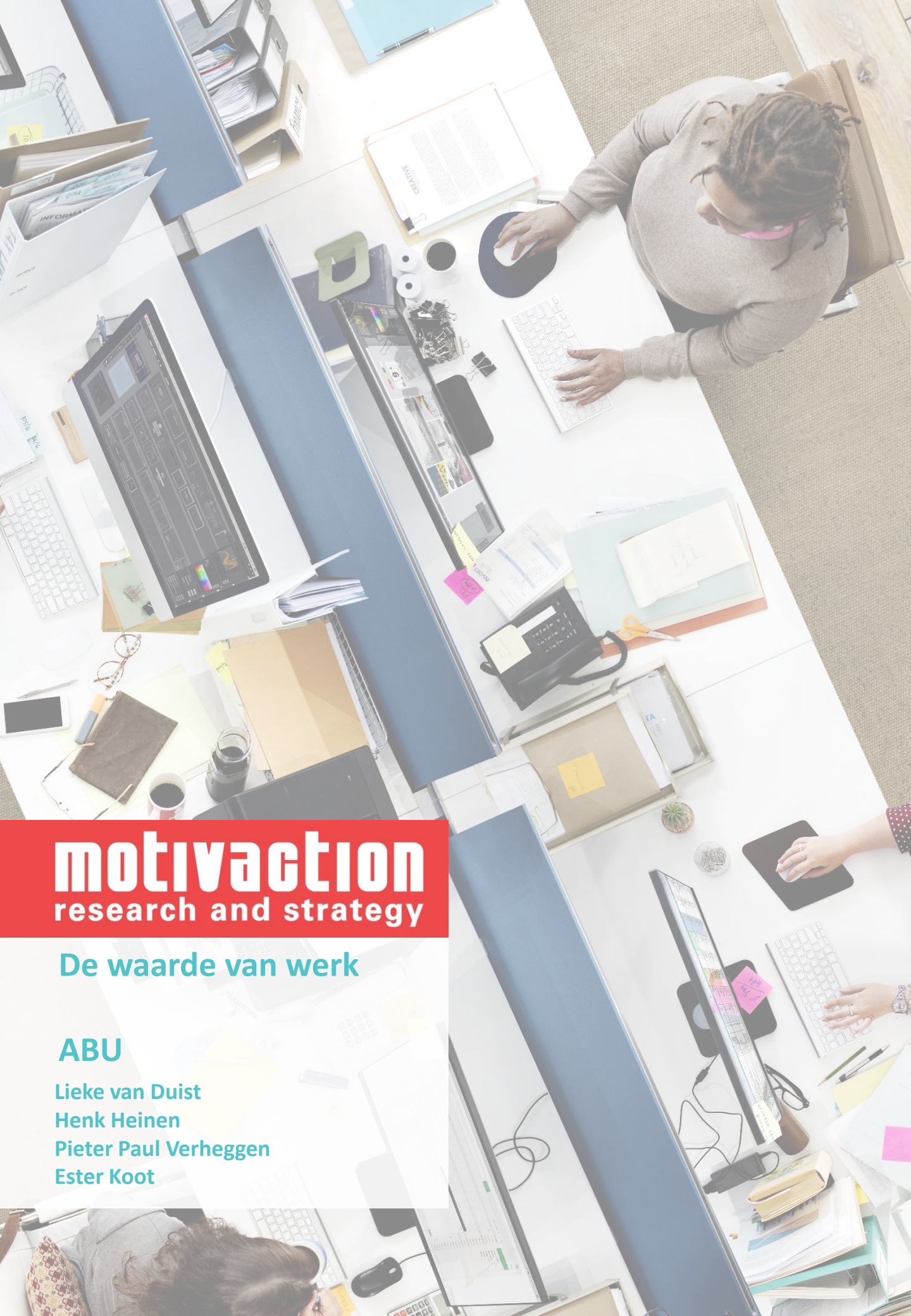




motivaction

research and strategy

De waarde van werk

ABU

Lieke van Duist

Henk Heinen

Pieter Paul Verheggen

Ester Koot

○	Voorwoord	3
○	Inleiding	4
○	Management summary	5
○	Leeswijzer	7
○	Onderzoeksresultaten	8
○	Vijf typologieën	13
○	Conclusies <i>De waarde van werk</i>	34
○	Advies voor werkgevers en intermediairs	36
○	Bijlage	37
•	Samenstelling steekproef	
•	Segmentatie werknemers	
•	Onderzoekstechnische informatie	

Werk verandert. Technologisering, robotisering en globalisering zorgen ervoor dat banen verdwijnen en nieuw werk ontstaat. Kennis en vaardigheden van werkenden verouderen daardoor sneller dan ooit. De urgentie, dat werkenden en werkzoekenden meegroeien met de veranderingen op de arbeidsmarkt, neemt daardoor toe.

Het bewustzijn van die arbeidsmarktveranderingen stijgt langzaam maar zeker, zeker aan de kant van werkgevers en overheid. Maar zijn werkenden zich al voldoende bewust van de impact die de arbeidsmarktveranderingen op hun eigen werk en employability kan hebben? En willen en kunnen zij zich aanpassen? Past dit bij hun eigen verwachtingen op het gebied van werk? Wat zijn de motieven en drijfveren om te werken eigenlijk? Om daar inzicht in te krijgen heeft onderzoeksbureau Motivaction in opdracht van de ABU onderzoek gedaan naar de waarde van werk.

Een belangrijke conclusie: driekwart van werkend Nederland is positief en ziet de toekomst zonnig tegemoet. Hoe gelukkig de meesten ook zijn in hun werk, een groot deel is op zoek naar meer uitdaging. Ook zouden veel mensen hun loopbaan anders invullen als ze die kans zouden krijgen. Een op de drie werkenden verwacht op dit moment snel nieuw werk te kunnen vinden. Concrete stappen worden echter vaak niet genomen. Mensen zijn zich doorgaans ook onvoldoende bewust van hun waarde op de arbeidsmarkt, blijkt uit dit onderzoek, en hechten nog zeer aan het vaste contract.

De *Waarde van werk* biedt nieuwe inzichten en aanknopingspunten om arbeidsmarktbeleid te maken. Beleid dat aansluit op de snelle technologische ontwikkelingen en de mate waarin mensen een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden en behouden. Een leven lang ontwikkelen wordt belangrijker dan ooit. Zelfregie en aanpassingsvermogen zijn daarbij twee belangrijke factoren. Deze factoren zouden naar onze mening dan ook centraal moeten staan bij het ontwikkelen van toekomstig arbeidsmarktbeleid.

De overheid en werkgevers hebben hierbij een belangrijke stimulerende en faciliterende rol, zodat werkenden – en werkzoekenden en studenten – ook daadwerkelijk in staat zijn de regie op hun loopbaan te nemen. De uitzendbranche kan en wil daarbij een belangrijke rol vervullen. Als geen ander weten uitzendorganisaties hoe de markt eruitziet en zorgen zij ervoor dat vraag en aanbod elkaar snel vinden. Daarbij wordt serieus werk gemaakt van de behoefte aan zekerheid van werkenden. Door het bieden van werk(ervaring), scholing en ontwikkeling, door het faciliteren van de hypotheek voor uitzendkrachten en het opbouwen van pensioen, door het uitgebreide netwerk van opdrachtgevers en daarmee de toegang tot werk. Die rol zullen wij ook in de toekomst blijven spelen. Niet alleen door het leveren van tijdelijke krachten, maar vooral als ‘regisseur van werk’, die werkgevers ontzorgt en werkenden en werkzoekenden de duurzame zekerheid op werk en ontwikkeling biedt.

Jurrien Koops
Directeur ABU

De arbeidsmarkt verandert. Daarom is er vernieuwd inzicht in ervaringen en percepties van werkenden nodig. Hoe ervaren zij de waarde van hun werk, wat motiveert hen en hoe kijken ze naar de toekomst? Wat betekent de huidige werkrelatie voor hen? Waar de een werkt om te leven, is voor de ander werk de grootste hobby. Drijfveren van werkenden zeggen veel over de manier waarop zij wel of niet in beweging komen.

De ABU vroeg Motivaction om inzicht te geven in de huidige beleving en percepties van werkenden, ten aanzien van hun eigen waarde op de arbeidsmarkt. En ten aanzien van hun uitdagingen en kansen in de toekomst. In mei 2017 is een grootschalig onderzoek uitgevoerd onder de Nederlandse beroepsbevolking. Hierbij is gebruik gemaakt van het werknemers-segmentatiemodel WorkLocus van Motivaction. Dit model onderscheidt werknemers op basis van hun drijfveren om te werken. Het onderzoek in opdracht van de ABU maakte het mogelijk om de werknemerssegmenten verder in te kleuren met inzichten in hun aanpassingsvermogen, de mate waarin zij eigen regie pakken en hun focus op ontwikkeling en verandering. Ruim 1.200 Nederlanders vulden de vragenlijst in.

In het onderzoek is bewust gekozen om te focussen op de *drijfveren* van werkenden en hierbij het *type contract* niet als vertrekpunt te hanteren. Hierdoor kon Motivaction concrete aanknopingspunten formuleren voor ondersteuning en ontwikkeling van verschillende typen werkenden. De volgende probleemstelling was leidend in het onderzoek:

Wat is de waarde van werk, wat zijn drijfveren van werkenden en op welke wijze kunnen werkgevers en intermediairs werkenden ondersteuning bieden in hun ontwikkeling op de arbeidsmarkt?

Onderstaande onderzoeksvragen zijn beantwoord:

- Wat drijft werkenden in hun werk? Wat is hun ambitie? Wat wil men bereiken?
 - Wat zijn de cruciale factoren die werk ‘leuk’ en interessant maken?
 - Wat zijn drempels en triggers om een bepaalde baan te kiezen?
 - Hoe ziet men de toekomst? Ziet men kansen of juist risico’s?
 - Wat hebben werknemers nodig om in beweging te komen?
 - Welke verschillende typen werknemers kun je onderscheiden op basis van hun drijfveren, toekomstvisie en andere zachte factoren?

Dit onderzoeksrapport geeft de resultaten weer van het onderzoek. Het inspireert en geeft richting aan werkgevers en intermediairs in hun benadering van werkenden.

Het onderzoek

Wat is de toegevoegde waarde van werk voor werkenden en wat zijn hun drijfveren? Hoe ziet men de toekomst en in hoeverre neemt men eigen initiatief om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt? Om antwoord te kunnen geven op deze vragen voerde Motivaction in opdracht van de ABU een onderzoek uit onder de Nederlandse beroepsbevolking. Na een grootschalig kwantitatief onderzoek onder 1.245 werkenden, volgde een verdiepend kwalitatief onderzoek, waarin we op zoek gingen naar de waarde van werk.

Werkend Nederland is positief gestemd

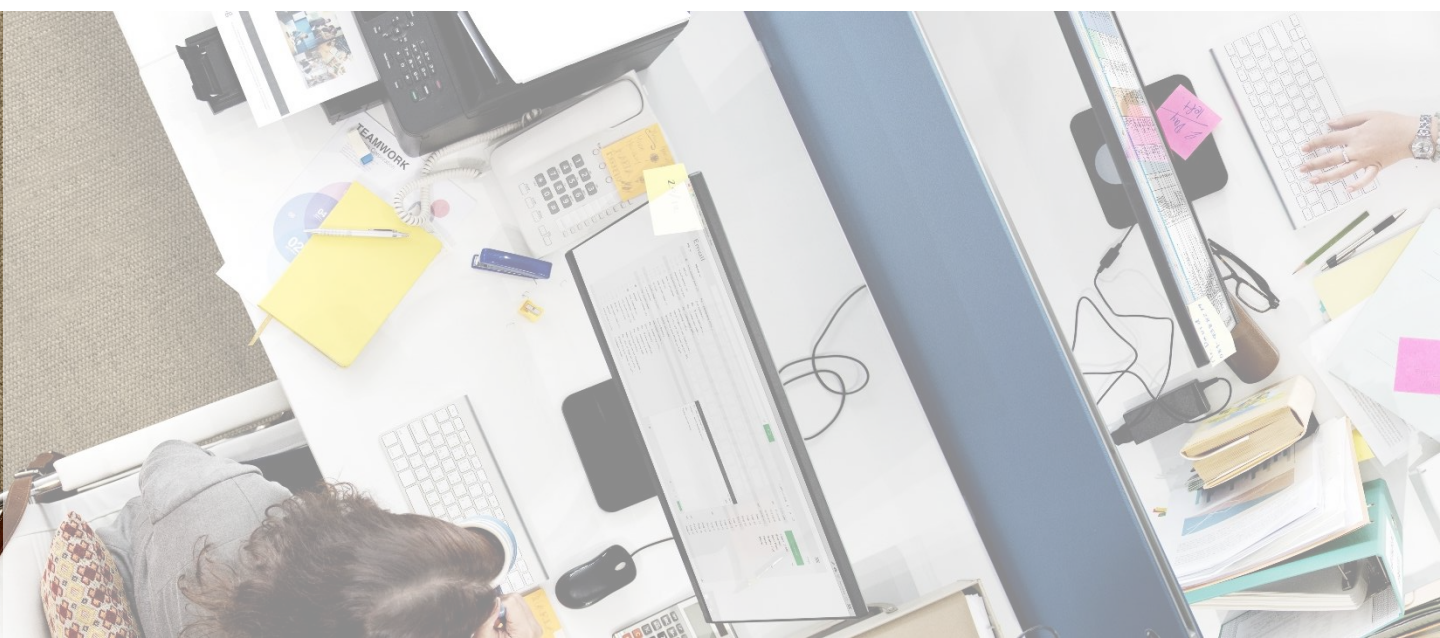
Uit het onderzoek blijkt dat werkenden overwegend tevreden zijn met hun werkende bestaan. Driekwart is tevreden over de huidige werkzaamheden en zes op de tien werkenden zijn tevreden met hun huidige contract. De wensen top drie van toekomstig werk laat zien dat het hebben van een leuke, uitdagende baan en meer vrije tijd de belangrijkste zijn. Op de derde plaats komt het vaste contract. Dit vervult voor velen de behoefte aan zekerheid. Naast 70% van de werkenden die kiest voor de zekerheid van een vast contract heeft 30% de voorkeur voor de vrijheid van flexibiliteit. De toekomst ziet men rooskleurig tegemoet: men heeft vertrouwen in hun eigen baan en ziet zichzelf niet snel overstappen naar een andere organisatie. Uit het onderzoek blijkt dat werkenden zich vaak onvoldoende bewust zijn van hun waarde op de arbeidsmarkt.

Een veranderende arbeidsmarkt vergt aanpassingsvermogen en eigen regie van werkenden

In een arbeidsmarkt die sterk aan het veranderen is door onder meer technologische ontwikkelingen en nieuwe arbeidsrelaties, is het belangrijk dat werkenden zich bewust zijn van hun waarde op de arbeidsmarkt en dat zij open staan voor eventueel benodigde nieuwe stappen. Ook al bestaat de behoefte aan zekerheid en is men tevreden met de huidige situatie, het vergt ook aanpassingsvermogen en 'eigen regie' van werkenden. Dit is niet voor iedere werkende even vanzelfsprekend en gemakkelijk toe te passen. Er zijn voldoende factoren die ervoor zorgen dat werkenden zich terughoudend opstellen en niet in beweging komen. Daar niet iedere werkende 'aan' gaat op dezelfde manier is een gedifferentieerde benadering noodzakelijk om hen te ondersteunen in de ontwikkeling van hun loopbaan.

Vijf werknemerstypologieën: een gedifferentieerde benadering

In het onderzoek zijn vijf – reeds bestaande – werknemerstypologieën ingekleurd aan de hand van factoren als drijfveren, behoeften, waarde van werk, toekomstvisie en eigen regie. De verschillen tussen de groepen geven aanknopingspunten voor een aangepast beleid en een op maat gemaakte begeleiding van deze werkenden. Op de volgende pagina worden de typologieën kort toegelicht.



