

GEEN BAAN = GEEN LEVEN?



*Onderzoek naar effect van baanonzekerheid op
bestaansonzekerheid onder MSD/Organon-
werknemers.*

Auteur: Ikram Taouanza 311475

Scriptiebegeleider: Jack Burgers

Tweede beoordelaar: Theo Veld

Sociologie – Master: Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid

Erasmus Universiteit Rotterdam

Rotterdam, oktober 2011

Voorwoord

De controle kwijt raken over je toekomst en levensloop is vrij beangstigend. Ofschoon de groep onderling zeer gedifferentieerd is, ervaren momenteel vele MSD/Organon werknemers dit gevoel. Baanonzekerheid breekt door alle grenzen heen en kan iedereen treffen. Deze observatie is aanleiding geweest voor het schrijven van mijn scriptie.

Dit is de voltooiing van de master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid. Mijn dank gaat uit naar mijn begeleider Jack Burgers. Daar waar het eerst onmogelijk leek, heeft Jack Burgers onder grote tijdsdruk de toegang tot MSD/Organon mogelijk gemaakt. Zijn enthousiasme en goede raad zijn een goede stimulans geweest. Dankzij hem heb ik geleerd dat goed onderzoek ook heel leuk kan zijn. Ook wil ik graag Theo Veld en Peter Achterberg bedanken voor hun advies en hulp.

Daarnaast wil ik alle werknemers van MSD/Organon bedanken voor hun verhalen en openheid. In deze moeilijke periode hebben zij toch meegewerkt aan dit onderzoek en zonder hen was het niet gelukt.

En *last but certainly not least* wil ik mijn geliefde en mijn ouders bedanken voor hun mentale steun en positieve houding die me steeds net dat extra zetje hebben gegeven. Jullie zijn onmisbaar.

Veel dank.

Ikram Taouanza

Oktober 2011, Rotterdam.

Inhoud

1. Inleiding.....	6
1.1. MSD/Organon: toen en nu.....	6
1.2. Democratisering van onzekerheid.....	6
1.3. Probleemstelling.....	8
1.4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie.....	8
1.5. Opbouw van het onderzoek.....	10
2.Theorie.....	10
2.1. De postmoderne middenklasse(n) ?.....	10
2.2. Falling from Grace: baanonzekere werknemers.....	11
2.3. Invalshoeken baanonzekerheid	13
2.4. Gevolgen van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid.....	14
2.5. Invloed van buffervariabelen.....	16
2.5.1. Opleiding en onzekerheid.....	17
2.5.2. Leeftijd en onzekerheid.....	17
2.5.3. Gezinsituatie en onzekerheid.....	19
2.5.4. Sociale steun en onzekerheid.....	19
2.5.5. Meritocratisch individualisme en onzekerheid.....	20
2.6. Recapitulatie relatie baanonzekerheid, bestaansonzekerheid en buffervariabelen.....	20
3. Methodologie.....	21
3.1. Steekproef en dataverzameling.....	21
3.2. Beschrijving populatie en representativiteit.....	22
3.3. Validiteit en betrouwbaarheid.....	23
3.4. Operationalisering centrale begrippen.....	25
3.4.1. Onafhankelijke variabele baanonzekerheid.....	25
3.4.2. Afhankelijke variabele bestaansonzekerheid.....	26
3.4.3. Buffervariabelen.....	27

4. Analyse resultaten.....	30
4.1. De directe relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid	30
4.2. De directe relaties tussen de buffervariabelen en bestaansonzekerheid.....	30
4.3. Relatie baanonzekerheid en bestaansonzekerheid verklaard door buffervariabelen.....	31
5. Conclusies	35
5.1. Beantwoording onderzoeksvraag.....	35
5.2. Discussie.....	38
5.3. Beperkingen in onderzoek.....	40
5.4. Suggesties voor vervolgonderzoek.....	40
6. Bibliografie.....	42
7. Appendix.....	45

1. Inleiding

1.1 MSD/Organon: toen en nu

Op 30 juni 2010 was in het persbericht van MSD al te lezen welke moeizame periode het concern in Oss zou doormaken. Het bedrijf dat ook bekend staat onder de naam *Organon*, is vooral bekend geworden door de ontwikkeling van de anticonceptiepil en het spiraaltje en is invloedrijk op het gebied van de gezondheidszorg voor zowel mensen als dieren. De bedrijfsnaam MSD is een merknaam van het moederbedrijf Merck & Co dat gevestigd is in de Verenigde Staten. Het bedrijf dat opgericht werd door Salomon van Zwanenberg begon al in 1923 met het produceren van insuline (Banning, 2010). In 1969 werd het bedrijf ingelijfd door AKZO waarna in 2007 het bedrijf afgesplitst werd van moederbedrijf AkzoNobel om zodoende makkelijker de beurs op te kunnen gaan. Echter, het bedrijf werd door Schering-Plough overgenomen waardoor de beursgang werd afgeblazen. Dit bedrijf was voornamelijk geïnteresseerd in de lucratieve producten en patenten die zij hiermee binnensleepte en niet geheel verwonderlijk werden er ook meteen 150 ondersteunende dienstenbanen en 160 onderzoeksbanen geschrapt. Schering-Plough fuseerde op zijn beurt weer met Merck & Co waar uiteindelijk MSD uit voort kwam (Wouden, 2010). De fusie in 2009 tussen MSD en Schering-Plough leidde ertoe dat de bedrijfsstructuur aangepast moest worden *“om aan toekomstige behoeften te voldoen en competitief te blijven”*¹.

