaar geleden gaf 58% aan last te hebben van bezuinigingen op de werkvloer. We kunnen dus concluderen dat de bezuinigingen zijn toegenomen in de afgelopen jaren. Deze bezuinigingen worden ook meer dan twee jaar geleden in de portemonnee gevoeld. Gaf twee jaar geleden nog maar 38% aan dat de salarisverhogingen minder zijn geworden, nu geeft 59% dit aan.

Werkdruk neemt nog steeds toe

Evenals twee jaar geleden voelt men een toenemende werkdruk (65%). Dit zal mede veroorzaakt worden door de steeds hogere eisen die aan werknemers gesteld worden (52% voelt dit). De bezuinigingen zullen zeker debet zijn aan de verhoogde werkdruk.

Sfeer minder verbeterd dan twee jaar geleden

Gaf men twee jaar geleden aan de sfeer op de werkvloer verbeterd was in de afgelopen jaren, nu denkt men hier anders over. Slechts 18% vindt dat in de afgelopen jaren de sfeer op de werkvloer is verbeterd, tegenover 31% die deze mening twee jaar geleden was toegegaan.

3.4 Wie zijn de gelukkigste werknemers van Nederland?

Op basis van de onderzoeksresultaten kunnen we stellen dat enkele groepen gelukkiger zijn en andere groepen juist gelukkiger.

3.4.1 Wie is het meest gelukkig in het dagelijks leven?

Nederlander minder gelukkig dan in 2003

Wanneer we ons focussen op de groep die zowel in 2005 als in 2003 heeft meegedaan dan zien we dat het cijfer dat men zichzelf geeft voor de mate waarin men gelukkig is, significant gedaald is 7,8 naar 7,4². We kunnen dus concluderen dat de gemiddelde werknemer anno 2005 minder gelukkig is dan anno 2003.

De volgende groepen zijn het **meest gelukkig**:

- Sporters
- Niet-rokers
- Hoger opgeleiden
- Hogere inkomens
- Management en hoger kader personeel
- Autochtonen
- Werknemers met een relatie

Sporters gelukkiger dan niet-sporters

Werknemers die aan sport doen zijn gelukkiger dan werknemers die niet aan sport doen (7,3 vs.7,0). Sporters die voornamelijk aan teamsport doen verschillen niet in de mate waarin ze gelukkig zijn met sporters die voornamelijk aan individuele sport doen.

Niet-rokers gelukkiger dan rokers

Werknemers die gemiddeld vijf sigaretten of meer per dag roken zijn iets minder gelukkig dan werknemers die gemiddeld minder dan vijf sigaretten of helemaal niet roken (7,0 vs. 7,2),

Hogeropgeleiden zijn iets gelukkiger

Het opleidingsniveau blijkt enige invloed te hebben op geluk in het algemeen. Hogeropgeleiden geven zichzelf gemiddeld een 7,3 terwijl werknemers met een lagere opleiding zichzelf gemiddeld een 7,1 geven.

Geld maakt wel degelijk gelukkig

Werknemers die beneden modaal verdienen zijn aanmerkelijk minder gelukkig zijn dan gemiddeld. Pas nadat werknemers twee keer modaal verdienen wordt het verschil met modaalverdieners significant, maar na een inkomen van 2,5 keer modaal treedt er een verzadigingspunt op. Een (nog) hoger inkomen draagt niet verder bij aan geluk.

² Deze cijfers zijn gemeten door middel van de vraag hoe gelukkig men is op een schaal van 0 tot 100. Deze methode is minder betrouwbaar dan de in deze meting voor het eerst gebruikte methode met de 'ladder', en is alleen gebruikt om de ontwikkeling in de tijd te kunnen meten.

Management gelukkiger dan lagerkaderpersoneel

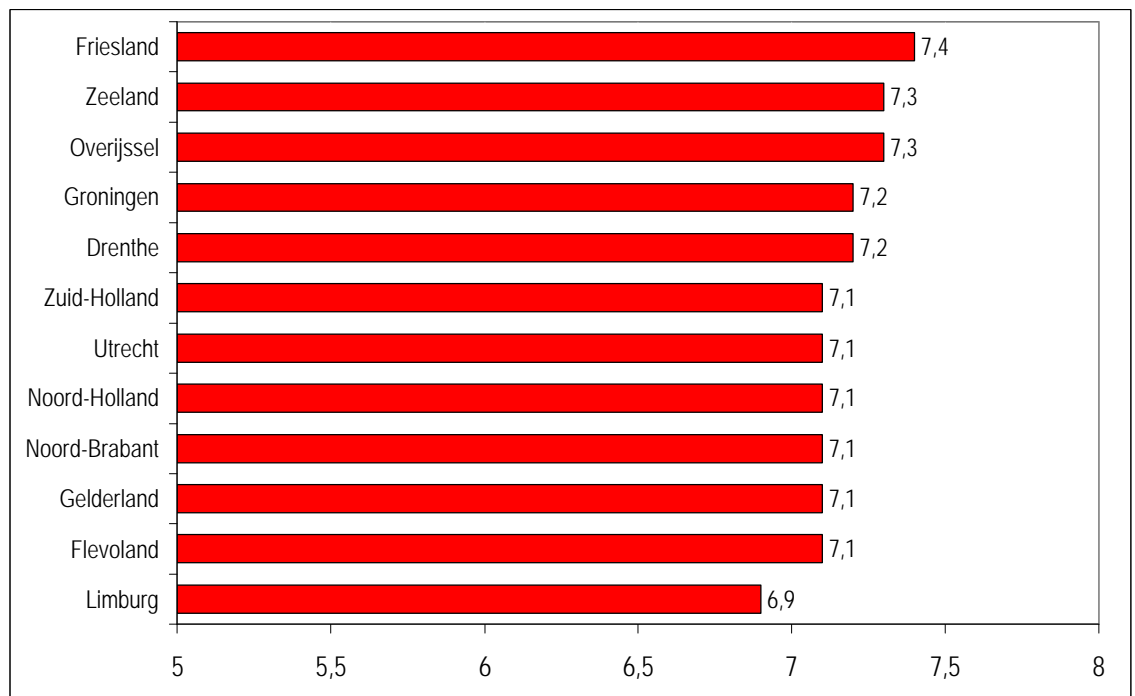
In samenhang met het feit dat een hogere opleiding en een hoger inkomen een positieve invloed heeft op geluk, zijn werknemers die een functie in het hoger kader of middenkader hebben gelukkiger dan werknemers in het lager kader.

Friezen het gelukkigst, Limburgers het minst gelukkig

Als we kijken op het niveau van de Nielsenregio's zien we dat werknemers woonachtig in de drie grootste steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) gemiddeld iets minder gelukkig zijn dan de gemiddelde werknemer en dat mensen in regio Noord qua geluk iets boven het gemiddelde zitten. Kijken we naar de provincies dan zien we dat Friezen het gelukkigst zijn en Limburgers het minst gelukkig.

Grafiek 3.4: Geluk per provincie

Basis: internetpanel Motivaction (n = 3602)



Allochtonen minder gelukkig

Allochtonen werknemers zijn niet alleen minder tevreden over hun werksituatie maar ook minder tevreden met hun leven in het algemeen dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Gemiddeld geven allochtonen zichzelf een 6,7. Opmerkelijk is wel dat allochtonen, net als flexwerkers, over vijf jaar aanmerkelijk gelukkiger denken te zijn dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Alleenstaanden minder gelukkig

Alleenstaanden zijn aanmerkelijk minder gelukkig dan mensen met een relatie (7,3 vs. 6,6).

3.4.2 Wie is het meest gelukkig zijn met de werksituatie?

Degenen die met hun werksituatie het meest gelukkig zijn vinden we onder:

- Werknemers met wisselende werktijden
- Overwerkers
- Management
- Autochtonen
- Werknemers met een relatie
- Boven modale inkomens
- Werknemers buiten de drie grote steden

Flexibiliteit heeft positieve invloed op werkgeluk

Als we werknemers die op wisselende tijden werken afzetten tegen werknemers die op vaste tijden werken zien we dat werknemers met wisselende werktijden gemiddeld gelukkiger met hun werksituatie dan mensen die op vaste tijden werken (7,0 vs.6,7). Ook zien we dat werknemers die geheel of enigszins flexibel zijn in hoe laat ze met werken kunnen beginnen gelukkiger met hun werksituatie zijn dan werknemers die zich altijd aan vaste tijden moeten houden (6,9 vs.6,6). Verder blijkt dat mensen die de mogelijkheid hebben om van huis uit te werken gelukkiger zijn met hun werksituatie dan mensen die deze mogelijkheid niet hebben (7,2 vs.6,7).

Overwerkers zijn gelukkiger met werksituatie

Mensen die minstens één keer per maand overwerken zijn gelukkiger met hun werksituatie dan mensen die (bijna) nooit overwerken (7,0 vs.6,5). De vraag hierbij is natuurlijk of overwerken leidt tot meer geluksgevoelens of dat mensen die gelukkiger zijn met hun werk eerder bereid zijn tot overwerken.

Wanneer we werknemers vergelijken op basis van het soort contract dat ze hebben, het aantal dagen dat ze werken, het aantal uur dat ze contractueel verplicht zijn te werken en het aantal uur dat ze daadwerkelijk werken vinden we geen verschil in de mate waarin ze gelukkig zijn met hun werksituatie.