Samenvatting vijf werknemerstypologieën met verschillende motieven qua werk en ontwikkeling

	Loyalen	Carrièregerichten	Maatschappij-bewuste ontplooiers	Onafhankelijke creatieven	Werkers om te leven
Waarde van werk	Zekerheid Duidelijkheid Structuur	Ondernemen Status Hogerop komen	Ontwikkeling Team Werk-privébalans	Flexibiliteit Vrijheid Hobby	Inkomsten Sociale contacten Zekerheid
Eigen regie	Mogelijk geremd door onzekerheid Waarom veranderen?	Vanzelfsprekend Doelen nastreven Risico, lef	Ambitieuus Eventueel geremd door bescheidenheid	Wil wel Eventueel geremd door gebrek aan actie/daadkracht	Mogelijk geremd door berusting of onzekerheid
Toekomst	Nu is nu Weten waar je aan toe bent	Uitdaging Afwisseling Eigen bedrijf	Uitdagende baan Persoonlijke groei Maatschappelijk Internationaal	Veel mooie plannen Reizen Eigen baas worden	Vrije tijd Zeker van inkomsten zijn

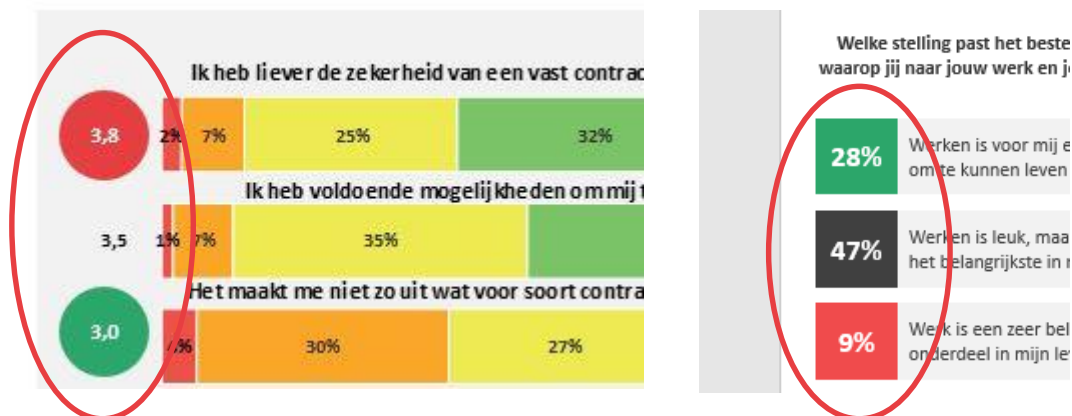
Hoe mobiliseer je mij?	Toon waardering voor mijn werk. Haal mij uit mijn comfortzone.	Stel (realistische) doelen. Beloon mij voor behaalde resultaten.	Bied mij intellectuele uitdaging maar push me niet te hard.	Geef mij de ruimte maar stuur mij hier en daar bij zodat ik focus houd.	Ga met mij in gesprek en probeer mij te enthousiasmeren.
------------------------	---	---	---	---	--



Significantie

In dit onderzoek worden de verschillende werknemerstypologieën met elkaar vergeleken. De antwoorden van elke typologie worden getoetst ten opzichte van alle andere typologieën samen (rekening houdend met de verschillende groottes van de groepen). Door middel van statistische toetsing wordt vastgesteld of de resultaten per subgroep in de steekproef ook duiden op verschillen in de onderzoekspopulatie, dat wil zeggen dat wordt getoetst of er sprake is van significante verschillen.

Bij de grafieken met stellingen staan aan de linkerkant cijfers in zwart, groen of rood. Dit betreft het gemiddelde antwoord per stelling. Dit gemiddelde is gebruikt om verschillen ten opzichte van de rest van de steekproef te analyseren.



- Wanneer een groep significant hoger scoort op een vraag, wordt dit aangegeven met een **GROENE** markering.
- Wanneer een groep significant lager scoort op een vraag, wordt dit aangegeven met een **RODE** markering.
- Wanneer een groep niet afwijkt, wordt dit aangegeven met een **GRIJZE** markering.

Indien een bepaald resultaat voor een groep niet significant afwijkt, dan kan dat betekenen dat er geen verschil is ten opzichte van de andere groepen óf dat de steekproef te klein is om dit verschil vast te stellen. Voor categorische variabelen wordt een chi-kwadraattoets gebruikt. Voor continue variabelen een t-toets.

Werk situatie

- Ik werk vaker meer dan 40 uur per week.
- Het is voor mij minder belangrijk om op vaste tijden te werken.
- Ik vind inhoudelijk groeien belangrijker dan doorgroeien.
- **Het type contract is voor mij relatief minder van belang, als ik maar betaald krijg.**
- Werk is voor mij vaker een noodzaak om te leven.

Bij de beschrijving van typologieën worden bij de Werksituatie enkele onderscheidende aspecten genoemd. Dit betekent dat deze groep op deze kenmerken significant afwijkt van de overige groepen.

Bijvoorbeeld: 'Het type contract is voor mij minder van belang...' Met deze stelling is 66% het (zeer) oneens. Echter, dit is significant minder dan de rest en daarom typerend voor de groep.

Afrondingsverschillen

Door het afronden van getallen kan het voorkomen dat de totalen van grafieken niet optellen tot 100%.



De waarde van werk

Wat is de toegevoegde waarde van werk voor werkenden en wat zijn hun drijfveren? Om antwoord te kunnen geven op deze vragen voerde Motivaction in opdracht van de ABU een onderzoek uit onder de Nederlandse beroepsbevolking. Na een grootschalig kwantitatief onderzoek onder ruim 1.245 werkenden, volgde een verdiepend kwalitatief onderzoek waarin we op zoek gingen naar de waarde van werk.



Betekenis van werk

(n=1.245, * resterende 8% is niet van toepassing)

19%

Werken is voor mij een noodzaak om te kunnen leven.

49%

Werken is leuk, maar zeker niet het belangrijkste in mijn leven.

23%

Werk is een zeer belangrijk onderdeel in mijn leven.

2%

Werk is mijn leven.

Het mag duidelijk zijn dat niet iedere werknemer gekenmerkt wordt door dezelfde drive om te werken. Waar het voor de een pure noodzaak is om geld te verdienen, is werk voor de ander zijn grootste hobby. Het uitgavenpatroon kan per levensfase enorm verschillen, de fase waarin men zich bevindt, is daarom vanzelfsprekend van grote invloed op de mate waarin men geld wil en moet verdienen. Inkomenszekerheid is cruciaal om te kunnen leven.

“De enige manier om een huis en eten voor mij en mijn gezin te kunnen betalen, is geld verdienen. En geld verdien je nu eenmaal door te werken.”

In veel gevallen spelen vervolgens andere elementen een rol. Op het moment dat aan de eerste levensbehoefte is voldaan, betekent werk voor de meeste Nederlanders meer. Het geeft bijvoorbeeld een goed gevoel nodig te zijn, daarnaast is het een manier om jezelf te ontwikkelen, in samenwerking met anderen of meer op individuele basis.

Werk maakt gelukkig

Nederlanders zijn behoorlijk gelukkig met hun werk. Driekwart van de Nederlanders is (zeer) tevreden met zijn huidige werkzaamheden, bijna zes op de tien werkenden zijn tevreden tot zeer tevreden met hun contract en bijna zeven op de tien zijn (zeer) tevreden met hun werk-privébalans. Tot slot is men ook tevreden gestemd over het aantal uren dat men werkt; bijna zeven op de tien zijn tevreden tot zeer tevreden over de lengte van de werkweek.



Tevredenheid

(n=1.077)

Hoe tevreden ben je over ...

... jouw huidige werkzaamheden?

55%

21%

... jouw huidige werk-privébalans?

52%

19%

... het aantal uren dat je per week werkt?

52%

16%

... jouw huidige contract?

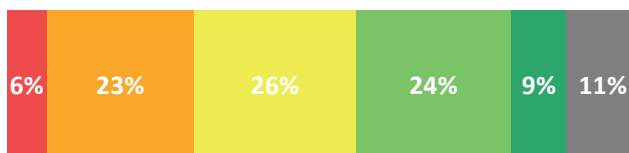
46%

15%

■ Tevreden ■ Zeer tevreden

De antwoorden op de vraag; *Als ik mijn loopbaan over mocht doen, zou die er heel anders uitzien*, laat een tweedeling zien. De groep werkenden die zeggen niets aan hun loopbaan te willen veranderen, is ongeveer even groot als de groep werkenden die aangeeft het de volgende keer heel anders te zullen doen. Die laatste groep bestaat vaker uit mannen en laagopgeleiden.

Als ik mijn loopbaan over mocht doen, zou die er heel anders uitzien (n=1.245)



■ Zeer oneens ■ Oneens
■ Niet eens, niet oneens ■ Eens
■ Zeer eens ■ Weet ik niet / niet van toepassing

Gezocht: een leuke uitdagende baan, voldoende vrije tijd en een vast contract

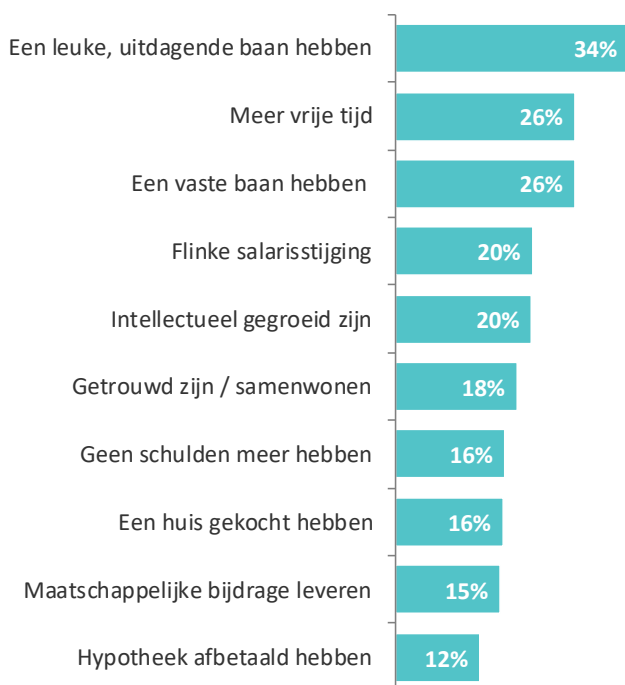
Datgene wat men in de verdere toekomst - over zo'n vijf jaar - wil bereiken, heeft grotendeels met werk te maken. Op één staat een leuke, uitdagende baan hebben (34%). Meer vrije tijd komt bij werkend Nederland op de tweede plek (26%). Een vaste baan (met een contract voor onbepaalde tijd) is echter net zo belangrijk (26%). Een flinke salarisstijging en intellectuele groei komen op de respectievelijk vierde en vijfde plaats.

"Werken is belangrijk, maar ontspanning is net zo belangrijk."



Over 5 jaar wil ik ...

(n=1.245, * meerdere antwoorden mogelijk)



Gevoel van zekerheid bij een vast contract overheerst

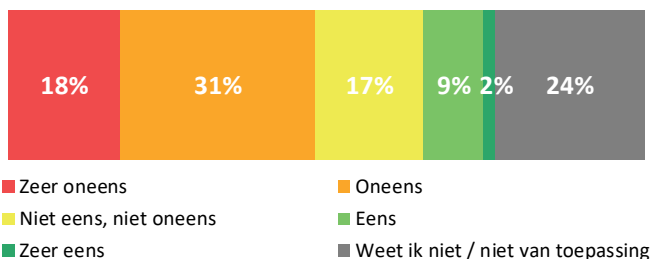
De levensfase waarin men zit, is sterk bepalend voor het type werk en de voorkeur voor een bepaald type contract. Financiële verplichtingen gecombineerd met de zorg voor anderen maakt dat werk zekerheid moet bieden.

Een vast contract geeft het gevoel van zekerheid; 72% van de Nederlandse beroepsbevolking heeft liever de zekerheid van een vast contract dan de vrijheid van een flexibel contract.

"Ik denk dat het van belang is om zeker te weten dat je iedere maand voldoende inkomen hebt om je vaste lasten te kunnen betalen."

Het krijgen van een hypotheek is eenvoudiger met een vast contract, maar dit is niet altijd de reden dat men de voorkeur geeft aan een vast contract. Op het moment dat men een hypotheek zou kunnen krijgen zonder vast contract, geeft 49% nog steeds aan niet als freelancer of op uitzendbasis te willen werken. 11% zou dan wel als freelancer aan de slag willen.

Als ik een hypotheek zou kunnen krijgen zonder vast contract, dan zou ik het liefst op uitzend- of freelancebasis werken (n=1.245)



Of liever toch de vrijheid als zzp'er?

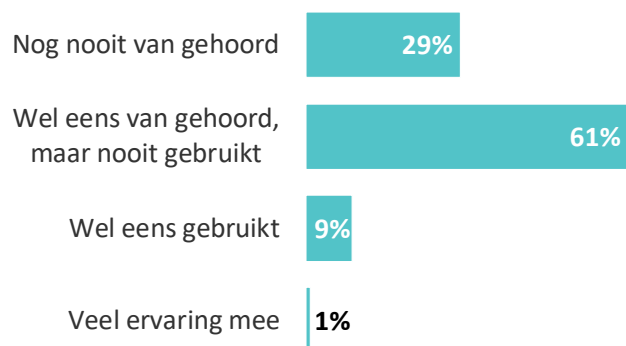
Hoewel de meerderheid van Nederland kiest voor een vast contract, zien we bij een deel van de werkenden juist een sterke voorkeur voor een flexibel contract. Vooral de zzp'er die er bewust voor heeft gekozen om zijn eigen pad te kiezen, zijn passie te volgen, niet voor een baas te willen werken, heeft een uitgesproken voorkeur voor een flexibel arbeidscontract. In plaats van zekerheid voert vrijheid de boventoon: vrijheid om zelf te bepalen hoe, waar en met wie je werkt.

Een deel van de werkenden heeft meer dan één baan: 14% geeft aan banen te stapelen. Voor sommigen is het noodzakelijk voor de inkomsten en voor anderen betekent het afwisseling en past het bij de flexibiliteit die men wenst.

Vraag en aanbod van werk

Er wordt steeds vaker gewerkt via platforms met vraag en aanbod van werk. 29% van de Nederlanders is nog niet bekend met deze platforms. 61% heeft er wel eens van gehoord maar nog geen gebruik van gemaakt en 10% geeft aan (veel) ervaring te hebben met een dergelijk platform.

In welke mate ben je bekend met websites met vraag en aanbod van werk? (n=1.245)



Voorkeur type contract

Overall kunnen we stellen dat een vaste baan voor een groot deel van werkend Nederland een gevoel van zekerheid biedt: 72% zou hoe dan ook kiezen voor een vast contract. Betekent dat dat deze werkenden, voor wie zekerheid belangrijk is, niet snel op zoek gaan naar een andere baan? Niet geheel onverwacht zou 66% nooit opzeggen zonder een nieuwe baan te hebben. Slechts 13% (met name de werkenden zonder vast contract) zou deze gok wel willen (of kunnen) wagen. 21% heeft hier geen uitgesproken mening over. Het onderzoek toont aan dat werkenden die meer regie nemen over hun eigen loopbaan, minder waarde hechten aan een vast contract.

"Mijn voorkeur zal in principe altijd gaan naar een vast contract, omdat ik graag wil weten waar ik aan toe ben."

Wat zorgt er nu voor dat werkenden wel of niet in beweging komen? De helft van de werkenden geeft aan dat ze de kans groot achten dat ze over twee jaar nog steeds bij dezelfde werkgever werken (18% denkt van niet). Voor degenen met een vast contract is dat zelfs 68%, 8% verwacht over twee jaar ergens anders te werken.



Voorkeur type contract

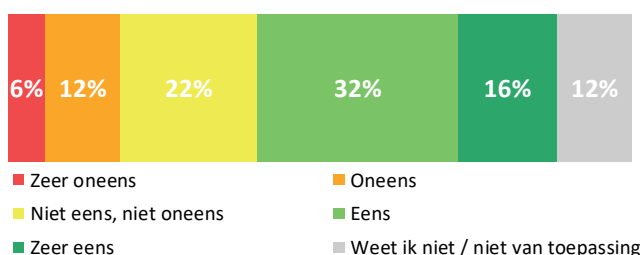
(n=1.245)



"Ik vind het leuk om zo nu en dan af te wisselen van baan. Ik zie mijzelf niet twintig jaar het zelfde werk doen. Daarnaast spreekt het mij aan om verschillende banen te hebben en parttime in twee of meerdere functies te werken."

De verhouding onder zzp'ers ligt anders: 37% van de zzp'ers verwacht over twee jaar nog steeds bij dezelfde opdrachtgever te werken en 14% van deze groep denkt van niet.

De kans is groot dat ik over twee jaar nog voor mijn huidige werkgever of opdrachtgever werk (n=1.077)



Positieve blik op de toekomst

Ongeacht of men wel zich wel of niet beweegt naar een nieuwe baan, werkend Nederland ziet de toekomst positief tegemoet. Ruim 70% verwacht komend jaar een baan of voldoende werk te hebben. Daarnaast verwacht één op de drie werkenden dat ze op dit moment eenvoudig nieuw werk zouden kunnen vinden, mochten ze dat willen. De vraag is echter of ze dat inderdaad zouden willen. We zien dat 52% kiest voor een baan binnen dezelfde organisatie. De afwisseling die men wenst, zoekt men dan in een andere functie of andere werkzaamheden binnen de huidige organisatie.

