

Nationaal Salaris Onderzoek

2017

intermediair



NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT



Jaap van Muijen is sinds 2001 hoogleraar in de psychologie, i.h.b. leiderschaps- en persoonlijke ontwikkeling aan Nyenrode Business Universiteit. Hij is eigenaar van Sense of Leadership, een adviesbureau dat is gespecialiseerd in het vertalen van strategische keuzes van nationale en internationale organisaties naar het gewenste leiderschap in die organisaties en dan vooral in de hogere echelons. Daarnaast is hij geassocieerd aan de Galan Groep. Hij is mede eigenaar van Crowdale X Leadership, ontwerper en producer van blended leiderschapsprogramma's.



Eric Melse is hoofd van het Competentiecentrum Studiesucces en hogeschool hoofddocent bij de Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Hij behaalde zijn MBA aan Bradford University en promoveerde aan de Universiteit Maastricht op het proefschrift Accounting for Trends. Relevantie, verklarende en voorspellende kracht van momentum accounting. Exploratieve data-analyse en visualisatie voor besluitvorming hebben zijn speciale interesse.

Over Intermediair

Al ruim 50 jaar is Intermediair toonaangevend op de arbeidsmarkt en het grootste carrièreplatform voor hoogopgeleiden. Intermediair biedt hoogopgeleiden inspiratie, informatie, artikelen, opleidingen en interessante functies. Werkgevers krijgen via Intermediair inzicht in de hoogopgeleide doelgroep en de mogelijkheid om hoogopgeleiden te bereiken.

Colofon

De whitepaper van het Nationaal Salaris Onderzoek is een uitgave van Intermediair, onderdeel van de Persgroep Employment Solutions

ISBN/EAN: 978-90-821666-3-7

De Persgroep Employment Solutions
Mt. Lincolnweg 40
1033 SN Amsterdam
www.persgroepemploymentsolutions.nl

Productie en hoofdredactie
prof. dr. Jaap J. van Muijen,
Nyenrode Business Universiteit
dr. Eric Melse MBA, CAREM,
Hogeschool van Amsterdam

Eindredactie
Michael van Dorp
Anton van Elburg

Productie
Aminke Doevendans

Ontwerp en vormgeving
Studio Wiegers

Inleiding

In de periode april - juli 2017 zijn werknemers in loondienst uitgenodigd om op de Intermediair-website de vragenlijst in te vullen van het Nationaal Salarisonderzoek 2017. Het Nationaal Salaris Onderzoek is een initiatief van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit en werd dit jaar voor de derde keer uitgevoerd. Eerder onderzoek vond plaats in 2013 en 2015.

In dit rapport presenteren wij de resultaten in relatie tot het opleidingsniveau van mannen en vrouwen, met een tijdelijk of vast dienstverband in de profit- of non-profitsector. Dit jaar besteden wij in het bijzonder aandacht aan loopbaanonderbreking in het verleden als gevolg van overspanning of een burn-out, het risico daarop in de toekomst en de verschillende psychologische factoren van job satisfaction.

Bij Opleiding en bij Man-vrouw worden de effecten van scholing en sekse op salarisontwikkelingen beschreven. Daarnaast hebben we regelmatig een vergelijking gemaakt tussen de resultaten uit 2017 en 2015 om mogelijke trends te signaleren.

Samenvatting

Opleidingsniveau

In vergelijking met twee jaar geleden zijn in alle branches minder respondenten werkzaam met een diploma op LVO-niveau.¹ Dit kan verschillende oorzaken hebben. Het kan zijn dat meer respondenten een MBO-opleiding hebben voltooid. In het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 zijn echter meer respondenten aanwezig met een LVO-diploma ten opzichte van 2015, namelijk 3%. Daarnaast is met weging gecorrigeerd voor het relatief lage aantal respondenten met een LVO-diploma. Deze verklaring lijkt ons minder plausibel.

Het kan zijn dat in alle branches de eisen hoger zijn geworden. Waar voorheen een LVO-diploma volstond, is nu wellicht een MBO-diploma noodzakelijk. Dit lijkt bijvoorbeeld het geval te zijn bij de branches onderhoud, horeca, transport en overige zorg.

Het kan ook zijn dat banen op LVO-niveau zijn verdwenen, waardoor mogelijk het percentage voor een MBO-opleiding is gestegen, zoals in de handel. Als dit de verklaring is, dan is er sprake van een verschuiving in de onderlinge verhouding tussen de opleidingen van verschillende niveaus. Veel administratieve en baliefuncties zijn bijvoorbeeld vervangen door ICT-oplossingen. Dit geldt zeker in de detailhandel met de opkomst van webwinkels.

Daarnaast valt op dat het percentage respondenten met een WO-diploma bij de overheid is gestegen. Het percen-

tage respondenten bij de overheid met een LVO-diploma is daarentegen gedaald. Bij de overheid zijn procentueel meer hoogopgeleiden werkzaam. Ook bij de rechterlijke macht zijn momenteel procentueel meer respondenten met een HBO- of WO-diploma werkzaam dan in 2015. Werknemers met een WO- of HBO-voltooid opleiding hebben vaker een vast contract dan degenen met een MBO- of LVO-opleiding. Werknemers met een MBO- of LVO-diploma zijn vaker gedetacheerd via een uitzendbureau dan degenen met een WO- of HBO-diploma. Meer medewerkers in loondienst blijken in vergelijking met 2015 werkzaam te zijn met een vast contract. Opleiding speelt ook een rol bij werkloosheid. Hoe lager men is opgeleid, hoe groter de kans dat men werkloos werd.

Opleiding doet er financieel toe. Hoe hoger een werknemer is opgeleid, hoe groter het effect daarvan op de hoogte van het bruto jaarsalaris. Dit effect neemt toe naarmate men ouder is. Opvallend is dat uit onze gegevens blijkt dat werknemers met een WO-opleiding gemiddeld meer ontevreden zijn over hun salaris dan werknemers met een LVO-diploma. Dit terwijl het salaris van veel WO-opgeleide werknemers de afgelopen twee jaar is gestegen, en het salaris van veel werknemers met een LVO-diploma gemiddeld juist gedaald is. Een mogelijke verklaring kan zijn dat werknemers met een LVO-diploma zwaar zijn getroffen door de crisis en daardoor minder kritisch zijn; men is als het ware 'blij dat men nog een baan heeft'.

¹ Lager Voortgezet Onderwijs (LVO) betreft het hoogste diploma is LBO, VMBO P, MAVO (MULO, ULO), VMBO T of HAVO.

Mannen en vrouwen

De man-vrouwverhouding van medewerkers in loondienst verandert nadat vrouwen de leeftijdsgrens van dertig jaar passeren. Verhoudingsgewijs zijn dan meer mannen dan vrouwen werkzaam in loondienst. We zien ook dat het werkzaam zijn in een leidinggevende functie vooral een aangelegenheid is voor mannen. Ten opzichte van vrouwen geven mannen 1,7 keer vaker leiding. Momenteel is nog steeds sprake van functiegroepen waarin mannen en vrouwen bovengemiddeld werkzaam zijn. Typische vrouwelijke functies treffen we aan in de zorg, sociaal & welzijn, het juridisch domein, en onderwijs. Typische mannelijke functies treffen we aan in de branches techniek, ICT, productie, en beveiliging.

De huidige achterstand in het salaris van vrouwen ten opzichte van mannen is voor vrouwen jonger dan 36 jaar 4% en voor vrouwen ouder dan 35 jaar 8%. Ook blijkt dat meer vrouwen dan mannen de afgelopen twee jaar in salaris achteruit zijn gegaan en dat meer mannen dan vrouwen in salaris vooruit zijn gegaan. Daarentegen vinden meer vrouwen dan mannen hun huidige salaris een rechtvaardige beloning.

In 2017 blijken zowel meer mannen als vrouwen werkzaam te zijn met een vast contract in vergelijking met de situatie in 2015. Opmerkelijk is nog steeds het grote verschil tussen mannen en vrouwen in de zin dat minder vrouwen dan mannen werkzaam zijn met een vast contract.

De belangrijkste reden voor loopbaanonderbreking in het verleden is werkloosheid. Bij mannen blijkt dat dit de voornaamste oorzaak is geweest voor een loopbaanonderbreking. Voor vrouwen zijn naast werkloosheid in gelijke mate familiale redenen, zoals zwangerschap, het opvoeden van kinderen of mantelzorg, aanleiding voor hun loopbaanonderbreking. Opvallend is dat overspanning of een burn-out in ons onderzoek als de derde reden voor loopbaanonderbreking naar voren komt. Meer vrouwen dan mannen moesten hun loopbaan onderbreken vanwege een burn-out.

Overspanning en burn-out

Als sprake is van loopbaanonderbreking in het verleden door overspanning of burn-out, dan is aan respondenten ook gevraagd of dit is vastgesteld door een arts. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn bij circa 90% van onze respondenten. Daarmee neemt de betrouwbaarheid toe van onze analyse over loopbaanonderbreking in het verleden door overspanning of een burn-out.

We moeten voorzichtig zijn met de resultaten van dit onderzoek op basis van de vaststelling van overspanning of burn-out in het verleden. Dit deel van onze studie is immers een meting achteraf. Met deze beperking in gedachten zien wij het volgende patroon. De kans dat er sprake was van een loopbaanonderbreking door overspanning of een burn-out wordt verkleind als men een

vast dienstverband heeft; men hoger is opgeleid; men emotioneel stabiel is; men hebzuchtig is; en men beschikt over fysieke kracht. De kans op een overspanning of een burn-out wordt vergroot bij vrouwen jonger dan 36 jaar. Fysieke vermoeidheid en cognitieve levendigheid vergroten bij mannen de kans op loopbaanonderbreking door overspanning of een burn-out; voor vrouwen geldt dat cognitieve afmatting de kans vergroot. De meeste respondenten die zijn uitgevallen door overspanning of een burn-out zijn hersteld of proberen te herstellen met de hulp van een bedrijfs- of huisarts, een persoonlijke coach en aanpassing van hun werktijden. Daarnaast is dit jaar de mate van overspanning bij respondenten gemeten met een vragenlijst die het risico op een burn-out in de toekomst vaststelt op basis van drie psychologische factoren: emotionele uitputting, cognitieve afmatting en fysieke vermoeidheid.

De psychologische meting van het risico op overspanning of een burn-out in de toekomst laat zien dat momenteel bij meer vrouwen dan mannen sprake is van een ernstig risico op een burn-out. Leeftijd heeft hierbij nadrukkelijk invloed op dat risico: jonger dan 36 jaar is het statisch verband groter voor zowel mannen als vrouwen ouder dan 35 jaar. In de groep vrouwen jonger dan 36 jaar is het statisch verband het grootst op het risico van een burn-out.

Uit ons onderzoek blijkt dat bij 10% van de werkende hoger opgeleide beroepsbevolking op dit moment psychologisch gezien sprake is van een groot risico op een burn-out. Dit cijfer is lager dan de 13% die onder de werkende bevolking als geheel in 2015 werd vastgesteld, maar voor verschillende branches of functies is het percentage beduidend hoger dan 10%.

In de functies horeca/detailhandel, design/journalistiek, marketing/communicatie/pr, administratie, onderwijs/wetenschap en facilitaire dienstverlening werkt een grote groep medewerkers met een groot risico op een burn-out. Voor vrouwen jonger dan 36 jaar zijn de functies met een groter risico op een burn-out: design/journalistiek, politie/beveiliging/defensie en horeca/detailhandel. Voor mannen jonger dan 36 jaar zijn de functies met een groter risico op een burn-out: sociaal/welzijn, facilitaire diensten en onderwijs/wetenschap. Voor vrouwen ouder dan 35 jaar treffen wij een groter risico op een burn-out aan bij de functies horeca/detailhandel, onderwijs/wetenschap en politie/beveiliging/defensie. Voor mannen ouder dan 35 jaar zien wij een groter risico op een burn-out bij de functies productie, administratie en design/journalistiek.

Job satisfaction

In het algemeen zijn de respondenten niet tevreden over de promotiemogelijkheden, de erkenning van de eigen bijdrage, zowel wat betreft waardering als financiële erkenning, de communicatie over het beleid en over de werktaken. Men is wel tevreden over de direct leidinggevende, de collega's en de zingeving (betekenis van het werk, trots op de werkgever en plezier in het werk).

Ontevredenheid over zingeving (betekenis van het werk, trots en plezier in het werk) is een belangrijke reden om actief op zoek te gaan naar een andere werkgever. Uit het onderzoek blijken ook andere factoren van belang te zijn om van werkgever te willen veranderen: ontevredenheid over de arbeidsvoorwaarden, ontevredenheid over het ontbreken van de erkenning van de eigen bijdrage en ontevredenheid over de direct leidinggevende. Verveling op het werk leidt er ook toe dat men actief op zoek gaat naar een andere werkgever. Werkzaam zijn met een vast contract verkleint de kans dat men actief op zoek gaat naar een andere werkgever. Werkt men bij de politie, bij Defensie of in de veiligheidsbranche en is men ouder dan 35 jaar, dan neemt de kans af dat men op zoek gaat naar een andere werkgever. Cognitief afgemat zijn neemt ook de lust weg om actief op zoek te gaan naar een andere baan.

Dit rapport is niet uitputtend wat betreft alle resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek. We hebben een selectie gemaakt van de resultaten waarvan wij van mening zijn dat die voor een breed publiek interessant zijn om kennis van te nemen voor een goed beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt voor lager, middelbaar en hoogopgeleide werknemers in 2017.

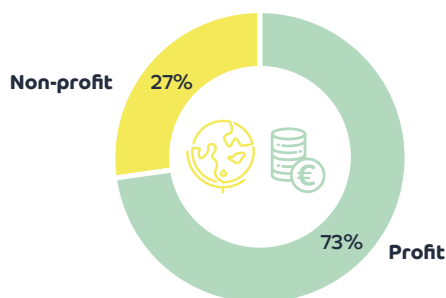
Jaap van Muijen & Eric Melse

Samenstelling respondentengroep 2017

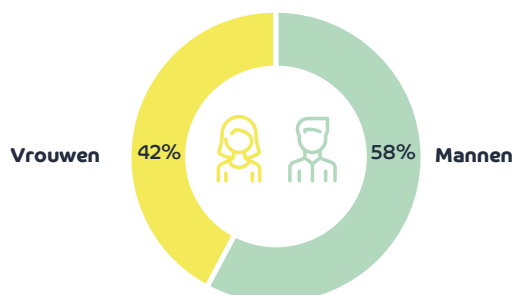
Algemene kenmerken van de respondenten

In figuur 1 wordt een overzicht gegeven van de verdeling van de respondenten (het cohort 2017) die werkzaam zijn bij profitorganisaties (productie/industrie, handel/distributie, zakelijke dienstverlening) en non-profitorganisaties (onderwijs en wetenschap, Rijks-, provinciale en gemeentelijke overheid, waterschap, gezondheidszorg en welzijn, en rechterlijke macht). Figuur 2 geeft de verhouding man-vrouw weer. Figuur 3 geeft een overzicht naar hoogst voltooide opleiding. Figuur 4 geeft een overzicht naar vast of tijdelijk contract en figuur 5 toont of er sprake is van een enkel of dubbel inkomen.

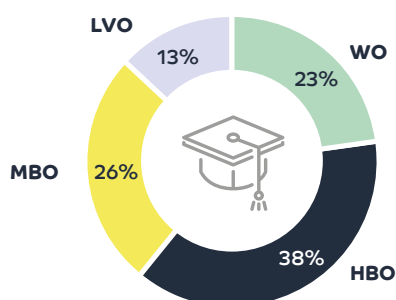
Figuur 1 Werkzaam in profit of non-profit.



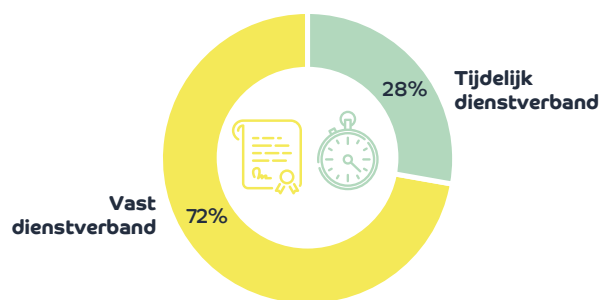
Figuur 2 Man-vrouwverdeling.



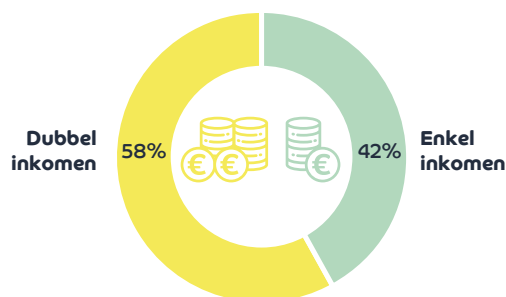
Figuur 3 Hoogst voltooide opleiding.



Figuur 4 Tijdelijk of vast dienstverband.



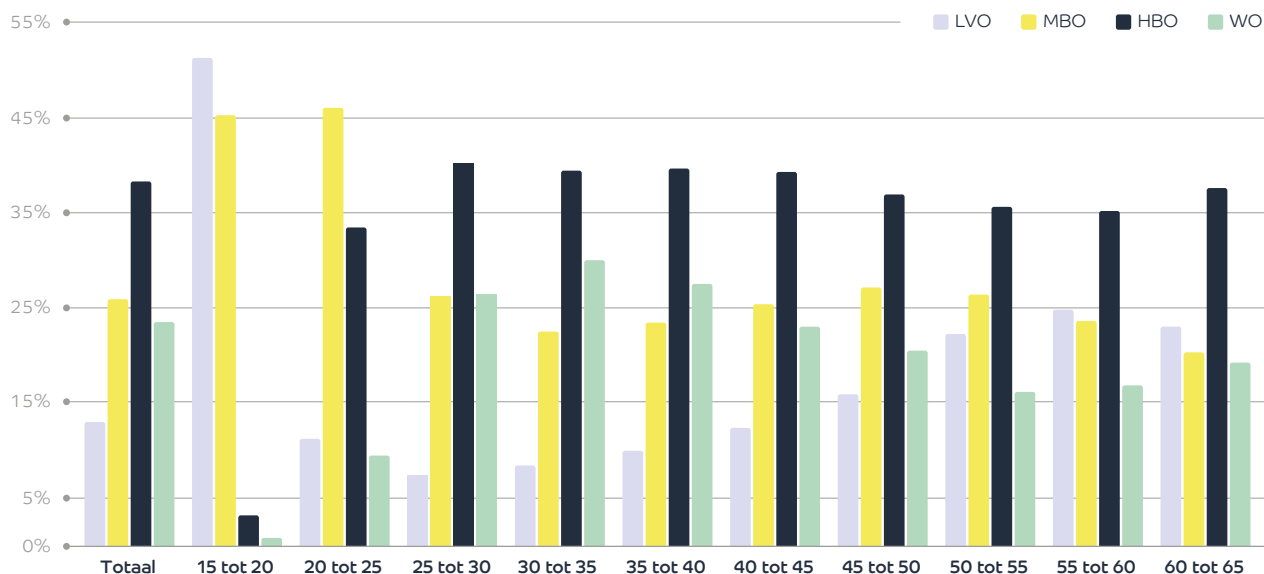
Figuur 5 Enkel of dubbel inkomen.