Met de verwachte herstructurering waarmee men \$3.1 biljoen verwacht te kunnen besparen, zal Merck acht afdelingen sluiten. Deze zijn gevestigd in Montreal, Odense, Waltrop, Newhouse, Cambridge, Boxmeer, Schaijk en Oss. Het gevolg hiervan is dat er binnen Merck wereldwijd een baanreductie van 15 % zal plaatsvinden. Voor het Brabantse Oss geldt dat deze plannen zullen leiden tot het ontslag van 2175 van de 4500 werknemers². Deze voornamelijk hoogopgeleide werknemers en de ondernemingsraad zijn momenteel verwickeld in een onderhandelingsproces om de bedreigde banen te kunnen behouden. Op 19 februari 2011 melde een onbekende potentiële koper zich voor de overname van MSD, maar Merck besloot op het laatste moment het aanbod niet aan te nemen. De baanonzekerheid onder de MSD/Organon werknemers is op het moment van schrijven nog steeds een feit.

De onzekerheid binnen een hoogwaardige industrie waarvan MSD/Organon een voorbeeld is, is een interessant fenomeen. Dit keer gaat het om werknemers van een kennisintensief bedrijf waarbij toonaangevende producten worden geproduceerd en internationaal vooraanstaand onderzoek wordt verricht. De herstructureringsplannen vanuit Merck hebben ingrijpende gevolgen op de werknemers. De vraag die hierbij rijst, is welke gevolgen dit baanverlies heeft

¹ www.msd.nl/nieuws

² www.merck.com/newsroom

voor de bestaanszekerheid van deze mensen. Is een hoge opleiding nog wel een garantie voor *lifetime employment* (Farber, 2008)? Heeft de sociale omgeving van een werknemer daadwerkelijk een positief “vangnetfunctie” voor baanverlies? Maken persoonlijkheidskenmerken een wezenlijk verschil in hoe werknemers met baanverlies omgaan? In deze studie wordt onderzocht welke gevolgen een onzekere arbeidspositie heeft voor de bestaanszekerheid van werknemers en welke factoren hierbij bepalend kunnen zijn.

1.2 Democratisering van onzekerheid

De gangbare gedachte is dat de arbeidersklasse meer blootgesteld wordt aan de gevolgen van een onzekere arbeidsduur, dan de hoogopgeleide middenklasse die immuun is voor baanonzekerheid. Iemand die deze stelling onderzocht, is de antropologe Katherine Newman. De studie van Newman (1988) beschrijft het ‘nieuwe’ verschijnsel van neerwaartse mobiliteit onder de middenklasse. In het boek *Falling from Grace; The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class* beschrijft zij hoe de Amerikaanse middenklasse in feite fragmenteert wat betreft gevoelens van onzekerheid. Duidelijk wordt dat het verliezen van je baan, dan wel de mogelijkheid daartoe, tot een grote onzekerheid leidt op het gebied van de levensstandaard en de continuering daarvan in de toekomst (zie ook Ashford et al, 1989; Berting, 1998; Burgers & Van der Waal, 2008). Deze zorgen worden door werknemers in diverse arbeidssectoren ervaren. Hiervan uitgaande zouden we kunnen verwachten dat baanonzekerheid tot een grote mate van bestaansonzekerheid leidt. Maar is dit altijd het geval? Worden gevoelens van baanonzekerheid door verschillende werknemers op dezelfde wijze ervaren?

Een belangrijke theoretische onderbouwing voor het verschijnsel baanonzekerheid is door Hans de Witte (1999) verricht. Zijn analyse van baanonzekerheid en de gevolgen voor diverse domeinen (bijvoorbeeld op gezondheid, arbeidstevredenheid en geluk) bieden een vruchtbare aanzet voor een verklaring voor gevoelens van bestaansonzekerheid. De Witte onderzoekt namelijk naast de invloed van opleiding, ook andere kenmerken die invloed uitoefenen op onzekerheid, zoals persoonlijkheidskenmerken, arbeidssector en het type arbeidscontract. Hiermee beperkt De Witte zich niet tot het conventionele standpunt waarbij wordt gesteld dat een hoge mate van sociaaleconomische onafhankelijkheid in evenredige verhouding staat tot een hoge mate van bestaanszekerheid. Bestaansonzekerheid is zodoende niet meer te classificeren als een verschijnsel behorende bij de ‘randgroepen’ in de samenleving. De Witte (*Ibid*) en Newman (1998) bieden daardoor een interessant startpunt waarbij de invloed van baanonzekerheid niet door de grenzen van “klasse” wordt beperkt.

Desalniettemin is deze aanzet niet uitputtend genoeg om de ontwikkeling van bestaansonzekerheid te kunnen verklaren. Ondanks de toegenomen welvaart en de uitbreiding

van de verzorgingsstaat kan bestaansonzekerheid zeker niet bestempeld worden als een archaisch begrip en is het geenszins beperkt tot lagere sociaaleconomische klassen. Hierdoor worden de traditionele opvattingen inzake klasse en de bijbehorende kenmerken ter discussie gesteld. Is het werkelijk zo dat een hoge opleiding garant staat voor bestaanszekerheid? Of zijn er andere factoren die een alternatieve verklaring bieden voor gevoelens van bestaansonzekerheid? Mensen worden immers niet alleen door hun opleidingsniveau beïnvloed, maar ook bijvoorbeeld door hun sociale omgeving. Zoals uit de onderstaande literatuurstudie zal blijken, heeft de ‘middenklasse’ te maken met een grote interne heterogeniteit en dit kan tot verschillende duidingen leiden. De groep MSD/Organon werknemers die mogelijk hun baan zullen verliezen, bestaat naast laagopgeleide mensen ook uit hoogopgeleide mensen. Dit leidt tot een grote diversiteit wat betreft de omgang met gevoelens van onzekerheid binnen één bedrijf. Deze Osse casus biedt bovendien de kans om naast de typische ‘klasse-gerelateerde’ factoren als opleiding, ook alternatieve factoren en hun invloed op bestaansonzekerheid te onderzoeken. MSD/Organon kent immers een groot werknemersbestand met diverse profielen waarbij het interessant is om te onderzoeken in hoeverre baanonzekerheid invloed heeft op bestaansonzekerheid en welke factoren dit daadwerkelijk versterken of afzwakken. De casus MSD/Organon is derhalve bij uitstek een interessant domein waar de werknemers en hun gevoelens van onzekerheid onderzocht kunnen worden.