Een deel (8%) – en dat geldt met name voor de millennials onder de werkenden – stopt tijdelijk met werken en zoekt de tijdsbesteding op een andere manier door bijvoorbeeld een reis te maken of een opleiding te volgen.

“Ik zal misschien niet een wereldreis maken, maar ik ben zeker wel van plan om alle continenten gezien te hebben over vijf jaar.”

Vijf typologieën werkenden

Het hier geschetste beeld gaat vooral over de gemiddelde werkende Nederlander. Over het algemeen zien we dat zekerheid in meer of mindere mate belangrijk is voor werkenden. Die behoefte aan zekerheid hangt samen met leeftijd: hoe ouder hoe meer de behoefte aan zekerheid. Hoe jonger hoe meer de wens om flexibiliteit te hebben, om vrijheid te ervaren en nieuwe dingen uit te proberen. Leeftijd is uiteraard niet de enige bepalende factor. Ook het opleidingsniveau en de gezinssituatie zijn van invloed op het type werk dat men doet, het aantal uren per week en de ambitie die men heeft. Naast deze relatief ‘harde’ factoren zijn er ook andere minder concrete factoren die bepalen hoe mensen werk beleven en waarderen. Is men meer een groepsmens of individueel ingesteld? Houdt men van verandering of houdt men liever alles bij hetzelfde? Bestaat er voorkeur voor chaos en vrijheid of juist structuur en zekerheid?

De waarde van werk is logischerwijs niet voor iedereen gelijk. Motivation voert reeds jarenlang onderzoek uit naar de drijfveren van mensen en maakt op basis van dit onderzoek onderscheid tussen verschillende typen werkenden. Mede op basis van het onderzoek in opdracht van de ABU hebben we vijf typologieën uitgewerkt, ieder met een eigen beleving van werk en eigen voorkeuren en behoeften. Deze typologieën worden nader toegelicht in de volgende hoofdstukken.



Typologieën

(n=1.644, totale steekproef incl. niet werkenden)

32%

Loyalen

24%

Carrièregerichten

24%

Maatschappijbewuste ontplooiers

11%

Onafhankelijke creatieven

9%

Werkers om te leven





Meer vrouwen (56%) dan mannen (44%).



Vaker 55-plus (32%). Minder vaak tussen de 18 en 34 jaar (23%).



Vaker laag opgeleid (29%).



Hebben vaker een beneden modaal inkomen (46%).

Deze werkenden houden van structuur. Ze werken graag op vaste werktijden en hechten waarde aan een vast contract. Zij zijn zekerheidszoekers en nemen nauwelijks risico's. Deze werkenden houden niet van veranderingen en vinden privé (vooral gezin) belangrijk. Ze zijn harde werkers en loyaal naar hun werkgever. Deze werkenden nemen niet zo snel het initiatief om hun werk anders vorm te geven, zelfs als ze niet helemaal op een plek zitten. Als werkgever is het belangrijk om deze werknemers te waarderen om hun loyaliteit en het gesprek te openen voor eventuele verandering qua werk. Dat zijn ze zelf niet zo gewend.

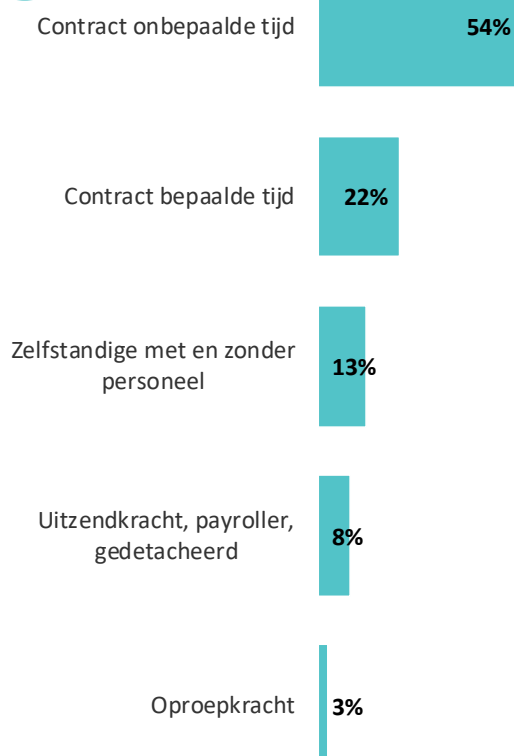


Werk situatie

- Ik ben vaker niet werkend (huisman/vrouw, arbeidsongeschikt of in de bijstand).
- Ik ben vaker mantelzorger.
- Ik werk vaker in de zorg.
- Ik werk het liefst op vaste tijden.
- Zelf mijn werktijden en -plek bepalen vind ik minder van belang.
- Ik heb liever een vast dan een flexibel contract.
- Werken is voor mij vaker een noodzaak om te kunnen leven.



Type contract





Loyalen

Het verhaal van Riet

Ik ben ...

Riet en ik ben 56 jaar. Samen met mijn man geniet ik volop van het leven. We wandelen en fietsen veel. Vorig jaar hebben we samen het Pieterpad gefietst, heerlijk! Ik ben geboren en getogen in het oosten van Nederland. Samen met mijn gezin woon ik al jaren in Veenendaal, een heerlijke plek om te wonen.

Ik werk momenteel ...

als gastvrouw bij een energiebedrijf. Dat doe ik op dit moment nog 32 uur per week. Ik zou wel iets willen afbouwen in het aantal uren. Dat ga ik binnenkort met mijn leidinggevende bespreken. Het is niet dat ik het niet leuk vind, maar ik wil genoeg tijd overhouden voor mijn gezin en mijn mantelzorgtaken. Mijn vader is ernstig ziek en hij heeft mij nodig, aangezien ik degene ben die het dichtstbij woon.

Ik vind het prettig dat ik dit goed kan combineren. Een leven zonder werk kan ik me niet voorstellen, omdat je wereld dan wel klein is. Daarnaast vind ik het goed om een bepaald ritme in je leven te hebben.

Wat ik het belangrijkste vind in mijn werk...

is het dagelijks praktisch en doelgericht bezig zijn met vastomlijnde taken. Dat werkt voor mij prettiger dan een wellicht toch wat onzekere, vrijblijvende loopbaan als bijvoorbeeld journalist. Wat ik ook heel belangrijk vind in mijn werk is zekerheid dat ik voldoende werk heb, zodat ik verzekerd ben van inkomen. We moeten toch de hypotheek van ons huis kunnen blijven betalen en zorgen dat er iedere dag weer brood op de plank komt om voor ons gezin te zorgen. Het zijn de praktische dingen waar ik tevreden mee ben, zoals de zekerheid van een contract, een vast salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden.

Als ik zou moeten kiezen tussen vast of flex ...

Pardon? Vast natuurlijk! Dat lijkt me logisch.

“Het is prettiger om in een vertrouwde omgeving iets goed te doen dan telkens weer opnieuw te moeten beginnen. Daarnaast heb ik liever de zekerheid van een vaste aanstelling.”

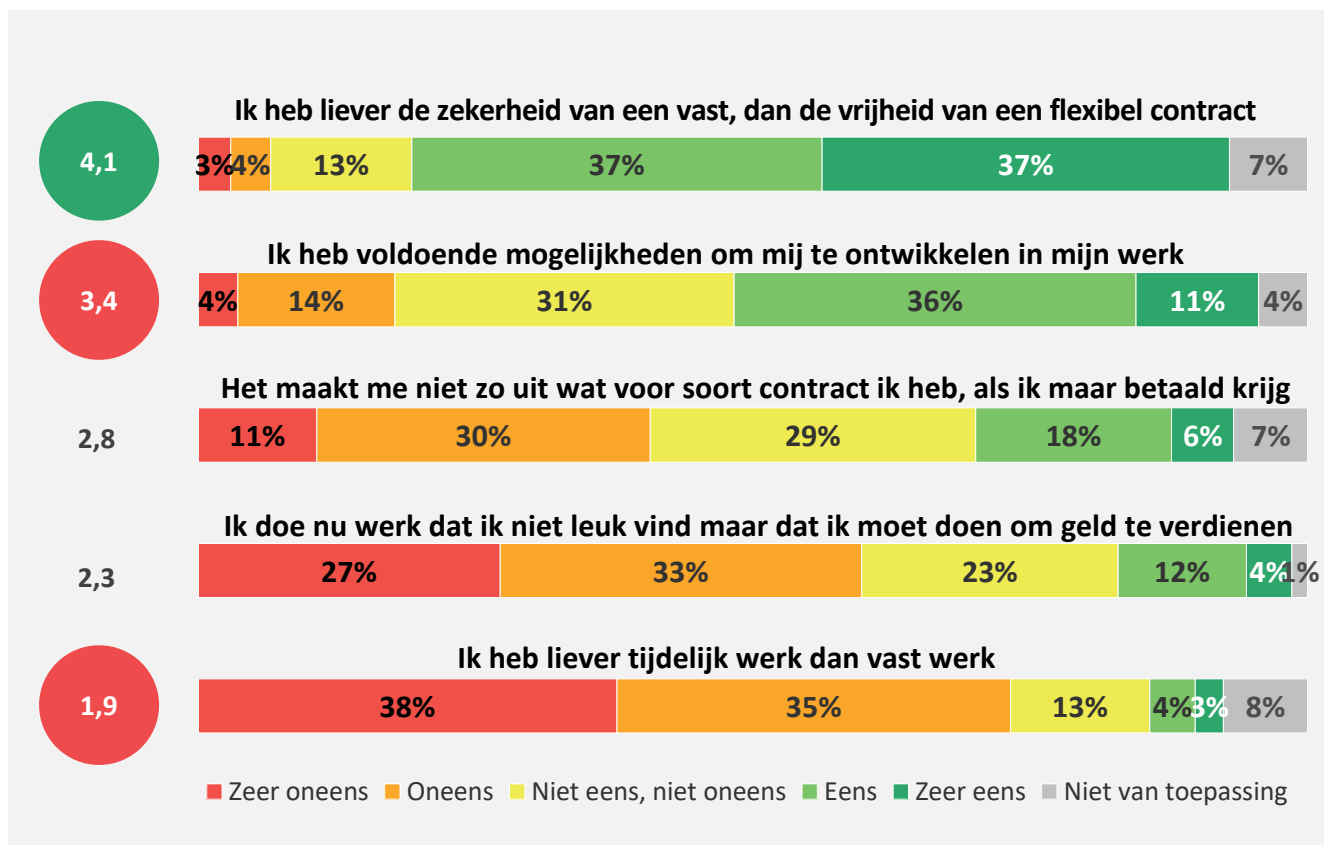
Ik moet er niet aan denken om de onzekerheid van een flexibele baan te hebben. Flexibel werken lijkt in theorie misschien prettig, maar is voor de een meer weggelegd dan voor de ander. Een flexibel contract is voor iemand zoals ik veel te vrijblijvend.

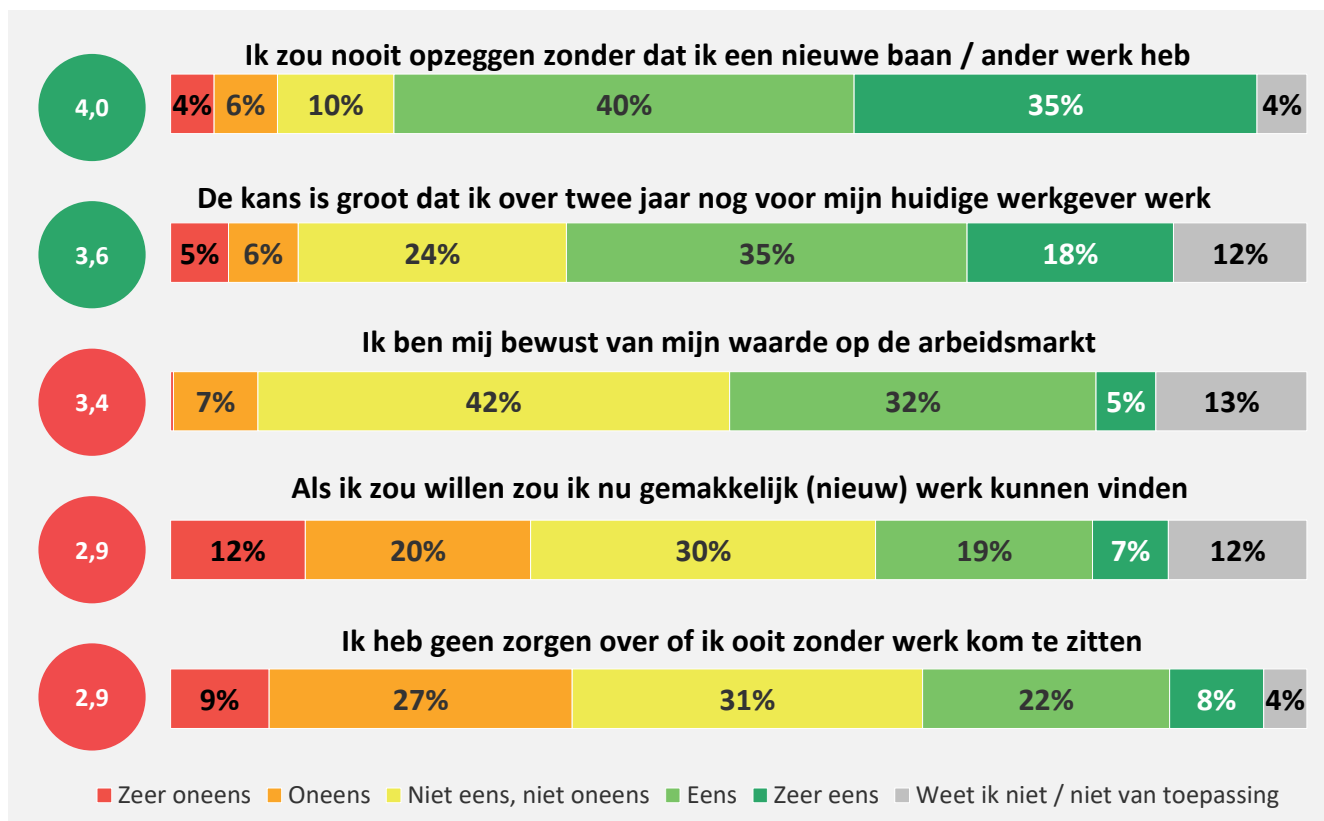
Ik ben überhaupt wel van de vastigheid eerlijk gezegd. Vaste werktijden vind ik bijvoorbeeld heel prettig. Ik houd van structuur en regelmaat. Toen mijn partner in wisseldiensten werkte, wist ik zelf vaak genoeg niet eens meer wat voor dag het was.

Je krijgt mij in beweging door ...

mij de verantwoordelijkheid te geven voor een bepaald project of taak. Ik wil de dingen graag echt goed doen en neem mijn werk heel serieus. Ik streef geen carrière na, hogerop komen is geen issue. Deze rol en positie binnen het bedrijf bevalt mij prima. Wat ik wel een beetje mis nu, voor zover ik daar over nadenk, is iets meer een persoonlijke draai te kunnen geven aan bepaalde taken. Procedures en werkzaamheden liggen redelijk vast. Ik heb in het verleden heel erg mijn eigen functie kunnen invullen en bijv. zelf een hele projectadministratie opgezet. Dat is echt iets voor mij. Afspraak is afspraak bij mij. Ik doe er alles aan om deze na te komen. Ik zou overigens over zo'n eigen taak of project zelf niet zo snel beginnen tegen mijn manager. Ik weet niet of ik dat durf, of dat gepast is. Ik hoop dat zij binnenkort naar mij toe komt met een verzoek.

“Ik verwacht dat ik over vijf jaar nog steeds dezelfde werkgever heb. Wellicht een andere functie maar meer ook niet.”

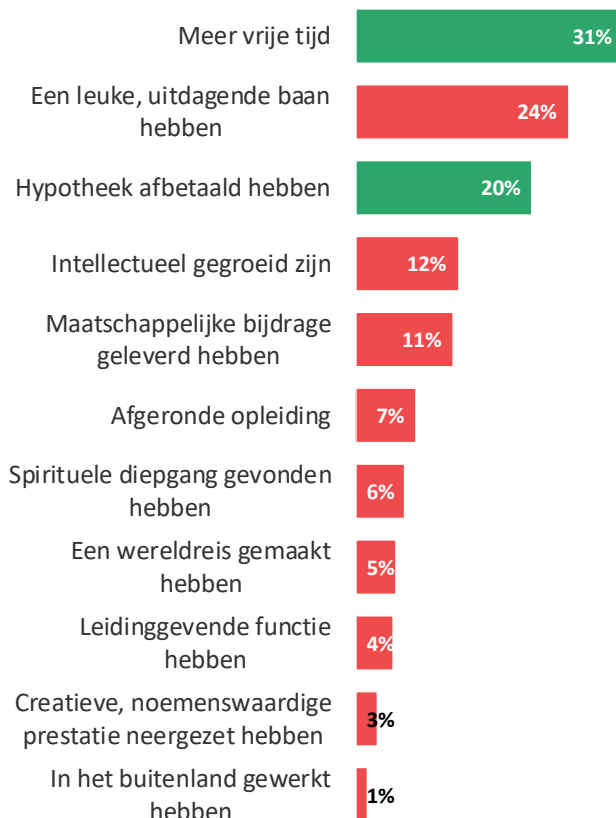




Welke stelling past het beste bij de manier waarop jij naar jouw werk en jouw leven kijkt?



Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben



Carrièregerichten

24% van Nederland



Vaker mannen (55%) dan vrouwen (45%).



Vaker jonger, tussen de 18 t/m 34 jaar oud (44%).



56% is middelbaar opgeleid, 29% is hoogopgeleid.



Hebben minder vaak een beneden modaal inkomen (32%).

Deze werkenden zijn ondernemend en ambitieus. Zij zijn resultaatgericht en willen uitgedaagd worden. Succesvol zijn in hun werk en de top bereiken zijn belangrijk voor deze werknemers. Ze werken hard en zelfstandig, benutten kansen die op hun pad komen en durven risico's te nemen. Ze zijn overwegend tevreden met hun werk en zijn zelfverzekerd. De in hun ogen ideale leidinggevende heeft een duidelijke visie op het bedrijf. Deze werknemers houden het liefst zelf de regie. Ze komen zelf in beweging als ze iets willen. Een nieuwe stap in hun loopbaan? Niemand houdt hen tegen. Als werkgever kun je zelfs het gevoel krijgen dat je deze werknemers enigszins moet afremmen.



Werksituatie

- Ik werk relatief vaker als zzp'er.
- Ik heb vaker meerdere banen.
- Ik werk relatief vaak in de detailhandel.
- Ik werk vaker meer dan 40 uur per week.
- Doorgroeien qua functieniveau is voor mij belangrijker dan inhoudelijk groeien.
- Ik geef relatief vaker de voorkeur aan tijdelijk dan aan vast werk.
- Werk is een zeer belangrijk onderdeel van mijn leven.



Type contract

Contract onbepaalde tijd

44%

Contract bepaalde tijd

30%

Zelfstandige met en zonder personeel

21%

Uitzendkracht, payroller, gedetacheerd

4%

Oproepkracht

2%



Carrièregerichten

Het verhaal van Melvin

Ik ben ...

Melvin, 25 jaar en ben sinds kort klaar met mijn hbo-opleiding Commerciële Economie. Ik heb er wat langer over gedaan, omdat ik naast mijn studie altijd veel andere dingen heb gedaan. Ik heb een druk leven. Tijdens mijn studie heb ik altijd horecabaantjes gehad. Daarnaast ben ik met een aantal vrienden een eigen webshop begonnen. Dat was een tijdje zeer succesvol, maar we zijn er uiteindelijk toch mee gestopt omdat het niet meer lukte naast de studie.

Ik werk momenteel ...

bij een grote bank, op dit moment in loondienst. Dat gaat dit jaar hoop ik veranderen. Ik ben namelijk weer bezig met het opzetten van een eigen bedrijf, samen met een vriend die ik nog ken van mijn middelbare schooltijd. Mijn baan bij de bank heb ik nu nog even nodig om goed geld te verdienen. Ik wil binnenkort een huis kopen en dan is het wel handig om een vast contract te hebben.

Ik heb een contract voor 40 uur maar werk in de praktijk meer dan dat. Voor mij is het geen probleem om meer uren te maken. Ik weet dat dat mij helpt om meer voor elkaar te krijgen. Hoewel ik op dit moment zeer tevreden ben met mijn baan en de werkzaamheden die ik uitvoer, kan ik niet wachten om te starten met mijn eigen bedrijf.

"Ik raak snel verveeld als ik niet uitgedaagd word in mijn werk en weinig tot geen afwisseling heb (werken op de automatische piloot zeg maar)."

Wat ik het belangrijkste vind in mijn werk...

is dat ik mezelf kan ontwikkelen en dat ik kan doorgroeien. Ik weet wat mijn capaciteiten zijn en in mijn werk wil ik die optimaal kunnen benutten. Ik werk graag in een team, maar wil ook graag mijn persoonlijke bijdrage laten zien binnen deze samenwerking. Hoe meer ik kan leren, hoe beter.

Ik haak volledig af als er in het bedrijf waar ik werk te veel regels en procedures zijn, dat er ontelbare vergaderingen nodig zijn om een beslissing te nemen. Ik denk dan eerder, probeer het gewoon, je ziet vanzelf of iets wel of niet werkt. In sommige grotere bedrijven gaat alles zo ontzettend langzaam, dan kun je nooit de concurrentie voor blijven. Daar loop ik echt op leeg.

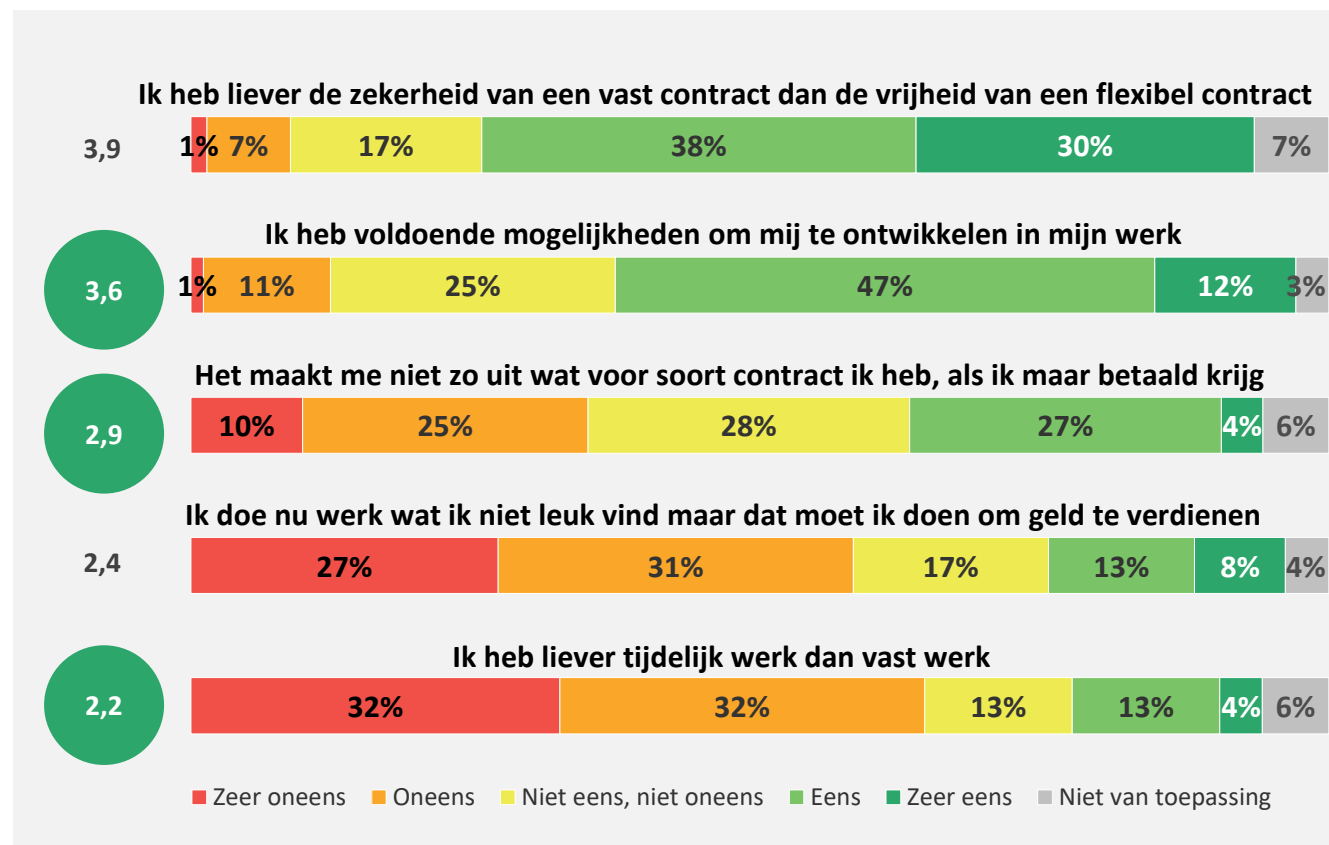
Als ik zou moeten kiezen tussen vast of flex ...

dan kies ik sowieso voor flex. Ik zie veel meer voordelen aan flex werken dan een vaste baan. Zelf je werktijden bepalen, het gevoel van vrijheid, je eigen dag indelen etc. Ok, een vaste baan helpt bij het krijgen van een hypotheek, maar als ik een hypotheek zou kunnen krijgen zonder vast contract, dan begrijp je dat zo'n vast contract voor mij niets meer waard is.

"Ik vind het belangrijk dat ik me prettig voel en dat ik met plezier naar mijn werk ga elke dag. Ik vind het heel belangrijk om carrière te maken, vooral omdat ik graag het beste uit mezelf haal."

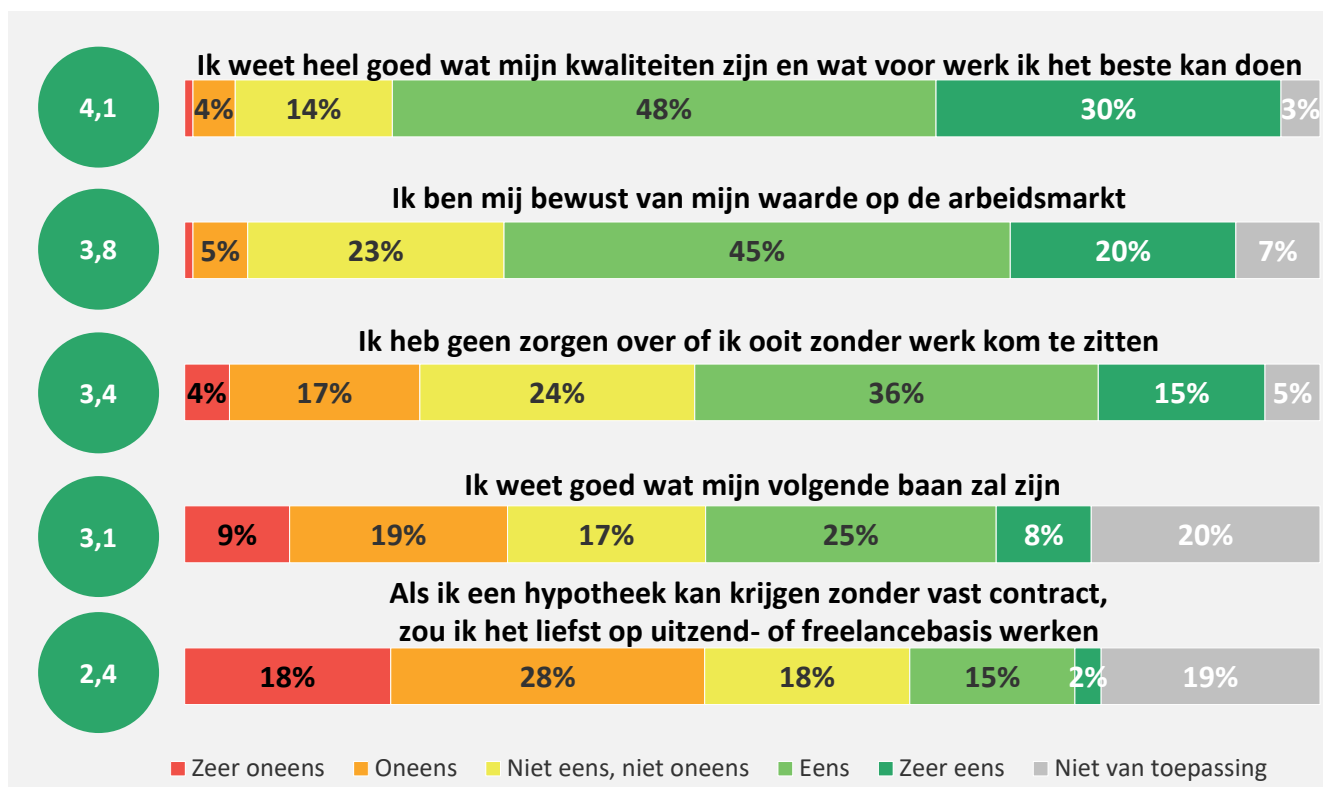
Je krijgt mij in beweging door ...

mij kansen te bieden om mijn sociale en professionele skills verder te ontwikkelen. En door een groeipad te laten zien. Ik wil weten wat er nodig is om door te groeien in een bedrijf, en om hogerop te komen. Ik weet wat ik waard ben en ik wil daar ook voor beloond worden. Daar horen dan ook een goed salaris en goede arbeidsvoorwaarden bij. Verder ben ik niet echt bang om zonder werk te komen zitten. Ik heb een groot netwerk en dat geeft een prettig gevoel. Het geeft mij een bepaalde mate van zekerheid. Daarnaast heb ik al zoveel geleerd in de afgelopen jaren dat ik altijd wel iets vind om te doen. Ik ben niet echt afhankelijk van mijn leidinggevende. Als ik iets anders wil, dan ga ik er gewoon voor.



Carrièregerichten

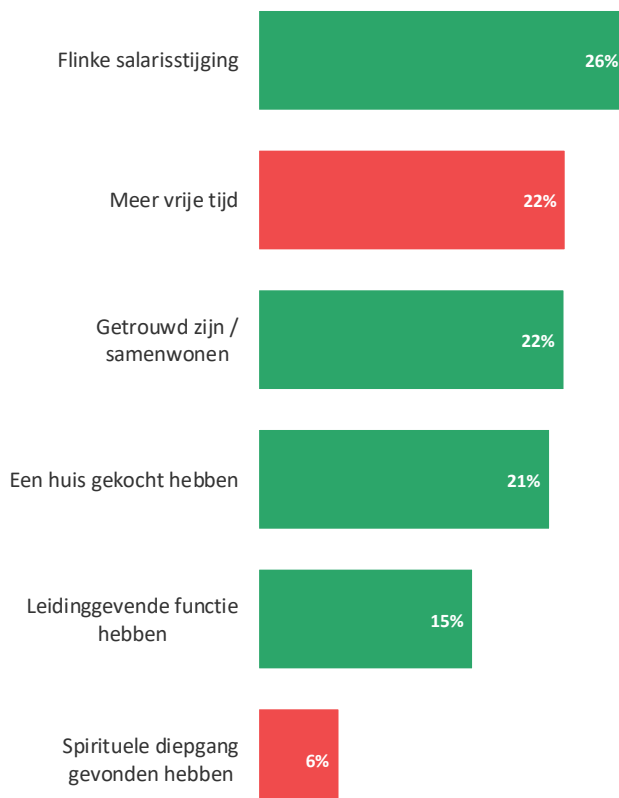
Facts & Figures



Welke stelling past het beste bij de manier waarop jij naar jouw werk en jouw leven kijkt?



Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben



Maatschappijbewuste ontplooiers

24% van Nederland



	Evenveel mannen als vrouwen.
	Vaker 55-plussers (30%).
	Vaker hoogopgeleid (47%).
	Hebben vaker een boven modaal inkomen (30%).

Deze werknemers zijn leergierig en in veel gevallen bewust bezig met milieu en maatschappij. Voor hen is zelfontplooiing een belangrijk doel en ze werken het liefst voor een maatschappelijk verantwoord en internationaal bedrijf. Deze werknemers geven meer om beleving dan om materiële zaken. Teamwork en de balans tussen werk en privé is belangrijk voor de maatschappijbewuste ontplooiers. In de meeste gevallen weten ze goed wat ze willen en pakken ze de regie over hun eigen loopbaan. Mogelijkerwijs zorgt een bescheiden en afwachtende houding ervoor dat ze er niet altijd voldoende voor gaan.



Werksituatie

- Ik ben relatief vaker mantelzorger.
- Ik werk relatief vaker voor de overheid, in het onderwijs en in de wetenschap.
- Ik wil graag zelf mijn werktijden en werkplek bepalen.
- Ik werk om mezelf te ontwikkelen, geld verdienen is secundair.
- Over vijf jaar wil ik intellectueel gegroeid zijn en een leuke uitdagende baan hebben.
- Ik wil graag een maatschappelijk bijdrage leveren.



Type contract

Contract onbepaalde tijd	45%
Contract bepaalde tijd	26%
Zelfstandige met en zonder personeel	19%
Uitzendkracht, payroller, gedetacheerd	8%
Oproepkracht	2%



Maatschappijbewuste ontplooiers

Het verhaal van Sander

Ik ben ...