Alhoewel het aantal respondenten dat in 2017 de gehele vragenlijst heeft ingevuld aanzienlijk kleiner is dan in 2015 (respectievelijk 72.643 en 100.000), is de verdeling tussen profit-non-profit, man-vrouw, WO-HBO-MBO-LVO, vast-tijdelijk contract en enkel-dubbel inkomen nagenoeg gelijk (zie tabel 1). Qua samenstelling is het cohort 2017 vergelijkbaar met die van 2015. Dit betreft de respondenten die de gehele vragenlijst hebben ingevuld.

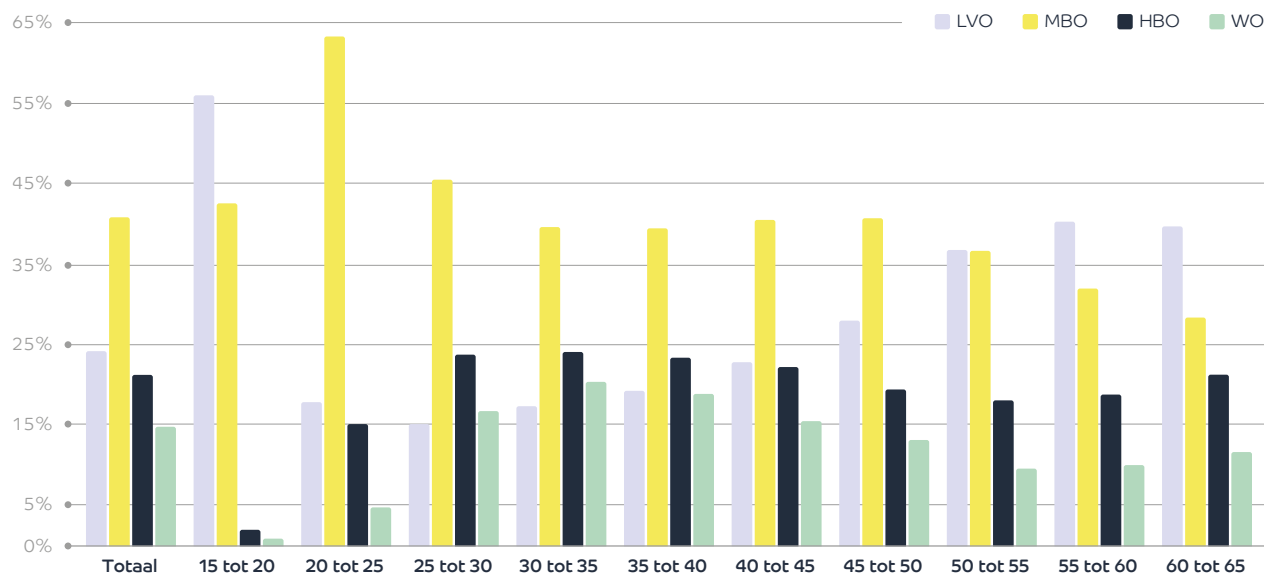
Tabel 1 Vergelijking percentages profit-non-profit, man-vrouw, WO-HBO-MBO-LVO, vast-tijdelijk contract en enkel-dubbel inkomen cohort 2015 en 2017.

	2015	2017
profit	74%	73%
non-profit	26%	27%
man	59%	58%
vrouw	41%	42%
tijdelijk	32%	28%
vast	68%	72%
enkel inkomen	44%	42%
dubbel inkomen	56%	58%
WO	26%	23%
HBO	39%	38%
MBO	25%	26%
LVO	10%	13%
totaal	100%	100%

Figuur 6 Leeftijdsofbouw van werkzame respondenten naar opleiding in onderlinge verhouding (ongewogen).

In figuur 6 wordt de leeftijdsopbouw van werkzame respondenten naar voltooide opleiding weergegeven. In de leeftijdscategorie 15-20 jaar zijn in deze studie vooral die respondenten in loondienst werkzaam die een diploma hebben op Lager Voortgezet Onderwijs en MBO-niveau. Vanaf 25 jaar is het HBO-niveau de meest voor-

komende groep. Het niveau Lager Voortgezet Onderwijs (LVO) is sterk ondervertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 20-50 jaar. Respondenten met een voltooide WO-opleiding zijn relatief sterk aanwezig in de leeftijdscategorie 25-40 jaar (25%).

Figuur 7 Leeftijdsofbouw van werkzame respondenten naar opleiding in onderlinge verhouding (gewogen).

Evenals in voorgaande jaren hebben wij op basis van gegevens van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) het gegevensbestand 2017 door statistische toepassing met weging representatief gemaakt voor de arbeidsmarkt voor lager, middelbaar en hoogopgeleide werknemers in Nederland (in bijlage I is deze bewerking

nader beschreven). In figuur 7 is te zien dat op basis van deze weging een representatiever beeld ontstaat van de Nederlandse werknemers in loondienst.

De resultaten die in deze white paper verder worden behandeld, zijn gebaseerd op analyses met het *gewogen* gegevensbestand.

1. Opleidingsniveau

Werkzaam in welke branche?

We hebben bekeken in welke branches respondenten met een voltooide opleiding op LVO, MBO, HBO en WO momenteel werkzaam zijn. Figuur 8 geeft weer in welke branches de respondenten werkzaam zijn. De respondenten zijn per branche in onderlinge verhouding gesorteerd naar het oplopende percentage LVO- en MBO-opgeleide respondenten.

De onderste rij van figuur 8 laat zien dat in de branche Onderhoud 27,3% van de respondenten een diploma op LVO-niveau heeft. 63,9% van de respondenten heeft een MBO-diploma, 6,7% een HBO-diploma en 2,1% een WO-diploma. De eerste (bovenste) rij uit de figuur laat zien dat in de branche Onderwijs 11,8% van de respondenten een diploma op LVO-niveau heeft, 16,7% een diploma op MBO, 39,6% op HBO en 31,9% een diploma op WO-niveau.

In de meeste branches is het MBO-diploma het meest voorkomende diploma onder werkzame respondenten.

Branches met een relatief hoog aandeel respondenten met een LVO-diploma (meer dan 30%) zijn:

- Transport 39,5%
- Horeca 35,1%
- Detailhandel 33,6%

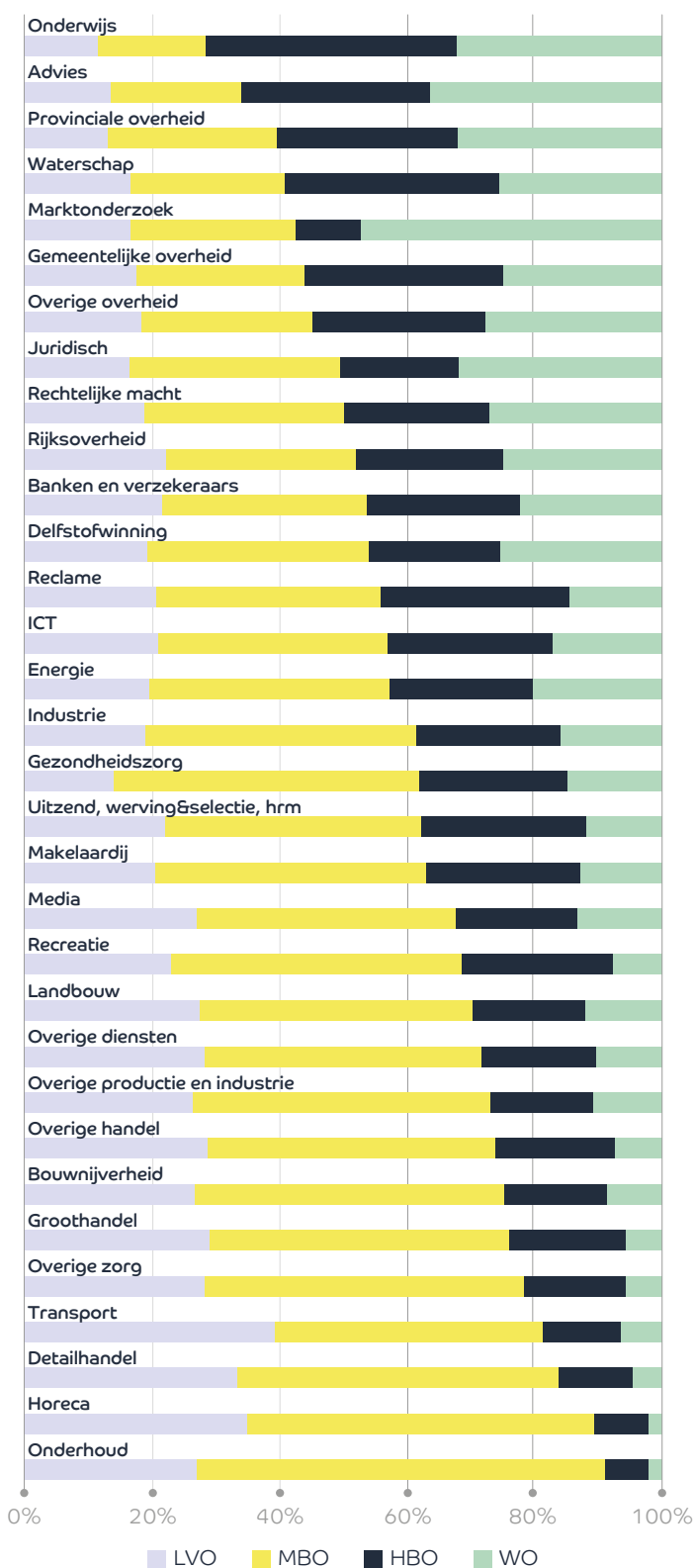
Branches die gedomineerd worden door respondenten met een MBO-diploma (meer dan 45%) zijn:

- Onderhoud 63,9%
- Horeca 54,6%
- Detailhandel 50,3%
- Overige zorg 50,0%
- Bouwnijverheid 48,5%
- Gezondheidszorg 48,1%
- Groothandel 46,9%
- Overige productie en industrie 46,3%
- Recreatie 45,4%
- Overige handel 45,1%

Deze branches bestaan voor meer dan 25% uit respondenten met een HBO-diploma:

- Onderwijs 34,6%
- Waterschap 33,7%

Figuur 8 Onderlinge verhouding tussen respondenten met voltooide opleiding op LVO, MBO, HBO en WO en de branches waarin men werkzaam is.



• Gemeentelijke overheid	31,3%
• Reclame	29,8%
• Advies	29,5%
• Provinciale overheid	28,3%
• Overige overheid	27,3%
• Uitzendbranche	26,0%
• ICT	25,7%

Deze branches bestaan voor meer dan 25% uit respondenten met een WO-diploma:

• Marktonderzoek	47,3%
• Advies	36,4%
• Provinciale overheid	32,0%
• Onderwijs	31,9%
• Juridisch	31,8%
• Overige overheid	27,5%
• Rechterlijke macht	27,0%
• Waterschap	25,4%
• Delfstofwinning	25,2%

Vergelijking 2015 - 2017

We hebben onderzocht in welke branches sinds 2015 vooral banen verdwenen of bijgekomen zijn gegeven het opleidingsniveau (het gaat dus om het verdwijnen of bijkomen van banen in onderlinge verhouding).

LVO

Opvallend is dat in alle branches minder respondenten werkzaam zijn met een LVO-diploma en meer respondenten met een MBO-diploma. De grootste verschuivingen voor LVO-gediplomeerden zien wij in de branches:

• Overige zorg	-22%
• Onderhoud	-21%
• Horeca	-16%
• Transport	-16%
• Overige productie en industrie	-15%
• Juridisch	-14%
• Overige diensten	-14%
• Detailhandel	-13%
• Bouwnijverheid	-13%
• Gezondheidszorg	-13%
• Groothandel	-13%
• Provinciale overheid	-13%
• Overige handel	-12%
• Gemeentelijke overheid	-11%
• Delfstofwinning	-11%
• Recreatie	-11%

• Overige overheid	-10%
• Rijksoverheid	-10%

MBO

Behalve in de branches Onderwijs, Waterschap en Rechterlijke macht blijkt dat in alle andere sectoren het percentage respondenten met MBO-niveau is gestegen t.o.v. de andere opleidingscategorieën. We hebben een vergelijking gemaakt met de branches waarin het percentage respondenten met een LVO-diploma flink is gedaald:

• Onderhoud	23%
• Overige zorg	20%
• Horeca	17%
• Bouwnijverheid	14%
• Overige productie en industrie	14%
• Transport	14%
• Detailhandel	13%
• Industrie	12%
• Groothandel	12%
• Overige diensten	11%
• Landbouw	10%
• Provinciale overheid	10%
• Uitzendbranche	10%

HBO

De verschuivingen bij het percentage HBO-respondenten met een diploma zijn in het algemeen klein, zowel naar boven als naar beneden. De volgende branches vallen hierbij op:

• Rechterlijke macht	6%
• Overige zorg	4%
• Waterschap	4%
• Juridisch	3%
• Onderwijs	3%
• Energie	-4%
• Industrie	-4%
• Marktonderzoek	-4%
• Bouwnijverheid	-3%
• Delfstofwinning	-3%
• Provinciale overheid	-3%
• Uitzendbranche	-3%

WO

In bijna alle branches zijn in verhouding meer respondenten werkzaam met een WO-diploma. Alleen in de branche Overige zorg werken in verhouding minder respondenten (-1,2%) dan in 2015.

In de volgende sectoren werken in verhouding meer respondenten met een WO-diploma in 2017 dan in 2015:

- Delfstofwinning8%
- Juridisch8%
- Gemeentelijke overheid.....7%
- Marktonderzoek6%
- Provinciale overheid.....6%
- Overige overheid5%
- Rijksoverheid.....5%
- Banken en verzekeraars4%
- Makelaardij4%
- Onderwijs4%
- Waterschap4%
- Gezondheidszorg3%
- ICT3%
- Rechterlijke macht.....3%
- Overige producten en industrie.....3%

➔ Conclusie

Vergeleken met 2015 zijn in alle branches relatief minder respondenten werkzaam met een diploma op LVO-niveau. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Het kan zijn dat meer respondenten een MBO-opleiding hebben voltooid. Echter, in het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 zijn meer respondenten aanwezig met een LVO-diploma ten opzichte van 2015, namelijk 3%. Daarnaast is met weging gecorrigeerd voor het relatief lage aantal respondenten met een LVO-diploma. Deze verklaring lijkt ons minder plausibel.

Het kan zijn dat in alle branches de eisen hoger zijn geworden. Waar voorheen een LVO-diploma volstond, is nu een MBO-diploma noodzakelijk. Dit lijkt bijvoorbeeld het geval te zijn bij Overige zorg, Onderhoud, Horeca en Transport.

Het kan ook zijn dat banen op LVO-niveau zijn verdwenen, waardoor mogelijk het percentage MBO-niveau is gestegen, zoals in de handel. Als dit de verklaring is, dan is er sprake van een verschuiving in de onderlinge verhouding tussen deze opleidingen. Veel administratieve en baliefuncties zijn vervangen door ICT-oplossingen. Dit geldt zeker in de detailhandel met de opkomst van webwinkels.

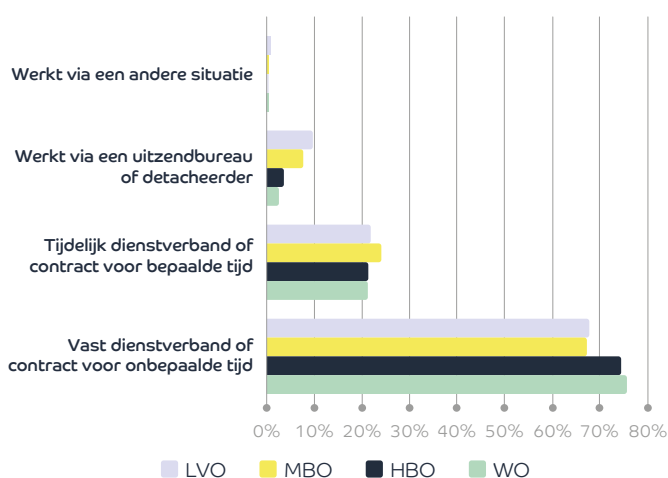
Daarnaast valt op dat het percentage respondenten met een WO-diploma bij de overheid is gestegen. Het percentage respondenten bij de overheid met een LVO-diploma is daarentegen gedaald. Ook bij de rechterlijke macht

zijn momenteel procentueel meer respondenten met een HBO- of WO-diploma werkzaam dan in 2015.

Vast of tijdelijk contract

Figuur 9 toont de percentages van het soort arbeidscontract van de respondenten gegeven het opleidingsniveau. We maken onderscheid tussen een arbeidscontract voor onbepaalde tijd en een contract voor bepaalde tijd of een tijdelijk contract, gedetacheerd zijn via een uitzendbureau of werkzaam via een andere situatie.

Figuur 9 Opleidingsniveau en het soort arbeidscontract.