1.3 Probleemstelling

In deze studie zal het veronderstelde effect van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid onderzocht worden binnen MSD/Organon, waarbij het theoretische fundament van Newman (1988; 2008) en De Witte (1999) verder verfijnd wordt. Het accent zal hier liggen op de subjectieve dimensie van zowel baan- als bestaansonzekerheid (Näswall & De Witte, 2003; Sverke et al, 2006). Hierbij onderzoek ik welk effect baanonzekerheid heeft voor de bestaansonzekerheid van werknemers en in hoeverre dit te herleiden is tot bepaalde kenmerken. Binnen de literatuur wordt gesteld dat verschillen in opleiding, leeftijd, gezinssituatie, sociale steun en persoonlijkheid invloed hebben op gevoelens van onzekerheid. In navolging van de besproken invalshoek is de volgende probleemstelling geformuleerd: *In welke mate leiden gevoelens van baanonzekerheid tot gevoelens van bestaansonzekerheid onder MSD/Organon werknemers en welke factoren zijn van invloed op deze relatie?*

1.4 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Ofschoon de middenklasse aan veel verandering onderhevig is, wordt zij stevast als maatschappelijke ruggengraat van de samenleving benaderd (Steijn et al, 1998; Hooven et al, 2008). Wat hierbij opvalt is dat onderzoek naar de middenklasse veelal inkomensachteruitgang

als uitgangspunt stelt. Maar de subjectieve gevoelens worden, zoals Newman & Attewell (1999) stellen, doorgaans verwaarloosd. In deze studie zal ik mij gaan richten op welke mensen gevoelens van bestaansonzekerheid als gevolg van baanonzekerheid ervaren en in hoeverre dit te herleiden is naar sociaaldemografische en persoonlijkheidskenmerken. Deze vraag is van belang, aangezien subjectieve gevoelens grote gevolgen kunnen hebben voor het leven van mensen; verwachtingen en ambities kunnen immers bijgesteld worden met het oog op deze gevoelens. Zoals het Thomas-theorema stelt: *if men define situations as real, they are real in their consequences* (Merton, 1948).

Bovendien wordt hiermee een actuele invulling van een theoretische beperking aangeboden waarbij bestaansonzekerheid veelal met de onderklasse wordt geassocieerd. De bekendmaking van de herstructureringsplannen van het moederbedrijf Merck heeft ingrijpende gevolgen voor langgekoesterde waarden die de leden van de middenklasse hadden. Uit deze studie zal blijken in hoeverre hoogopgeleide werknemers angst hebben om in de toekomst niet te kunnen overleven; iets wat normaliter niet bij een welgestelde groep wordt verwacht. Ook zal dit onderzoek bijdragen aan kennis omtrent onzekerheid binnen één groot bedrijf. Immers, MSD/Organon zal met de aangekondigde herstructureringsplannen zowel hoogopgeleiden als laagopgeleiden treffen binnen één bedrijf. De huidige conventionele theorieën richten zich veelal op een specifieke groep werknemers die bepaalde kenmerken met elkaar *delen*, maar die niet werkzaam zijn binnen één bedrijf (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; De Witte, 2003). Deze casus zal bijdragen aan de kennis inzake de contemporaine ontwikkelingen onder werknemers en hoe zij vandaag de dag omgaan met gevoelens van onzekerheid.

Naast deze wetenschappelijke relevantie is ook de maatschappelijke bijdrage niet gering; MSD/Organon heeft veel werknemers die zelf ook in Oss wonen. De gevolgen van onzekerheid kunnen een groot effect teweeg brengen binnen de gemeenschap. Een duidelijk beeld van deze MSD/Organon werknemers is van belang om te weten hoe deze mensen in het leven staan na het gevreesde massaontslag. Hiermee kan men een juiste begeleiding op gang zetten voor de groepen mensen die een somber toekomstbeeld hebben. De antwoorden op de gestelde onderzoeksvragen zullen licht werpen op de vraag welke werknemers gevoelens van bestaansonzekerheid ervaren. Hierop kunnen bestuurders en beleidsmakers hun plannen baseren om de werknemers gerust te stellen en te behouden. Dit onderzoek zal bijdragen aan het in kaart brengen van de huidige stand van zaken onder MSD/Organon werknemers, waarbij deze Osse casus illustratief is voor een bredere ontwikkeling die wereldwijd aan de orde is; bestaansonzekerheid.

1.5 Opbouw van het onderzoek

In dit onderzoek staat de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid centraal, waarbij ik me richt op de vraag onder welke omstandigheden deze relatie tot stand komt. In het volgende hoofdstuk zal ik ingaan op de theoretische onderbouwing voor de gefragmenteerde middenklasse. Hierop aansluitend zal ik stilstaan bij het werk van Newman (1988; 2008) over het effect van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid, die zich onder verschillende lagen van de samenleving heeft gemanifesteerd. Vervolgens worden de centrale begrippen die invloed hebben op deze relatie, geconceptualiseerd. Het werk van De Witte (1999; 2006) kan hierbij als aanknopingspunt worden gezien. De hypothesen worden na elk belangrijk theoretisch begrip geformuleerd. Daaropvolgend komen het onderzoeksontwerp en de kwantitatieve analyse aan bod. Tot slot worden de conclusies besproken en wordt er gereflecteerd op het onderzoek.