Sander en ik ben 56 jaar. Ik woon al jaren in Nijmegen en heb psychologie gestudeerd aan de Radboud Universiteit. Mijn vrouw ken ik uit mijn studententijd. We hebben drie kinderen, van wie er twee inmiddels werken en een nog studeert. Ik ben optimistisch ingesteld en geniet van de drukte van alle dag, zowel thuis als op mijn werk. In mijn vrije tijd ben ik geregeld te vinden op het strand of in de duinen. Ik vind het namelijk heerlijk om te vliegeren. Even mijn hoofd leegmaken.

Ik werk momenteel ...

als coach in een zorginstelling. Ik werk daar nu zo'n 12 jaar. Een aantal jaren geleden zijn wij overgegaan naar zelfsturende teams. Ik kreeg de prachtige rol als coach toebedeeld. Ik heb een vast contract voor 32 uur per week. Eens in de zoveel tijd help ik een vriend met het geven van een training. Dat doe ik dan naast mijn huidige baan bij de zorginstelling. Een mooie verrijking van mijn werkende leven.

Wat ik het belangrijkste vind in mijn werk...

is dat ik mezelf kan ontwikkelen. Ik ben altijd op zoek naar manieren om mezelf beter te maken en te leren. Op wat voor manier dan ook. Ik wil het liefst werken in een organisatie waar ik doorgroeimogelijkheden heb en waar ik het ontzettend naar mijn zin heb. Waar ik de mogelijkheid krijg om te groeien en te bloeien. Als ik dan ook nog een bijdrage kan leveren aan een betere wereld, ben ik helemaal blij. Werk is echt belangrijk voor mij, omdat het ook een deel van mijn identiteit is. Ik vind het prettig om ondersteunend te zijn en een helpende hand te bieden aan anderen. Ik vind het heel erg belangrijk dat werk interessant blijft en het niet een sleur wordt. Ik hoef niet per se heel veel te verdienen, maar ik moet zeker plezier houden in m'n vak. Daarnaast vind ik het belangrijk om een goede balans te hebben tussen mijn werk en mijn privéleven.

Ik wil genieten van het leven en kunnen onthaasten.

Als ik zou moeten kiezen tussen vast of flex ...

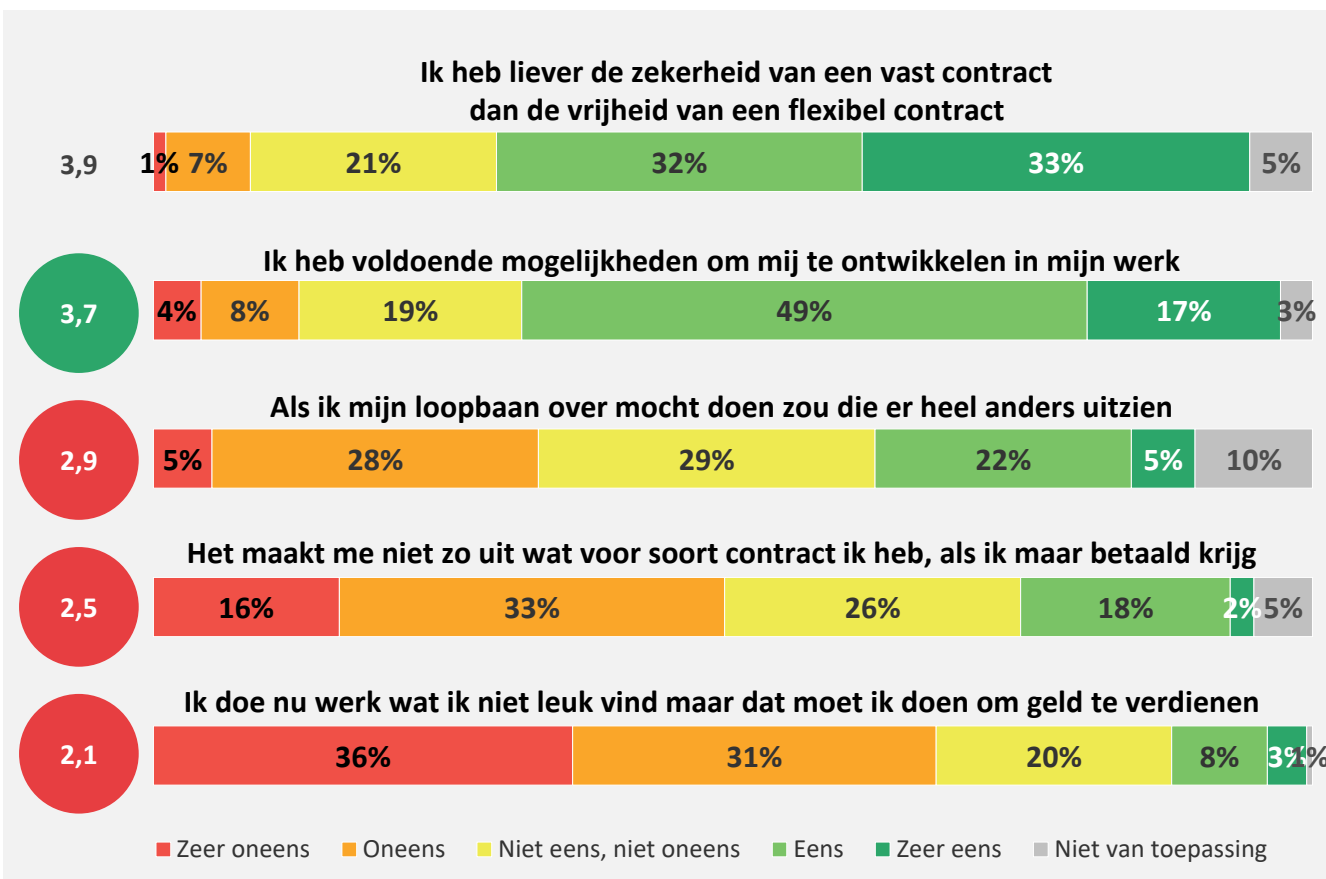
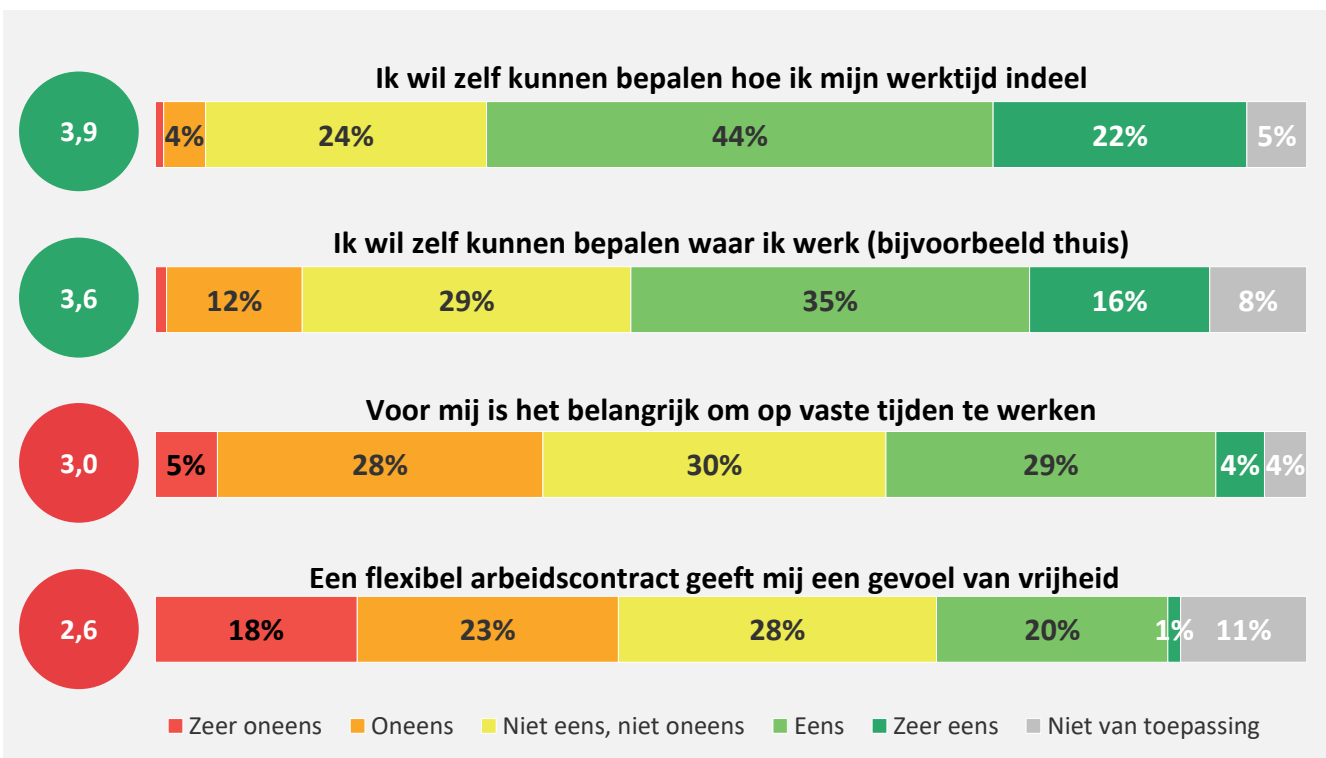
voelt een vast contract toch net iets beter. Het geeft de zekerheid dat, als je goed op je plek zit ergens, je daar ook voorlopig van kan genieten. Een goede werkplek geeft gewoon een fijn gevoel, net als het hebben van fijne collega's. Een vast team met collega's zorgt ervoor dat vertrouwen kan ontstaan. Toch zou een flexibel contract voor mij ook prima zijn. Het geeft een gevoel van vrijheid, dat je jezelf op professioneel gebied verder kan ontwikkelen als je die behoefte hebt.

Je krijgt mij in beweging door ...

mij intellectuele uitdaging en afwisseling in werk te bieden. Ik word blij van een tijdelijke uitdagende opdracht waar ik echt mijn ziel en zaligheid in kan stoppen. Carrière maken heb ik nooit zo belangrijk gevonden. Ik deed liever datgene wat er gedaan moest worden op een zo goed mogelijke manier. Niet om daardoor snel hogerop te komen, maar omdat ik vond (en vind) dat je dat aan jezelf, de klant en je collega's verplicht bent. Daarnaast vind ik het belangrijk dat ik het gevoel krijg dat ik gewaardeerd word. Waardering zorgt voor motivatie en vertrouwen in het werk. Hierdoor ga je ook beter presteren. Ik zit hier best goed. Mij krijgen ze echt niet zomaar weg.

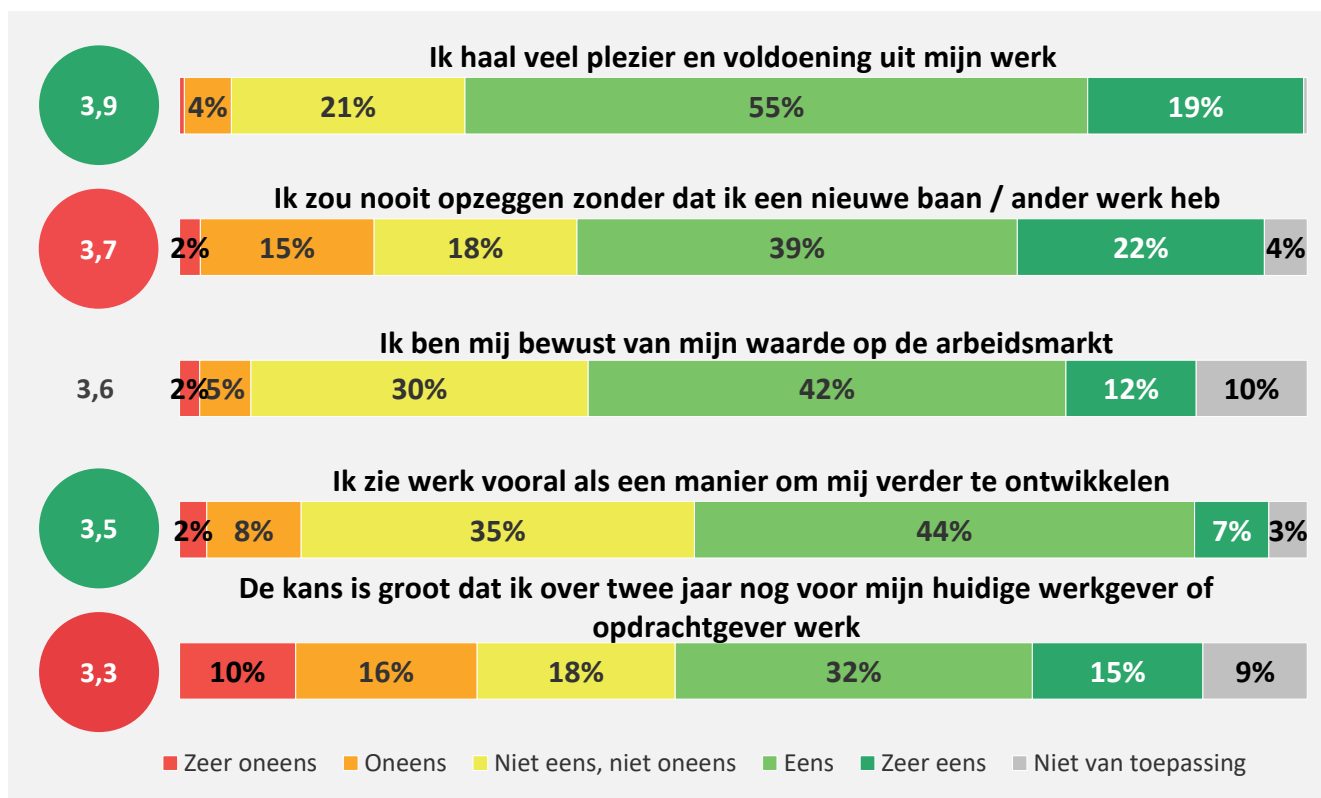
Maatschappijbewuste ontplooiers

Facts & Figures



Maatschappijbewuste ontplooiers

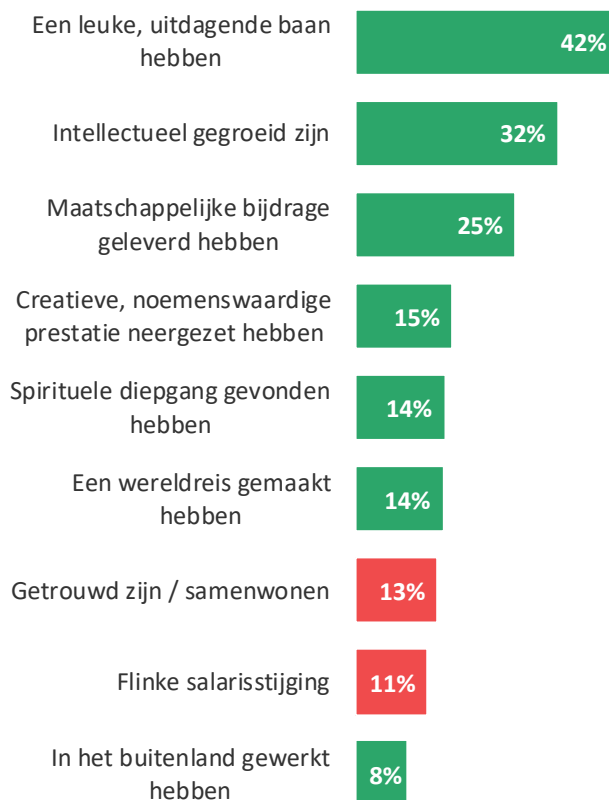
Facts & Figures



Welke stelling past het beste bij de manier waarop jij naar jouw werk en jouw leven kijkt?



Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben?



Onafhankelijke creatieven

11% van Nederland



Vaker mannen (57%).



Vaker 35 t/m 44 jaar (28%).



Vaker hoogopgeleid (37%).



Hebben vaker een boven modaal inkomen (30%).

Deze werknemers hechten waarde aan vrijheid en hebben een kritische blik. Ze werken graag in een platte bedrijfscultuur en geven dan ook niet om hiërarchie. Ze zijn creatief en kunnen goed werken in chaos. Hun werk is hun hobby. De onafhankelijke creatieven staan positief ten opzichte van flexwerken (bijvoorbeeld zzp'er, parttime, wisselen van baan of functie). Een nieuwe baan geeft weer een nieuwe dynamiek in hun leven. Het kan moeilijk zijn om als werkgever echt grip te krijgen op deze werknemers. Ze gaan hun eigen weg wel, of blijven juist gewoon hun ding doen. Probeer ze in beweging te krijgen met inhoudelijke argumenten; geef ze bijvoorbeeld een opdracht met vrijheid, maar wel binnen bepaalde kaders (inclusief deadline).