Management gelukkiger met werk dan lagerkaderpersoneel

Niet alleen zijn managers in het dagelijks leven gelukkiger, ook op de werkvloer geldt dit. Verder blijkt dat mensen die leiding geven aan vijf of meer mensen gelukkiger zijn in het werk dan werknemers die aan geen of aan minder dan vijf mensen leiding geven (7,1 vs. 6,7).

Allochtonen minder gelukkig met werksituatie

Allochtonen zijn over het algemeen minder gelukkig in het dagelijks leven en dit zet zich door naar het werkende leven. Allochtonen zijn beduidend minder gelukkig met hun werksituatie (6,0 vs. 6,8 gemiddeld). Allochtonen geven aan

minder gelukkig met de stabiliteit van de privé situatie te zijn en minder de mogelijkheid te hebben aan het gewone leven te ontsnappen. Daarnaast verdienen de allochtone werknemers in dit onderzoek gemiddeld minder dan autochtone werknemers, zijn ze vaker alleenstaand en halen ze minder motivatie uit het werk.

Alleenstaande werknemers minder gelukkig met werksituatie dan werknemers met relatie

Een relatie heeft niet alleen een positieve invloed op dagelijkse geluk, maar ook op het geluk in de werksituatie. Werknemers met relatie beoordelen het gelukkig zijn met de werksituatie met een 6,8, tegenover alleenstaanden die een 6,5 als waardering geven.

Beneden modale inkomens minder gelukkig in werk

Heeft het opleidingsniveau wel invloed op het dagelijkse geluk, op werkgeluk heeft dit nauwelijks invloed. De hoogte van het inkomen blijkt, evenals bij dagelijks geluk, wél van invloed te zijn. Werknemers die minder dan modaal verdienen (rond € 25.000,- bruto per jaar) zijn aanmerkelijk minder gelukkig dan de gemiddelde werknemer (6,2 vs.6,8). Werknemers die 1,5 tot 2,5 keer het modale inkomen verdienen zijn iets gelukkiger in het werk dan gemiddeld, maar dit verschil is niet significant.

Werknemers in de drie grootste steden iets minder gelukkig met werksituatie

In tegenstelling tot in 2003 vinden we nauwelijks verschil tussen de verschillende provincies in de mate waarin men gelukkig is met de werksituatie (terwijl we die wel zien bij het dagelijkse geluk). Wel blijkt dat werknemers woonachtig in de drie grootste steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) minder gelukkig zijn met de werksituatie dan de gemiddelde werknemer (6,5 vs.6,8). Dit geldt ook voor het dagelijks geluk.

Het openbaar vervoer heeft een negatieve invloed op het geluk van de werknemer

Evenals in 2003 zijn werknemers die dagelijks met het openbaar vervoer naar het werk gaan minder tevreden met de werksituatie dan degenen die de auto nemen of fietsend naar kantoor gaan (6,4 vs. 6,8 en 6,7). De manier waarop men naar het werk gaat blijkt dus van invloed te zijn op de mate waarin men tevreden is met de werksituatie. Behalve gevoelens van frustratie door vertragingen, etc. is het goed mogelijk dat het gevoel van het minder flexibel zijn in het vervoer van en naar het werk een negatieve invloed heeft op de tevredenheid met de werksituatie.

4 Invulling van het dagelijkse leven en de werkdag

4.1 Invulling dagelijks leven

4.1.1 Privé-leven

Een op zes werknemers houdt aan het werk een partner over

Vier op de vijf (80%) van de Nederlandse werknemers heeft een vaste relatie. Van hen heeft 15% de partner op het werk leren kennen. Verder heeft de grootste groep (25%) zijn of haar partner in een café of discotheek leren kennen, 16% via familie of kennissen, 5% op vakantie, 5% op een sportclub, 2 procent in de kerk/moskee of synagoge, 2% via het vrijwilligerswerk en 1% op een hobbyclub.

Werkende Nederlander besteedt vrije tijd voornamelijk aan televisie kijken en thuis relaxen

Gemiddeld besteedt de werkende Nederlander naar eigen zeggen 10 uur per week aan het kijken naar televisie en 9 uur aan sociale contacten. Daarna wordt de meeste besteedt aan het surfen op het internet. De minste tijd wordt besteedt aan studie en opleiding, vrijwilligerswerk en bestuurlijke functies. Gemiddeld is men hier

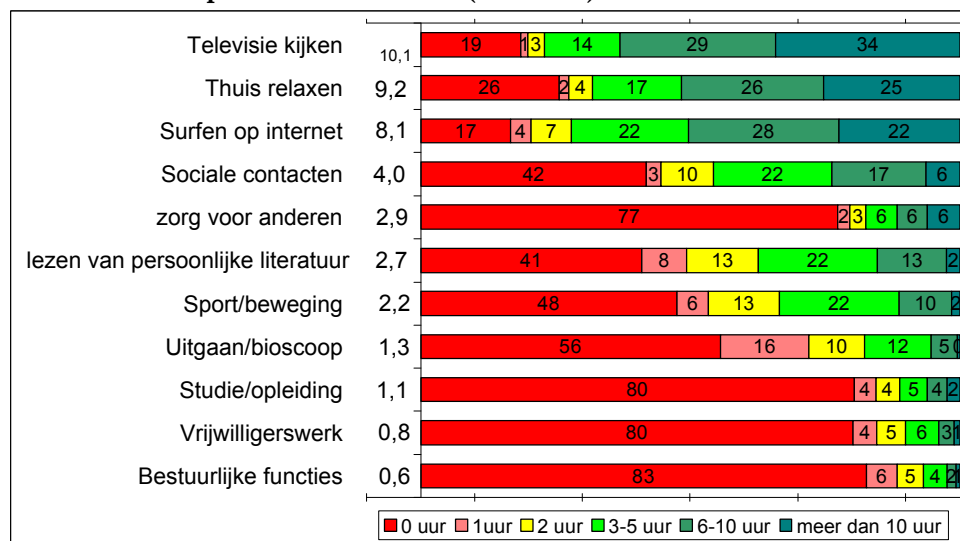
Flexwerker besteedt meer tijd aan sport, studie, sociale contacten en uitgaan

Flexwerkers besteden meer tijd aan sociale contacten (6,4 uur vs. 4 uur) uitgaan en bioscoop (2,8 uur vs. 1,3 uur), aan sport en beweging (3,1 uur vs. 2,2 uur) en aan studie en opleiding (3 uur vs. 1,1 uur) dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Verder kijken ze minder televisie (8 uur vs. 10,1 uur) en surfen ze minder op het internet (5,4 uur vs. 8,1 uur). Waarschijnlijk speelt het feit dat de flexwerkers in het onderzoek gemiddeld negen jaar jonger zijn hierbij ook een rol.

Allochtonen besteden meer tijd aan sociale contacten, uitgaan en studie

Net als bij flexwerkers geldt ook voor allochtonen dat ze meer tijd aan sociale contacten (5,6 uur vs. 4 uur) uitgaan en bioscoop (2 uur vs. 1,3 uur) en aan studie en opleiding (3,4 uur vs. 1,1 uur) dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Waarschijnlijk speelt het feit dat de allochtonen in het onderzoek gemiddeld zes jaar jonger zijn hierbij ook een rol.

Grafiek 4.1: Vrijtijdsbesteding (in %)
Basis: internetpanel Motivaction (n = 3202)



Eén op vier werkende Nederlanders voelt zich niet erg fit

Ruim eenderde van de werkende Nederlanders (37%) voelt zich vaak erg uitgeput en bijna de helft (43%) geeft aan meer slaap nodig te hebben dan dat men nu krijgt. Verder voelt ruim een kwart (28%) zich niet erg fit.

Momenteel doet bijna de helft (48%) van de werkende Nederlanders aan sport. 40% doet aan een individuele sport en 10% doet aan teamsport. Ruim de helft (60%) van de werkende Nederlanders zou meer willen sporten. Degenen die momenteel al sporten geven net zo vaak aan dat ze meer zouden willen sporten dan degenen die momenteel niet aan sport doen.

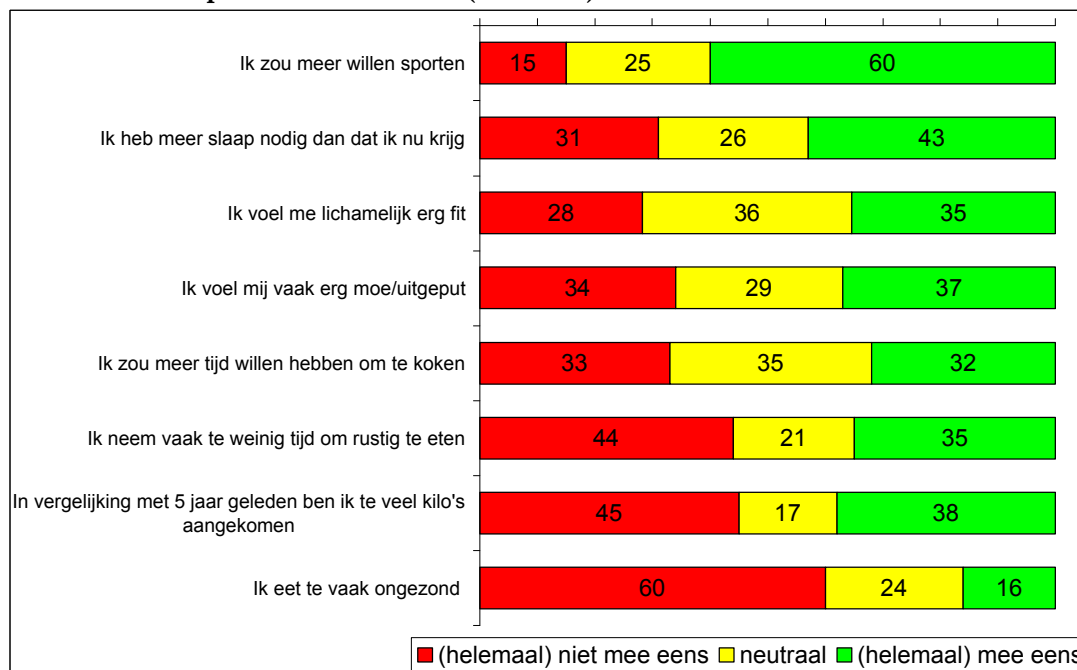
Ruim eenderde (38%) van de werkende Nederlanders vindt dat hij of zij in vergelijking met vijf jaar geleden teveel kilo's is aangekomen, maar slechts één op de zes (16%) vindt dat hij of zij te vaak ongezond eet. Wél neemt eenderde (35%) vaak te weinig tijd om rustig te eten en 32% geeft aan dat hij of zij meer tijd zou willen hebben om te koken.