2. Theorie

2.1 De postmoderne middenklasse(n) ?

De middenklasse was een doorn in het oog van Karl Marx. Pas wanneer deze klasse zou verdwijnen, zou de arbeidersklasse de socialistische revolutie kunnen ontketenen en zich kunnen ontdoen van het juk van het kapitalistisch systeem. Echter, deze antagonistische relatie tussen de kansarme groepen aan de onderkant en de kansrijke groepen aan de bovenkant heeft niet voor de verdwijning van de middenklasse gezorgd. De middenklasse wordt door velen als een soort 'rest-categorie' behandeld, waarbij geen duidelijke definitie wordt besproken. Paul de Beer (2008) definieert de middenklasse als "*alle werkenden (incl. zelfstandigen) die een functie op middelbaar niveau vervullen (d.w.z. een beroep waarvoor een mbo, havo- of vwo-diploma is vereist). De middenklasse omvat dan bijna veertig procent van de beroepsbevolking, tegenover de lagere klasse (met een beroep op vmbo-niveau of lager) en de hogere klasse (met een beroep op hbo- of academisch niveau) elk dertig procent*" (2008: 3). Hieruit blijkt dat de middenklasse een grote groep vormt in de samenleving. Wel is de klasse in de loop der tijd steeds meer aan verandering onderhevig, waarbij de grootste doemscenario's worden genoemd. De verdwijning of erosie van de middenklasse wordt gelijk gesteld aan economische en maatschappelijke instabiliteit. Ondermeer Jack Burgers en Jeroen van der Waal (2008) tonen het verankerde denken over de middenklasse aan, waarbij "*de middenklasse de drager van de samenleving is en een garantie voor het tegengaan van allerhande sociale problemen.*" (2008: 234). Hierbij proeft men de veronderstelling dat we te maken hebben met een homogene klasse waarvan de leden bepaalde kenmerken met elkaar delen. Middels een vergelijking tussen de moderne industriële economie en de huidige postindustriële economie tonen de auteurs aan dat de huidige middenklasse niet meer de conventionele kenmerken bezit. De grote middenklasse uit de moderne industriële samenleving was qua beloning en arbeidsvoorwaarden als homogeen te

bestempelen. Dit geldt echter niet voor de middenklasse in de huidige postindustriële economie, waarbij vooral de interne heterogeniteit en de economische onzekerheid een grote rol spelen onder de middenklasse. Ondermeer de groei van huishoudens met meerdere inkomens is hier een aspect van is. Ook de vergaande automatisering leidt ertoe dat hooggeschoolde werknemers hun baan verliezen. Wat betreft de economische onzekerheid is vooral de instabiliteit van huishoudens opvallend; het aantal echtscheidingen is vergeleken met de moderne industriële samenleving drastisch toegenomen (2008: 238). Burgers & Van der Waal illustreren hiermee de fragmentatie van het begrip 'klasse' wat implicaties heeft voor conventionele studies inzake onzekerheid die de sociaaleconomische positie als bepalend voor het verschijnsel zien (zie Jacobs & Newman, 2008; Newman & Attewell, 1999).

2.2 *Falling from grace: baanonzekere werknemers*

De titel van het boek *Falling from Grace*, geschreven door de antropologe Newman (1988), geeft aan hoe leden van de middenklasse zich voelen wanneer zij hun levensstandaard dreigen te verliezen. Aan de hand van meer dan 150 diepte-interviews krijgen we een beeld van een onzekere middenklasse die angsten en instabiliteit ervaart waarbij de leden van deze klasse op uiteenlopende wijze hun bestaan duiden. Zo lezen we het verhaal van een Amerikaans gezin waarvan de kostwinnaar zichzelf heeft opgewerkt van een arbeider tot een ICT-specialist. Het bijbehorende luxelevens werd al gauw de norm. Hier kwam met een massaontslag als gevolg van herstructureringsplannen al snel verandering in. De werkloosheid bleef aanhouden en het gezin verkeerde in een sociaal isolement waarbij ze niet meer konden rekenen op de steun en empathie van familie en vrienden. Aanvankelijk kon het gezin de logica van de marktwerking begrijpen en legden zij zich neer bij de situatie met de gedachte dat de sterken uiteindelijk wel overleven en de zwakkelingen marginaliseren. Maar na maanden van onzekerheid, machteloosheid en uitzichtloosheid veranderde deze houding en legde het gezin de schuld bij zichzelf. In het vervolg van Newman's analyse wordt duidelijk dat de middenklasse van vandaag de dag niet meer verzekerd is van de vanzelfsprekendheid van een baan, een huis en welvaart (1988: 5-6).

Een belangrijke kanttekening die men moet maken bij het verschijnsel dat Newman hier schetst, is dat zij zich richt op de Amerikaanse situatie waar sprake is van een liberale verzorgingsstaat. De VS kent in vergelijking met andere landen een rudimentair stelsel van sociale verzekeringen. In Nederland is deze situatie anders; als hybride model van zowel een universalistische als een corporatistische verzorgingsstaat, is in Nederland in hoge mate sprake van een sociaal vangnet (Esping-Andersen, 1996). Ofschoon de VS en Nederland wellicht niet te vergelijken zijn wat betreft onzekerheid onder de middenklasse, blijft een diepgaand onderzoek essentieel om de gevolgen van baanonzekerheid onder MSD/Organon werknemers te kunnen begrijpen.

Het werk van Newman maakt duidelijk dat de middenklasse laveert tussen haar 'oude' identiteit en de 'nieuwe' identiteit van de arbeidersklasse. Deze treft zij aan onder voormalige managers en *executives*, luchtverkeerleiders, *blue collar* fabrieksarbeiders en gescheiden moeders uit de middenklasse. Duidelijk wordt dat baanonzekerheid op diverse wijze geïnterpreteerd kan worden door deze verschillende groepen.

Eenzijds kan men de schuld bij zichzelf leggen en blijven geloven in het idee van individuele verantwoordelijkheid voor succes en falen. Dit komt voort uit het geloof dat wij de regie hebben over ons eigen leven en deze naar believen kunnen inrichten. Dit geloof noemt Newman het '*meritocratische individualisme*' en dit kwam in haar studie naar voren onder de ontslagen managers.