De meeste respondenten in loondienst zijn werkzaam op basis van een vast contract of op basis van een tijdelijk contract. 75,7% van de werknemers met een WO-diploma heeft een vast contract; 74,5% van de werknemers met een HBO-diploma; 67,4% van de werknemers met een MBO-diploma en 67,7% van de werknemers met een LVO-diploma. Van medewerkers met een WO-, HBO-, MBO- of LVO-diploma heeft respectievelijk 21,3%, 21,4%, 24,3% en 21,8% een tijdelijk contract en is respectievelijk 2,6%, 3,7%, 7,7% en 9,7% gedetacheerd via een uitzendbureau.

We hebben hierbij ook gekeken naar het verschil tussen 2015 en 2017. Voor alle opleidingsniveaus geldt dat meer werknemers een vast contract hebben dan in 2015. Voor medewerkers met een WO-, HBO-, MBO- of LVO-voltooid opleiding is de toename in het percentage dat momenteel een vast contract heeft respectievelijk 4,5%, 4,1%, 4,6 % en 2,9%. Opvallend is dat in vergelijking met 2015 alleen medewerkers met een LVO-diploma meer gedetacheerd blijken te zijn, namelijk 1,2%.

→ Conclusie

Werknemers met een WO- of HBO-voltooid opleiding hebben vaker een vast contract dan degenen met een MBO- of LVO-opleiding. Werknemers met een MBO- of LVO-diploma zijn vaker gedetacheerd via een uitzendbureau dan degenen met een WO- of HBO-diploma. Meer medewerkers in loondienst blijken in vergelijking met 2015 met een vast contract werkzaam te zijn.

Leidinggeven

Bij de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 blijkt dat 32% van degenen met een voltooide opleiding op WO-niveau leidinggeeft aan medewerkers. Voor respondenten met een HBO-, MBO- en LVO-voltooid opleiding is het percentage respectievelijk 28,6%, 22,9% en 23%.

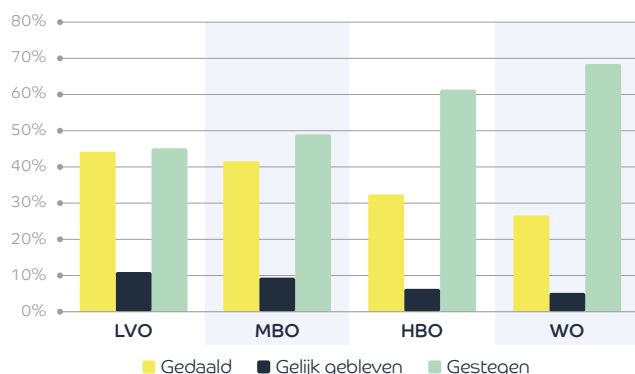
Salaris

Salarisontwikkeling 2015-2017

Wat is de salarisontwikkeling geweest in de afgelopen twee jaar voor medewerkers met een WO-, HBO-, MBO- en LVO-diploma? Figuur 10 laat deze ontwikkeling zien.

We zien dat in de afgelopen twee jaar in afnemende mate het inkomen is gestegen voor de meeste werknemers met een WO- (68,5%), HBO- (61,5%), MBO- (49,1%) of LVO-diploma (45,2%). Tegelijkertijd is in toenemende mate het inkomen gedaald voor werknemers met een WO- (26,7%), HBO- (32,5%), MBO- (41,6%) of LVO-diploma (44%). Voor een verhoudingsgewijs grotere groep werknemers met een LVO- (10,9%) of MBO-diploma (9,4%) is het inkomen gelijk gebleven in vergelijking met werknemers met een HBO- (6%) of WO-diploma (4,8%).

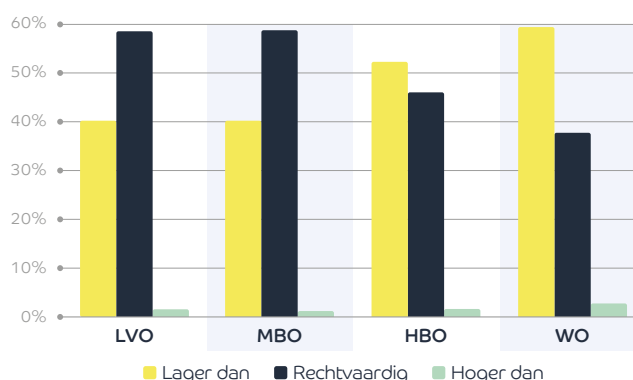
Figuur 10 Salarisontwikkeling in de afgelopen twee jaar voor medewerkers met een WO-, HBO-, MBO- en LVO-diploma.



Het huidige salaris als rechtvaardige beloning

Alhoewel voor 68,5% van de werknemers met een voltooide opleiding op WO-niveau het salaris is gestegen, is een groot deel nog steeds ontevreden over de hoogte van het salaris (59,4%). Onder werknemers met een LVO-diploma is slechts voor 45,2% het salaris gestegen. 58,5% vindt echter dat het salaris een rechtvaardige beloning is. De percentages medewerkers die het salaris een rechtvaardige beloning vinden, bedragen op WO-, HBO-, MBO- en LVO-niveau respectievelijk 37,8%, 46%, 58,8% en 58,5%. De percentages medewerkers die het salaris geen rechtvaardige beloning vinden, bedragen op WO-, HBO-, MBO- en LVO-niveau respectievelijk 59,4%, 52,2%, 40,2% en 40,1% (zie figuur 11).

Figuur 11 De mate waarin werknemers hun huidige salaris een rechtvaardige beloning vinden gegeven de hoogst voltooide opleiding op WO-, HBO-, MBO- of LVO-niveau.



Effect van opleiding op salaris

Om het effect van opleiding op salaris te bepalen, zijn twee modellen gebruikt. Onderscheid is gemaakt tussen werkende respondenten jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar. De reden voor dit onderscheid naar leeftijd volgt uit de analyses van het **gemiddeld** jaarsalaris van mannen en vrouwen naar leeftijdsklasse (zie figuur 15). De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdsklasse jonger dan 36 jaar lijkt bij vrouwen en mannen gelijkmatig te verlopen. De trend bij de leeftijdsklasse ouder dan 35 jaar lijkt daarvan af te wijken, waarbij ook sprake is van een verschil tussen de ontwikkeling in de tijd tussen mannen en vrouwen.

We bestudeerden het effect van een opleiding MBO, HBO en WO op de hoogte van het bruto jaarsalaris van werknemers jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar (tabel 2).

Het betreft het effect van de hoogst genoten opleiding op het bruto jaarsalaris, waarbij de hoogte van het bruto jaarsalaris ook wordt bepaald door andere effecten, zoals leeftijd, sekse, werkervaring etc. (zie bijlage II). Jonger dan 36 jaar is het effect van opleiding alleen statistisch significant voor werknemers die een voltooide opleiding hebben op HBO- en WO-niveau. Het effect op het bruto jaarsalaris is respectievelijk € 5.529 en € 9.666. De effecten worden groter voor de groep ouder dan 35 jaar. Het effect van opleiding is voor een MBO-opleiding € 598, voor HBO € 8.768 en voor een WO-opleiding € 17.734.

Tabel 2 Het effect van opleiding op het bruto jaarsalaris (nominaal) voor werknemers jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar; * $p < ,001$; ** $p < ,0001$.²

	Jonger dan 36 jaar	Ouder dan 35 jaar
MBO	€ -13 (niet significant)	€ 598*
HBO	€ 5.259**	€ 8.768**
WO	€ 9.666**	€ 17.734**

Om het effect in procenten te kunnen uitdrukken, bekijken we elk salaris als het ware het 100% (gegeven log transformatie van het salaris). Dus het gaat nu niet meer om het effect als bedrag op het bruto jaarsalaris. Dan zien we de volgende statistisch significante effecten uitgedrukt in procenten: voor medewerkers jonger dan 36 jaar met een WO-diploma is er een positief effect van 25% op het bruto jaarsalaris, en met een HBO-diploma een positief effect van 16% op het bruto jaarsalaris. Voor medewerkers ouder dan 35 jaar met een WO-diploma is het positief effect 31%, met een HBO-diploma 19% en met een MBO-diploma 2% (zie tabel 3).

Tabel 3 Het effect van opleiding op het bruto jaarsalaris voor werknemers jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar in procenten (log getransformeerd³); * $p < ,0001$.

	Jonger dan 36 jaar	Ouder dan 35 jaar
MBO	(niet significant)	2%
HBO	16%	19%
WO	25%	31%

→ Conclusie

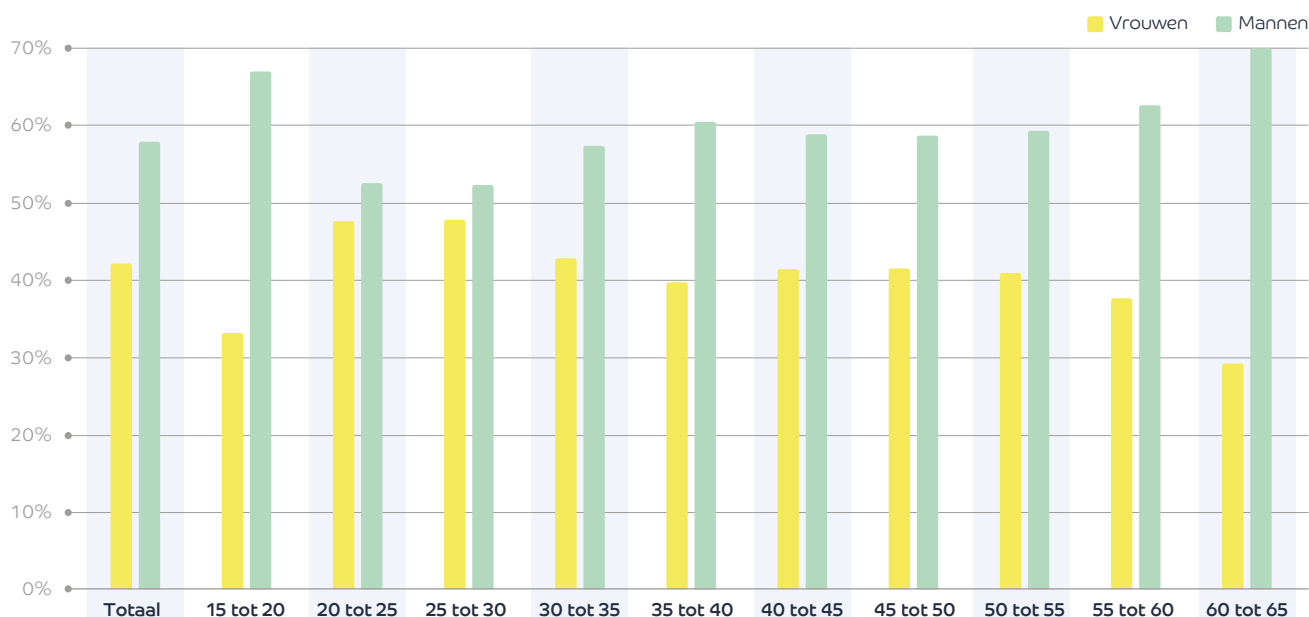
Opleiding doet ertoe. Hoe hoger een werknemer is opgeleid, hoe groter het effect daarvan op de hoogte van het bruto jaarsalaris. Dit effect neemt toe naarmate men ouder is. Opvallend is dat uit onze gegevens blijkt dat werknemers met een WO-opleiding gemiddeld meer ontevreden zijn over hun salaris dan werknemers met een LVO-diploma. Dit terwijl het salaris van veel WO-opgeleide werknemers de afgelopen twee jaar is gestegen en het salaris van veel werknemers met een LVO-diploma gemiddeld juist gedaald is. Een mogelijke verklaring kan zijn dat werknemers met een LVO-diploma zwaar zijn getroffen door de crisis en daardoor minder kritisch zijn; men is als het ware 'blij dat men nog een baan heeft'.

2 $p < ,001$ betekent dat het resultaat statistisch significant is; de kans dat het resultaat door toeval is bepaald is ten hoogste 1%.

3 Log getransformeerd: Het natuurlijk logaritme genomen van het bruto jaarsalaris om bij lineaire regressie het statistisch verband uit te drukken als percentage.

2. Man-vrouw

Figuur 12 De leeftijdsopbouw tussen werkende mannen en vrouwen in loondienst per vijf jaar.



Leeftijd

De leeftijdsopbouw tussen werkende mannen en vrouwen per vijf jaar vanaf 15 tot en met 65 jaar is weergegeven in figuur 12.

Opvallend is het kleine verschil tussen werkende mannen en vrouwen in loondienst in de leeftijdscategorieën 20-25 jaar en 25-30 jaar. Daarna neemt het verschil weer toe. Meer mannen dan vrouwen zijn werkzaam in loondienst.

→ Conclusie

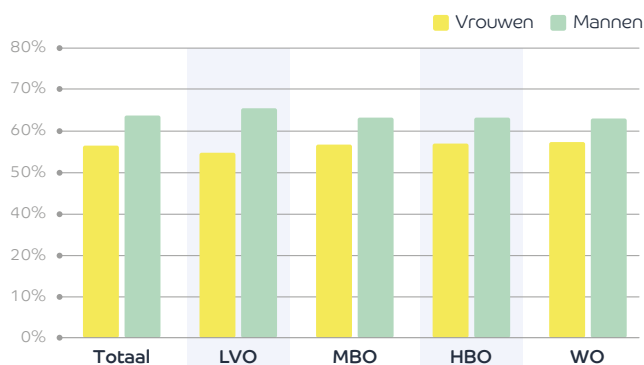
De man-vrouwverhouding van medewerkers in loondienst verandert nadat vrouwen dertig zijn geworden. Meer mannen dan vrouwen zijn dan werkzaam.

Opleiding

In figuur 13 staan de percentages mannen en vrouwen die WO, HBO, MBO of LVO als hoogste opleiding succesvol hebben afgerond.

9,2% meer mannen dan vrouwen blijken LVO als hoogste voltooid opleiding te hebben. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het kleinst bij WO-opleidingen, namelijk 4,6%.

Figuur 13 Man-vrouwverschil wat betreft hun hoogste voltwoide opleiding.



Studierichtingen

Vergeleken met 2015 zijn er niet veel verschuivingen wat betreft opleidingen die worden gezien als typisch voor vrouwen of mannen. We geven daarom de tabellen niet weer in dit rapport en beschrijven hier alleen de belangrijkste bevindingen.

Voor opleidingen op WO-niveau geldt dat meer mannen dan vrouwen hebben gekozen voor techniek en informatica en dat vrouwen meer dan mannen hebben gekozen

voor gedrag & maatschappij, taal & cultuur, en recht. Voor opleidingen op HBO-niveau geldt dat economie veruit de meest gekozen opleiding is. Typische mannenopleidingen zijn techniek en informatica. Typische vrouwenopleidingen zijn gedrag & maatschappij, en gezondheidszorg. Opvallend is de grote daling bij zowel mannen als vrouwen jonger dan 36 jaar bij opleidingen voor het onderwijs. 7,2% van de mannen ouder dan 35 jaar voltooide een onderwijsopleiding; slechts 3,6% van de mannen jonger dan 36 jaar voltooide een onderwijsopleiding op HBO-niveau. Voor vrouwen ouder dan 35 jaar en jonger dan 36 jaar zijn deze percentages respectievelijk 12,4% en 7,2%.

Voor opleidingen op MBO-niveau zien we dat vrouwen vooral een opleiding in de economie en gezondheidszorg hebben voltooid en dat techniek en informatica typische mannenopleidingen zijn.

➔ Conclusie

Economie is zowel voor mannen als vrouwen op het WO-, HBO- en MBO-niveau een populaire opleiding. Techniek en informatica zijn op WO-, HBO- en MBO-niveau vooral populair bij mannen. Minder jonge mannen en vrouwen (jonger dan 36 jaar) voltooiden een onderwijsopleiding op HBO-niveau. Bij gelijk blijvende lesmethoden zal het tekort aan leerkrachten alleen maar toenemen.

Functie

In welke functiegroepen zijn mannen en vrouwen momenteel werkzaam? In het Nationaal Salaris Onderzoek worden respondenten onderscheiden naar 23 groepen van functies. Ook wat betreft deze functies is sprake van weinig verschuivingen in vergelijking met het onderzoek uit 2015. We beschrijven alleen de belangrijkste resultaten.

Vrouwen zijn vergeleken met mannen (meer dan 60% is vrouw) vooral werkzaam in de functies behorende bij de functiegroepen:

- Administratie87,2%
- Medische dienstverlening82,6%
- Personeelsbeleid80,4%
- Sociaal & welzijn79,7%
- Juridisch68,3%
- Marketing/communicatie/pr68,2%
- Horeca/detailhandel.....61,4%
- Onderwijs60,2%

Mannen zijn vergeleken met vrouwen (meer dan 60% is man) meer werkzaam in:

- Techniek94,7%
- ICT87,5%
- Productie/bouw.....83,6%
- Politie/beveiliging/defensie81,1%
- Logistiek/inkoop78,5%
- R&D66,7%
- Sales66,1%
- Management.....64,7%

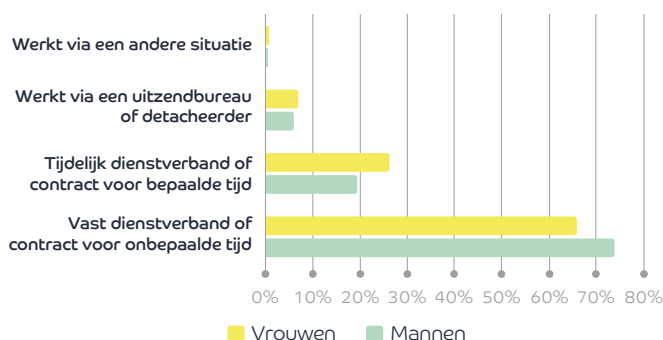
➔ Conclusie

Momenteel is nog steeds sprake van functiegroepen waar mannen en vrouwen bovengemiddeld in werkzaam zijn. Typisch vrouwelijke functies treffen we aan in de zorg, sociaal & welzijn, het juridisch domein, en onderwijs. Typisch mannelijke functies liggen in de domeinen techniek, ICT, productie en beveiliging.

Vast of tijdelijk contract?

Meer mannen dan vrouwen hebben momenteel een vast arbeidscontract, respectievelijk 73,7% en 66,1%. Meer vrouwen dan mannen hebben een tijdelijk contract, respectievelijk 26,3% en 19,5%. Beide groepen werken nagenoeg evenveel via een uitzendbureau: vrouwen 6,9% en mannen 6,3% (zie figuur 14).