Vrouwen minder fit dan mannen

Vrouwen geven vaker aan dan mannen dat ze zich vaak moe of uitgeput voelen, zich lichamelijk minder fit voelen en dat ze meer slaap nodig hebben dan dat ze nu krijgen. In tegenstelling tot wat men misschien zou verwachten klagen vrouwen niet vaker dan mannen over dat ze in vergelijking tot vijf jaar geleden teveel kilo's zijn aangekomen.

Uit het onderzoek komt niet naar voren dat alloctonen minder tevreden zijn over hun gezondheid. Wel geven ze vaker dan de gemiddelde Nederlandse werknemer aan dat ze meer zouden willen sporten en dat ze meer slaap zouden willen krijgen dan dat ze nu krijgen. Verder geven ze vaker dan de gemiddelde Nederlandse werknemer aan dat ze te vaak ongezond eten, vaak te weinig tijd nemen om rustig te eten en graag meer tijd zouden willen hebben om te koken.

Grafiek 4.2: Vrijtijdsbesteding (in %)
Basis: internetpanel Motivaction (n = 3202)



Eenderde Nederlandse beroepsbevolking rookt

Eenderde (33%) van de Nederlandse beroepsbevolking rookt gemiddeld meer dan vijf sigaretten per dag. Daarnaast valt 6% van de beroepsbevolking aan te merken als lichte of gelegenhedsroker (gemiddeld minder dan vijf sigaretten per dag) en 60% rookt helemaal niet.

Als we rokers definiëren als mensen die gemiddeld minimaal vijf sigaretten per dag roken zien we dat vrouwen onder de rokers licht oververtegenwoordigd zijn (36% vs. 31%). Verder roken lageropgeleiden aanzienlijk vaker dan hoger opgeleiden (42% vs. 24%).

Ruim tweederde rokers wil stoppen of minderen met roken

Van de Nederlandse werknemers die vijf of meer sigaretten per dag roken zou ruim tweederde (68%) willen stoppen of minderen dan roken, 19% heeft er geen duidelijke mening over en slechts 14% geeft aan niet de behoefte te hebben om te stoppen of te minderen met roken.

Nederlandse werknemer drinkt gemiddeld 5 glazen alcohol per week

De gemiddelde Nederlandse werknemer drinkt naar eigen zeggen gemiddeld vijf glazen alcohol per week. Bijna een kwart (22%) geeft aan nooit alcohol te drinken, en van de allochtonen geeft ruim eenderde (35%) aan geen alcohol te drinken. Bijna eenderde (30%) van de Nederlandse werknemers drinkt wel eens alcohol, maar gemiddeld niet meer dan 2 glazen per week, eenderde (33%) drinkt

gemiddeld drie tot tien glazen per week en 15% drinkt meer dan tien glazen per week. Mannen drinken overigens meer glazen alcohol per week dan vrouwen (3 glazen vs. 7 glazen).

Van degenen die wel eens alcohol drinken zou 12% eigenlijk minder willen drinken. Dit aantal is onder de zwaardere drinkers aanmerkelijk hoger. Van degenen die meer dan 10 glazen per week drinken zou ruim eenderde (35%) eigenlijk willen minderen met drinken en van degenen die meer dan 20 glazen per week drinken is dit al bijna de helft (48%).

4.2 Combinatie werk en privé-leven

Velen vinden dat werk en privé gescheiden moeten blijven, toch wordt er thuis veel over werk gesproken

Ruim de helft (58%) van de Nederlandse werknemers is van mening dat werk en privé niet gecombineerd moeten worden en 39% wil dan ook liever niet buiten werktijd te maken krijgen met verplichtingen van het werk. Toch ziet ruim een derde (38%) van de werkende Nederlanders collega's ook buiten werktijd.

En ondanks deze houding wordt er thuis met partner en vrienden wel over werk gesproken. Ruim de helft (58%) doet dit regelmatig en 46% vertelt zelfs elke avond hoe de dag op het werk is verlopen. Dit vertellen gebeurt niet altijd in werkkleding, maar liefst 38% trekt na thuiskomt direct de werkkleding uit om andere kleding aan te schieten.

Ruim eenderde (37%) van de Nederlandse werknemers gaat na zijn of haar werkdag meteen door met huishoudelijke taken, er wordt geen rust genomen voordat boodschappen zijn gedaan of wordt begonnen met koken. Iets minder dan de helft (45%) doet dit juist wel.

Eén op de 10 Nederlanders vindt het lastig werk met het gezin te combineren

Met de stelling 'ik vind het lastig mijn werk met mijn gezin te combineren' is 11% van alle Nederlandse werknemers het eens. In 2003 gaf zowel 10% van de mannen als de vrouwen aan de combinatie zorg en werk lastig te vinden. Ten opzichte van 2003 lijkt zich nu een lichte verschuiving te hebben voorgedaan. Vrouwen geven nu vaker aan het lastig te vinden om gezin en werk te combineren dan mannen (12% vs. 8%).

Hoger opgeleiden hebben minder behoefte aan scheiding werk-privé

Hoger opgeleiden vinden minder vaak dan lager opgeleiden dat werk en privé gescheiden moet blijven (51% vs. 68%) en geven minder vaak aan dat zij buiten werktijd niet te maken willen hebben met verplichtingen voor het werk (34% vs. 44%). Desalniettemin geven ze vaker dan lageropgeleiden aan het moeilijk te vinden om gezin en werk te combineren (12% vs. 8%). Verder praten zij vaker met partner/vrienden over het werk, maar trekken minder vaak andere kleding aan en nemen minder vaak na het werk rust voordat ze zich bezig gaan houden met zaken zoals koken of boodschappen doen.

Allochtonen trekken vaker andere kleren aan

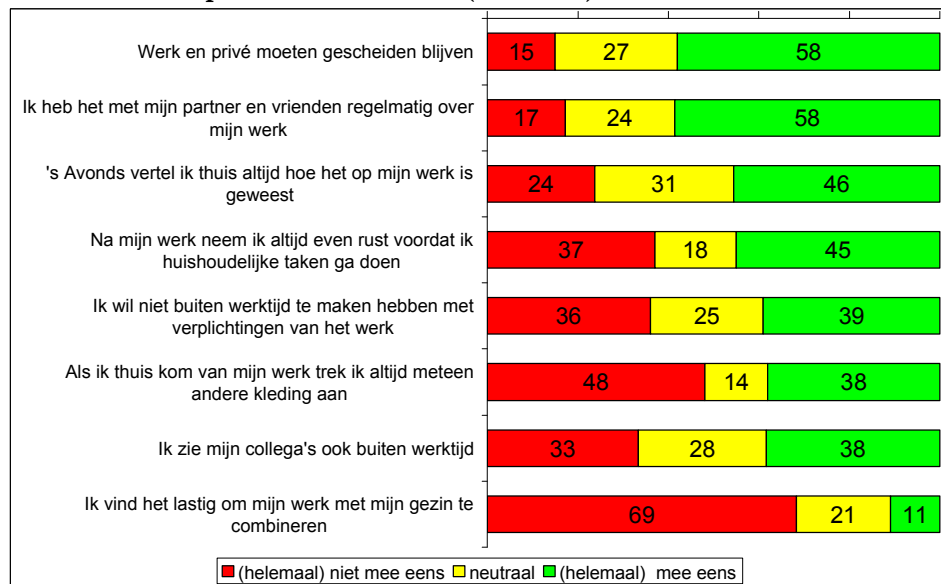
Allochtonen trekken bij thuiskomst vaker andere kleren aan dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (50% vs. 38%). Verder geven allochtonen vaker aan dat ze buiten werktijd niet meer te maken willen hebben met verplichtingen buiten het werk (45% vs. 39%).

Flexwerkers zien hun collega's minder vaak buiten werktijd

Flexwerkers blijken nauwelijks van de gemiddelde Nederlandse werknemer te verschillen in de mate waarin zij vinden dat werk en privé gescheiden moeten blijven, in de mate waarin zij privé over hun werk praten en in de mate waarin zij het lastig vinden om werk en privé te combineren. Wél zien zij hun collega's minder vaak buiten werktijd (33% vs. 38%).