Anderzijds kunnen mensen de neerwaartse mobiliteit verklaren aan de hand van externe factoren waarvoor zij zelf geen blaam treffen. Dit gevoel is vaak te vinden bij massaontslagen waar onder de betrokkenen een sterk gemeenschapsgevoel heerst. De luchtverkeersleiders en de *blue collar* arbeiders zijn hierbij een goed voorbeeld; voor hen speelde morele principes (waarborgen van veiligheid) en traditie (trots zijn op vakmanschap) een grote rol in hoe zij hun gevoelens van onzekerheid duiden. In de Verenigde Staten, leggen Newman en Attewel (1999) uit, is vooral het meritocratisch individualisme geïnternaliseerd:

"In countries such as the United States, where forms of meritocratic individualism are woven into the fabric of the national culture, people are likely to internalize damage and blame themselves for their distress. At the other end of the continuum, cultures that emphasize structural causes and public (government) responsibility for economic life are likely to show a different pattern of adaptation (and frustration)." (Newman & Attewel, 1999: 113).

Voorts leggen Newman en Attewel uit dat mensen die in de individuele verantwoordelijkheid van hun leven geloven en vervolgens 'falen', meer stress en onzekerheid kunnen ervaren. Dit in tegenstelling tot mensen die geloven dat externe factoren verantwoordelijk zijn voor negatieve verschijnselen; deze groep zal de schuld niet bij zichzelf leggen. In het geval van MSD/Organon is het interessant om te onderzoeken in hoeverre dit meritocratisch individualisme van invloed is op hun bestaanszekerheid.

Naast deze gevoelens van onzekerheid die voortkomen uit baanonzekerheid, kan de gezinssituatie van de betreffende werknemer ook invloed hebben op de situatie. De aanwezigheid van kinderen kan het gevoel van onzekerheid versterken, aangezien ouders een groot verantwoordelijkheidsgevoel kunnen hebben wat betreft hun kinderen en hun (toekomstige) behoeften. Dit zou werknemers met kinderen meer bestaansonzekerheid kunnen bezorgen dan werknemers zonder kinderen. Tot slot legt Newman (1988) uit dat de beroepsstatus ook van invloed is op de onzekerheid van de middenklassen. Immers, hoe hoger

de positie op de sociale ladder, hoe lager iemand hiervan kan vallen. Hierbij kan de sociale omgeving de persoon (hetzij financieel, hetzij moreel) steunen en de scherpe kanten van zijn/haar *fallen from grace*-leven opvangen.

2.3 Invalshoeken baanonzekerheid

Onderzoek naar baanonzekerheid is ondermeer door Hans de Witte (2006) uitvoerig gedaan. Onder baanonzekerheid verstaat de auteur "*de bezorgdheid over het voortbestaan van de huidige arbeidsplaats*" (2006: 1). Hij beschrijft hoe baanonzekerheid invloed heeft op het welzijn van de mens. De bezorgdheid die mensen ervaren, kan door iedereen anders worden beleefd, benadrukt De Witte. Baanonzekerheid is zo gezien een subjectieve duiding die –ondanks de objectieve werkelijkheid- per persoon kan verschillen. Dit verschijnsel kan ook op diverse manieren gemeten worden. Borg en Elizur (1992) benoemen twee invalshoeken van subjectieve baanonzekerheid, namelijk het cognitieve en het affectieve aspect. De auteurs leggen uit dat het eerstgenoemde zich richt op de individuele cognitieve beoordeling en de laatstgenoemde op de emotionele aspecten van baanonzekerheid (1992: 19).

De theorievorming rond dit begrip is ook door Greenhalgh & Rosenblatt (1984) op gang gekomen. Deze auteurs introduceerden een theoretisch model, waarbij zij uitleggen dat baanonzekerheid het interactie-effect is van zowel objectieve kenmerken als subjectieve individuele percepties die gevolgen kunnen hebben voor de productiviteit binnen een bedrijf. De variatie die onder werknemers wordt aangetroffen wat betreft hun gevoelens van baanonzekerheid, is weer afhankelijk van diverse moderators die het effect kunnen opvangen of versterken. De individuele perceptie en duiding van de werkomgeving ligt hieraan ten grondslag. Behalve de angst om de baan te verliezen, richten Greenhalgh en Rosenblatt zich ook op de angst om bepaalde werkaspecten te verliezen, zoals autonomie en beslissingsvrijheid (De Witte, 2006: 7). Deze multidimensionale benadering is het onderwerp geworden van vele studies.

Onderzoek naar de oorzaken van baanonzekerheid kan, los van de gekozen invalshoek, grofweg in drie groepen ingedeeld worden. Ten eerste kan men de nadruk leggen op het *macroniveau* waar bijvoorbeeld het land, de streek of de organisatie als verklarend voor baanonzekerheid wordt gezien. Ten tweede kan men zich richten op demografische oorzaken, zoals leeftijd en opleidingsniveau. De Witte combineert deze twee typen onderzoeken wanneer hij stelt dat in Europese landen vastgesteld is dat "*arbeiders, lager geschoolden, werknemers in de industriële sector en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract zichzelf als baanonzekerder inschatten*" (De Witte, 2006: 7). Hij beargumenteert verder dat deze demografische kenmerken de hoofdcontouren van de subjectieve beleving creëren, waarna persoonlijkheidskenmerken voor

variatie tussen mensen zorgen. Voor mijn onderzoek is dit een interessante conclusie die deze auteur trekt. De vraag hoe gevoelens van onzekerheid dermate ‘voorspelbaar’ zijn aan de hand van demografische kenmerken, zal ik in deze studie nader onderzoeken. Kunnen bepaalde kenmerken –zoals opleiding en leeftijd- de gevolgen van baanonzekerheid daadwerkelijk beïnvloeden?