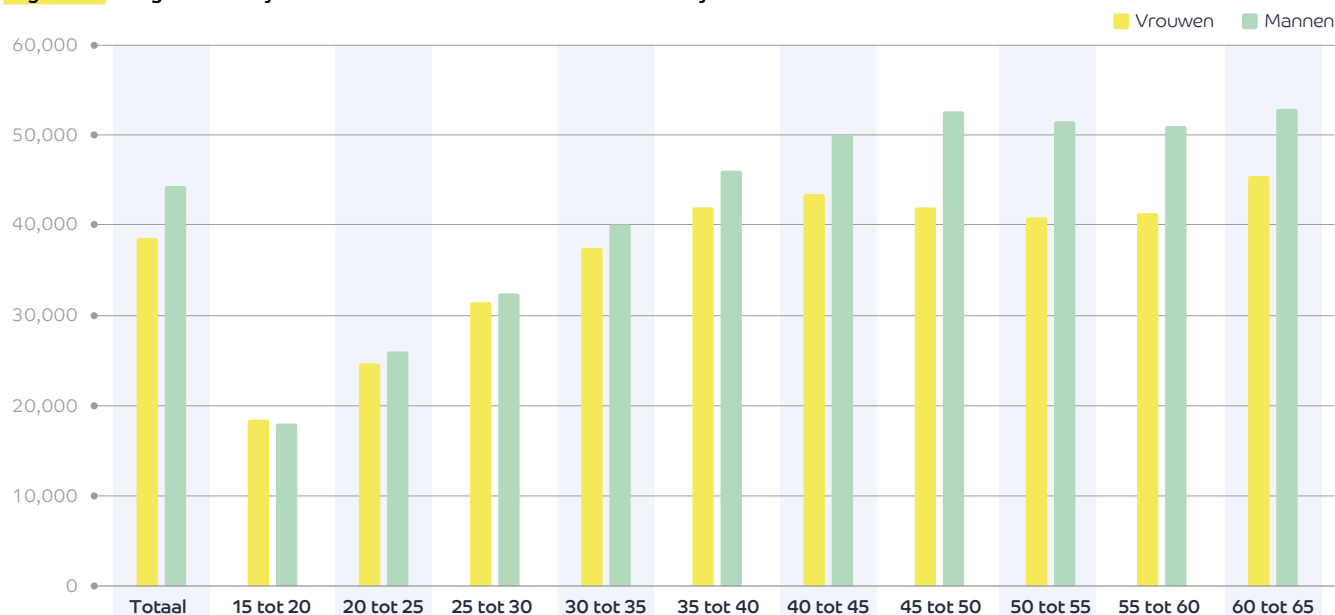
Figuur 14 Het soort arbeidscontract voor mannen en vrouwen: vast, tijdelijk, gedetacheerd of anders.



Vergeleken met het onderzoek uit 2015 hebben in 2017 meer mannen en vrouwen een vast contract, respectievelijk 3,8% en 4% meer.

➔ Conclusie

Alhoewel in 2017 zowel meer mannen als vrouwen een vast contract hebben dan in 2015, is er nog steeds een behoorlijk verschil tussen mannen en vrouwen in de zin dat minder vrouwen dan mannen een vast contract hebben.

Figuur 15 Het gemiddelde jaarsalaris van mannen en vrouwen naar leeftijdsklasse.

Leidinggeven

18,4% van de vrouwen die in loondienst werkzaam zijn, geeft leiding. Voor mannen is het percentage dat leidinggeeft 31,5%. Vergelijken met 2015 is de verhouding man-vrouw wat betreft leidinggeven niet veranderd. In 2015 gaf 15,9% van de vrouwen leiding en 29% van de mannen.

→ Conclusie

Leidinggeven is vooral een mannenaangelegenheid.

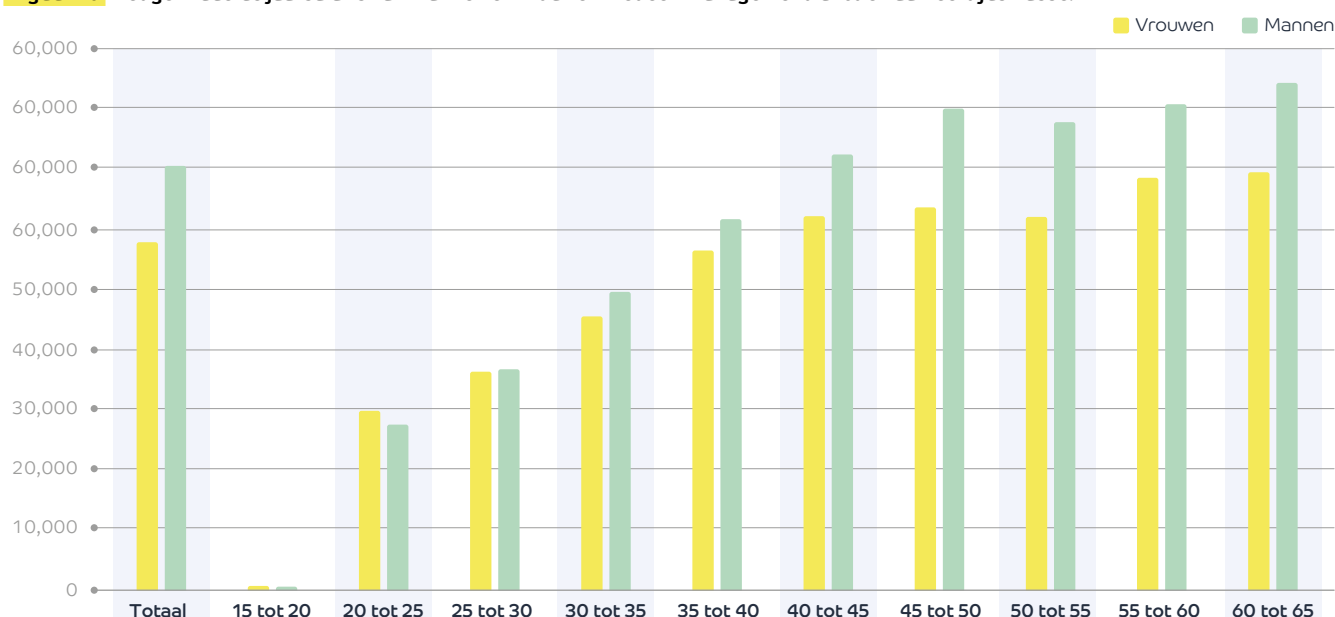
Salaris

In bijna alle leeftijdsklassen verdienen vrouwen minder

dan mannen (zie figuur 15). De uitzondering is de leeftijdsklasse 15-20 jaar. Let op: deze getallen zijn wel gecorrigeerd voor het aantal uren dat men werkt, maar niet voor opleiding.

Leidinggevende functie

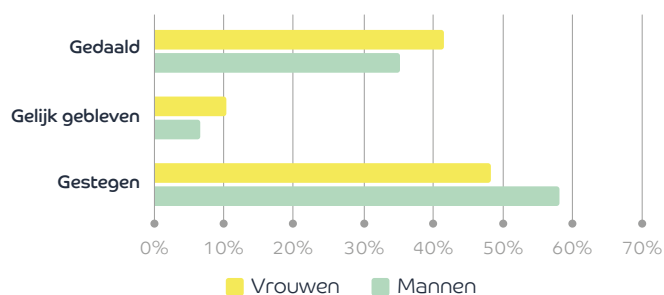
We zijn nagegaan of dit verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de hoogte van het gemiddelde inkomen ook aanwezig is bij mannen en vrouwen die een leidinggevende functie hebben (figuur 16). Vrouwen ouder dan 30 jaar in leidinggevende functies gaan minder verdienen dan mannen ouder dan 30 jaar met een leidinggevende functie.

Figuur 16 Het gemiddelde jaarsalaris van mannen en vrouwen met een managementfunctie naar leeftijdsklasse.

Salarisontwikkeling 2015-2017

Wat zijn de afgelopen twee jaar de salarisontwikkelingen geweest voor mannen en vrouwen? Figuur 17 laat zien dat voor 48,4% van de vrouwen het salaris is gestegen en dat voor 41,5% van de vrouwen het salaris is gedaald. Voor 58,1% van de mannen is het salaris gestegen en voor 35,1% is het salaris gedaald.

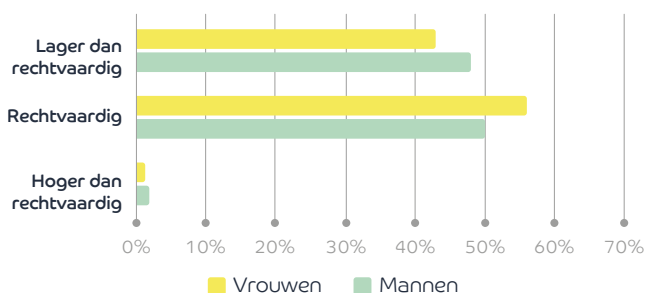
Figuur 17 Salarisontwikkeling 2015-2017 voor mannen en vrouwen.



Het salaris als rechtvaardige beloning

Meer vrouwen (55,9%) dan mannen (50,1%) vinden hun huidige salaris een rechtvaardige beloning (figuur 18). Deze percentages zijn opvallend, omdat voor meer vrouwen dan mannen geldt dat hun salaris is gedaald de afgelopen twee jaar.

Figuur 18 De mate waarin mannen en vrouwen hun huidige salaris een rechtvaardige beloning vinden.



Effect van vrouw zijn op het salaris

Om het effect van geslacht op salaris te bepalen zijn twee modellen gebruikt. Onderscheid is gemaakt tussen werkende respondenten jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar. De reden voor dit onderscheid naar leeftijd volgt uit de analyses van het **gemiddeld** jaarsalaris van mannen en vrouwen naar leeftijdsklasse (zie figuur 15). De ontwikkeling van het jaarsalaris in de leeftijdsklasse jonger dan 36 jaar lijkt bij vrouwen en mannen gelijkmatig te verlopen. De trend bij de leeftijdsklasse ouder dan 35 jaar lijkt daarvan af te wijken, waarbij ook sprake is van een verschil tussen de ontwikkeling in de tijd tussen mannen en vrouwen.

We bestudeerden het effect van vrouw zijn op de hoogte van het bruto jaarsalaris van werknemers jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar. Het betreft het effect van vrouw zijn op het bruto jaarsalaris, waarbij de hoogte van het bruto jaarsalaris ook wordt bepaald door andere effecten, zoals leeftijd, opleiding, werkervaring etc. (zie bijlage II). Voor beide leeftijdscategorieën is het effect van vrouw zijn op het bruto jaarsalaris statistisch significant. Voor jonger dan 36 jaar is het effect van vrouw zijn op het bruto jaarsalaris ten opzichte van mannen € -1.421.

Voor ouder dan 35 jaar is het effect van vrouw zijn op het bruto jaarsalaris ten opzichte van mannen € -3.662.

Om het effect in procenten te kunnen uitdrukken, bekijken we elk salaris als het ware het 100% (gegeven log transformatie van het salaris). Dus het gaat nu niet meer om het effect als bedrag op het bruto jaarsalaris. Dan zien we de volgende significante effecten: bij vrouwen die jonger zijn dan 36 jaar zien we een negatief effect van 4% en bij vrouwen die ouder zijn dan 35 jaar zien we een negatief effect van 8% op het bruto jaarsalaris.

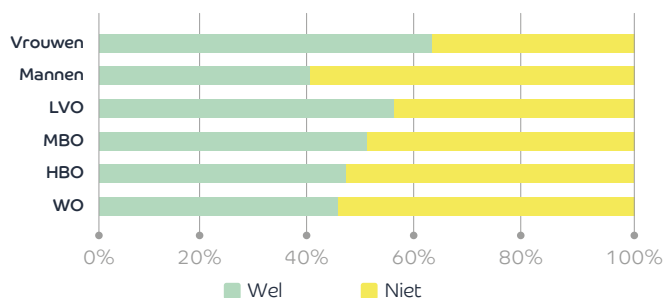
→ Conclusie

De huidige achterstand in het salaris van vrouwen ten opzichte van mannen is voor vrouwen jonger dan 36 jaar 4% en voor vrouwen ouder dan 35 jaar 8%. Ook blijkt dat meer vrouwen dan mannen de afgelopen twee jaar in salaris achteruit zijn gegaan en dat meer mannen dan vrouwen vooruit zijn gegaan. Daarentegen vinden meer vrouwen dan mannen hun huidige salaris een rechtvaardige beloning.

3. Loopbaanonderbreking

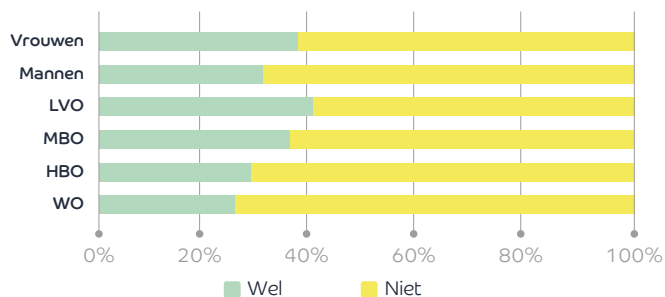
We hebben onderzocht om welke redenen medewerkers hun loopbaan hebben onderbroken. We hebben naar de volgende factoren gekeken: werkloosheid, familiale omstandigheden, burn-out, het volgen van een studie, het uitoefenen van een zelfstandige activiteit of een andere reden, zoals vrijwilligerswerk, het maken van een reis etc. Uit onze analyses blijkt dat momenteel 62% van de vrouwen en 39% van de mannen hun loopbaan heeft onderbroken. Hoger opgeleiden, WO (45%) en HBO (47%), hebben als groep minder vaak hun loopbaan onderbroken dan medewerkers die een MBO- (51%) of LVO-opleiding (55%) hebben voltooid (zie figuur 19).

Figuur 19 Loopbaanonderbreking.



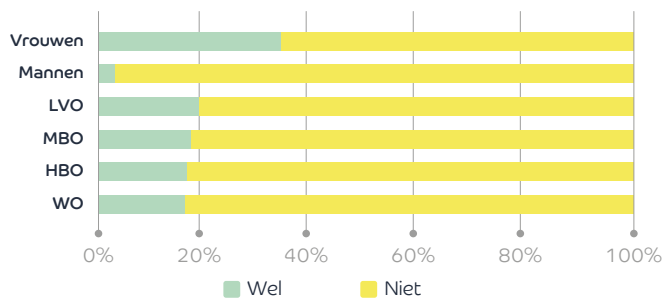
Wat zijn de redenen geweest dat werknemers hun loopbaan hebben onderbroken? De belangrijkste reden voor loopbaanonderbreking is werkloosheid (zie figuur 20). 37% van de vrouwen en 31% van de mannen heeft de loopbaan onderbroken vanwege werkloosheid. Ook blijkt dat hoe lager men is opgeleid, hoe belangrijker werkloosheid is als oorzaak voor loopbaanonderbreking. Het percentage medewerkers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma dat de loopbaan heeft onderbroken vanwege werkloosheid, is respectievelijk 40%, 36%, 28% en 26%.

Figuur 20 Loopbaanonderbreking vanwege werkloosheid.



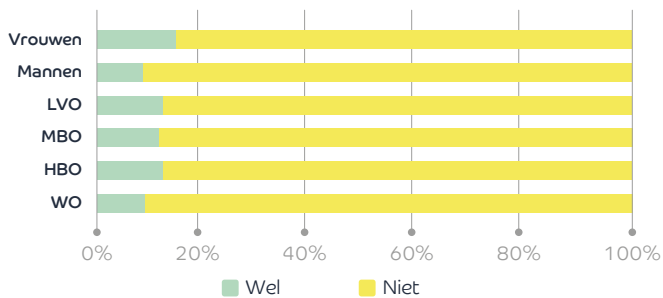
Een tweede belangrijke reden heeft te maken met familiale omstandigheden (figuur 21). Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met zwangerschap en de geboorte van een kind, ziekte van een kind of partner of mantelzorg. Bij 34% van de vrouwen en 3% van de mannen was sprake van een loopbaanonderbreking vanwege familiale omstandigheden. Er zijn wel wat verschillen tussen medewerkers die een WO-, HBO-, MBO- of LVO-diploma hebben, maar deze verschillen zijn klein. Sekse is een belangrijkere reden voor loopbaanonderbreking vanwege familiale omstandigheden dan opleidingsniveau.

Figuur 21 Loopbaanonderbreking vanwege familiale omstandigheden.



De derde belangrijke reden heeft te maken met overspanning of burn-out. Momenteel geeft 9% van de mannen en 15% van de vrouwen aan dat zij hun loopbaan hebben onderbroken vanwege overspanning of een burn-out. Respondenten die aangaven dat ze overspanning of een burn-out hebben gehad, vulden daarna de vraag in of de overspanning of burn-out gediagnosticeerd is door een huis- of bedrijfsarts. Voor onze analyse is van belang dat 92% van de respondenten aan heeft gegeven dat de overspanning of burn-out gediagnosticeerd is. Er is nauwelijks sprake van verschil tussen werknemers met een LVO- (13%), MBO- en HBO-diploma (12%) inzake loopbaanonderbreking vanwege burn-out. Het percentage voor medewerkers met een WO-diploma is 9% (zie figuur 22).

Figuur 22 Loopbaanonderbreking vanwege overspanning of burn-out.



➔ Conclusie

De belangrijkste reden voor loopbaanonderbreking is werkloosheid. Dit is de belangrijkste reden dat mannen hun loopbaan hebben onderbroken. Voor vrouwen blijkt dat naast werkloosheid in even sterke mate familiale redenen aanleiding waren om hun loopbaan te onderbreken. Het hebben van een burn-out is de derde reden voor loopbaanonderbreking. Meer vrouwen dan mannen moesten hun loopbaan onderbreken vanwege overspanning of een burn-out. Opleiding speelt alleen een rol bij werkloosheid. Hoe lager men is opgeleid, hoe groter de kans dat de loopbaan is onderbroken vanwege werkloosheid.