Grafiek 4.3: Combinatie werk en privé-leven (in %)

Basis: internetpanel Motivaction (n = 3202)



4.3 Parttime werken vs. Fulltime werken

Parttime werkweek onder mannen (nog steeds) een zeldzaamheid

De gemiddelde Nederlandse werknemer heeft bij zijn werkgever een contract voor circa 31.9 uur per week. We zien een groot verschil tussen mannen en vrouwen; de gemiddelde man heeft een contract voor 36.2 uur, de gemiddelde vrouw voor 27.4 uur.

De fulltime werkweek (40-uur) is onder mannen veel gebruikelijker dan onder vrouwen. Slechts eenderde van de vrouwen (33%) heeft een contract voor 5 dagen per week, terwijl de overgrote meerderheid van de mannen (87%) dit heeft. Met andere woorden, zien we een 36-urige werkweek als fulltime, dan werkt 68% van de vrouwen parttime tegenover slechts 15% van de mannen.

Eén op de vijf Nederlanders wil minder gaan werken in de komende twee jaar

Alhoewel relatief weinig mannen parttime werken verwacht een deel van deze mannen (14%) in de komende twee jaar minder te gaan werken en 3% is zelfs van plan om tijdelijk te gaan stoppen met werken. Ook in 2003 had een deel van de mannen deze plannen, maar in de praktijk is daar weinig van terecht gekomen. Het aandeel mannen dat minder dan 36 uur werkt is niet veranderd ten opzichte van 2003. Wel is het aantal contracturen onder mannen iets minder geworden, van 32.6 uur naar 31.9 uur per week.

Van de vrouwen wil 16% minder gaan werken en 3% (tijdelijk stoppen) met werken. Een relatief groot deel van de vrouwen die al parttime werken wil graag (nog) minder werken, maar het grootste deel van deze groep bestaat uit vrouwen die nu 4 of 5 dagen werken, en dit graag zouden terugbrengen naar minder dagen.

De ruime meerderheid van zowel de mannen (83%) als de vrouwen (81%) is niet van plan verandering te brengen in de huidige werkuren. Desalniettemin staat men niet onwelwillend tegenover het idee; Ruim de helft (54%) is het niet eens met de stelling "parttime werken is niets voor mij".

Meer tijd voor hobby's en het privé-leven is een grote drijfveer achter het minder willen werken, maar ook meer tijd vrijmaken voor het gezin en het verkrijgen van een betere balans tussen werk en privé-leven speelt een grote rol in de wens minder te gaan werken.

In een ideale wereld zou de Nederlander gemiddeld 3,7 dagen willen werken (mannen 3,9 en vrouwen 3,4). Bijna de helft (46%) van degenen die tenminste vijf dagen per week werken ziet een 4-daagse werkweek als ideaal, maar slechts 15% geeft concreet aan minder te willen werken. Praktijk en ideaal is duidelijk niet hetzelfde in de ogen van de werkende Nederlander.

4.4 Arbeidsomstandigheden

Het broodtrommeltje mee van huis nog steeds favoriet

Een krappe meerderheid (62%) eet als lunch meestal meegenomen brood of ander eten van huis. De kantine wordt door één of de vijf mensen gebruikt, zowel voor broodmaaltijden (19%) als warme maaltijden (2%). Een enkeling gebruikt zijn lunch buiten de deur; 3% haalt een broodje bij de traiteur of supermarkt in de buurt en slechts 1% gaat op chique en geniet meestal van een lunch in een restaurant buiten de deur.

Eigen beker en een fotolijstje op veel bureaus in Nederland te vinden

Foto's van gezinsleden (15%) en een eigen mok voor de koffie of thee (14%) zijn favoriet, maar ook eigen planten worden van thuis meegenomen. Een radio voor de muziek staat in 11% van de gevallen op het bureau en tevens heeft een deel knuffels op het bureau staan (4%). Dit zijn overigens met name vrouwen (6%), slechts een enkele man heeft een knuffel op het staan (2%). Verder heeft één op de tien (9%) Nederlandse werknemers heeft een snoeppot op het bureau staan.

De meeste Nederlanders houden hun bureau op het werk echter zakelijk, ruim tweederde (68%) heeft geen persoonlijke spullen op het bureau liggen.

Eén op de tien Nederlanders heeft last van zwetende collega's

Aan de Nederlandse werknemers is een lijst voorgelegd van zaken waar men op de werkvloer zoal mee te maken krijgt.

Evenals in 2003 heeft een ruime meerderheid (66%) last van onaangename temperaturen; dan weer te koud en dan weer te warm. De airco laat het afweten of de warmste momenten terwijl de verwarming het juist niet doet als het echt nodig is. Daarnaast ontbeert meer dan een derde van de Nederlanders (38%) frisse lucht op het werk en zit 26% regelmatig in de tocht.

Ook de kantoorspullen zijn niet voor iedereen optimaal. Zo heeft 27% een slecht zittende bureaustoel, moet 28% met verouderde apparatuur werken, die bij 13% zelfs regelmatig stuk is. Bijna een kwart (22%) heeft te maken met niet goed werkende printers en 7% heeft te maken met niet goed werkende faxen. Verder heeft 20% te weinig kastruimte (of teveel spullen?), kampt 16% met slechte verlichting en 11% zou graag een groter bureau willen.

Ook van lawaai heeft bijna ruim een kwart (28%) wel eens last. Verder heeft maar liefst één op de 10 Nederlandse werknemers heeft een zwetende collega in de nabije omgeving. Dit aandeel is niet veranderd ten opzichte van 2003.

Meeste Nederlanders delen werkruimte met meerdere mensen

De gemiddelde Nederlandse werknemer deelt zijn of haar werkruimte met 10 mensen. Eén op de zes werkende Nederlanders heeft een werkruimte voor zichzelf alleen, een even grote groep (16%) deelt zijn of haar werkruimte met één persoon, maar de meerderheid (68%) deelt de werkruimte met meerdere personen:

- 35% deelt de werkruimte met drie tot 10 personen
- 11% deelt de werkruimte met 10 tot 20 personen
- 12% deelt de werkruimte met meer dan 20 personen.

Een ruime meerderheid van de Nederlandse werknemers geeft aan dat hij of zij goed (60%) of zelfs zeer goed (21%) kan opschieten met de mensen waarmee hij of zij de werkruimte deelt. 15% kan redelijk met hen opschieten, 3% matig en verrassend genoeg geven slechts 11 werknemers (0,3%) aan slecht op te kunnen schieten met de mensen waarmee de werkruimte gedeeld wordt.

De mate waarin men goed met deze collega's kan opschieten blijkt erg bepalend te zijn voor hoe gelukkig men is met de werksituatie. Degenen die zeer goed met de mensen om hen heen overweg kunnen geven gemiddeld een 7,5 voor de mate waarin men gelukkig is met de werksituatie; degenen die maar matig met deze collega's overweg kunnen geven gemiddeld slechts een 5,1. Ook blijkt dat werknemers die zeer goed met hun collega's kunnen opschieten in het algemeen een stuk gelukkiger te zijn dan werknemers die slechts matig met hun collega's overweg kunnen (7,6 vs. 6,5).

4.5 Overwerk en drukte

Nederlander werkt gemiddeld 1,5 uur per week over

Zetten we de daadwerkelijk gewerkte uren af tegen het aantal contractuele uren dan blijkt dat de gemiddelde Nederlandse werknemer een contract heeft voor 31.9 uur per week, maar er per week 33.4 uur gewerkt wordt, 1,5 uur meer dus dan volgens contract. Mannen werken niet alleen meer uren per week, ze werken ook meer uren over dan vrouwen; mannen 2.2 uur en vrouwen 0.8 uur.

Het lijkt erop dat er gemiddeld iets minder overgewerkt wordt als in 2003. Als we kijken naar de werknemers die zowel in 2003 als in 2005 aan het onderzoek hebben meegedaan zien we dat zij in 2003 gemiddeld 2 uur overwerkten en nu 1,5 uur.

Ruim de helft van de Nederlandse werknemers werkt wel eens over

Ruim een kwart (24%) van de Nederlanders werkt minstens eens per week over, nog eens 11% doet dit minstens eens per twee weken, 15% eens per maand en 10% eens per half jaar. In totaal werkt meer dan de helft (60%) van de Nederlandse werknemers wel eens over. Dit betekent dat 40% nooit overwerkt.

Degenen die wel eens overwerken zijn gelukkiger met hun werksituatie dan degenen die dit niet doen (7.0 vs. 6.5). Het betreft hier zeer waarschijnlijk een causaal verband; niet zozeer het overwerken maakt gelukkiger in het werk, maar degenen die gelukkig zijn in het werk zullen eerder geneigd zijn over te werken, dan degenen die niet zo gelukkig zijn.

Nederlanders hebben het druk op het werk

Hebben de Nederlanders het zo druk op hun werk dat ze moeten overwerken? Het antwoord hierop luidt net als in 2003 'ja'. We zagen al dat 44% de werkdruk als negatief aspect van de huidige werkkring noemt. Het blijkt dan ook dat 12% het volgens eigen zeggen 'altijd druk' heeft en daardoor vaak moet overwerken en bij 49% is het 'hollen of stilstaan'; zij hebben het dan weer druk en moeten overwerken en dan weer rustig. Nog eens 28% heeft het vaak druk, maar hoeft daardoor slechts een enkele keer over te werken. Slechts 12% van de Nederlandse werknemers heeft het niet te druk; 10% vindt de werkdruk precies goed en nog eens 2% geeft aan het eigenlijk te rustig te hebben.