Dit brengt ons tot de laatste groep van oorzaken die De Witte onder ‘persoonlijkheidstrekken’ schaaft. Voor de persoonlijkheidskenmerken is de *locus of control* een indicator voor het ervaren van baanonzekerheid. De locus of control houdt in dat mensen met een grote interne beheersingsoriëntatie minder baanonzekerheid zullen ervaren, aangezien zij sterk geloven in hun vermogen om controle over hun leven te hebben. Deze locus of control hangt nauw samen met het eerder genoemde meritocratisch individualisme dat in het werk van Newman is behandeld; beide zijn gericht op het idee van ‘controle hebben over succes en falen’. In mijn onderzoek benoem ik deze vorm van schuldtoekenning als het *meritocratisch individualisme*. Wanneer de oorzaak van gebeurtenissen als ontslag of baanonzekerheid bij externen wordt gelegd, dan speelt het meritocratisch individualisme geen rol. De oorzakelijkheid van gebeurtenissen wordt dan gezocht bij externe factoren. De vraag is echter in hoeverre dit persoonlijkheidskenmerk van invloed is op gevoelens van onzekerheid onder MSD/Organon werknemers.

2.4 Gevolgen van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid

Het is duidelijk dat baanonzekerheid (negatieve) gevolgen kan hebben voor het welzijn van de mens. Welzijn is middels diverse invalshoeken te definiëren (De Witte richt zich bijvoorbeeld op levenstevredenheid en gelukgevoelens), maar ik kies voor een ander, doorgaans onderbelichte hoek. Ofschoon de impact van baanonzekerheid op de medische gezondheid, de arbeidstevredenheid en levenstevredenheid veelal onderzocht is, is de invloed van baanonzekerheid op ‘bestaansonzekerheid’ een vrij onontgonnen gebied gebleven. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat bestaansonzekerheid veelal geassocieerd wordt met armoede en ‘lagere klassen’. Voor de case MSD/Organon is dit niet de meest waarschijnlijke aan te treffen situatie, maar juist door de combinatie van hogere functies en baanonzekerheid, is het van belang om de invloed van baanonzekerheid op bestaanszekerheid onder MSD/Organon werknemers te onderzoeken.

Een eenduidige definitie van bestaansonzekerheid is er echter niet. Veelal wordt bestaansonzekerheid niet in verband gebracht met de middenklasse, maar met de maatschappelijke ‘onderklasse’. Zodoende wordt de term bestaansonzekerheid ook geassocieerd met de zogeheten lagere regionen van de samenleving, terwijl dit niet per definitie

zo hoeft te zijn. Iemand met een hoge sociaaleconomische positie kan namelijk ook bestaansonzekerheid ervaren, terwijl het eigen vermogen relatief groot is. Garner & De Vos (1995) wezen hier al op in een eerdere studie waarbij zij het accent legden op de subjectieve norm: “*subjective measures are based upon the notion that the opinions of people about their own situation (e.g., with respect to the income level minimally necessary to make ends meet) should ultimately be the decisive factor in defining poverty*” (Garner & De Vos, 1995: 118). De auteurs maken aan de hand van een vergelijking tussen de Verenigde Staten en Nederland duidelijk dat mensen bestaansonzekerheid verschillend definiëren. Waar in Nederland mensen dit associeerden met *basic needs*, lijken de Amerikanen dit te associëren met voortzetting van de huidige levensstijl (1995: 132). Maar hoe kunnen we bestaansonzekerheid dan precies meten?

In deze studie zal ik mij niet op de objectieve norm van bestaansonzekerheid richten zoals die veelal te vinden is in de zogenaamde ‘armoede’-studies. Echter, ik zal mij richten op enkele aspecten uit het leven van MSD/Organon werknemers die zij zelf belangrijk vinden en waarvan zij vrezen deze in de toekomst te verliezen. Ik zal onderzoeken welke aspecten de MSD/Organon werknemers als belangrijk achten in hun leven en welke zij niet willen verliezen. Zoals uit de literatuurstudie is gebleken, is de kans dat de hedendaagse middenklasse zijn geliefde levensstijl verliest zeer groot. Maar over welke specifieke zaken gaat het? Met andere woorden, welke zaken zijn essentieel voor de MSD-werknemers?

Dat dit een zeer omvattend concept is, zal meteen duidelijk worden. Toch is op basis van de reeds behandelde theoretische noties, een aantal domeinen te destilleren waarmee het begrip ‘bestaansonzekerheid’ nader gespecificeerd kan worden. Erik Allardt (1976) biedt een startpunt voor de invulling van het begrip bestaansonzekerheid. Hij bestudeert het begrip welvaart waarbij drie dimensies centraal staan; *Having*, *Loving* en *Being*. De eerste dimensie *having* is gericht op materiële en onpersoonlijke bronnen. Hieronder schaaft hij het inkomen, woonsituatie, arbeid, gezondheid en opleiding. De tweede dimensie *loving* is gericht op behoeften die gerelateerd zijn aan liefde, vriendschap en solidariteit. Dit operationaliseert hij met binding met de gemeenschap, binding met familie en vriendschappelijke banden. Tot slot is er de dimensie van *being*, gerelateerd aan *self-actualization*, waarbij persoonlijke prestige, onvervangbaarheid, politieke bronnen en deelname aan interessante zaken worden genoemd (1967: 232). Deze driedeling zal niet in zijn originele vorm worden overgenomen in dit onderzoek, maar zal wel als een analytisch hulpmiddel worden gebruikt waarmee we de bestaansonzekerheid van de MSD-werknemers in kaart kunnen brengen. *Having*, *loving* en *being* zullen middels het werk van Newman (1988; 2008) en Burgers & Van der Waal (2008) in wat volgt verder uitgewerkt worden.