Een vergelijking tussen 2015 en 2017

We hebben de percentages uit 2017 van de drie belangrijke oorzaken voor loopbaanonderbreking vergeleken met die uit 2015. Bijna overal zijn de percentages gestegen. De enige uitzondering is werkloosheid als reden bij mannen. Dit percentage is licht (0,3%) gedaald. Tabel 4 geeft de verschillen weer tussen 2015 en 2017.

Tabel 4 Toename of afname in percentages tussen 2015 en 2017 ten aanzien van loopbaanonderbreking door werkloosheid, familiale omstandigheden en overspanning/burn-out.

	Werkloosheid	Familiale omstandigheden	Overspanning/burn-out
Mannen	-0,3%	1,2%	3,0%
Vrouwen	3,2%	6,2%	5,6%
LVO	1,5%	1,6%	4,2%
MBO	0,5%	2,5%	4,1%
HBO	3,5%	5,7%	5,0%
WO	4,3%	5,8%	3,9%

➔ Conclusie

De stijging in percentages bij werkloosheid als reden voor de loopbaanonderbreking bij werknemers met een HBO- en WO-diploma kan komen doordat de percentages bij deze doelgroepen gematigd waren in 2015 (er was groei mogelijk). De geringe stijging bij werknemers met een LVO- of MBO-opleiding kan komen doordat de percentages al in 2015 hoog waren (verzadigingseffect).

We zien een flinke stijging in de percentages bij overspanning of burn-out voor vrouwen en mannen. Dit is verontrustend vanwege de heftige impact van overspanning of burn-out op iemands leven. We hebben daarom burn-out als apart aspect nader onderzocht.

4. Hollen of stilstaan: het risico op overspanning of burn-out

Armon, Shirom en Melamed definiëren burn-out als: “individuals’ affective responses to the depletion of their energetic resources following exposure to chronic job stress (p. 403)”.⁴ Burn-out als psychologische factor profileert zich voor deze auteurs in de context van de werkomgeving met drie facetten: fysieke vermoeidheid, emotionele uitputting en cognitieve afmatting. De gemeenschappelijke variantie tussen deze facetten reflecteert ‘global burn-out’ als latente variabele van burn-out (een onderliggend construct dat volgens de auteurs de kern is van burn-out). Van belang is dat zij met een longitudinale studie **in de loop van de tijd** de ontwikkeling van een burn-out konden nagaan en welke kenmerken en factoren daarop van invloed zijn. Met de psychologische dimensies emotionele uitputting, fysieke vermoeidheid en cognitieve afmatting bepaalden zij in hun studie burn-out.

In een andere studie naar burn-out wordt met dezelfde vragenlijst de daarmee berekende algemene burn-out-schaal gehanteerd als criterium voor het vaststellen van een burn-out (Lundgren-Nilsson et al., 2012).⁵ Wij hebben dit criterium voor de psychologische bepaling van burn-out gehanteerd bij het Nationaal Salaris Onderzoek 2017.

Tegenover de drie factoren van burn-out onderscheidt Shirom drie krachtfactoren: emotionele energie, *cognitieve levendigheid* en *fysieke kracht*, waarmee hij de psychologische factor ‘global vigor’ berekent.⁶ Andere aspecten die wij voor het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 hebben gemeten zijn: verveling op het werk⁷, conflicten op het werk⁸,

toekomstzorgen⁹, zorgelijke gedachten en depressieve gevoelens¹⁰. Ook in deze studie, net als bij het Nationaal Salaris Onderzoek 2013 en het Nationaal Salaris Onderzoek 2015, is persoonlijkheid gemeten aan de hand van de zogenoemde Big 5 factoren.¹¹ Dit zijn vijf persoonlijkheidskenmerken: emotionele stabiliteit, extraversie, openheid, vriendelijkheid en consciëntieusheid (zie bijlage II voor een beschrijving van deze persoonlijkheidskenmerken).

In het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 bepalen wij het momentele risico op ernstige overspanning en een burn-out aan de hand van de hierboven beschreven algemene burn-outschaal met drie facetten: emotionele uitputting, fysieke vermoeidheid en cognitieve afmatting. Onderdeel van het Nationaal Salaris Onderzoek is de vraag hoeveel maanden respondenten hun loopbaan hebben onderbroken en de reden daarvoor. Overspanning of burn-out is een van de antwoordcategorieën. Indien een respondent deze vraag met ja beantwoordde, werd dit jaar deze vervolgvraag gesteld: “Is je burn-out bevestigd door een arts?” Artsen kunnen daarbij een registratierichtlijn hanteren voor overspanning en burn-out als beroepsziekte.¹² Volgens deze richtlijn wordt overspanning en een burn-out bevestigd als sprake is van de drie onderstaande criteria bij een patiënt:

- 1 Er is sprake van overspanning.
- 2 De klachten bestaan langer dan zes maanden.
- 3 Gevoelens van moeheid en uitputting staan sterk op de voorgrond.

4 Armon, G., A. Shirom & S. Melamed (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burn-out and its facets. *Journal of Personality*, 80:2, 403-428.

5 Lundgren-Nilsson, A., I.H. Jonsdottir, J. Pallant & G. AhlVOrg Jr. (2012). Internal construct of the Shirom-Melamed Questionnaire 9SMBQ). *BMC Public Health*, 12:1, 1-8.

6 Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15:1, 50-64.

7 Van Wyk, S.M., L.T. de Beer, J. Pienaar & W.B. Schaufeli (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), a1326.

8 Spector, P. E., & S. M. Jex (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 356-367.

9 Gross, Ch., & K. Seebaß (2015). NEPS Working Paper 45. The Standard Stress Scale (SSS). Measuring stress in the life course.

10 Löwe B., I. Wahl, M. Rose, C. Spitzn, H. Glaesmer, K. Wingenfeld, A. Schneider & E. Brähler (2010). A 4-item measure of depression or anxiety: validation and standardization of the patient health questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, 122, 86-95.

11 Gerlitz, J.-Y. & J. Schupp (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP+. Dokumentation der Instrumententwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests. DIW Berlin.

12 Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2016). *Registratierichtlijn. E002 Overspanning/burn-out als beroepsziekte. Cascode surmenage P619; burn-out P611*. Versie: 4 februari 2016, Coronel Institute of Occupational Health AMC/UvA.

Zowel het eerste criterium, overspanning in het algemeen, als het derde criterium, gevoelens van moeheid en uitputting, komen overeen met de door ons gebruikte vragenlijst en studie naar de bruikbaarheid van de algemene burn-outschaal in de context van medische diagnostiek.

Werkuitval door burn-out

Dit deel van onze studie is een ex-post meting wat betreft een aantal werkgerelateerde situationele aspecten. Wij hebben bijvoorbeeld aan de respondenten werkzaam in loondienst gevraagd of men in het verleden een werkonderbreking heeft gehad door overspanning of een burn-out. Dit is ook bevestigd door een arts bij 92% van de respondenten met overspanning of een burn-out. Het kan zijn dat bij een deel van deze groep respondenten nog steeds sprake is van overspanning of een burn-out.

Wij zijn nagegaan in welke mate de door ons onderzochte kenmerken, zoals bijvoorbeeld leeftijd, sekse, opleidingsniveau, functie of persoonlijkheid, statistisch associëren met loopbaanonderbreking in het verleden door overspanning of burn-out. Omdat dit onderzoek een ex-post analyse is, schrijven wij uitsluitend over de associatie tussen kenmerken en de loopbaanonderbreking in het verleden. Met een logistisch regressiemodel is het statisch verband berekend van bepaalde kenmerken op de kans dat respondenten behoren tot de groep die in het verleden wel of geen loopbaanonderbreking heeft gehad door overspanning of burn-out. Hiermee wordt duidelijk welke kenmerken statistisch significant contrast vertonen voor deze groep respondenten in vergelijking met de overige respondenten. Mutatis mutandis zouden dit kenmerken kunnen zijn die de kans verkleinen of vergroten op overspanning of een burn-out ook bij andere werknemers in de toekomst.

Nogmaals: deze resultaten geven alleen weer dat een variabele, zoals leeftijd of opleiding, de kans vergroot of verkleint dat men in de groep overspanning of burn-out valt of niet (geen loopbaanonderbreking door overspanning of burn-out). Het is dus nadrukkelijk geen onderzoek naar de causale relatie tussen kenmerken of psychische factoren en loopbaanonderbreking door overspanning of burn-out.

Resultaten ex-post meting

Van alle deelnemers aan het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 geeft 15% van de vrouwen en 9% van de mannen aan dat zij hun werkzaamheden hebben onderbroken vanwege overspanning of burn-out. De afgelopen twee jaar is sprake van een flinke toename in deze vaststelling bij zowel vrouwen als mannen: respectievelijk 5,6% en 3% (tabel 4). De percentages voor 2017 zijn nagenoeg gelijk aan de percentages bij de respondenten die uitval aangaven en waarbij burn-out werd bevestigd door een huisarts of bedrijfsarts.

Van alle persoonskenmerken blijkt leeftijd consistent te associëren met burn-out.¹³ Wij hebben daarom ook hier een onderscheid gemaakt naar mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar en mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar. We kijken daarbij naar het effect op de kans dat men de loopbaan heeft onderbroken door bijvoorbeeld werkzaam te zijn in een bepaalde provincie of dat men een vrouw is gecontroleerd voor de overige factoren in het model (zie bijlage II). De afzonderlijke effecten van elk persoonskenmerk of een psychologische factor vergroot of verkleint die kans of het risico.¹⁴

Welke persoonskenmerken of psychologische factoren associëren op basis van onze ex-post gegevens positief met overspanning of burn-out? Het is dus de vraag welke van deze variabelen de kans vergroten. De volgende variabelen blijken van belang in ons model:

- **De hoogte van het salaris.** Voor vrouwen ouder dan 35 jaar die bovengemiddeld verdienen neemt de kans toe (in deze studie: vrouwen die meer verdienen dan de 40% laagst betaalden).
- **Leeftijd.** De kans neemt toe voor mannen en vrouwen jonger dan 36 jaar.
- **Sekse.** De kans neemt toe voor vrouwen. Dit effect is sterker voor vrouwen jonger dan 36 jaar.
- **Provincie.** De kans neemt iets toe voor vrouwen ouder dan 35 jaar in de provincies: Flevoland, Gelderland, Utrecht en Noord-Holland.
- **Functie.** De kans neemt toe in de functies beleid (voor mannen en vrouwen ouder dan 35 jaar), logistiek (vrouwen ouder dan 35 jaar), onderwijs en wetenschap (voor vrouwen ouder dan 35 jaar).

13 Schaufeli, W.B. & D. Enzmann (1998). *The burn-out companion to study and practice: a critical analysis*. Washington DC: Taylor & Francis.

14 Long, J.S. & J. Freese (2014), *Regression models for categorical dependent variables using Stata*, Stata Press.

■ *Psychologische factoren:*

- ▶ *Persoonlijkheidskenmerken.* De kans neemt toe bij de persoonlijkheidskenmerken openheid (voor mannen en vrouwen in beide leeftijdscategorieën), consciëntieusheid (voor mannen in beide leeftijdscategorieën) en extraversie (voor mannen ouder dan 35 jaar en voor vrouwen jonger dan 36 jaar).
- ▶ *Verveling op het werk.* De kans neemt toe voor mannen ouder dan 35 jaar.
- ▶ *Depressieve gevoelens.* De kans neemt toe voor vrouwen jonger dan 36 jaar.
- ▶ *Cognitieve levendigheid.* De kans neemt toe voor mannen in beide leeftijdsgroepen.
- ▶ *Cognitieve afmatting.* De kans neemt toe voor vrouwen in beide leeftijdsgroepen en voor mannen ouder dan 35 jaar.
- ▶ *Fysieke vermoeidheid.* De kans neemt toe voor mannen in beide leeftijdsgroepen.

Welke persoonskenmerken of psychologische factoren associëren op basis van onze ex-post gegevens negatief met overspanning of burn-out? Het is dus de vraag welke van deze variabelen de kans verkleinen. De volgende variabelen blijken van belang in ons model:

- **De hoogte van het salaris.** Voor mannen jonger dan 36 jaar met een relatief laag salaris verkleint de kans op een burn-out.
- **Vast dienstverband.** De kans op loopbaanonderbreking door een burn-out neemt af bij het hebben van een vast dienstverband voor zowel bij mannen als vrouwen in elke leeftijdscategorie.
- **Tweeverdieners.** De kans neemt af bij aanwezigheid van twee inkomens bij vrouwen ouder dan 35 jaar.
- **Opleiding.** De kans neemt af met een HBO-diploma voor respondenten jonger dan 36 jaar (zowel bij mannen als vrouwen). De kans neemt af met een opleiding op WO-niveau bij respondenten uit beide leeftijdsgroepen (zowel bij mannen als vrouwen).
- **Provincie.** Voor vrouwen jonger dan 36 jaar die werkzaam zijn in Groningen, Drenthe en Zeeland wordt de kans op een burn-out kleiner.
- **Functie.** Werkzaam zijn in een functie op het gebied van Research & Development verkleint de kans voor mannen in beide leeftijdsgroepen en voor vrouwen jonger dan 36 jaar. Bij mannen ouder dan 35 jaar die werkzaam zijn in techniek of productie verkleint de kans ook op loopbaanonderbreking door een burn-out.

■ *Psychologische factoren:*

- ▶ *Emotionele stabiliteit.* Emotionele stabiliteit verkleint de kans bij zowel mannen als vrouwen in beide leeftijdsgroepen.
- ▶ *Toekomstzorgen.* Toekomstzorgen verkleinen de kans in beide leeftijdscategorieën.
- ▶ *Hebzucht.* Hebzucht verkleint de kans in beide leeftijdscategorieën voor zowel mannen als vrouwen.
- ▶ *Fysieke kracht.* Fysieke kracht verkleint de kans bij mannen in beide leeftijdsgroepen en bij vrouwen boven de 35 jaar.

➔ *Conclusie*

We moeten voorzichtig zijn met de interpretatie van deze resultaten. Deze studie maakt gebruik van een ex-post meting van loopbaanonderbreking door een burn-out. Met deze beperking in gedachten zien wij het volgende patroon. De kans op een loopbaanonderbreking door overspanning of een burn-out wordt verkleind als men een vast dienstverband heeft; men hoger is opgeleid; men emotioneel stabiel is; men hebzuchtig is en men beschikt over fysieke kracht.

Dat het (nu) hebben van toekomstzorgen associeert met een lagere kans op loopbaanonderbreking door burn-out in het verleden, is wellicht in tegenspraak met de verwachting dat toekomstzorgen de kans op een burn-out zouden kunnen vergroten. Het tegengestelde blijkt uit onze modellen. Dit resultaat verdient nader onderzoek aangezien wij vermoeden dat dit statisch verband mogelijk volgt uit de ex-post meting van loopbaanonderbreking door overspanning of burn-out.

Bij vrouwen jonger dan 36 jaar is sprake van een vergrote kans op loopbaanonderbreking door overspanning of een burn-out. Fysieke vermoeidheid vergroot bij mannen de kans op een overspanning of een burn-out; voor vrouwen geldt dat cognitieve afmatting de kans vergroot.

Behandeling van burn-out

Respondenten hebben aangegeven welke acties zij hebben ondernomen om te herstellen van overspanning of burn-out (zie tabel 5). Het geven van meerdere antwoorden was mogelijk.

Tabel 5 Acties die respondenten hebben genomen om te herstellen van overspanning of een burn-out.

	Totaal	Man	Vrouw
Begeleiding bedrijfsarts	48%	47%	49%
Werktijden aangepast	46%	43%	48%
Begeleiding persoonlijke coach	42%	39%	44%
Omstandigheden op het werk aangepast	35%	33%	36%
Begeleiding huisarts	31%	30%	32%
Lijst gemaakt van problemen en oplossingen	29%	33%	27%
Sporten	29%	32%	27%
Medicatie	27%	27%	26%
Vrije tijd	26%	25%	26%
Ander advies	18%	16%	20%
Mindfulness training	17%	16%	17%
Yoga-oefeningen	15%	9%	20%
Zelf opgelost	11%	12%	10%
Begeleiding psychiater/psycholoog	10%	8%	11%
Begeleiding collega op het werk	4%	4%	4%
Ontslag/andere baan	3%	2%	3%

De top 3 acties om te herstellen is voor zowel mannen als vrouwen: begeleiding door een bedrijfsarts, aanpassen van werktijden en begeleiding door een persoonlijke coach. Zijn er nog opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen? Ja, vrouwen maken aanzienlijk meer gebruik van yoga-oefeningen dan mannen, hebben vaker een persoonlijke coach en passen meer hun werktijden aan. Mannen sporten meer dan vrouwen en maken vaker een lijstje van problemen en oplossingen. Opvallend is dat maar heel weinig respondenten hebben aangegeven dat zij van baan zijn veranderd en dat een op de tien respondenten vooral op eigen kracht is hersteld is of probeert te herstellen.

→ Conclusie

De meeste respondenten die overspanning of een burn-out hebben (gehad), zijn hersteld of proberen te herstellen met behulp van een bedrijfsarts, een persoonlijke coach en aanpassing van hun werktijden.