Werksituatie

- Ik werk relatief vaker als zzp'er.
- Voor mij is het minder belangrijk om op vaste tijden te werken.
- Zekerheid van een vast contract is voor mij minder belangrijk.
- Het type contract is voor mij relatief minder van belang, als ik maar betaald krijg.
- Werk is voor mij vaker een noodzaak om te leven.

Type contract





Onafhankelijke creatieven

Het verhaal van Thijs

Ik ben ...

Thijs, 29 jaar. Ik ben net klaar met mijn studie Industrieel Ontwerpen in Delft. Ik heb er iets langer over gedaan dan gemiddeld maar dat is ok. Soms duurt het allemaal gewoon wat langer. Ik wil straks het liefst in Amsterdam wonen, met mijn konijn. Daar heb ik best veel vrienden wonen en qua netwerk is Amsterdam de handigste plek om te wonen. Amsterdam is wel duur, maar een kleine woning is voor mij geen issue. Ik kies voor de vrijheid en hectiek van de grote stad, dan maar gewoon back-to-basic.

Ik werk momenteel ...

in diverse baantjes. Lekker afwisselend. Soms werk ik in de horeca en ik heb ook wat projecten gedaan bij een architectenbureau. Ik heb wel eens twee pittige opdrachten tegelijk gedaan. Geen enkel probleem. Ik zou bij beide bureaus wel aan de slag kunnen gaan. Op zich best chill, maar ik wil me nog niet vastleggen. En ik ben ook bang dat je dan ineens anders moet werken. Dat je dan van die directeuren hebt die aan je kop gaan lopen zeuren en dat je dingen moet doen die je helemaal niet wilt doen. Ik moet er niet aan denken dat ik aan hen dan continu verantwoording moet afleggen. Dat moet nu ook wel bij die projecten, maar ik heb toch het gevoel dat ik niet in het strakke jasje van het bedrijf zelf zit. Ik vind het zo bizar dat iedereen verwacht dat je na een wo-opleiding gewoon fulltime gaat werken. Dat is de norm of zo. Ik voel dit echter niet als een druk. Ik doe er gewoon niet aan mee. En als ik uitleg waarom niet, dat ik in de zomer gewoon lekker een dag in de week naar het strand ga of lekker ga lunchen in de stad, dan kunnen mensen me alleen maar gelijk geven.

Wat ik het belangrijkste vind in mijn werk...

is het kunnen uitvoeren van werkzaamheden op mijn eigen manier. Dit zorgt er bij mij voor dat ik zelden tegenzin heb. Ik kan het immers zo doen hoe ik het wil. Vrijheid in mijn werk vind ik heel belangrijk, dat heb ik altijd al gevonden en dat gaat in de toekomst niet anders worden. Werk is een belangrijke invulling van je leven, zowel in tijd als in (als het goed is) plezier. Het zorgt ervoor dat je een bepaald doel hebt in je dagelijkse routine, een stuk maatschappelijke betrokkenheid. Bovendien is het financieel noodzakelijk. Maar meer dan dat is het voor mij niet. Mijn echte plezier haal ik uit de dingen naast mijn werk, vooral met mijn vrienden.

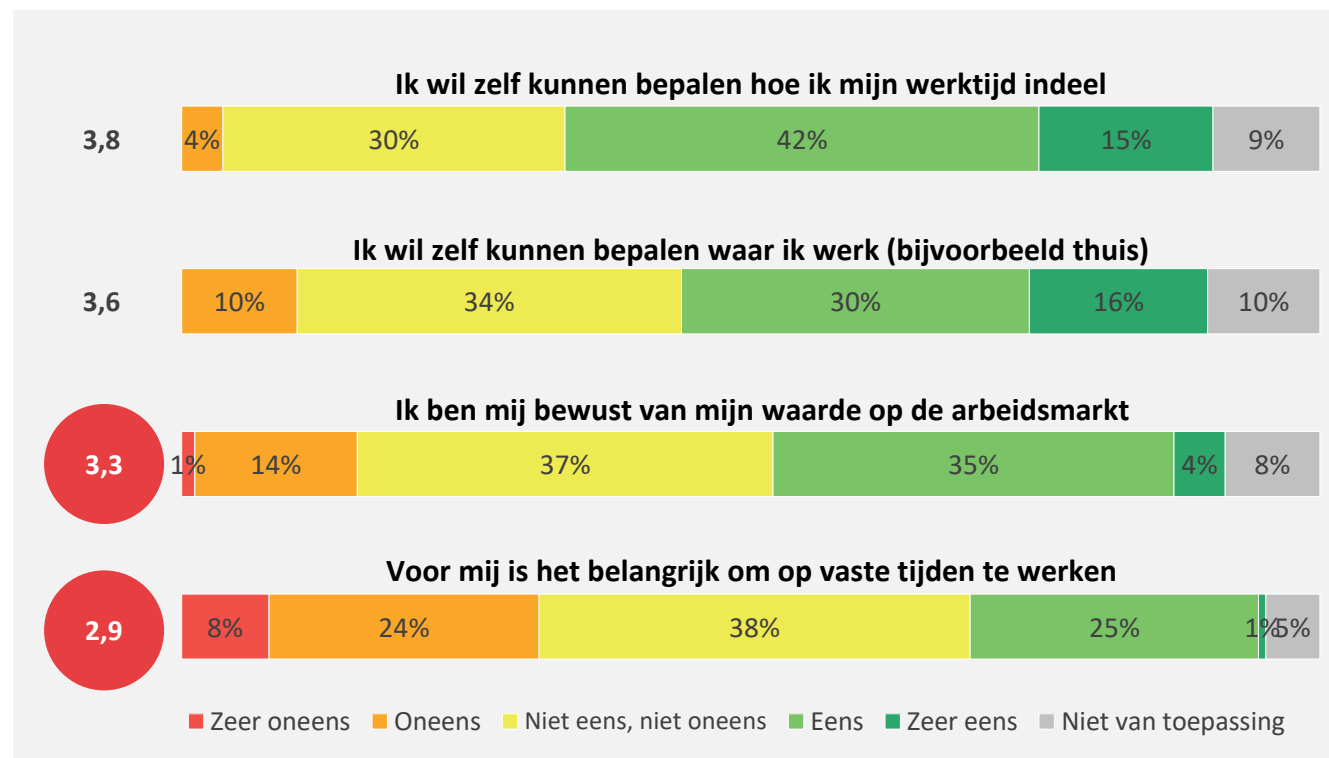
Als ik zou moeten kiezen tussen vast of flex ...

dan kies ik voor flex. Ik hoef geen duur huis, grote auto en twee keer per jaar op vakantie naar een ver land. Ook de status die bepaalde beroepen wel en andere niet hebben, vind ik niet belangrijk. Een flexibel contract en de onzekerheid met betrekking tot inkomsten die dat met zich mee kan brengen, beangstigen mij niet. Ik begin aan een klus, maak deze af, en dan zien we wel weer verder. Er is altijd wel iets te doen. Ik denk wel dat als ik me ga settelen en misschien ooit kinderen krijg, het dan wel prettig is om een vaste baan te hebben. Maar goed, we will see.

Je krijgt mij in beweging door ...

mij onder druk te zetten. Haha dat bedoel ik dus op een negatieve manier. Dan ben ik namelijk weg. De belangrijkste reden om ontslag te nemen zou voor mij zijn dat ik in het gareel moest lopen. Dat ik me moet conformeren aan de bedrijfscultuur of zo.

Ik ben erg tevreden met het leven dat ik nu leid, en heb niet zo'n duidelijk beeld van de toekomst. Ik denk dat ik dan nog steeds lekker leef, de leuke dingen doe, en zo. Geen idee.



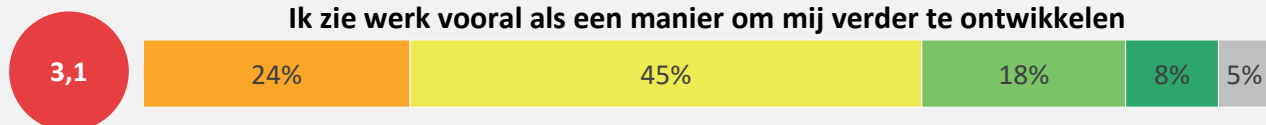
Onafhankelijke creatieven

Facts & Figures

Ik weet heel goed wat mijn kwaliteiten zijn en wat voor werk ik het beste kan doen



Ik zie werk vooral als een manier om mij verder te ontwikkelen



Een flexibel arbeidscontract geeft mij een gevoel van vrijheid



Ik weet goed wat mijn volgende baan zal zijn

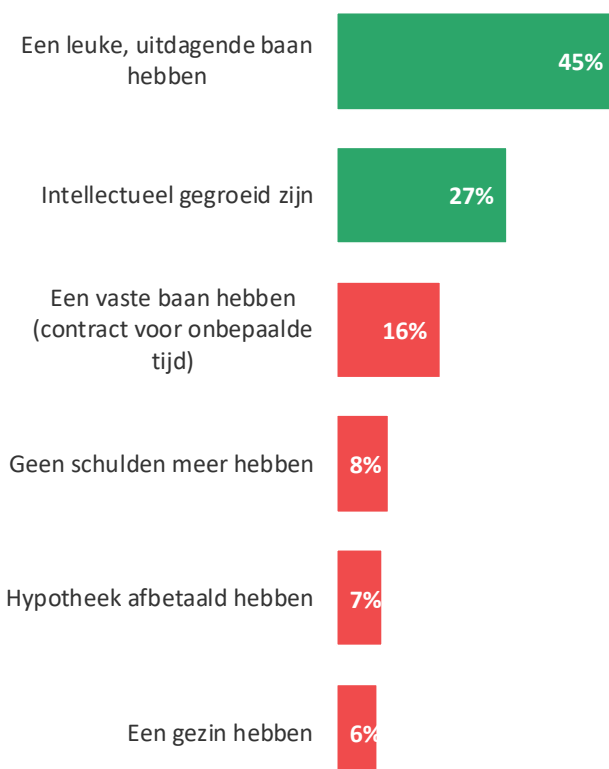


■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Zeer eens ■ Weet ik niet/niet van toepassing

Welke stelling past het beste bij de manier waarop jij naar jouw werk en jouw leven kijkt?



Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben?



Werkers om te leven

9% van Nederland



Evenveel mannen als vrouwen.



Vaker tussen de 25 en 35 jaar (26%). Minder vaak 55-plussers (17%).



Zijn minder vaak hoogopgeleid (18%).



46% heeft een beneden modaal inkomen.

Dit zijn meer taakgerichte werknemers, die het prettig vinden om duidelijke opdrachten te krijgen. Ze kunnen goed luisteren en doen wat zij moeten doen. Deze werknemers zijn minder ambitieus en zijn materialistisch ingesteld. Ze focussen met name op grote lijnen. Ze willen zeker zijn van werk in de toekomst. Privé (vooral vrije tijd) is belangrijk. Volgens hen is de ideale leidinggevende standvastig en integer. Hoewel deze werknemers zich over het algemeen voldoende uitspreken als ze iets anders willen, komen ze daarmee niet altijd daadwerkelijk in beweging. Waar precies het issue zit voor deze werknemer, is een belangrijke vraag.

Werksituatie

- Ik heb relatief vaker een contract voor bepaalde tijd of werk als oproepkracht.
- Ik ben minder tevreden over mijn werkzaamheden en contract.
- Mijn werk zie ik niet per se als manier om mezelf te ontwikkelen.
- Werken is voor mij een noodzaak om te kunnen leven.
- Ik haal minder plezier en voldoening uit mijn werk.
- Ik ambieer een vaste baan.

Type contract





Werkers om te leven

Het verhaal van Judith

Ik ben ...

Judith en ik ben 33 jaar. Ik woon met mijn man en twee zonen van twaalf en negen in Alkmaar. We wonen daar heerlijk, lekker dicht bij de stad. We kunnen zo de winkelstraten in of een terrasje pakken als we daar zin in hebben. Ik heb de mavo gedaan en ben daarna direct gaan werken. Ik wilde zo snel mogelijk geld verdienen.

Ik werk momenteel ...

bij een lunchcafé. Ik heb een jaarcontract en werk 3 dagen per week van 9 tot 18 uur met een uur pauze. Meestal doe ik in mijn pauze even de boodschappen. De dag vliegt meestal voorbij. Dat is fijn, want ik vind het ook belangrijk om veel thuis te zijn. Vrije tijd is voor mij heel belangrijk.

Wat ik het belangrijkste vind in mijn werk...

is dat ik leuke collega's heb met wie ik kan lachen. En ik vind het ook heerlijk om de hele dag met klanten gezellig te kletsen. Mijn baas vertelt me iedere ochtend duidelijk wat ik moet doen als er even geen klanten zijn. Zo weet ik precies waar ik aan toe ben, dat is erg fijn.

Soms zit een klant enorm te zeuren. Dat zijn vaak van die kakmadammen. Dan moet ik me zó inhouden. "Ga lekker ergens anders die vissoep eten", denk ik dan. Echt heel irritant, het kan mijn hele dag verknallen. Gelukkig zijn er ook heel veel leuke klanten!

Als ik zou moeten kiezen tussen vast of flex ...

zal mijn voorkeur in principe altijd gaan naar een vast contract, omdat ik graag wil weten waar ik aan toe ben. Ik houd van duidelijkheid en structuur, waardoor ik graag voor langere tijd voor dezelfde baan kies. Ik hoop dat mijn jaarcontract wordt verlengd. Ik wil hier echt wel blijven werken. Volgens mij doe ik het ook wel goed, maar daar heb ik het eigenlijk niet zo over met mijn baas. Zo lang ik niets hoor, zal het vast goed gaan!