Desgevraagd geeft 55% aan dat de werkdruk in de afgelopen jaren is toegenomen en zegt 41% dat het werk binnen het bedrijf op steeds minder schouders komt te liggen.

Overwerken wordt niet als 'erg' ervaren

Ondanks al die drukte op het werk vindt driekwart (81%) van de Nederlanders het helemaal niet erg af en toe over te werken, slechts 10% zegt 'overwerken is aan mij niet besteed'. Wellicht is het de calvinistische inslag van de Nederlanders? Feit is dat bijna de helft van de Nederlanders (47%) overwerken opvat als 'hart voor de zaak hebben'. Dit verantwoordelijkheidsgevoel geldt nog sterker voor een deel van de Nederlandse werknemers; 24% ligt regelmatig 's avonds in bed te malen over werk.

Als we kijken naar de werknemers die zowel in 2003 als in 2005 aan het onderzoek hebben meegedaan zien we dat er in de mate waarin ze overwerken en in hun houding ten aanzien van overwerken nauwelijks iets veranderd is.

4.6 Reistijden

Nederlander kort onderweg naar het werk

De meeste Nederlanders (77%) zijn minder dan een uur aan reistijd *per dag* kwijt voor het werk. Degenen die met de auto gaan (logischerwijs) langer onderweg (gemiddeld 52 minuten) dan degenen die fietsend naar het werk (gemiddeld 30 minuten) of lopend naar het werk (gemiddeld 7 minuten) gaan. De meeste tijd zijn degenen kwijt die met het openbaar vervoer gaan (ca 100 minuten).

Auto meest gebruikte vervoermiddel voor het werk

Alle inspanningen van de overheid ten spijt, de auto is nog steeds het meest gebruikte vervoermiddel om naar het werk te gaan (59%). Een goede tweede, zij het op afstand, is de fiets of brommer; 28% gebruikt dit vervoermiddel. De auto wordt overigens in de Randstad minder gebruikt dan daarbuiten. Het openbaar vervoer en de fiets dienen daar meer als alternatief.

Het openbaar vervoer wordt door slechts één op de tien (11%) werknemers gebruikt en dan nog met name in de Randstad, daarbuiten pakt men toch eerder de auto. Een enkeling woont op loopafstand van het werk; de benenwagen wordt door 3% van de Nederlanders dagelijks gebruikt om op het werk te komen.

Allochtonen en flexwerkers pakken minder vaak de auto

Flexwerkers pakken minder vaak de auto (42% vs. 59%) en gaan vaker met het openbaar vervoer (24% vs. 11%) dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Ook allochtonen pakken minder vaak de auto (42% vs. 59%), maar ook minder vaak de fiets (18% vs. 28%). Allochtonen wonen relatief vaak in de Randstad en dat verklaart waarschijnlijk voor een groot deel waarom ze vaker het openbaar vervoer nemen dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (38% vs. 11%).

Gemiddeld 6 minuten file per dag

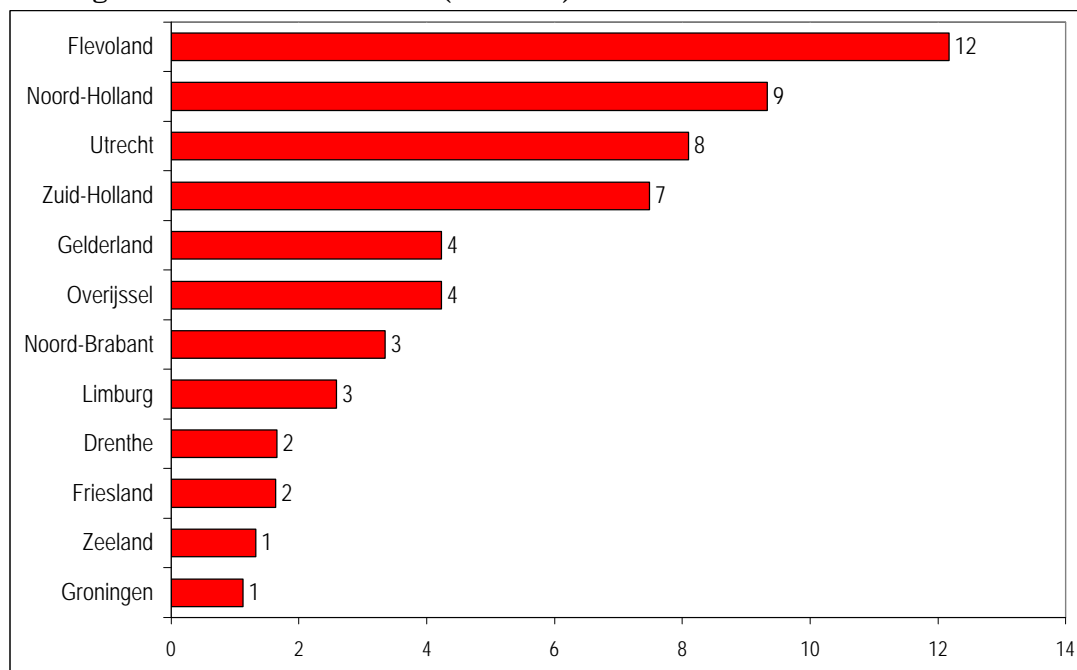
Hoewel soms de indruk ontstaat dat de gemiddelde Nederlander een groot deel van de dag in de file doorbrengt, blijkt dit in de praktijk erg mee te vallen. De Nederlandse werknemers die met de auto naar het werk gaan staan gemiddeld 6 minuten per dag in de file. De grootste groep (60%) komt op een gemiddelde dag helemaal geen file tegen en een kwart (25%) staat slechts één tot tien minuten per dag in de file. 16% van de automobilisten staat dagelijks langer dan 10 minuten in de file, maar voor slechts 4% duurt dit langer dan een half uur.

Werknemers uit Flevoland het langst in de file

Zoals te verwachten valt zijn er wél grote regionale verschillen. Een automobilist uit het westen van het land staat gemiddeld 1 minuten per dag in de file, een automobilist uit Groningen slechts één minuut. Opvallend is dat werknemers uit Flevoland het langst in de file blijken te staan (11 minuten).

Grafiek 4.4: Aantal minuten file per provincie

Basis: gaat met auto naar werk (n = 1876)



4.7 Toekomst

4.7.1 Baanzekerheid

Bijna één op de 10 werknemers is niet zeker van zijn of haar baan

Ondanks toegenomen bezuinigingen is, evenals in 2003, een minderheid (11%) van de Nederlandse werknemers die volgens eigen zeggen helemaal niet zeker of niet zo zeker zijn van zijn/haar baan. Voor 4% van de Nederlandse werknemers is de angst hun baan kwijt te raken behoorlijk reëel; zij werken bij een bedrijf waar reeds bekend is dat zichzelf of collega's weg moeten. Nog eens 7% leeft in onzekerheid hierover; het is nog niet zeker dat er (massa)ontslagen gaan vallen bij het bedrijf waar ze werkzaam zijn, maar die kans is wel aanwezig.

De mate van zekerheid die men heeft over de huidige baan heeft belangrijke consequenties voor de mate waarin men gelukkig is met de werksituatie. Werknemers die helemaal niet zeker zijn van hun baan zijn aanzienlijk minder tevreden met hun huidige werksituatie dan werknemers die volledig zeker zijn van hun baan (4,8 vs. 7,1). De invloed die baanonzekerheid op het geluk in het algemeen is gelukkig kleiner, maar desalniettemin zijn werknemers die helemaal niet zeker zijn van hun baan aanmerkelijk minder gelukkig dan werknemers die volledig zeker zijn (6,5 vs. 7,4).

Grafiek 4.5: Baanzekerheid (in %)

Basis: internetpanel Motivaction (n = 3202)



Evenals in 2003 zijn de belangrijkste redenen waarom men niet zeker is van zijn baan (massa)ontslagen of het uitblijven van een contractverlenging. Daarnaast worden nog diverse andere redenen genoemd waarom men bang is zijn of haar baan te verliezen. Het voert te ver om deze hier helemaal op te noemen. Wel blijkt duidelijk dat het voorzichtige economische herstel (nog) niet tot een toename van baanzekerheid heeft geleid.

4.7.2 Plannen om van baan te veranderen

Bijna één of vier werknemers van plan binnen een jaar van baan of functie te veranderen

In het komende jaar is bijna één op de vier (23%) Nederlandse werknemers van plan van baan of functie te veranderen. Niet verassend is de mate waarin men gelukkig is met de huidige werksituatie behoorlijk van invloed is op het al dan niet van baan of functie te willen veranderen. Van degenen die zichzelf een rapportcijfer onder de 7 geven als uiting voor geluk in het werk, is maar liefst bijna de helft (47%) van plan binnenkort van baan te veranderen. Degenen die wel gelukkig zijn op het werk hebben deze plannen veel minder; van deze groep is slechts 17% van plan binnenkort op zoek te gaan naar een andere functie.

Het merendeel (69%) van degenen die van baan willen veranderen is niet alleen van plan van functie te veranderen, maar ook van werkgever; 27% heeft een carrièreswitch voor ogen; een compleet andere baan bij een andere werkgever. Circa 25% wil alleen van werkgever veranderen, maar niet persé van functie en 11% wil bij een ander bedrijf hoger instappen.

Van de 31% die bij de huidige werkgever van plan is van baan te veranderen, verwacht ruwweg de helft binnen nu en een jaar promotie te maken bij de huidige werkgever en de andere helft verwacht een andere soortgelijke functie bij dezelfde werkgever te gaan doen (het zogeheten jobrotation).