Het huidige risico op burn-out

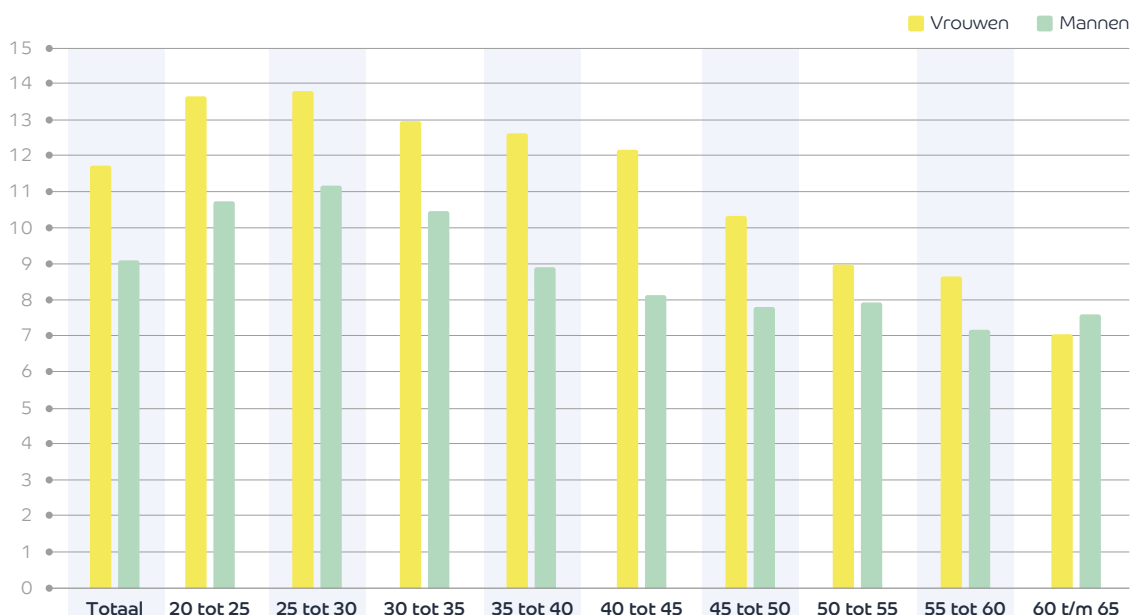
We hebben de score op algemene burn-out bepaald aan de hand van de antwoorden op de vragen over emotionele uitputting, cognitieve vermoeidheid en fysieke vermoeidheid. Volgens de psychologische vragenlijst is momenteel sprake van ernstige overspanning of een burn-out bij 9,1% van de mannen en 11,7% van de vrouwen (gewogen). Dat betekent dat bij 10% van de werkende hoger opgeleide beroepsbevolking op dit moment psychologisch gezien sprake is van ernstige overspanning of een burn-out. Dit cijfer is iets lager dan de 13% die onder de werkende bevolking als geheel in 2015 werd vastgesteld.¹⁵ Of dit verschil in schatting volgt uit het gebruik van verschil in tijd, definitie, onderzoeksmethode of de groep respondenten, is niet vast te stellen, maar goed mogelijk. Ook is een mogelijke verklaring dat de laatste jaren het nodige is gedaan door werkgevers om overspanning en burn-out te voorkomen. Echter, dit lijkt in tegenspraak met de bevinding dat het aantal respondenten met een loopbaanonderbreking door een burn-out in 2017 groter is dan in 2015. Daarnaast blijkt uit ons onderzoek dat, als wij een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen met een leeftijd jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar, het percentage voor verschillende branches of functies beduidend hoger ligt dan 10%.

Resultaten huidig risico

Allereerst geven we een overzicht van mannen en vrouwen per leeftijdscategorie van vijf jaar van de respondenten met een ernstig risico op overspanning of een burn-out (figuur 23). We zien dat tot 60 jaar het percentage vrouwen met een ernstig risico op een burn-out groter is dan het percentage mannen. Opvallend is dat voor mannen de percentages relatief hoog zijn in de leeftijdsgroep van 20 tot 35 jaar, namelijk meer dan 10%, terwijl dit voor vrouwen meer dan 12% is in de leeftijdsgroep van 20 tot 45 jaar.

Vervolgens geven we een overzicht van branches (figuur 24) en functies (figuur 25) en het risico daarin op een burn-out. De laatste regel van figuur 24 en 25 geeft het totale percentage weer van alle respondenten met ernstig risico op een burn-out in de branche of functiegroepen.

15 Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (2016). *Registratierichtlijn. E002 Overspanning/burn-out als beroepsziekte. Cascode surmenage P619; burn-out P611*.
Versie: 4 februari 2016, Coronel Institute of Occupational Health AMC/UvA.

Figuur 23 Mannen en vrouwen per leeftijdscategorie van vijf jaar met een ernstig risico op een burn-out.

Voor de branches of functiegroepen worden steeds de relatieve percentages weergegeven van de vier groepen (mannen of vrouwen jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar) ten opzichte van het percentage van de branche of functie. Ter illustratie nemen wij figuur 24 met branches. In de horeca is het totale percentage medewerkers met een burn-out 14,2%. De relatieve percentages zijn voor vrouwen jonger dan 36 jaar, ouder dan 35 jaar, mannen jonger dan 36 jaar en mannen ouder dan 35 jaar respectievelijk 19%, 12,3%, 14,3% en 9,5%. Dit is relatief aangegeven met de vier gekleurde delen in de staaf.

De percentages over alle branches of over alle functiegroepen heen zijn voor vrouwen jonger dan 36 jaar, ouder dan 35 jaar, mannen jonger dan 36 jaar en mannen ouder dan 35 jaar vanzelfsprekend gelijk, respectievelijk: 13,5%, 10,4%, 10,7% en 8,0%.

Branches met een relatief hoog percentage (> 11%) werknemers met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Marktonderzoek 16,4%
- Horeca 14,2%
- Recreatie 13,7%
- Detailhandel 13,0%
- Juridisch 12,6%
- Overige handel 12,1%
- Onderhoud 11,5%
- Media 11,2%

Branches met een relatief hoog percentage (> 14%) vrouwen jonger dan 36 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Media 24,4%
- Recreatie 19,4%
- Horeca 19,0%
- Detailhandel 17,7%
- Overige handel 16,9%
- Transport 16,4%
- ICT 14,5%
- Reclame 14,1%

Branches met een relatief hoog percentage (> 12%) vrouwen ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

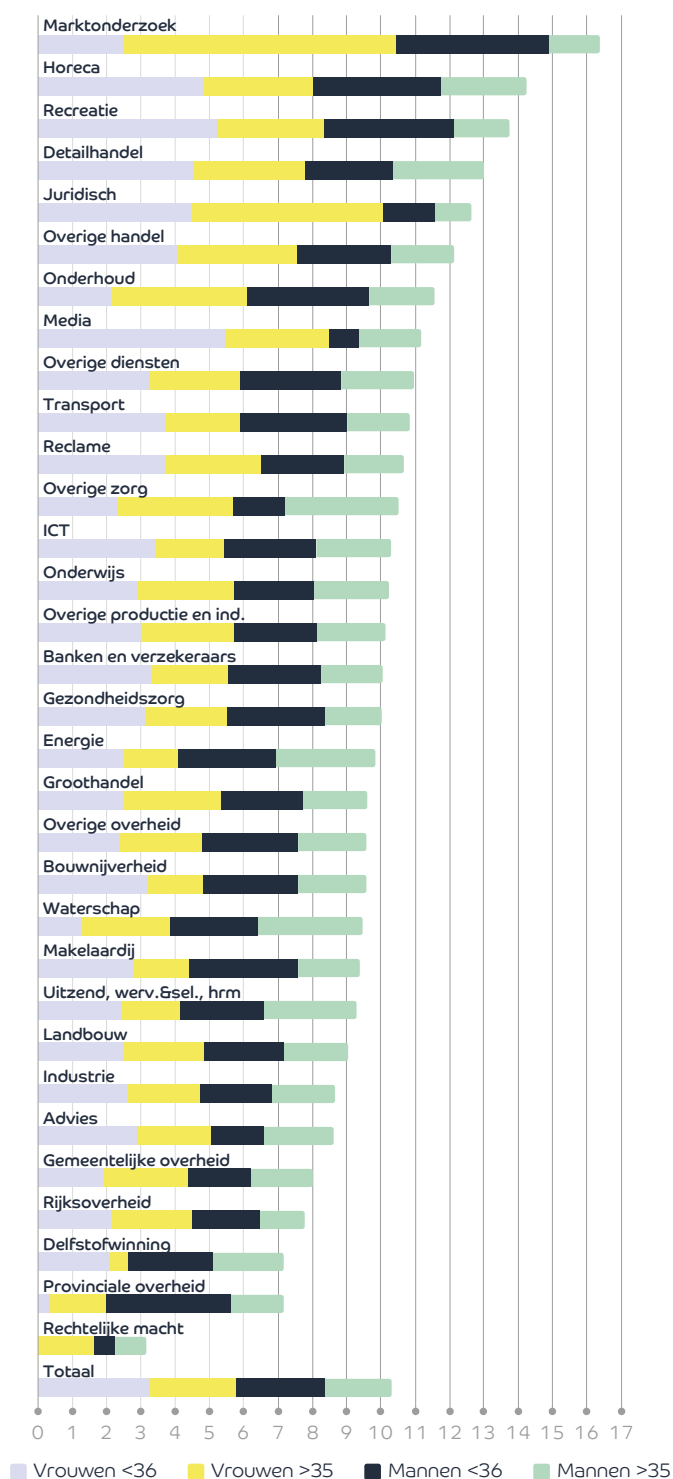
- Marktonderzoek 30,4%
- Onderhoud 17,3%
- Juridisch 16,3%
- Overige handel 14,3%
- Media 13,3%
- Detailhandel 12,6%
- Horeca 12,3%

Branches met een relatief hoog percentage (> 12%) mannen jonger dan 36 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Marktonderzoek 17,1%
- Onderhoud 15,5%
- Horeca 14,3%

- Provinciale overheid..... 14,3%
- Recreatie..... 13,8%
- Transport..... 13,7%
- Makelaardij..... 12,9%

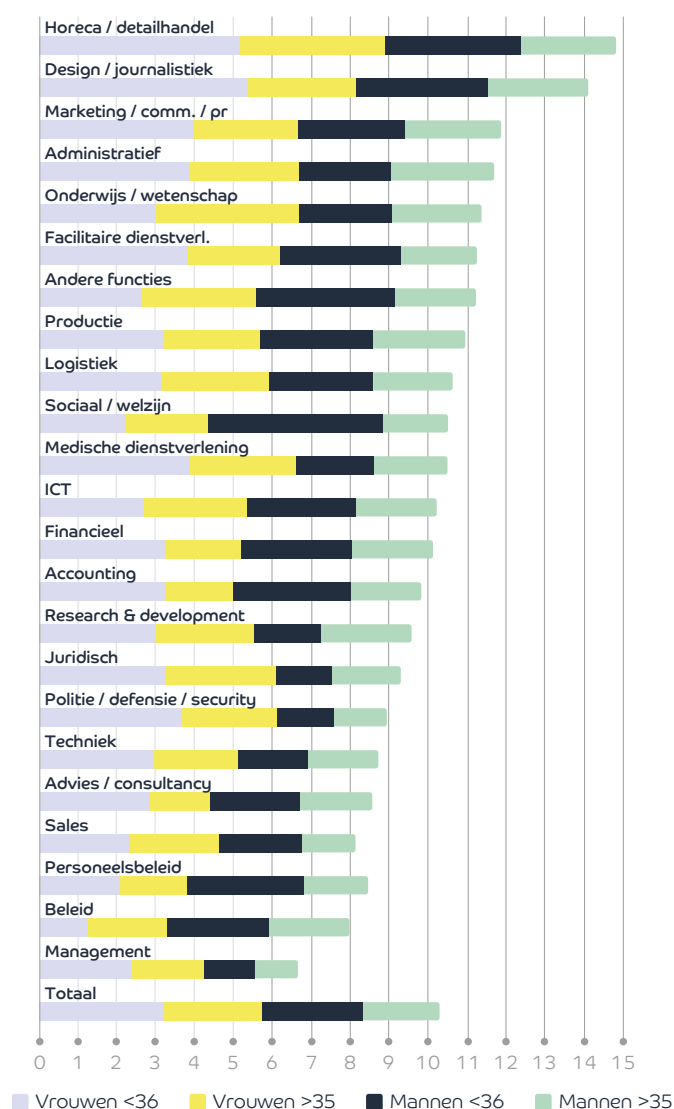
Figuur 24 Vrouwen en mannen werkzaam in een branche jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op een burn-out (gewogen) gesorteerd naar het aflopend totaal percentage.



Branches met een relatief hoog percentage (> 10%) mannen ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Overige zorg..... 11,8%
- Waterschap..... 10,8%
- Uitzend, werving en selectie 10,7%
- Energie..... 10,5%
- Detailhandel..... 10,1%

Figuur 25 Vrouwen en mannen werkzaam in functies jonger dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op een burn-out (gewogen) gesorteerd naar het aflopend totaalpercentage.



Functies met een relatief hoog percentage (> 11%) werknemers met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Horeca/detailhandel..... 14,8%
- Design/journalistiek..... 14,1%
- Marketing/communicatie/pr..... 11,8%
- Administratie..... 11,7%
- Onderwijs/wetenschap..... 11,3%
- Facilitaire dienstverlening..... 11,2%

Functies met een relatief hoog percentage (> 14%) vrouwen jonger dan 36 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Design/journalistiek..... 20,3%
- Politie/beveiliging/defensie..... 20,1%
- Horeca/detailhandel..... 19,8%
- Facilitaire dienstverlening..... 17,6%
- Administratief..... 15,0%
- Sociaal/welzijn..... 14,4%

Functies met een relatief hoog percentage (> 11%) vrouwen ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Horeca/detailhandel..... 14,0%
- Onderwijs/wetenschap..... 13,4%
- Politie/beveiliging/defensie..... 13,6%
- Logistiek..... 12,3%
- ICT..... 11,3%

Functies met een relatief hoog percentage (> 12%) mannen jonger dan 36 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Sociaal/welzijn..... 20,4%
- Facilitaire dienst..... 14,7%
- Onderwijs/wetenschap..... 14,0%
- Horeca/detailhandel..... 12,1%
- Personeelsbeleid..... 12,7%
- Productie..... 12,3%

Functies met een relatief hoog percentage (> 9%) mannen ouder dan 35 jaar met een ernstig risico op burn-out zijn:

- Productie..... 9,8%
- Administratie..... 9,8%
- Design/journalistiek..... 9,6%
- Research & Development..... 9,5%
- Horeca..... 9,2%

➔ Conclusie

De psychologische meting van het risico op een burn-out laat zien dat dit risico momenteel groter is voor vrouwen dan voor mannen. Leeftijd is hierbij nadrukkelijk een kenmerk van belang: jonger dan 36 jaar zijn voor zowel mannen als vrouwen de percentages groter dan voor ouder dan 35 jaar. Voor de groep vrouwen jonger dan 36 jaar is het percentage het hoogst. In de functies horeca/detailhandel, design/journalistiek, marketing/communicatie/pr, administratie, onderwijs/wetenschap en facilitaire dienstverlening werkt een grote groep medewerkers met een ernstig risico op burn-out. Voor jonge vrouwen zijn functies met een ernstig risico op burn-out: design/journalistiek, politie/beveiliging/defensie en horeca/detailhandel. Voor jonge mannen zijn functies met een ernstig risico op burn-out: sociaal/welzijn, facilitaire diensten en onderwijs/wetenschap. Voor vrouwen ouder dan 35 jaar vinden we de grootste percentages burn-out terug bij: horeca/detailhandel, onderwijs/wetenschap en politie/beveiliging/defensie. Voor mannen ouder dan 35 jaar vinden we de grootste percentages terug bij: productie, administratie en design/journalistiek.

Blijven of weggaan?

De respondenten hebben de vraag 'hoe tevreden bent u met uw huidige baan' beantwoord op een schaal van 'zeer ontevreden' tot 'zeer tevreden'. Daarnaast hebben wij verschillende aspecten van baantevredenheid (job satisfaction) gemeten.¹⁶ Het gaat daarbij om tevredenheid met: de promotiemogelijkheden, de direct leidinggevende, de arbeidsvoorwaarden, de erkenning van eigen bijdrage (zowel wat betreft waardering als financiële erkenning), de condities (regels, procedures en beleid), de collega's, zingeving (betekenis, trots en plezier) en de communicatie (organisatiedoelen en werktaken). De respondenten hebben ook aangegeven welk percentage zij bereid zijn van hun bruto maandsalaris in te leveren voor behoud van de huidige baan, inhoudelijk interessanter werk en een beter pensioen. Ten slotte worden de resultaten ten aanzien van vertrekintentie en actief zoeken naar een andere werkgever beschreven.

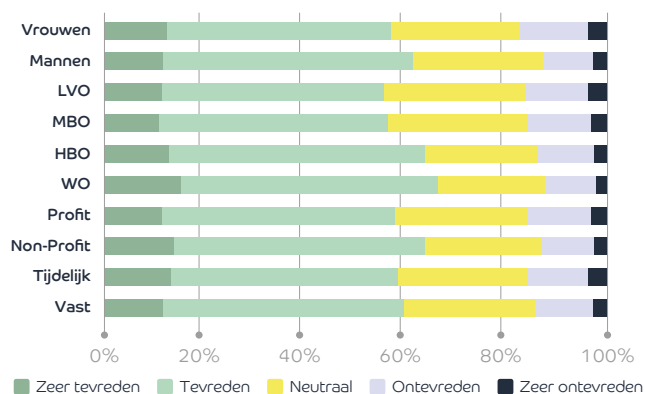
Mate van tevredenheid over de huidige baan

62% van de mannen is tevreden of zeer tevreden over

¹⁶ Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

de huidige baan. Voor vrouwen is dat percentage 57%. 60% van de werknemers met een vaste baan en 59% van de medewerkers met een tijdelijk contract is tevreden tot zeer tevreden. 64% van de medewerkers in de non-profit en 58% van de medewerkers in de profit is tevreden tot zeer tevreden met de huidige baan. 56% van de medewerkers met een LVO-diploma is tevreden tot zeer tevreden. Dat geldt ook voor 57% met een MBO-diploma, 64% met een HBO-diploma en 67% met een WO-diploma (figuur 26).

Figuur 26 Mate van tevredenheid over de huidige baan.



2015-2017

De verschillen tussen 2015 en 2017 betreffen vooral de profit en non-profit. In 2015 was in de profit 63% van de werknemers tevreden tot zeer tevreden en in de non-profit was dat 58%. De mate van tevredenheid is dus in de profit met 5% gedaald en in de non-profit met 6% gestegen. De mate van ontevreden tot zeer ontevreden is bij bijna alle groepen (man-vrouw, opleiding) gedaald. De daling was het sterkst bij non-profit (-3,9%) en bij mannen (-1,9%). Bij de groep profit is de mate van ontevredenheid gestegen met 1,1%.