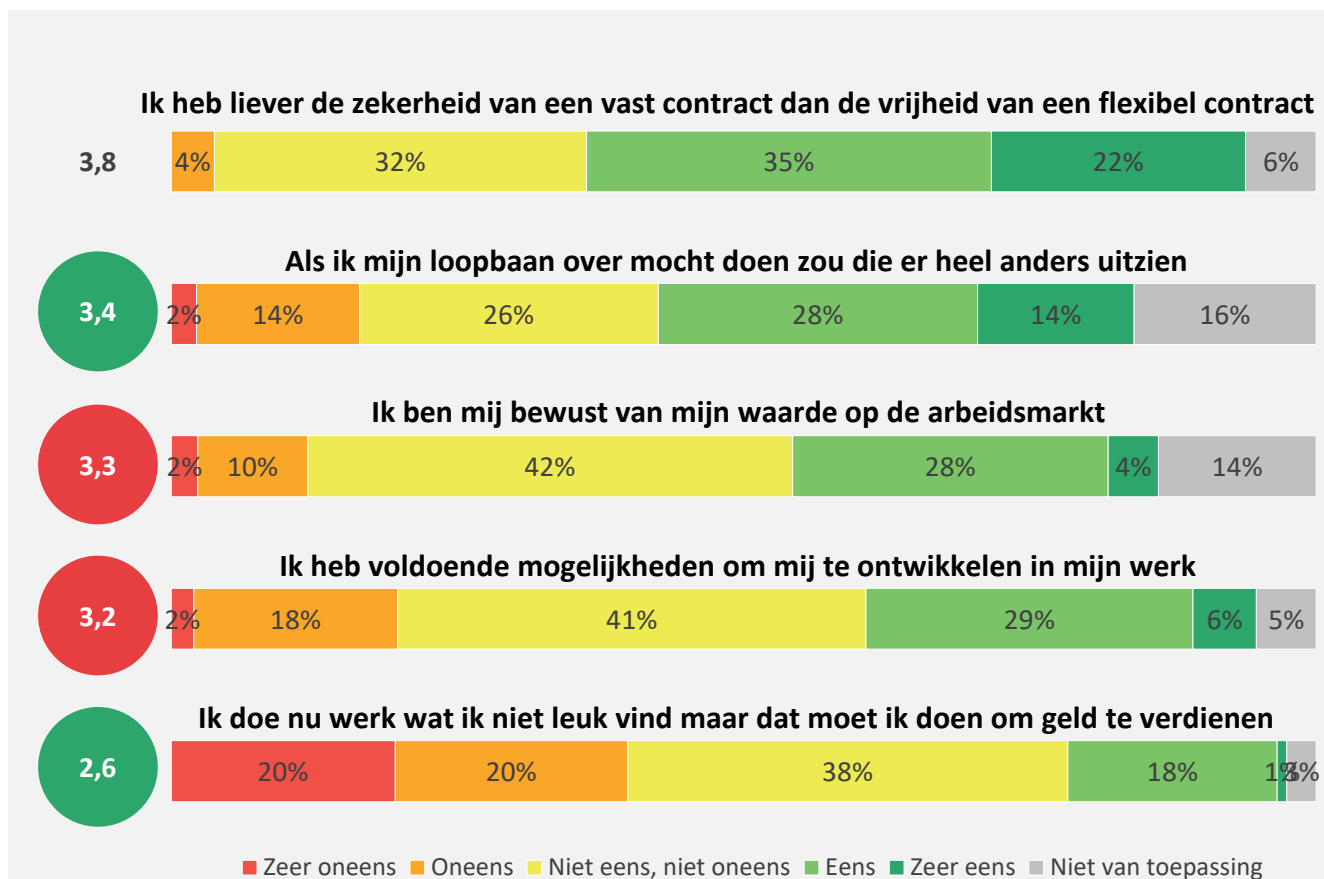
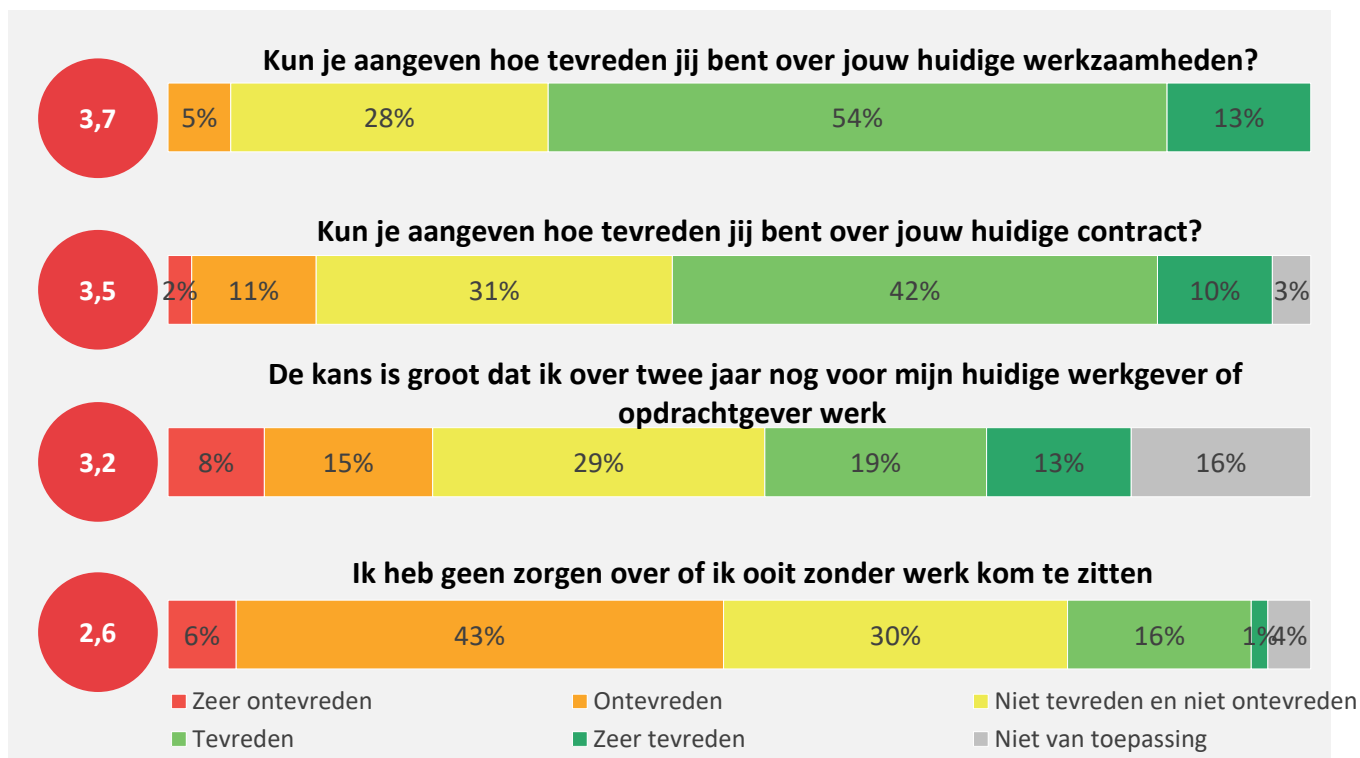
Je krijgt mij in beweging door ...

extra vakantiedagen aan te bieden! Grapje, ik snap dat dat niet zomaar kan, maar ik zou het wel leuk vinden. Als ik in een andere baan meer zou verdienen, maar vooral meer vakantiedagen zou krijgen, zou ik het echt wel overwegen. Binnen het lunchcafé waar ik nu werk, vind ik het eigenlijk wel best. Ik weet wat ik moet doen, ik heb leuke collega's en ik krijg iedere maand mijn salaris op m'n bankrekening. Prima toch? Ik kreeg laatst het verzoek van mijn manager om een paar weken op een andere vestiging te werken. Vond ik niet echt leuk, want het is een stuk verder met de bus. Dat betekent voor mij later thuis, minder me-time... Ik heb het uiteindelijk toch gedaan, want ik zag dat een vriendin van m'n schoonzus daar ook werkt. Was super gezellig! Verder ben ik nooit zo met mijn werk bezig. Ik ben gewoon altijd iets aan het doen en aangezien alleen werk geld in het laatje brengt, doe ik dat zoveel als mogelijk.

"Werk is zeker belangrijk voor mij. Dit omdat het een groot deel van je week en leven invult. Daarom vind ik het belangrijk dat ik er voldoende uit kan halen en in kan stoppen. Echter vind ik werk niet zo belangrijk dat ik er meer voor zou gaan werken, ook al zou ik meer kunnen gaan verdienen. Want rust en me-time, vind ik ook erg belangrijk. Het gaat om de juiste balans."

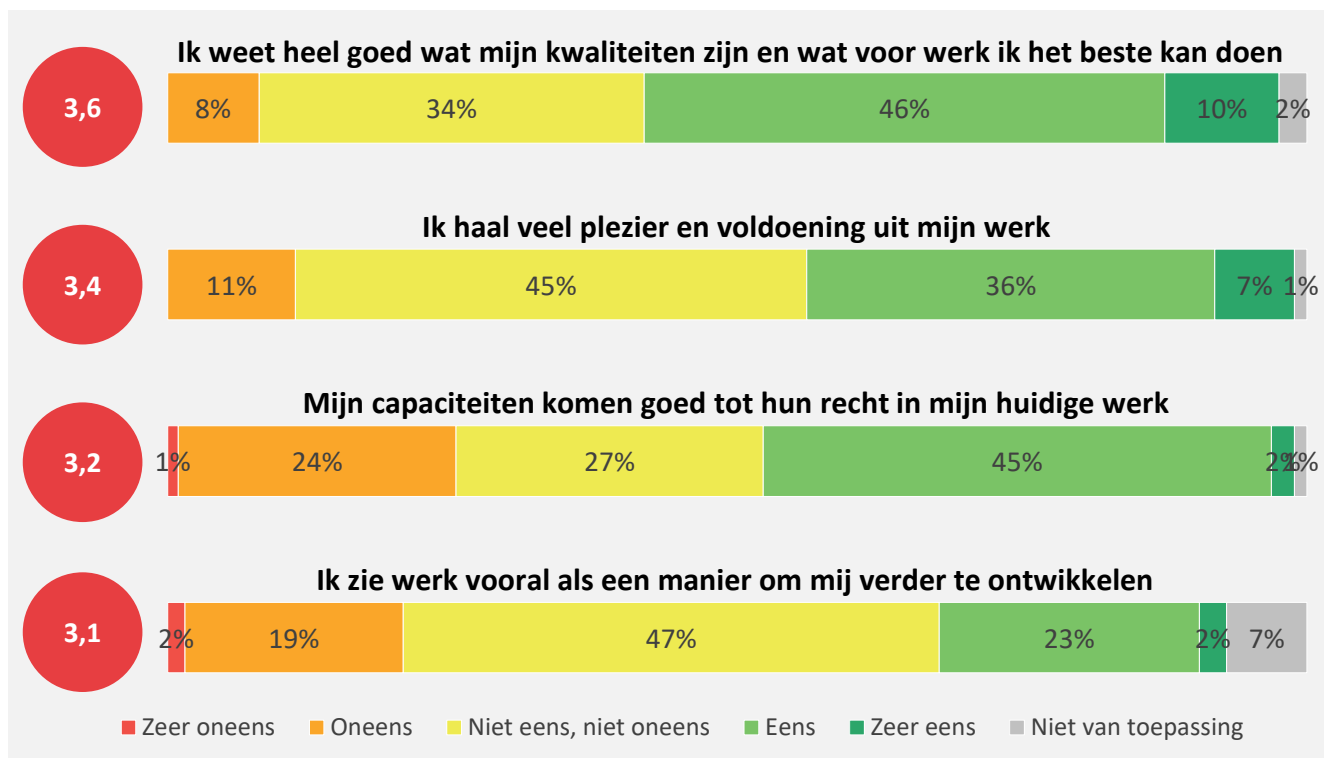
Werkers om te leven

Facts & Figures



Werkers om te leven

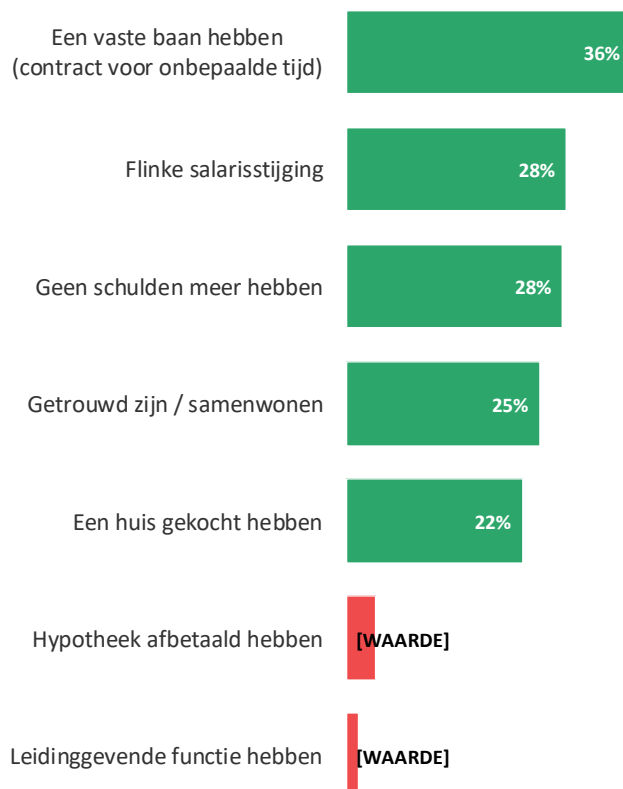
Facts & Figures



Welke stelling past het beste bij de manier waarop jij naar jouw werk en jouw leven kijkt?



Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben?



Werkend Nederland is positief gestemd

Werkenden zijn grotendeels tevreden met hun werk. Zowel met de inhoud van hun werkzaamheden, de werk-privébalans, het aantal uren dat zij werken en het type contract dat zij momenteel hebben. Bovendien ziet werkend Nederland de toekomst positief tegemoet. Een ruime meerderheid van de werkenden – zowel met een vast als flexibel contract – voelt zich zeker over werk in de nabije toekomst. Bovendien maken ze mooie plannen op het gebied van onder andere uitdaging in werk, meer vrije tijd en intellectuele groei.

Werk biedt zekerheid, voor iedereen op zijn eigen manier

Daarnaast is duidelijk – en niet verrassend – dat iedere werkende een bepaalde behoefte heeft aan zekerheid. Ongeacht de invulling van zijn werkende bestaan. Zekerheid kan verschillende betekenissen hebben. Voor de een is werken pure noodzaak, het geeft de zekerheid om te kunnen leven, om – heel praktisch – de vaste lasten per maand te kunnen betalen. Aan de andere kant van het spectrum zien we de groep die leeft om te werken. Werk staat voor hen op nummer één. Het biedt de zekerheid om zichzelf te kunnen ontplooiën en ontwikkelen als individu. Zonder werk zouden zij geen leven hebben. Binnen deze twee uitersten worden uiteraard nog meer smaken qua type werkenden gevonden.

Een veranderende arbeidsmarkt vergt aanpassingsvermogen van werkenden

Hoewel het merendeel van de werkenden zich zeker voelt in zijn baan, tevreden is met zijn werkzaamheden, het contract en alles daar omheen, is het de vraag of men zich bewust is van zijn eigen waarde op de arbeidsmarkt. En of iedereen echt op de juiste en ideale plek zit. De wereld van werk – onder meer door technologisering en digitalisering – verandert in rap tempo. Wat betekent dat voor werkend Nederland? De dynamiek in de arbeidsmarkt vergt een groot aanpassingsvermogen van werkenden. Maar niet iedereen is even veranderingsgezind en zich bewust van zijn waarde op de arbeidsmarkt. En niet iedereen voelt de urgentie om actief op zoek te gaan naar dat wat nodig of goed voor hen is op het gebied van werk. De behoefte aan zekerheid speelt hierbij een belangrijke rol.

Er zijn voldoende factoren die ervoor zorgen dat werkenden niet in beweging komen

Als werkenden worden gevraagd naar hun loopbaan en of ze deze opnieuw zo zouden inrichten, zegt een even grote groep werkenden ja als nee. De gewenste zekerheid en de tevredenheid over de huidige situatie zorgt mogelijk voor onbeweeglijkheid van werkenden. Het is goed denkbaar dat zij zich vasthouden aan de bestaande (zekere) situatie om te voorkomen dat er een belangrijke basisbehoefte wegvalt.

Dat wil zeggen: dat werkenden blijven zitten in een baan of functie (terwijl dit niet helemaal de juiste plek is). En dat zij om welke reden dan ook geen nieuwe stap maken en zich niet verder ontwikkelen.

Aannames, onzekerheden en andere emoties die een rol kunnen spelen bij het niet in beweging komen zijn:

- **Vaardigheden en kennis** *Misschien kan ik wel niets anders? Zou ik ooit nog iets anders kunnen leren?*
- **Leeftijd** *Misschien ben ik wel te oud om ergens anders te beginnen?*
- **Verantwoordelijkheid** *Ik heb een gezin te onderhouden, en moet iedere week mijn hypotheek betalen!*
- **Risico** *Als ik mijn vaste contract opzeg, begin ik weer opnieuw met een contract voor bepaalde tijd.*
- **Angst** *Ik weet niet hoe ik hierover moet beginnen met mijn werkgever. Straks raak ik mijn baan kwijt!*
- **Berusting** *Ik vind het wel goed zo. Ik heb eerlijk gezegd niet zo'n zin om weer ergens anders te wennen.*

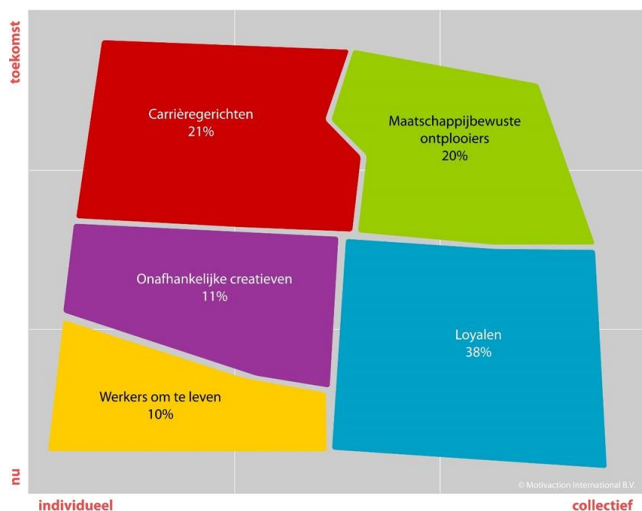
Eigen regie nemen is niet voor iedereen vanzelfsprekend

Met eigen regie wordt bedoeld: voor jezelf zorgen om de juiste plek als werkende te vinden binnen de voor jou juiste organisatie. Waar de een mondig genoeg is en zich door niets of niemand gehinderd voelt om zijn wensen, behoeften en verwachtingen uit te spreken, is de ander juist stil, afwachtend en verroert zich niet op de arbeidsmarkt. Juist de werkenden die niet in de rij staan om het gesprek aan te gaan met hun leidinggevende verdienen meer aandacht.

Een gedifferentieerde benadering van werkenden is nodig om hen in beweging te krijgen

In het onderzoek wordt gebruikgemaakt van het model met vijf werknemerstypologieën: de loyalen, de carrièrerichtten, de maatschappijbewuste ontplooiers, de onafhankelijke creatieven en de werkers om te leven.

De groep werkenden die het benodigde aanpassingsvermogen al grotendeels heeft, bestaat vooral uit carrièrerichtten, maatschappijbewuste ontplooiers en onafhankelijke creatieven. Deze werkenden ontlenen een gevoel van zekerheid aan – intrinsiek – het voeren van eigen regie over hun loopbaan. Dat is meer vanzelfsprekend voor hen. Toch kunnen ook bij deze groepen bepaalde factoren van invloed zijn op de mate waarin ze initiatief nemen om zich te verplaatsen naar ander werk.