Percenteren we de genoemde baanveranderingscijfers op de totale groep van Nederlandse werknemers dan kunnen we de volgende verschuivingen binnen de Nederlandse arbeidsmarkt verwachten:

- 6% overweegt een carrièreswitch binnen de huidige werkgever
- 6% plant een verandering van werkgever, maar niet van functie
- 2% verwacht een hogere functie bij een ander bedrijf te aanvaarden
- 4% is van plan promotie te maken bij de huidige werkgever
- 3% voorziet een andere gelijkwaardige functie bij de huidige werkgever
- 77% doet over twee jaar nog steeds wat hij/zij nu ook doet
- 1% gaat voor zichzelf beginnen

Ondanks voorzichtige berichten van een aantrekkende economie zien we dat als we kijken naar de werknemers die zowel in 2003 als in 2005 aan het onderzoek hebben meegedaan het percentage dat van plan is om van baan of functie te veranderen niet wezenlijk is veranderd.

Zoals te verwachten valt zijn flexwerkers heel wat vaker van plan om van baan te veranderen dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Als we afgaan op hun overwegingen dan kunnen we de volgende verschuivingen binnen de Nederlandse markt voor flexwerkers verwachten:

- 21% overweegt een carrièreswitch binnen twee jaar
- 11% plant een verandering van werkgever, maar niet van functie
- 12% verwacht een hogere functie bij een ander bedrijf te aanvaarden
- 7% is van plan promotie te maken bij de huidige werkgever

- 2% voorziet een andere gelijkwaardige functie bij de huidige werkgever
- 44% doet over twee jaar nog steeds wat hij/zij nu ook doet
- 3% gaat voor zichzelf beginnen

4.7.3 Pensioen

Men wil graag eerder stoppen met werken, maar denkt dit niet te kunnen doen

Tussen de leeftijd dat men denkt met pensioen te kunnen stoppen met werken en de leeftijd dat men graag zou willen stoppen met werken zit vier jaar. De gemiddelde Nederlandse werknemer zou graag op 56-jarige leeftijd willen stoppen met werken maar denkt dit pas te kunnen op 60-jarige leeftijd. Jongeren verschillen niet van ouderen in de leeftijd waarop ze gemiddeld denken te kunnen stoppen met werken. Wél denken jongeren vaker dat ze na hun 65-ste door moeten werken dan ouderen. Van de werknemers jonger dan 35 jaar denkt 6% pas op 67-jarige leeftijd of nog later met werken te kunnen stoppen. Van de werknemers tussen 35 en 55 jaar denkt 3% na hun 65-ste nog een aantal jaar door te moeten werken en van de 55-plussers denkt slechts 1 procent dit.

5 Welke factoren beïnvloeden het geluk van de Nederlandse werknemer?

Wat maakt werkende mensen nu uiteindelijk gelukkig? In de vorige paragrafen hebben we met name gekeken naar hoe gelukkig Nederlandse werknemers zijn en hebben we verschillende groepen met elkaar vergeleken in de mate waarin zij gelukkig zijn. In deze paragraaf wordt gekeken wat nu uiteindelijk de belangrijkste determinanten zijn die bepalen of iemand gelukkig is of niet.

5.1.1 Wat bepaalt het werkgeluk van de Nederlandse werknemer?

Om te bepalen welke aspecten van het werk de meeste invloed hebben op de mate waarin men gelukkig is met de huidige werksituatie hebben we gebruik gemaakt van regressieanalyse. Bij regressieanalyse wordt de afhankelijke variabele (de tevredenheid met de huidige werksituatie) en onafhankelijke variabelen (alle aspecten in de vragenlijst die betrekking hebben op de werksituatie) opgenomen in een model. Het regressiemodel laat vervolgens zien in welke mate het geluk met de huidige werksituatie wordt beïnvloed door de diverse aspecten van de werksituatie. Als de parameters van het model berekend zijn is het mogelijk om op basis van deze aspecten voorspelling te doen over hoe gelukkig iemand is met de huidige werksituatie.

De regressieanalyse laat zien dat de tevredenheid over het plezier dat men heeft met collega's, de tevredenheid over de samenwerking met collega's en de bereidheid tot overwerken de belangrijkste voorspellers vormen voor de mate waarin men tevreden is met de huidige situatie.

Om het belang van deze aspecten grafisch te kunnen weergeven hebben we gebruik gemaakt van de correlaties tussen deze aspecten en de tevredenheid met de huidige werksituatie. In het diagram is de beoordeling van de aspecten afgezet tegen het belang van deze aspecten. Het belang van de aspecten komt tot uitdrukking in de correlatie tussen de tevredenheid van het betreffende aspect met het totaaloordeel over de huidige werksituatie.

In onderstaande figuur is te zien dat de tevredenheid over de samenwerking met de direct leidinggevende de belangrijkste invloed heeft op iemands tevredenheid met de werksituatie. Dit aspect vormt een belangrijk knelpunt in veel organisaties. Eerder zagen we al dat slechts iets meer dan de helft (55%) van de Nederlandse werknemers tevreden is over de samenwerking met de leidinggevende en dat één op de vijf werknemers hier ronduit ontevreden over is. Het belang van de samenwerking met de leidinggevende blijkt dan ook dat de eerste groep aanmerkelijk meer tevreden is met de huidige werksituatie dan de laatste groep (7,4 vs. 5,2).

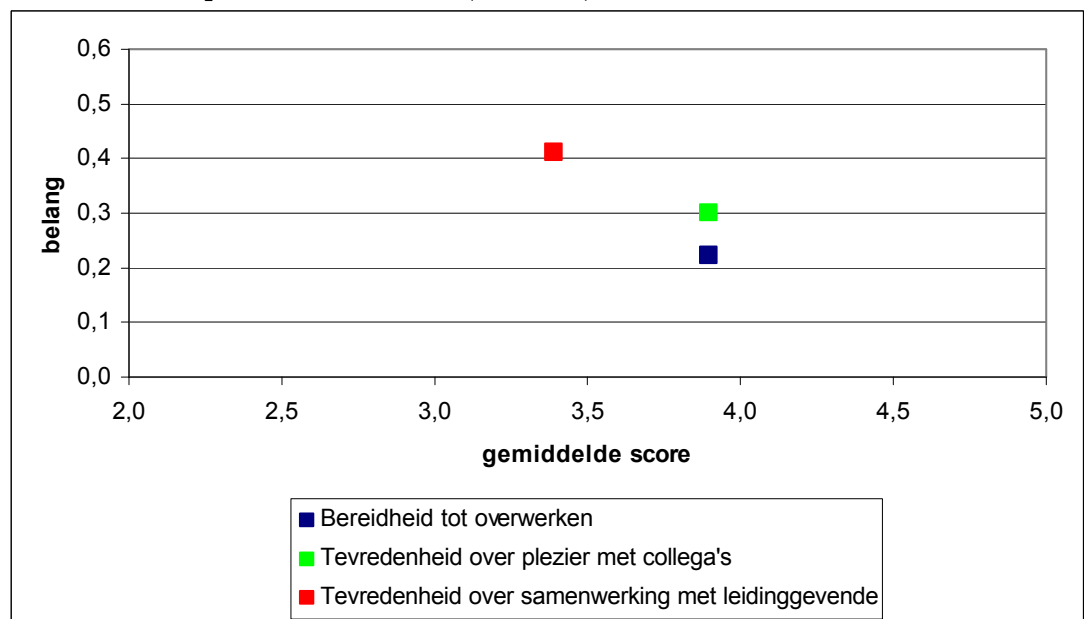
Ook het plezier dat men heeft met collega's is een belangrijke voorspeller van werkgeluk. We hebben al eerder gezien dat slechts 5% van de Nederlandse werknemers hier ontevreden over is, maar deze groep is meteen ook aanmerke-

lijk minder gelukkig met de werksituatie dan de groep die hier wél tevreden over is (4,5 vs. 7,1).

De derde belangrijke voorspeller is de bereidheid die men heeft om over te werken. Een relatief klein deel van de Nederlandse werknemers (11%) geeft aan dat overwerken niet aan hen besteed is en deze groep is aanmerkelijk minder gelukkig met de werksituatie dan degenen die het niet zo erg vinden om af en toe eens over te werken (5,8 vs. 7,0). Het is overigens niet waarschijnlijk dat overwerken gelukkig maakt. Aannemelijker is het dat degenen die gelukkig zijn in hun werk meer loyaliteit voelen met hun organisatie en het daardoor minder erg vinden om af en toe eens over te werken als dit nodig is.

De samenwerking met de leidinggevende, het plezier dat men heeft met collega's en de bereidheid tot overwerken zijn weliswaar de belangrijkste voorspellers van werkgeluk, maar verklaren niet waarom allochtonen en flexwerkers minder gelukkig zijn met de werksituatie. Beide groepen scoren op deze aspecten niet lager dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Figuur 5.1: Belangrijkste voorspellers voor geluk in werk
Basis: internetpanel Motivaction (n = 3202)



5.1.2 Wat bepaalt het algemeen geluk van de Nederlandse werknemer?

Om te bepalen welke aspecten van het werk de meeste invloed hebben op de mate waarin men gelukkig is in het algemeen hebben we gebruik gemaakt van dezelfde methode als bij het geluk met de werksituatie. Eerst hebben we de afhankelijke variabele (de plaats op de ladder waarop men het tegenwoordige leven positioneert) en onafhankelijke variabelen (alle aspecten in de vragenlijst die betrekking hebben op zowel de werksituatie als daarbuiten) opgenomen in een model. Het regressiemodel laat vervolgens zien in welke mate het algemeen geluk wordt beïnvloed door de diverse aspecten die zowel binnen als buiten de

werksituatie liggen. Om het belang van deze aspecten grafisch te kunnen weer-
geven hebben we gebruik gemaakt van de correlaties tussen deze aspecten en
het algemeen geluk.