Conclusie

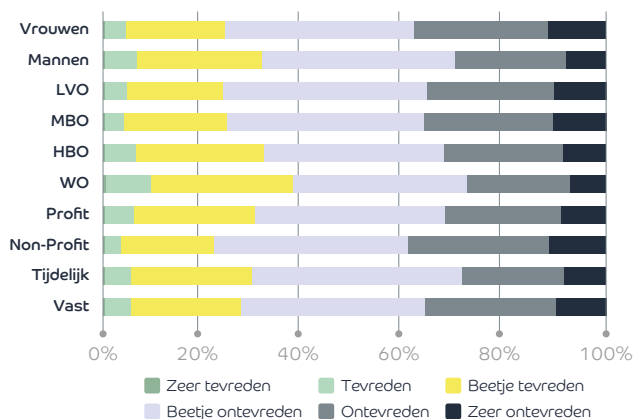
Mannen zijn meer tevreden over hun huidige baan dan vrouwen. Medewerkers in de non-profit zijn meer tevreden over hun huidige baan dan medewerkers in de profit. Hoger opgeleide medewerkers zijn meer tevreden over hun huidige baan dan medewerkers met een MBO- of LVO-diploma. Opvallend is de daling van 5% in de mate van tevredenheid in de groep profit en de kleine stijging van de mate van ontevredenheid.

Job satisfaction

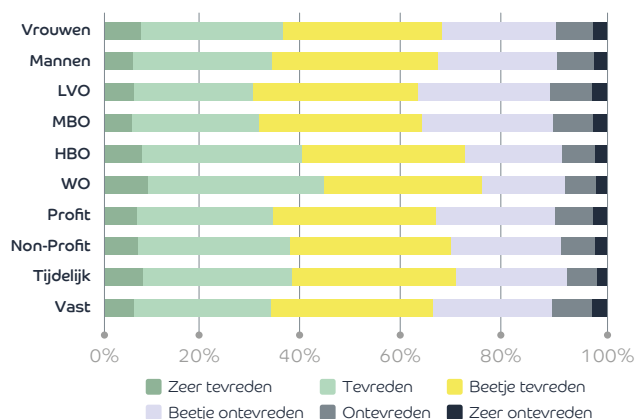
We berekenden de mate van tevredenheid ten aanzien van de promotiemogelijkheden (figuur 27), de direct leidinggevende (figuur 28), de arbeidsvoorwaarden (figuur 29), de erkenning van eigen bijdrage (zowel wat betreft waardering als financiële erkenning, figuur 30), de condities (regels, procedures en beleid, figuur 31), de collega's (figuur 32), zingeving (betekenis, trots en plezier, figuur 33) en de communicatie (over de organisatiedoelen en werktaken, figuur 34). We hebben 'beetje tevreden' tot 'zeer tevreden' samengevat tot tevreden en 'beetje ontevreden' tot 'zeer ontevreden' samengevat tot ontevreden.

Van de mannen is 32% tevreden over de promotiemogelijkheden, van de vrouwen is dat 24%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 27% en 30%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 22% en 30%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 24%, 25%, 32% en 38%.

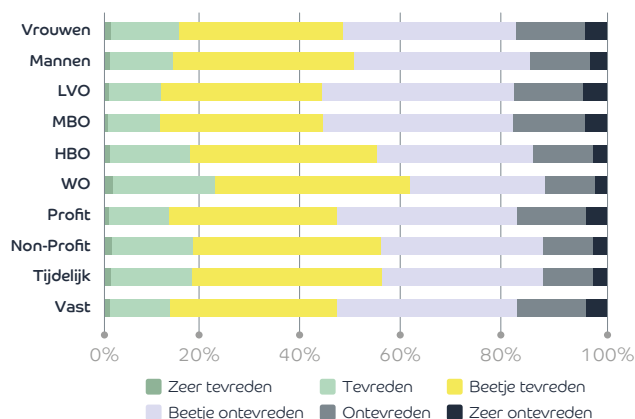
Figuur 27 De mate van tevredenheid over de promotiemogelijkheden.



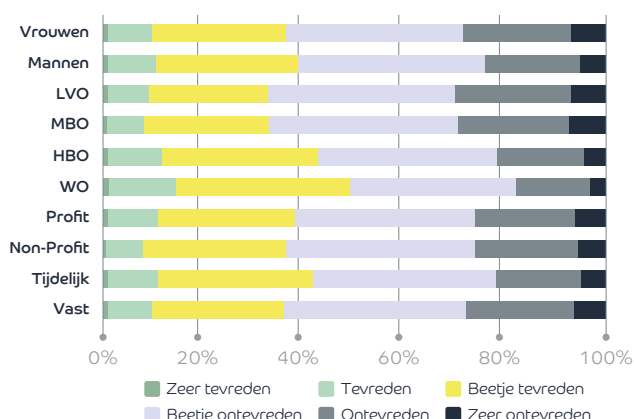
Van de mannen is 67% tevreden over de direct leidinggevende, van de vrouwen is dat 67%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 66% en 70%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 69% en 66%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 62%, 63%, 72% en 75%.

Figuur 28 De mate van tevredenheid over de direct leidinggevende.

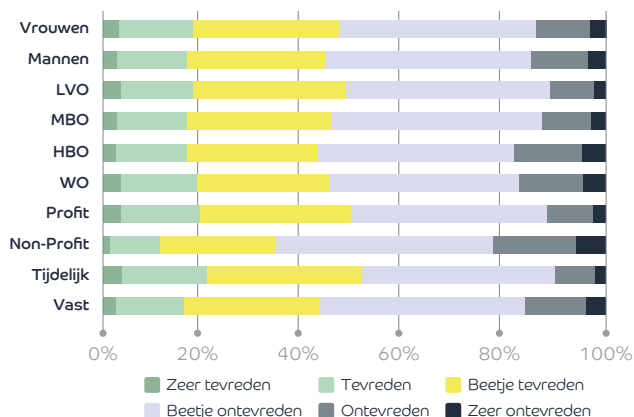
Van de mannen is 50% tevreden over de arbeidsvoorwaarden, van de vrouwen is dat 47%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 46% en 55%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 55% en 46%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 43%, 44%, 54% en 61%.

Figuur 29 De mate van tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden.

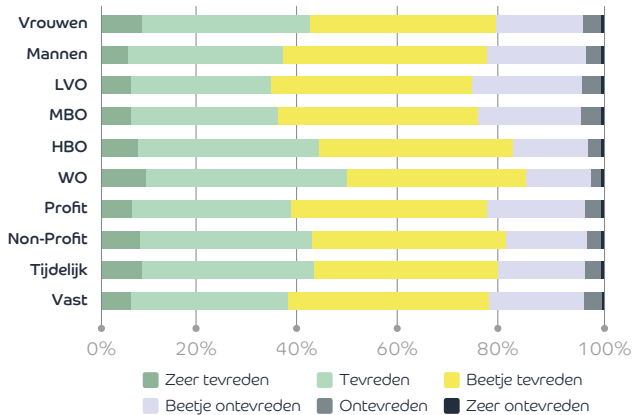
Van de mannen is 39% tevreden over de erkenning van de eigen bijdrage, van de vrouwen is dat 36%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 36% en 42%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 37% en 38%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 33%, 33%, 43% en 49%.

Figuur 30 De mate van tevredenheid over de erkenning van de eigen bijdrage.

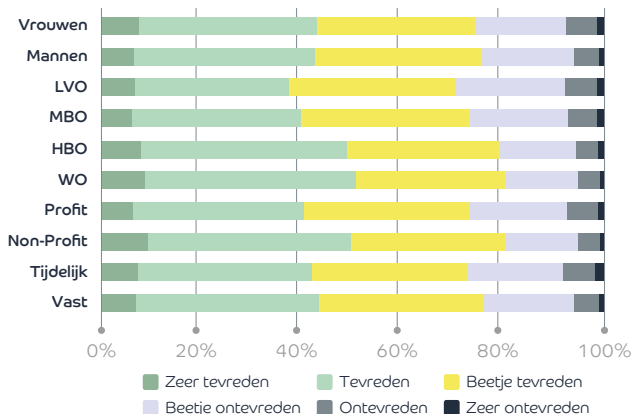
Van de mannen is 44% tevreden over de condities (regels, procedures en beleid), van de vrouwen is dat 47%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 43% en 51%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 34% en 49%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 48%, 46%, 43% en 45%.

Figuur 31 De mate van tevredenheid over de condities (regels, procedures en beleid).

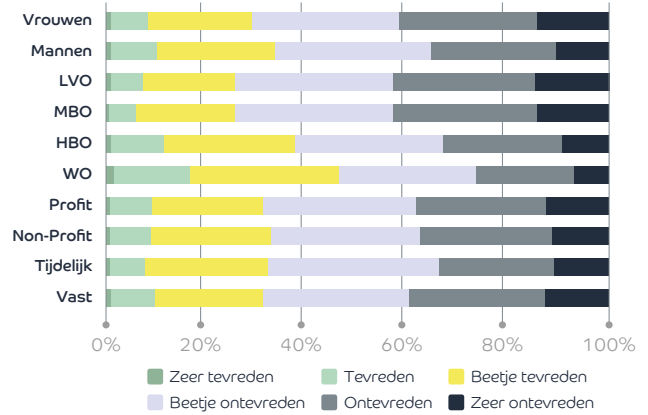
Van de mannen is 77% tevreden over de collega's, van de vrouwen is dat 79%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 77% en 79%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 81% en 77%, van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 74%, 75%, 82% en 85%.

Figuur 32 De mate van tevredenheid over de collega's.

Van de mannen is 76% tevreden over de zingeving, van de vrouwen is dat 74%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 76% en 72%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit dat respectievelijk 80% en 73%. Van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 71%, 73%, 79% en 80%.

Figuur 33 De mate van tevredenheid over de zingeving.

Van de mannen is 34% tevreden over de communicatie, van de vrouwen is dat 29%, van de respondenten met een vast of tijdelijk contract is dat respectievelijk 31% en 32%, van de werknemers werkzaam in de non-profit of profit is dat respectievelijk 33% en 31%. Van de werknemers met een LVO-, MBO-, HBO- of WO-diploma is dat respectievelijk 26%, 26%, 38% en 46%.

Figuur 34 De mate van tevredenheid over de communicatie.

→ Conclusie

In het algemeen is men niet tevreden over de promotiemogelijkheden, erkenning van de eigen bijdrage, zowel wat betreft waardering als financiële erkenning, en de communicatie over het beleid en over de werktaken. Men is wel tevreden over de direct leidinggevende, de collega's en de zingeving (betekenis van het werk, trots op het werk en plezier in het werk).

Salaris inleveren?

Werknemers in loondienst wilden in 2015 nog tussen de 3% en 4% van het bruto maandloon inleveren om de huidige baan te behouden of voor inhoudelijk interessanter werk. Men was bereid om ongeveer 2% in te leveren voor een beter pensioen. Medewerkers met een tijdelijk contract wilden toen zelfs 3,3% inleveren voor een vast contract. Zijn daar veranderingen in gekomen nu het economisch beter gaat?

In 2017 zijn medewerkers aanzienlijk minder bereid om salaris in te leveren om de huidige baan te behouden dan in 2015 (zie tabel 6). Mannen wilden in 2015 nog 3,1% inleveren voor het behouden van de huidige baan; in 2017 is dat slechts 1,6%. Vrouwen wilden in 2015 nog 3,2% inleveren voor het behouden van de huidige baan; in 2017 is dat 1,3%.

Tabel 6 Percentage dat men van het bruto maandsalaris wil inleveren voor behoud van de huidige baan in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	3,1%	1,6%
Vrouwen	3,2%	1,3%
Vast contract	3,0%	1,5%
Tijdelijk	3,5%	1,4%
Non-profit	3,1%	1,6%
Profit	3,3%	1,4%
LVO	2,8%	1,2%
MBO	3,0%	1,1%
HBO	3,4%	1,7%
WO	4,0%	2,5%

Nog steeds zijn medewerkers bereid om een lager bruto maandsalaris te accepteren voor inhoudelijk interessanter werk (zie tabel 7), maar de percentages zijn aanzienlijk lager dan in 2015. Medewerkers met een WO-diploma wilden in 2015 nog 4,6% inleveren voor inhoudelijk interessanter werk; in 2017 is dat percentage nog maar 2,8%. In de profit wilde men in 2015 3,2% inleveren; nu nog maar 1,6%.

Tabel 7 Percentage dat men van het bruto maandsalaris wil inleveren voor inhoudelijk interessanter werk in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	2,9%	1,5%
Vrouwen	3,2%	1,8%
Vast contract	2,8%	1,6%
Tijdelijk	3,4%	1,8%
Non-profit	3,0%	1,7%
Profit	3,2%	1,6%
LVO	2,5%	1,3%
MBO	2,9%	1,3%
HBO	3,5%	1,8%
WO	4,6%	2,8%

Er is ook een daling te zien ten aanzien van het percentage dat men wil inleveren van het bruto maandsalaris voor een 10% hoger pensioen. In 2015 wilden de verschillende groepen nog ongeveer 2% inleveren; in 2017 loopt het percentage uiteen van 1,2 % tot 1,6% (zie tabel 8).

Tabel 8 Percentage dat men van het bruto maandsalaris wil inleveren voor een beter pensioen (10% hoger) in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	2,0%	1,5%
Vrouwen	2,0%	1,3%
Vast contract	1,9%	1,3%
Tijdelijk	2,2%	1,5%
Non-profit	2,0%	1,4%
Profit	2,0%	1,4%
LVO	1,9%	1,2%
MBO	2,1%	1,3%
HBO	2,0%	1,5%
WO	2,1%	1,6%

In 2017 blijkt dat men minder wil inleveren van het bruto maandsalaris voor het verkrijgen van een vast contract dan in 2015 (tabel 9). Dit geldt ook voor de groep met een tijdelijk contract. In 2015 wilde deze groep nog 3,3% van het bruto maandsalaris inleveren voor een vast contract; in 2017 wil men nog 2,3% inleveren. In de profit zijn de percentages voor 2015 en 2017 respectievelijk 1,8% en 0,9%; in de non-profit zijn de percentages 1,5% en 0,9%.

Tabel 9 Percentage dat men van het bruto maandloon wil inleveren voor een vast contract in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	1,3%	0,7%
Vrouwen	1,8%	1,1%
Vast contract	0,7%	0,3%
Tijdelijk	3,3%	2,3%
Non-profit	1,5%	0,9%
Profit	1,8%	0,9%
LVO	1,6%	0,9%
MBO	1,8%	1,1%
HBO	1,3%	0,7%
WO	1,2%	0,6%

→ Conclusie

Werknemers in loondienst willen vergeleken met 2015 minder bruto maandsalaris inleveren voor het behouden van de huidige baan, een beter pensioen, inhoudelijk interessanter werk of het verkrijgen van een vast contract.

Intentie om weg te gaan bij de huidige werkgever

In 2017 is de intentie om weg te gaan bij de huidige werkgever voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, werknemers met een vast of tijdelijk contract, werknemers werkzaam in de non-profit en werknemers met een voltooide opleiding op LVO-, MBO-, HBO- en WO-niveau lager. Voor de profit is dit percentage hoger (zie tabel 10).

Opvallend is het verschil tussen de profit- en non-profitsector. Wilde in 2015 nog 33% van de werknemers in de profitsector vertrekken bij hun huidige werkgever, in 2017 is dat 36%. Wilde in 2015 nog 39% van de werknemers in de non-profitsector vertrekken, in 2017 is dat percentage 32% geworden.

Tabel 10 Intentie om weg te gaan bij de huidige werkgever in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	38%	34%
Vrouwen	38%	36%
Vast contract	37%	35%
Tijdelijk	39%	36%
Non-profit	39%	36%
Profit	33%	36%
LVO	38%	35%
MBO	38%	36%
HBO	38%	34%
WO	37%	35%

Actief zoeken

We hebben gezien dat de vertrekintentie in 2017 lager is dan in 2015. Geldt dit ook voor het actief op zoek zijn naar een andere werkgever? Tabel 11 laat de percentages zien voor 2015 en 2017 van werknemers die actief op zoek zijn naar een andere werkgever. We zien ook hier een lichte daling. Opvallend is dat ook in de profitsector een daling is wat betreft actief zoeken, terwijl de intentie om weg te gaan daar is toegenomen.

Tabel 11 Percentage dat actief zoekt naar een andere werkgever in 2015 en 2017.

	2015	2017
Mannen	26%	22%
Vrouwen	30%	27%
Vast contract	24%	22%
Tijdelijk	34%	30%
Non-profit	27%	25%
Profit	28%	24%
LVO	28%	24%
MBO	28%	25%
HBO	26%	23%
WO	27%	24%

Factoren die de kans op verandering van werkgever vergroten of verkleinen

We zijn nagegaan welke factoren de kans vergroten om actief te zoeken naar een baan bij een andere werkgever. We hebben hier een onderscheid gemaakt naar werknemers die jonger zijn dan 36 jaar en ouder dan 35 jaar. Als geen leeftijdsgroep wordt genoemd bij een factor, dan geldt dat voor beide leeftijdsgroepen deze factor de kans vergroot op het willen veranderen van werkgever.