Newman maakte al duidelijk dat de middenklasse vandaag de dag niet meer dezelfde zekerheid heeft wat betreft de woonsituatie, consumptiepatronen, recreatie en status. Haar onderzoek naar de vier groepen van managers, verkeersleiders, fabrieksmedewerkers en gescheiden vrouwen toont hoe divers mensen omgaan met onzekerheid. De managers en verkeersleiders ontleenden hun persoonlijke identiteit sterk aan hun werk en hadden als gevolg van hun baanverlies te maken met een identiteitscrisis waarbij zij hun eigenwaarde of status leken te verliezen. Ook wordt hier duidelijk gemaakt dat het sociale leven sterk afhankelijk is van de collega's van de betreffende persoon. Wanneer de baan wegvalt onder managers, dreigt derhalve ook de vriendenkring weg te vallen. De medewerkers van de *Singer* naaimachinefabrieken maakten zich veel zorgen om de afbrokkeling van de gemeenschap als gevolg van het massaontslag. Ook is gebleken dat dankzij de postindustriële economie de loonstijgingen niet door zullen zetten waardoor de middenklasse in haar inkomenspositie kan worden getroffen (Burgers & Van der Waal, 2008). De rode lijn in deze deelaspecten is dat de levensstandaard van mensen er drastisch op achteruit gaat. Dit tezamen brengt mij tot de materiële en de non-materiële deelaspecten van bestaansonzekerheid die ik wil onderzoeken onder de MSD-werknemers:

- *Having*: a) financiële onzekerheid, b) gewenste woonsituatie, c) voorzetting gewenst consumptiepatroon, d) vinden van soortgelijke gewenste baan.
- *Loving*: e) afbrokkeling vriendenkring, f) relationele problemen, g) binding met de lokale gemeenschap.
- *Being*: h) persoonlijke zelfrespect, i) maatschappelijke bijdrage, j) deelname aan recreatieve en culturele activiteiten, k) maatschappelijk aanzien.

Op basis van deze literatuurstudie kan ik verwachten dat baanonzekerheid zal leiden tot bestaansonzekerheid onder MSD/Organon medewerkers. Hiermee in overeenstemming luidt hypothese 1: *Gevoelens van baanonzekerheid zullen leiden tot gevoelens van bestaansonzekerheid.*

2.5 Invloed van buffervariabelen

De bovengenoemde studies betreffende neerwaartse mobiliteit en baanonzekerheid tonen aan hoe de middenklasse haar situatie definieert. Voor mijn onderzoek neem ik enkele hoofdlijnen van deze studies over, waarbij ik wil onderzoeken in hoeverre de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid beïnvloed kan worden door bepaalde factoren. Sverke *et al* concluderen dat meer onderzoek vereist is naar de zogenaamde *moderators* of de buffervariabelen die variatie in gevoelens van onzekerheid kunnen verklaren (2006: 22). Hierbij is het werk van De Witte (1999, 2006) van groot belang, aangezien dat zich richt op de

omstandigheden of *moderators* waarbij gevoelens van onzekerheid opgevangen of versterkt kunnen worden. Ik zal onderzoeken in hoeverre leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, sociale steun en het meritocratisch individualisme de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid daadwerkelijk beïnvloeden.

2.5.1. Opleiding en onzekerheid

Volgens vele studies (zie Sverke et al., 2006) zorgt een hoger opleidingsniveau ervoor dat mensen minder kans hebben op werkloosheid. Indien hoogopgeleiden toch ontslagen worden, zullen zij relatief sneller een nieuwe baan verkrijgen dan laagopgeleiden. Hiermee fungeert opleiding als een buffer voor gevoelens van onzekerheid. Wederom is deze relatie niet in alle studies aan te treffen (zie De Witte, 1999), aangezien ook hoogopgeleide werknemers gevoelens van bestaansonzekerheid kunnen ervaren. Een werknemer die een hoge opleiding heeft genoten, kan te maken krijgen met ‘*status inconsistency*’ (Ibid: 248). Dit begrip houdt in dat er een discrepantie wordt ervaren tussen de genoten opleiding en de situatie van mogelijk baanverlies, wat resulteert tot onzekerheid. Met name de MSD-werknemers kunnen dusdanig hoogopgeleid zijn, dat zij de situatie van baanonzekerheid zwaarder inschatten. In dit onderzoek zal ik uitgaan van de conventionele stelling inzake opleiding. Hypothese 2 luidt daarom: *Laagopgeleide MSD/Organon werknemers ervaren meer gevoelens van bestaansonzekerheid dan hoogopgeleide werknemers.*

2.5.2. Leeftijd en onzekerheid

De sociologen Steijn en Houtman (1998) hebben een empirische analyse gemaakt naar de zogenaamde verslechtering van de Nederlandse middenklasse vanaf het jaar 1985. De auteurs treffen net als Berting (1998) binnen de middenklasse een gemêleerde groep aan, waarbij er aanwijzingen zijn dat zij relatief beter af is ten opzichte van de arbeidersklasse (Steijn & Houtman, 1998: 88). Een belangrijke bevinding uit hun onderzoek die ik verder wil uitdiepen is dat jongeren meer onderhevig zijn aan het proces van proletarianisatie dan ouderen, onafhankelijk van de klasse waarin ze zich bevinden. Hierbij rijst de vraag: welk effect heeft leeftijd op de gevolgen van baanonzekerheid van MSD/Organon medewerkers?

Een mogelijk antwoord vinden we in het werk van Suarez *et al* (1998). Deze beschrijft de nadelen die jongere werknemers ondervinden van het veranderende arbeidsethos, waarbij flexibiliteit het sleutelwoord is: “*The professional socialisation of youth in the new conditions of uncertainty, open-endedness and complexity can have a significant impact on the types of professional identities they value, thus encouraging the internalisation of a certain work ethic.*” (1998: 107). Het maakbaarheidsideaal uit het moderne tijdperk waarbij het individu de regie heeft over zijn eigen leven, heeft plaatsgemaakt voor de postmoderne ‘flexibiliteit’. Jongeren

zullen hierdoor sociaal gefragmenteerd zijn en hun aanpassingsvermogen sterker ontwikkelen dan ouderen (1998: 93). Daarentegen is uit onderzoek van Warr en Jackson (1984; aangehaald in De Witte, 1999: 162) gebleken dat mensen uit de leeftijdscategorie van dertig jaar tot vijftig jaar de gevolgen van werkloosheid zwaarder inschatten dan de groep mensen die jonger en ouder zijn. Hierbij spelen zaken als verplichtingen ten opzichte van het gezin, het al dan niet thuis wonen bij de ouders, afbetalingen, en toekomstperspectief een rol. Jongeren zijn doorgaans vrijgesteld van deze verplichtingen en ouderen kunnen zich voorbereiden op hun pensioneringsperiode.