Stabiliteit privé-situatie

Als we kijken naar de belangrijkste aspecten die het algemeen geluk van de Ne-
derlandse werknemer bepalen zien we dat het geluk met de werksituatie hier
een heel belangrijke rol in speelt, maar niet de belangrijkste. De belangrijkste
rol is namelijk weggelegd voor de stabiliteit van de privé-situatie. Degenen die
tevreden zijn met de stabiliteit van hun privé-situatie zijn veel gelukkiger dan
degenen die hier niet tevreden mee zijn (7,6 vs. 5,6). Dat allochtonen vaker on-
tevreden zijn over de stabiliteit van hun privé-situatie verklaart dus voor een
deel waarom ze minder gelukkig zijn dan de gemiddelde Nederlandse werkne-
mer.

Mogelijkheid om aan "gewone" leven te kunnen ontsnappen

Het aspect wat daarna de meeste invloed heeft op het geluk van de Nederlandse
werknemer is de mogelijkheid die hij of zij heeft om aan het "gewone" leven te
kunnen ontsnappen. Degenen die hier ontevreden zijn hebben een beduidend la-
gere gelukscore dan degenen die hier wél tevreden over zijn (6,2 vs. 7,5). Dat al-
lochtonen minder tevreden zijn over de mogelijkheid om aan het "gewone" leven
te ontsnappen verklaart dus voor een deel waarom ze minder gelukkig zijn dan
de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Geluk met de huidige werksituatie

Na de stabiliteit van de privé-situatie en de mogelijkheid om aan het "gewone"
leven te kunnen ontsnappen is het geluk met de huidige werksituatie de belang-
rijkste voorspeller voor geluk in het algemeen. Hoe meer tevreden men is met de
huidige werksituatie, hoe gelukkiger men is. Degenen die ontevreden zijn over
hun werksituatie (score 5 of lager) geven zichzelf gemiddeld een 6,3 voor alge-
meen geluk, degenen die matig tot redelijk tevreden zijn met hun werk (score 6
of 7) geven zichzelf gemiddeld een 6,9 voor algemeen geluk en degenen die erg
tevreden zijn met hun werksituatie (score 8 of hoger) geven zichzelf gemiddeld
een 7,7 voor algemeen geluk. Dat allochtonen minder tevreden zijn over hun
huidige werksituatie verklaart dus voor een deel waarom ze minder gelukkig
zijn dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

We kunnen dus concluderen dat werknemers die gelukkig zijn in het werk vaak
ook gelukkiger zijn in het algemeen, maar omgekeerd geldt natuurlijk ook dat
degenen die gelukkiger zijn in het algemeen ook gelukkiger zijn op het werk.
Werknemers die ongelukkig zijn in het algemeen (score 5 of lager) zijn geven
zichzelf gemiddeld een 4,0 voor de mate waarin ze gelukkig zijn met de werksitu-
atie en, degenen die matig tot redelijk gelukkig zijn geven zichzelf gemiddeld
een 6,5 en degenen die erg gelukkig zijn (score 8 of hoger) geven zichzelf gemid-
deld een 7,5 voor de mate waarin ze gelukkig zijn met de werksituatie. Het staat
dus vast dat werkgeluk en algemeen geluk erg nauw met elkaar samenhangt
maar een causaal verband valt moeilijk aan te tonen.

Tevredenheid met gezondheid

De tevredenheid met de gezondheid bepaalt in grote mate hoe gelukkig men is.
Eén op de zeven (14%) werknemers is niet tevreden met zijn of haar gezondheid

en deze werknemers zijn aanmerkelijk minder tevreden dan de werknemers die wél tevreden met hun gezondheid zijn (6,4 vs. 7,4).

Overweg kunnen met de mensen waarmee men de werkruimte deelt

Een verrassende uitkomst van het onderzoek is dat de mate waarin de Nederlandse werknemer overweg kan met de collega's waarmee hij of zij de werkruimte deelt een belangrijke invloed heeft op zijn of haar geluk. Werknemers die slecht met deze collega's overweg kunnen zijn minder gelukkig dan werknemers die met deze collega's goed kunnen opschieten (6,4 vs. 7,0). Deze werknemers zijn ook aanmerkelijk minder gelukkig met hun werksituatie (5,1 vs. 6,6). Deze resultaten illustreren nogmaals het belang van de sociale omgeving voor het (werk)geluk.

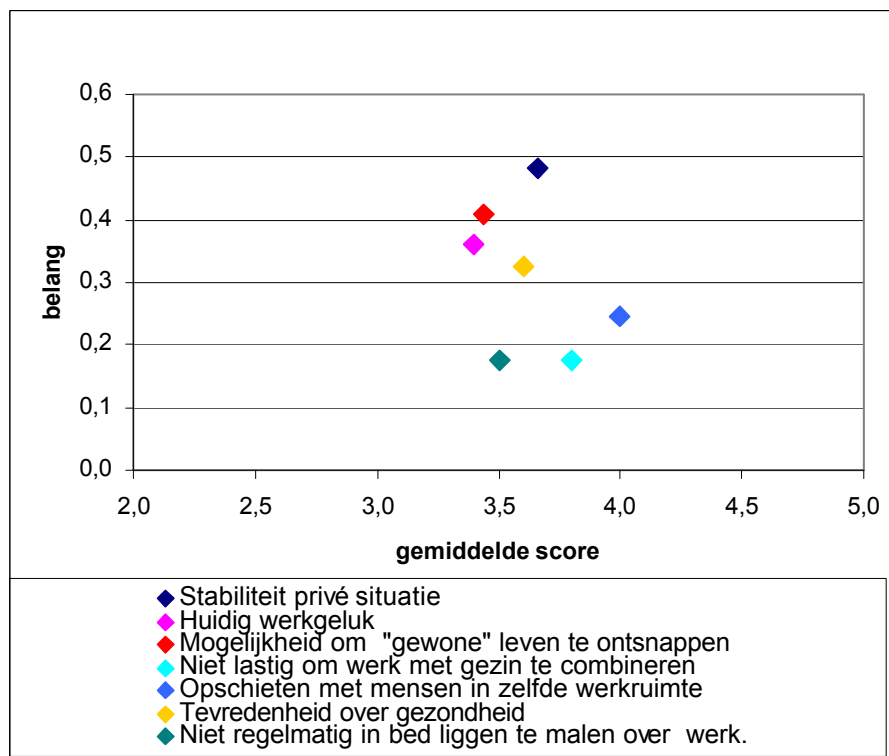
Combineren werk en gezin

Het kunnen combineren van werk en gezin is een belangrijke voorspeller voor geluk. Hoe beter men hier in slaagt, hoe gelukkiger men is. Degenen die het lastig vinden om werk en gezin te combineren geven zichzelf gemiddeld een 6,6 voor geluk; degenen die dit niet lastig vinden geven zichzelf gemiddeld een 7,3.

's Nachts in bed over het werk liggen malen

Het niet in staat zijn om het werk los te laten is tot slot één van de belangrijkste voorspellers voor hoe gelukkig of ongelukkig men is. Degenen die regelmatig 's nachts over hun werk lopen te malen zijn minder gelukkig dan degenen die hier geen last van hebben (6,8 vs. 7,3).

Figuur 5.2: Belangrijkste voorspellers voor geluk in het algemeen



Bijlage 1: Samenstelling steekproef

Tabel 1 Leeftijd, geslacht, inkomen en opleiding

	Percentage
Leeftijd:	
- 16-25 jaar	7%
- 26-35 jaar	19%
- 36-45 jaar	30%
- 46-55 jaar	33%
- 56-65 jaar	11%
Geslacht:	
- man	51%
- vrouw	49%
Inkomen:	
- benedenmodaal	11%
- modaal (circa € 1900,- netto per maand)	30%
- 1,5 keer modaal	24%
- 2 keer modaal	12%
- 2,5 keer modaal	5%
- 3 keer modaal of meer	3%
- wil niet zeggen	16%
Opleiding:	
- Universiteit	6%
- hbo	20%
- havo/vwo	14%
- mbo	37%
- mavo	9%
- lbo	12%
- lager onderwijs	1%
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 2 Bedrijfsgrootte

	Percentage
10-25 werknemers	5%
25-50 werknemers	9%
50-100 werknemers	10%
100-250 werknemers	13%
250-500 werknemers	16%
Meer dan 500 werknemers	47%
<hr/>	
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 3 Functieniveau

	Percentage
Managementfunctie (hoger kader)	7%
Middenkader	53%
Lager kader	23%
Anders	14%
Geen antwoord	3%
<hr/>	
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 4 Sector waarbinnen men werkzaam is

	Percentage
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	1%
Industrie	10%
Openbare voorzieningsbedrijven & energie	1%
Bouwnijverheid	3%
Handel en reparatie	6%
Horeca	3%
Transport en communicatie	6%
Financiële dienstverlening	5%
Zakelijke dienstverlening	8%
Overheid	12%
Onderwijs	6%
Gezondheidszorg	18%
Overige dienstverlening en cultuur	7%
Anders	17%
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 5 Soort contract