De werkenden die in mindere mate gewend zijn om zelf het heft in handen te nemen als het gaat om hun loopbaan, zien we meer aan de onderkant van het model: de werkers om te leven en de loyalen. Deze werkenden kijken minder ver vooruit. Zij ontlenen een gevoel van zekerheid aan hun vaste contract en ondersteuning vanuit de organisatie waarin zij werkzaam zijn.

Aanknopingspunten voor passend beleid en aansturing

Met de kennis van deze typologieën worden specifieke aanknopingspunten per type werkenden benoemd. Waar gaan zij op 'aan'? Hoe zorg je als werkgever of intermediair voor het stimuleren en inspireren van deze werkenden? Op welke manier kunnen zij geholpen worden om zich veilig en zeker te voelen om een nieuwe stap in hun loopbaan te zetten? Op de volgende pagina staan per type enkele aspecten die ervoor kunnen zorgen dat deze werkenden zich meer bewust worden van de waarde van hun werk. En in beweging komen.

Loyalen

Werken in de ideale wereld betekent voor loyalen onder meer weten waar je aan toe bent. Een vast contract geeft zekerheid. Vaste werktijden en een vast takenpakket zijn ideaal.

Geef deze werkenden verantwoordelijkheid over een duidelijk afgebakend project. Wees duidelijk in wat je van hen verwacht. Begin er als leidinggevende zelf over. Haal hen uit de comfortzone. Zij kunnen enigszins terughoudend zijn als het gaat om verandering (in beweging komen), omdat ze bang zijn dat het hen ontbreekt aan kennis en vaardigheden. Ze kunnen opbloeien als je als leidinggevende expliciet waardering uit voor hun inspanning.

Carrièregerichten

Werken in de ideale wereld betekent voor carrièregerichten een hoog salaris, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, vrijheid om snel door te groeien naar een hogere functie. Daarnaast is snelheid überhaupt een must. Liever lef tonen en een snelle beslissing nemen dan eindeloos vergaderen over mogelijke risico's.

Geef vrijheid, maar wel binnen kaders. Deze werkenden schromen niet om in beweging te komen, maar willen soms misschien iets te snel. Stel duidelijke en realistische doelen, geef feedback en beloon de carrièregerichten met geboekte resultaten. Een individuele bonus past beter dan een teambonus. Let op: schep niet te hoge verwachtingen, beloof niet te veel (bijvoorbeeld als het gaat om een promotie).

Maatschappijbewuste ontplooiers

Werken in de ideale wereld betekent voor maatschappijbewuste ontplooiers een baan die ertoe doet. Zowel voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling als voor de wereld om hen heen.

Biedt intellectuele uitdaging aan de maatschappijbewuste ontplooiers. Push niet te hard.

Zij zijn zelfkritisch en weten wat haalbaar is. Aan de andere kant kan bescheidenheid hen afremmen in hun loopbaan.

Onafhankelijke creatieven

Werken in de ideale wereld betekent voor onafhankelijke creatieven vrijheid, afwisseling in werkzaamheden en geen hiërarchie. Ze zijn flexibel maar verwachten dat ook vanuit hun werkomgeving. Werk is een van de vele dingen die ze doen.

In beweging komt de onafhankelijke creatieve wel. Als werkgever kun je hen helpen om daar sturing in te geven. Waak ervoor dat deze werkenden ergens enthousiast aan beginnen om er vervolgens nooit een punt achter te zetten. Stel duidelijke deadlines en verwachtingen ten aanzien van het resultaat.

Werkers om te leven

Werken in een ideale wereld kost niet te veel tijd en energie voor de werkers om te leven. Zij genieten van gezellige collega's, vaste werktijden en veel vakantiedagen.

Kijk uit dat deze werkenden niet berusten in hun situatie. Als je als leidinggevende niet begint over verandering, is de kans groot dat zij niet in beweging komen. Ze zijn niet gewend over werk te praten, noch over hun wensen en behoeften daarin. Zij worden hierin geremd, omdat ze bang zijn voor de mogelijke gevolgen voor hun baan. Maar ook omdat zij onzeker zijn over wat ze willen en kunnen. Geef als leidinggevende de aandacht aan deze groep, en neem de tijd om ze goed te begrijpen.

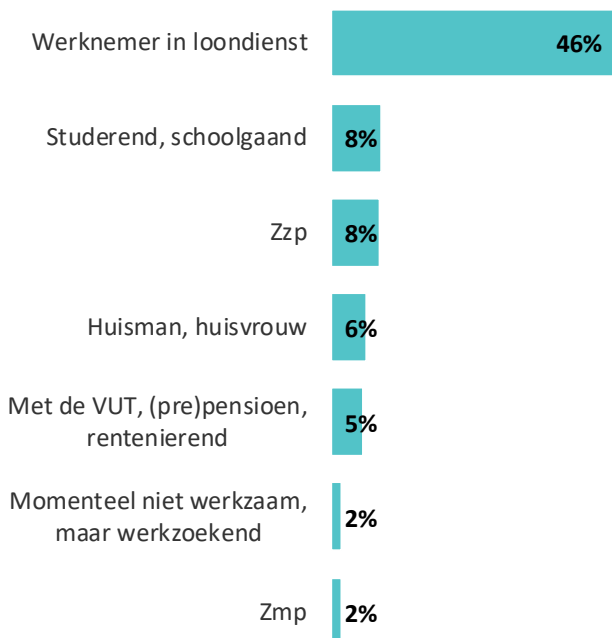


Samenstelling steekproef

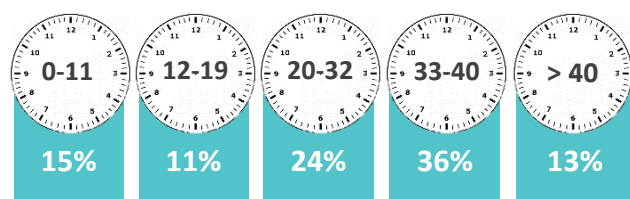
De steekproef bestaat uit de mensen met een vaste en flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen. Daarnaast hebben er ook Nederlanders meegedaan die geen betaald werk hebben maar daarvoor wel beschikbaar zijn, zoals werkzoekenden en studenten.

46% van deze groep werkt in loondienst. De meesten zijn in het bezit van een contract voor onbepaalde tijd. 49% werkt gemiddeld 40 uur per week of meer. De meesten werken in de gezondheidszorg, de detailhandel en de horeca. Een deel heeft meerdere banen. Zo heeft 16% nog een baan in loondienst, 8% klust wel eens bij tegen betaling. Over het algemeen is men (zeer) tevreden over zijn/haar huidige werkzaamheden, het type contract, de werk-privébalans en het aantal uur dat men per week werkt.

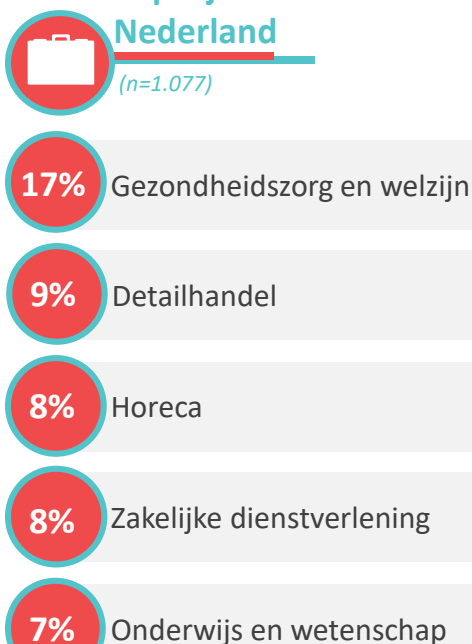
Steekproef (n=1.644)



Werkuren Gemiddeld aantal uur per week (n=1.077)



Top vijf sectoren van werkend Nederland (n=1.077)



Eigen regie (n=1.245)



-- wijkt negatief af van het gemiddelde, significant
 - niet significant
 -/+ gemiddeld
 + wijkt positief af van het gemiddelde, niet significant
 ++ significant

	LY	CG	MO	OC	WL
Tevredenheid werkzaamheden	-/+	-/+	+	-	--
Tevredenheid contract	-/+	+	-/+	-/+	--
Tevredenheid werk-privébalans	-/+	-/+	-/+	--	+
Tevredenheid aantal werkuren	+	+	-/+	--	-/+

Voor mij is het belangrijk om op vaste tijden te werken	++	+	--	--	+
Ik zou liever meer willen werken	--	++	-/+	-	-/+
Ik wil liever inhoudelijk groeien binnen mijn vakgebied dan doorgroeien naar een hogere functie	-/+	--	+	+	-/+
Ik heb voldoende mogelijkheden om mij te ontwikkelen in mijn werk	--	++	++	-	--
Het maakt me niet zo uit wat voor soort contract ik heb, als ik maar betaald krijg	-/+	++	--	++	-/+
Ik heb liever tijdelijk werk dan vast werk	--	++	-	-/+	+
Ik doe nu werk wat ik niet leuk vind maar dat moet ik doen om geld te verdienen	-/+	+	--	-/+	++
Ik heb liever de zekerheid van een vast contract dan de vrijheid van een flexibel contract	++	-	-	--	-

Werken is voor mij een noodzaak om te kunnen leven	++	--	--	++	++
Werk is een zeer belangrijk onderdeel in mijn leven	--	++	+	-	--
Ik zie werk vooral als een manier om mij verder te ontwikkelen	--	++	++	--	--
Ik haal veel plezier en voldoening uit mijn werk	-	++	++	-	--

	LY	CG	MO	OC	WL
Mijn capaciteiten komen goed tot hun recht in mijn werk	-/+	++	-/+	-	--
Een flexibel arbeidscontract geeft mij een gevoel van vrijheid	-/+	+	--	--	+
Als ik zou willen zou ik nu gemakkelijk (nieuw) werk kunnen vinden	--	++	-	-	--
Als ik mijn loopbaan over mocht doen zou die er heel anders uitzien	++	-	--	-	++
Als ik een hypotheek zou kunnen krijgen zonder vast contract, dan zou ik het liefst op uitzend- of freelancebasis willen werken	-	++	-	-	+

Ik heb geen zorgen over of ik ooit zonder werk kom te zitten	--	++	-/+	--	--
De kans is groot dat ik over twee jaar nog voor mijn huidige werkgever of opdrachtgever werk	++	+	--	-	--
Ik zou nooit opzeggen zonder dat ik een nieuwe baan / ander werk heb	++	-/+	--	-/+	-

Eigen regie	--	++	+	-/+	--
Ik ben mij bewust van mijn waarde op de arbeidsmarkt	--	++	-/+	--	--
Ik weet goed wat mijn volgende baan zal zijn	-	++	-	--	-/+
Ik weet heel goed wat mijn kwaliteiten zijn en wat voor werk ik het beste kan doen	+	++	+	--	--
Ik wil zelf kunnen bepalen hoe ik mijn werktijd indeel	--	-	++	+	-
Ik wil zelf kunnen bepalen waar ik werk (bijv. thuis)	--	-/+	++	+	+

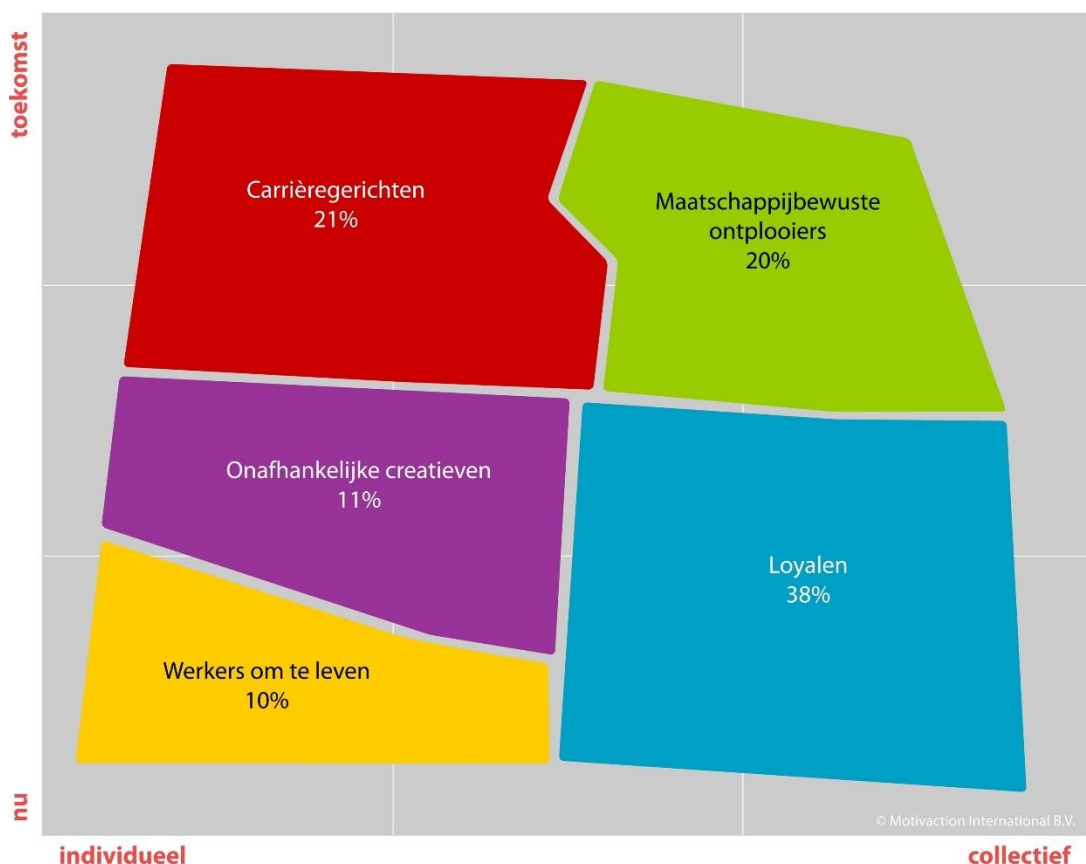
Segmentatie werknemers

Voor arbeidsmarktvraagstukken en doelgroepsegmentatie maakt Motivaction International B.V. gebruik van WorkLocus, het werknemers-segmentatiemodel ontwikkeld door Motivaction. Dit model onderscheidt werknemers op basis van hun drijfveren om te werken.

Het model geeft inzicht in:

- Beloningsstructuur, veranderingsbereidheid, houding ten aanzien van het Nieuwe Werken, zelfontplooiing, maatschappelijke betrokkenheid en andere zachte factoren.
- Het model laat zien dat de ene werknemer bijvoorbeeld meer belang hecht aan zekerheid en vaste werktijden en de andere juist meer gericht is op ontplooiing en iets willen betekenen voor de maatschappij. WorkLocus geeft de mogelijkheid te verklaren waarom de ene werknemer meer openstaat voor flexibilisering dan de andere of waarom er sprake is van verschil in motivatie. Dit geeft bijvoorbeeld aanknopingspunten voor leidinggevend.
- Het model kan ook goed helpen in het signaleren in hoeverre er sprake is van een oververtegenwoordiging van bepaalde typen werknemers binnen de organisatie. Op basis van dit inzicht kan gericht gewerkt worden aan een duurzaam werknemersbestand met een balans in werknemerstypen.

Het WorkLocus-model is gebaseerd op data uit het jaarlijks Mentality-onderzoek onder 1.200 Nederlanders. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door middel van huis-aan-huisinterviews, waarbij waardeoriëntatie centraal staat. De steekproef is representatief voor de Nederlandse bevolking en wordt gewogen op CBS-data. Dit onderzoek voert Motivaction uit sinds 1997. Het model wordt continu geüpdatet op basis van nieuwe onderzoeksresultaten.



Onderzoekstechnische informatie

Kwantitatief onderzoek

- **Veldwerkperiode**
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 22 mei tot en met 2 juni 2017.
- **Methode respondentenselectie**
 - Uit het StemPunt-panel van Motivaction.
- **Incentives**
 - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt-spaarprogramma ontvangen.
- **Weging**
 - De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS.
- **Responsverantwoording online onderzoek**
 - In de veldwerkperiode is aan circa 6.500 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) hebben 1.644 respondenten de vragenlijst ingevuld, een respons van circa 25%.

Kwalitatief onderzoek

- **Veldwerkperiode**
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 10 tot en met 14 juli 2017.
- **Methode respondentenselectie**
 - Door inhouse respondentenselectiebureau M-Select, de community van Motivaction.
- **Incentives**
 - De n=25 respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een incentive ontvangen.
- **Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden**
 - Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste twaalf maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden, zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot twaalf maanden na afronden van het onderzoek bewaard.
- **Overige onderzoekstechnische informatie**
 - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

motivaction

research and strategy

Motivaction International B.V.
Marnixkade 109
1015 ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001 MG Amsterdam

T +31 (0)20 589 83 83
M info@motivaction.nl

www.motivaction.nl