Factoren die de kans vergroten zijn:

- Ontevredenheid over:
 - ▶ de zingeving van het werk
 - ▶ ontbreken van promotiemogelijkheden
 - ▶ verveling op het werk
 - ▶ direct leidinggevende
 - ▶ arbeidsvoorwaarden
 - ▶ erkenning van de eigen bijdrage (zowel wat betreft de waardering als financiële beloning)
 - ▶ communicatie
 - ▶ salaris (jonger dan 36 jaar)
- Opleiding:
 - ▶ WO-opleiding
 - ▶ HBO-opleiding
 - ▶ MBO-opleiding (ouder dan 35 jaar)
- Sector:
 - ▶ Profitsector (ouder dan 35 jaar)
- Functie:
 - ▶ Management (ouder dan 35 jaar)
 - ▶ Accounting
 - ▶ Marketing/communicatie/pr
 - ▶ Sales (ouder dan 35 jaar)
 - ▶ ICT (ouder dan 35 jaar)

- ▶ Juridisch (jonger dan 36 jaar)
- ▶ Personeelsbeleid
- ▶ Sociaal/welzijn (ouder dan 35 jaar)
- ▶ Advies/consultancy
- ▶ Facilitaire dienstverlening (jonger dan 36 jaar)
- Persoonlijkheid:
 - ▶ Emotionele stabiliteit
 - ▶ Vriendelijkheid
 - ▶ Openheid
 - ▶ Extraversie (ouder dan 35 jaar)
 - ▶ Consciëntieusheid (jonger dan 36 jaar)
- Interne stressoren:
 - ▶ Verveling op het werk
 - ▶ Toekomstzorgen (ouder dan 35 jaar)
 - ▶ Zorgelijke gedachten (ouder dan 35 jaar)
 - ▶ Depressieve gevoelens
- Kracht:
 - ▶ Fysieke kracht
- Burn-out:
 - ▶ Fysieke vermoeidheid

Factoren die de kans verkleinen:

- Sekse:
 - ▶ Vrouw (ouder dan 35 jaar)
- Soort contract:
 - ▶ Vast contract (ouder dan 35 jaar)
- Burn-out:
 - ▶ Cognitieve afmatting
- Functie:
 - ▶ Productie (jonger dan 36 jaar)
 - ▶ Politie/beveiliging/defensie (ouder dan 35 jaar)

→ Conclusie

Ontevredenheid over zingeving (betekenis van het werk, trots zijn op de werkgever en plezier in het werk) is een belangrijke reden om actief op zoek te gaan naar een andere werkgever. Andere factoren die van belang blijken te zijn: ontevredenheid over de arbeidsvoorwaarden, ontevredenheid over het ontbreken van de erkenning van de eigen bijdrage en ontevredenheid over de direct leidinggevende. Verveling op het werk leidt er ook toe dat men actief op zoek gaat naar een andere werkgever. Werkzaam zijn met een vast contract verkleint de kans dat men actief op zoek gaat naar een andere werkgever. Werkt men bij de politie, bij Defensie of in de veiligheidsbranche en is men ouder dan 35 jaar, dan neemt de kans af dat men op zoek gaat naar een andere werkgever. Cognitief afgemat zijn neemt de lust weg om actief op zoek te gaan naar een andere werkgever.

| Bijlagen

Bijlage I

Figuur 35 Referentiepopulatie van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt 2013 (links) en het aantal respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 (rechts), verdeeld naar werkgever, geslacht en opleiding.

Level 1	Level 2		Level 3		10,35%	
	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid			
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
64000	387000 57%		64000	17%	WO	opleiding
120000			120000	31%	HBO	
134000			134000	35%	MBO	
69000			69000	18%	LBO	
53000		43% 288000	18%	53000	WO	
104000			36%	104000	HBO	
86000			30%	86000	MBO	
45000			16%	45000	LVO	
675000	675000		675000			

Level 1	Level 2		Level 3		26,48%	
	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven			
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
313000	3080000 53%		313000	10%	WO	opleiding
615000			615000	20%	HBO	
1367000			1367000	44%	MBO	
785000			785000	25%	LBO	
228000		47%	8%	228000	WO	
570000			21%	570000	HBO	
1269000			47%	1269000	MBO	
644000			24%	644000	LVO	
5791000	5791000		5791000		100,00%	
6466000	6466000		6466000			

Level 1	Level 2		Level 3		89,64%	
strataL3sal	geslacht		geslacht			
werkgever	Overheid		Overheid			
Overheid	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
1100	4552		1100	24%	WO	opleiding
2140			2140	47%	HBO	
986			986	22%	MBO	
326			326	7%	LBO	
1087		49%	25%	1087	WO	
2313			52%	2313	HBO	
765			17%	765	MBO	
265			6%	265	LVO	
8982	8982		8982			

Level 1	Level 2		Level 3		73,52%	
strataL3sal	geslacht		geslacht			
werkgever	Bedrijfsleven		Bedrijfsleven			
Bedrijfsleven	Man	Vrouw	Man	Vrouw		
4973	37515		4973	13%	WO	opleiding
16009			16009	43%	HBO	
11138			11138	30%	MBO	
5395			5395	14%	LBO	
3462		41%	13%	3462	WO	
11877			45%	11877	HBO	
7398			28%	7398	MBO	
3409			13%	3409	LVO	
63661	63661		63661		100,00%	
72643	72643		72643			

In deze bijlage wordt samengevat welke keuzes zijn gemaakt bij het prepareren en analyseren van de resultaten van het Nationaal Salaris Onderzoek 2017 van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit.

Deelname aan het Nationaal Salaris Onderzoek was vrijwillig met een kans op het winnen van een prijs. Dit jaar hebben 109.362 respondenten de vragenlijst ingevuld. In vergelijking met het onderzoek uit 2015 is dit een afname van circa 12%. Hiervan bleken 93.788 respondenten (circa 86%) werkzaam te zijn in een vast dienstverband bij de overheid of bij het bedrijfsleven. Dit is de groep die in aanmerking komt voor de nadere analyse van de arbeidsmarkt voor middelbaar en hoogopgeleide werknemers in

Nederland. Uit deze groep zijn op basis van statistische criteria en tussentijdse vraagitval 21.154 respondenten (circa 23%) uitgesloten. De groep waarmee de analyses zijn uitgevoerd, wat betreft de arbeidsmarkt voor middelbaar en hoogopgeleide werknemers, bestaat derhalve uit 72.643 respondenten; circa 78% van de groep die in aanmerking komt voor het onderzoek (figuur 35, rechts). Hier van werkt, afgerond, 12% bij de overheid en 88% bij het bedrijfsleven, hetgeen vrijwel gelijk is aan de percentages van de referentiepopulatie van het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (figuur 35, links).

De eerste selectie uit de groep werkzaam in vast dienstverband is gemaakt op basis van de respons op twee

Figuur 36 Het aantal respondenten van Nationaal Salaris Onderzoek 2017 voor psychologische factoren (links), en het totaal aantal respondenten verdeeld naar werkzaam in loondienst (overheid en bedrijfsleven), werkzaam als zelfstandige of ondernemer en de overige respondenten (rechts).

Respondenten voor persoonlijkheid

Man	Vrouw			
		21%	14916	WO
58%	42%	32%	23457	HBO
34845	24746	20%	14168	MBO
		10%	7050	LVO
		18%	13052	n.v.t

Respondenten voor burn-out

Man	Vrouw			
		21%	15245	WO
59%	41%	33%	24117	HBO
35999	25536	20%	14806	MBO
		10%	7367	LVO
		15%	11108	n.v.t

Respondenten voor job satisfaction

Man	Vrouw			
		22%	15644	WO
59%	41%	34%	24943	HBO
37455	26532	22%	15634	MBO
		11%	7766	LVO
		12%	8656	n.v.t

Respondenten werkzaam in loondienst

Man	Vrouw			
		15%	10622	WO
58%	42%	45%	32339	HBO
42067	30576	28%	20287	MBO
		13%	9395	LVO

Respondenten werkzaam als ondernemer of zzp'er

Man	Vrouw			
		33%	835	WO
66%	34%	39%	1001	HBO
1684	871	16%	397	MBO
		13%	322	LVO

Overige respondenten

Man	Vrouw			
		8%	822	WO
53%	47%	17%	1978	HBO
6139	5484	25%	2856	MBO
		28%	3268	LVO
		23%	2639	n.v.t

variabelen waarvan wij aannemen dat een min of meer onrealistisch antwoord aanleiding is voor exclusie. Respondenten werden uitgesloten op basis van de (scheef verdeelde) distributie van leeftijd ten opzichte van het jaar waarin men voor het eerst een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Als objectieve maat voor exclusie is hierbij de Median Absolute Deviation (MAD) score van 3.00 gehanteerd (Hoaglin et al., 2000). Voor leeftijd is de ondergrens van 18 jaar aangehouden om reden dat het aantal respondenten daarbuiten te klein is voor zinvolle analyse (n=33).

De tweede selectie om te komen tot de uiteindelijke groep van 72.643 respondenten is gemaakt door respondenten te excluderen met een arbeidsovereenkomst voor minder dan 4 of meer dan 40 uur per maand als mede buitengewoon extreme waarden van het bruto maandsalaris.

De groep van 72.643 respondenten is gecategoriseerd naar 16 strata op basis van de overheid of het bedrijfsleven als werkgever, geslacht en opleiding: $2 \times 2 \times 4 = 16$

(figuur 35, rechts). Aangezien de respondenten van het Nationaal Salaris Onderzoek niet vooraf zijn geselecteerd op basis van een representatieve steekproef, is het voor elke analyse wel noodzakelijk om de 16 strata te wegen naar een referentiepopulatie. Hiervoor zijn de aantallen respondenten gebruikt uit het Nationaal Onderzoek Arbeidsmarkt (figuur 35, links).

Dit jaar blijkt dat het aantal respondenten met een HBO-opleiding procentueel vrijwel gelijk is aan dat van het onderzoek uit 2015: respectievelijk 38,1% vs. 39,4%. Respondenten met een WO-opleiding zijn dit jaar procentueel wel minder vertegenwoordigd: dit jaar 23,3% vs. 25,5% in 2015. Het verschil is dit jaar bij het aantal respondenten met een MBO-opleiding positief: 25,7% vs. 24,8% in 2015, evenals bij het aantal respondenten met een LBO-opleiding: 12,9% vs. 10,3%.

Ondanks deze verschillen zijn de resultaten van onze onderzoeken onderling vergelijkbaar door de toepassing van post-stratificatie en weging.

Aan de hand van Item Response Theory modellen zijn scores berekend voor de schalen van *burn-out* (Armon, Shirom & Melamed, 2012; Lundgren-Nilsson et al., 2012), *vigor* (Shirom 2011), *anxiety en depression* (Löwe et al., 2010), *toekomstzorgen* (Gross & Seebaß, 2015), *persoonlijkheid* (McCrea & John, 1992; Gerlitz & Schup, 2005), *hebzucht* (Seuntjes et al., 2015), *workplace conflict* (Spector & Jex, 1998), *workplace boredom* (Van Wyk, de Beer, Pienaar & Schaufeli, 2016), en *job satisfaction* (Spector 1985). Hierbij werden respondenten alleen geïnccludeerd als alle vragen werden beantwoord die noodzakelijk zijn voor het berekenen van deze schalen.

Bij de berekening van de schalen is stratificatie en daarop gebaseerde weging niet toegepast om *outcome bias* te voorkomen, terwijl weging wel is toegepast bij de modellen met deze schalen.

De respondenten zijn voor een aantal analyses gegroepeerd volgens CBS-leeftijdsklassen van telkens vijf jaren oplopend: van 15 tot 20, van 20 tot 25, enz. De spreiding van een aantal schalen is gegroepeerd naar stanines op basis waarvan de scores van respondenten en daarna in een vervolgstap gegroepeerd naar *benedengemiddeld* (stanine 1, 2 en 3: 23%), *gemiddeld* (stanine 4, 5 en 6: 54%) of *boven gemiddeld* (stanine 7, 8 en 9: 23%).

Alle analyses zijn gedaan met Stata MP 15.0, StataCorp.

➔ **Samengevat**

Voor de analyse is het gegevensbestand door het gebruik van statistische gewichten zo representatief als mogelijk gemaakt voor de arbeidsmarkt voor lager, middelbaar en hoogopgeleide werknemers in Nederland.

Bijlage II

Persoonlijkheid: de Big 5

Persoonlijkheidskenmerken zijn als het ware trends of patronen binnen de gedragingen van een persoon. Datgene waaraan men een persoon kan herkennen. Persoonlijkheid wordt afgeleid uit concrete gedragingen. Een zeer wijdverspreid en geaccepteerd persoonlijkheidsmodel om mensen te karakteriseren aan de hand van gedrag dat zij vertonen in verschillende situaties is het Five Factor model, ook wel Big 5 genoemd. De vijf factoren zijn: openheid, consciëntieusheid, extraversie, altruïsme en neuroticisme (hier verder omschreven als emotionele stabiliteit).¹⁷

Openheid voor ervaringen wordt ook wel intellectuele nieuwsgierigheid genoemd. Bijbehorende eigenschappen zijn verbeeldingskracht, openstaan voor eigen gevoelens, kritische en onafhankelijke oordeelsvorming, behoefte aan variatie en nieuwsgierigheid. Deze mensen staan open voor nieuwe ideeën en zijn bereid buiten de al gebaande paden te treden. Zij zijn dus creatief en non-conformistisch. Aan de andere kant staan mensen die de wereld accepteren zoals die is. Zij hebben niet de behoefte zaken ter discussie te stellen of te spelen met alternatieven. Zij zijn minder nieuwsgierig.

Consciëntieuze mensen ofwel zorgvuldige personen kenmerken zich door ordelijkheid en aandacht voor details. Zij zijn vasthoudend, doelgericht en maken hun werk af. Zij gaan planmatig en georganiseerd te werk en laten zich niet snel afleiden. Zij zijn vastberaden en beschikken dan ook over een sterke wil. Zij hechten aan conventies en zijn betrouwbaar in hun afspraken. Aan de andere kant staan mensen die gericht zijn op de grote lijn en minder oog hebben voor details. Zij zijn slordig en niet zo vasthoudend. Zij accepteren dat sommige doelen niet bereikbaar zijn. Ze zijn flexibel en kunnen ad hoc zaken aanpakken. Ze hebben moeite om zich sterk te focussen en zeer doelgericht bezig te zijn.

Letterlijk betekent *extraversie* 'naar buiten gekeerd'; het staat tegenover introversie. Extraverte mensen zijn sociaal, maken gemakkelijk kennis, treden op de voorgrond, zijn assertiever, dominanter, energieke en spraakzamer dan introverte mensen. Ook zijn zij optimistisch, opgewekt en houden zij van opwindend en avontuur. Introverte mensen zijn over het algemeen gereserveerd en vinden het plezierig om alleen te zijn. Dit heeft niet te maken met verlegenheid, maar zij vinden het gewoon minder plezierig om in gezelschap te verkeren.

Mensen die hoog scoren op het aspect *vriendelijkheid* (agreeableness) zijn bescheiden, hulpvaardig, bereid tot samenwerken en conflictmijdend. Zij zijn bereid zaken vanuit het perspectief van de ander te bekijken en hun eigen belangen ondergeschikt te maken aan de belangen van anderen. Zij kunnen wat naïef zijn in de zin dat zij ervan uitgaan dat de ander geneigd zal zijn te helpen indien dat nodig is. Lage scoorders kunnen omschreven worden als egocentrisch, narcistisch, cynisch, conflictzoekend, gericht op het eigen belang en eerder geneigd tot competitie dan tot samenwerken.

Mensen die hoog scoren op *emotionele stabiliteit* zijn emotioneel stabiel en reageren op stressvolle situaties vooral rationeel. Zij zijn niet zo snel van hun stuk te brengen en zijn gelijkmatig van aard. Kalmte, ontspannenheid en nuchterheid zijn eigenschappen die kenmerkend zijn.

Zij zullen situaties waar druk op de ketel staat rustig en zonder stress benaderen. Mensen die laag scoren op *emotionele stabiliteit* zijn snel van de kook en reageren emotioneel. Zij zijn minder goed bestand tegen tegenslagen en mislukkingen en vertonen een geringe beheersing van opwellingen van gevoelens. Men heeft vaker gevoelens van onbehagen, zoals schaamte, frustratie, neerslachtigheid, schuld, en angst. Zij ergeren zich snel en hebben een lage frustratiedrempel. Ze hebben een onvermogen om verlangens, impulsen en gevoelens te beheersen. Op de snelweg halen ze rechts in als iemand niet snel genoeg van de linkerbaan gaat.

¹⁷ De beschrijving over persoonlijkheid komt uit: Muijen, J.J. van. (2011). *De leider als volger. In De Leiderschapsbox: Versterk uw eigen leiderschapskwaliteiten!* (red. J. Boonstra) Schiedam: Managementboek.

Referenties

- Armon, G., A. Shirom & S. Melamed (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burn-out and its facets. *Journal of Personality*, 80:2, 403-428. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x
- Gerlitz, J.-Y. & J. Schupp (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP+. Dokumentation der Instrumentenentwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests. DIW Berlin.
- Gross, Ch., & K. Seebaß (2015). NEPS Working Paper 45. The Standard Stress Scale (SSS). Measuring stress in the life course.
- Hoaglin, D. C., F. Mosteller en J. W. Tukey (2000). *Understanding Robust and Exploratory Data Analysis*. John Wiley & Sons.
- Löwe, B., I. Wahl, M. Rose, C. Spitzer, H. Glaesmer, K. Wingenfeld, A. Schneider & E. Brähler (2010). A 4-item measure of depression and anxiety. Validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders*, 122:1-2, 86-95. DOI: 10.1016/j.jad.2009.06.019
- Lundgren-Nilsson, A., I.H. Jonsdottir, J. Pallant & G. Ahlberg Jr. (2012). Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). *BMC Public Health*, 12:1, 1-8. DOI: 10.1186/1471-2458-12-1
- McCrea, R.R., O.P. John (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60:2, 175-215, DOI: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Muijen, J.J. van (2011). *De leider als volger. In De Leiderschapsbox: Versterk uw eigen leiderschapskwaliteiten!* (red. J. Boonstra) Schiedam: Managementboek.
- Schaufeli, W.B. & D. Enzmann (1998). *The burn-out companion to study and practice: a critical analysis*. Washington DC: Taylor & Francis.
- Seuntjes, T.G., M. Zeelenberg, N. van de Ven & S.M. Breugelmans (2015). Dispositional Greed, *Journal of Personality and Social Psychology*, 108:6, 917-933. DOI: 10.1037/pspp0000031
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15:1, 50-64. DOI: 10.1037/a0021853
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human services staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13:6, 693-713. DOI: 10.1007/BF00929796
- Spector, P. E., & S. M. Jex (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3:4, 356-367. DOI: 10.1037/1076-8998.3.4.356
- Van Wyk, S.M, L.T. de Beer, J. Pienaar & W.B. Schaufeli (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) with the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*. 42:1, a1326. DOI: 10.4102/sajip.v42i1.1326.

de Persgroep Employment Solutions

De Persgroep Employment Solutions is de recruitmentspecialist voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Als onderdeel van de Persgroep, een ambitieuze uitgever met passie voor media, hebben wij toegang tot een enorm portfolio. Samen bereiken wij meer dan 9,3 miljoen multimediale contacten per dag.

Voor advies over werving of employer branding, kun u contact opnemen met de afdeling customer service via 020-204 2200 of customerservice@persgroep.nl.

Meer informatie vindt u op www.persgroepemploymentsolutions.nl.

Intermediair is onderdeel van



DE PERSGROEP
Employment Solutions