	Percentage
Contract voor bepaalde tijd	10%
Contract voor onbepaalde tijd	86%
Uitzendkracht	2%
Gedetacheerd	1%
Oproepkracht	1%
Freelancer	0%
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 6 Werkuren volgens contract

	Percentage
0 uur	2%
1-8 uur	2%
9-16 uur	7%
17-24 uur	13%
25-32 uur	15%
33-40 uur	60%
Meer dan 40 uur	1%

Totaal aantal ondervraagden	n = 3202
-----------------------------	-----------------

Tabel 7 Aantal dagen per week werkzaam

1 dag	1%
2 dagen	4%
3 dagen	10%
4 dagen	21%
5 dagen	60%
6 dagen	3%
7 dagen	1%

Totaal aantal ondervraagden	n = 3202
-----------------------------	-----------------

Tabel 8 Werkzaam op wisselende of vaste tijden

	Percentage
Wisselende tijden	31%
Vaste tijden	69%
Kan meestal zelf bepalen hoe laat met werken te beginnen	26%
Moet zich meestal aan vaste tijden houden	34%
Moet zich altijd aan vaste tijden houden	41%
Mogelijk om thuis te werken	16%
Niet mogelijk om thuis te werken	84%
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202

Tabel 9 Bijdrage aan huishoudinkomen

	Percentage
Hoofdkostwinner (evt partner draagt niet bij)	34%
Draagt in gelijke bij als partner	16%
Hoofdkostwinner, partner draagt ook bij	25%
Ander draagt meer bij aan inkomen	26%

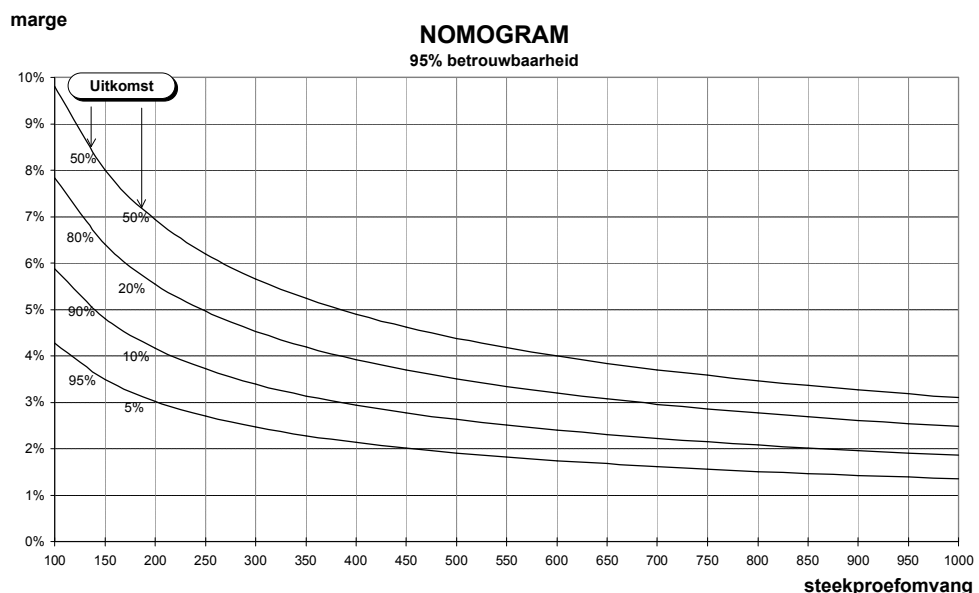
Totaal aantal ondervraagden	n = 3202
-----------------------------	-----------------

Bijlage 2: Betrouwbaarheid van de resultaten

Bij een onderzoek gebaseerd op een representatieve steekproef worden uitkomsten verkregen die met inachtneming van bepaalde waarschijnlijkheidsmarges moeten worden geïnterpreteerd. De mogelijkheid is namelijk aanwezig dat de in de steekproef gevonden uitkomsten afwijken van de uitkomsten die zouden zijn verkregen indien de gehele populatie in het onderzoek zou zijn betrokken.

Op grond van de waarschijnlijkheidsleer kunnen de marges worden berekend waarbinnen de steekproefafwijkingen vrijwel zeker zullen blijven. In een nomogram kunnen deze marges worden afgelezen, geldend voor een bepaalde uitkomst bij een bepaalde steekproefomvang. In het onderstaande nomogram zijn deze marges weergegeven voor 8 mogelijke uitkomsten. De marges bij een uitkomst van 80% zijn identiek aan de marges bij een uitkomst van 20%.

Figuur 5.1: Nomogram

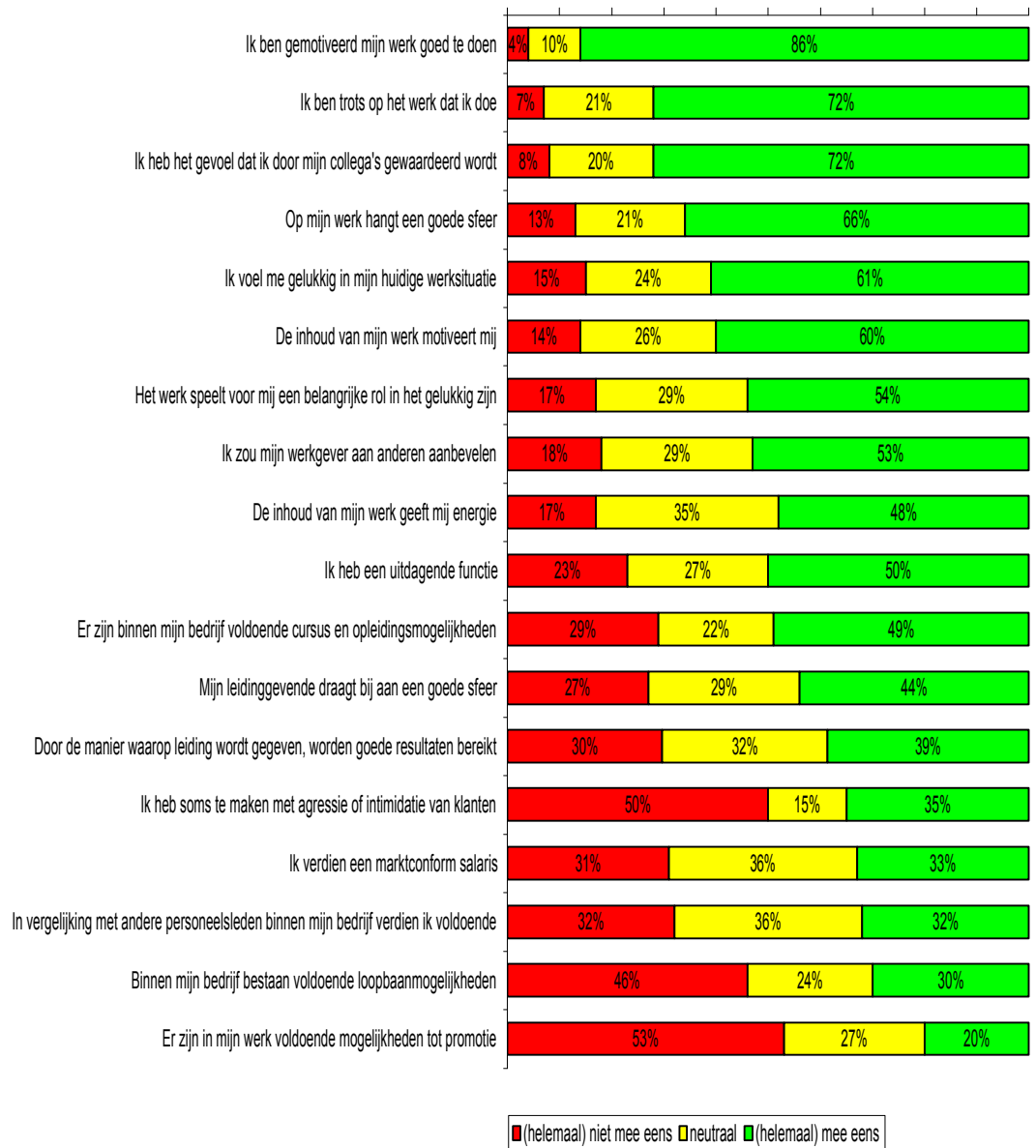


Enkele voorbeelden voor dit onderzoek van Randstad:

Bij een totale steekproef van $n = 3202$ werknemers bedraagt de 95% betrouwbaarheidsmarge voor een uitkomst van 20% 1,2%. Dezelfde marge geldt voor een uitkomst van 80%. De betekenis van een betrouwbaarheidsmarge is als volgt: bij een uitkomst van 20% behoort een marge van 1,2%. Dat wil zeggen dat bij een uitkomst van 20% het interval tussen de 18,8% en de 21,2% met een waarschijnlijkheid van 95% de werkelijke (populatie)waarde omsluit. De grootste marge is de marge bij een uitkomst van 50%. Deze marge is bij een steekproef van $n = 3202$ 1,7%. Naarmate een uitkomst dichterbij de 0% of 100% nadert, wordt de marge steeds kleiner. Naarmate de steekproef kleiner wordt, worden de marges juist groter.

Bijlage 3: Betekenis van en tevredenheid met werk

Figuur 7.1: Betekenis werk



Figuur 7.2: Tevredenheid met aspecten werk