Zullen oudere medewerkers met inachtneming van deze noties meer gevoelens van bestaansonzekerheid ervaren dan jongere medewerkers? Gezien de nieuwe condities van onzekerheid die jongeren hebben geïnternaliseerd (*Ibid.*), lijkt deze relatie tussen leeftijd en bestaansonzekerheid zeer plausibel te zijn. Echter, er valt ook rekening te houden met een alternatieve verklaring waarin wordt gesteld dat ouderen bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, het verliezen van een baan als een (vroegtijdige) pensioneringsmoment beschouwen. Een eenduidige bevinding kan op basis hiervan dus niet getrokken worden. Ik zal derhalve onderzoeken of het daadwerkelijk zo is dat een jongere werknemer meer onzekerheid ervaart in vergelijking met een oudere werknemer. Hypothese 3 luidt dan ook: *Oudere MSD/Organon werknemers ervaren minder gevoelens van bestaansonzekerheid dan jongere MSD-werknemers.*

2.5.3 Gezinssituatie en onzekerheid

Naast opleidingsniveau en leeftijd, speelt de invloed van de gezinssamenstelling ook een grote rol op onzekerheid. Het hebben van inwonende kinderen kan voor meer gevoelens van verantwoordelijkheid zorgen dan gezinnen zonder inwonende kinderen. Met name kinderen in de leeftijdsfase van 12 tot 17 jaar zorgen voor substantiële hoge kosten, terwijl het inkomen niet evenredig mee stijgt (Newman, 1988: 40). Aangezien het werknemersbestand van MSD/Organon divers is, is niet duidelijk vast te stellen wat de meest voorkomende gezinssamenstelling zal zijn. Wel verwacht ik, en daarmee komen we tot hypothese 4, dat *MSD/Organon werknemers met kinderen meer gevoelens van bestaansonzekerheid ervaren dan MSD/Organon werknemers zonder kinderen.*

2.5.5 Sociale steun en onzekerheid

Antropologen hebben het sociale netwerk van mensen met een laag sociaal-economische positie bestudeerd, waarbij zij de conclusie trekken dat morele, materiële en financiële steun geschiedt op basis van reciprociteit. Mensen worden opgevangen door bijvoorbeeld voedsel, kleding, meubilair of kinderopvang aan te bieden. Onder de middenklasse komt deze relatievorm minder vaak voor. Newman verklaart dit verschijnsel doordat middenklassers normaliter niet

anticiperen op baanonzekerheid en de lagere klassen wel: *Middle-class culture sharply separates the realms of friendship and money. This cultural barrier leaves middle-class women unable to link themselves effectively to others who might cushion the blows of downward mobility*" (Newman, 1988: 22). Socializing en recreatie wordt veelal verbonden met een levensstandaard waar luxe als norm geldt, zoals uitstapjes naar de opera, dure vakantieoord en lidmaatschap van een prestigieuze club. Wanneer de middenklasse zich dit niet meer kan veroorloven, zullen mensen uit de middenklasse makkelijker in een sociaal isolement kunnen raken. De invloed van de sociale omgeving wordt zodoende als een buffer gezien worden waarmee gevoelens van onzekerheid opgevangen kunnen worden (Armstrong-Stassen, 1993; Lim, 1996; Liem & Liem, 1979; Jahoda et al, 1971).

Een interessante studie van Vivien Lim (1996) maakt de relevantie van sociale steun ook duidelijk. Zij onderzocht de invloed van baanonzekerheid op levenstevredenheid. Hierbij werd ondermeer bestudeerd in hoeverre de sociale omgeving van mensen deze relatie versterkte of verzwakte. De steun vanuit familie en vrienden blijkt een sterke buffer te zijn voor gevoelens van levenstevredenheid; mensen met weinig *social support* zijn relatief ontevredener over hun leven dan mensen met veel *social support* (Lim, 1996; Liem & Liem, 1979; Jahoda et al, 1971). Dit tezamen maakt de sociale steun van de MSD/Organon werknemers van belang voor het begrijpen van hun bestaansonzekerheid: ervaren zij (morele en/of financiële) steun vanuit hun vrienden en familie? In mijn onderzoek neem ik deze notie van sociale insluiting over en bestudeer ik in hoeverre deze van invloed is op bestaansonzekerheid. Op basis van de bovenstaande theorieën luidt hypothese 5 dan ook: *MSD/Organon werknemers met een hoge mate van sociale steun ervaren minder gevoelens van bestaansonzekerheid dan werknemers met een lage mate van sociale steun.*

2.5.6 Meritocratisch individualisme en onzekerheid

Het feit of een werknemer de schuld van zijn precare situatie bij zichzelf neerlegt of bij externe factoren, zo stelt Newman, kan ook verklaren in hoeverre een werknemer gevoelens van onzekerheid ervaart. Hierbij stelt het individu zichzelf verantwoordelijk voor succes en falen. Deze schuldtoekenning is voorts ook door Heider (1982) uitvoerig onderzocht. Individuen kunnen situaties verschillend interpreteren. Aan de hand van een spel, concluderen Snyder *et al* (1976) dat winnaars van het spel hun succes toeschrijven aan persoonlijke vaardigheden. Verliezers van het spel benadrukken juist (het gebrek aan) geluk. Wat de twee spelers desondanks gemeen hebben, is het feit dat zij hun eigenwaarde graag willen beschermen: *"in explaining good and bad outcomes, people tend to make attributions that put themselves in a favorable light"* (Snyder et al., 1976: 440).

Het meritocratisch individualisme richt zich dus op de persoonlijke vaardigheden en legt de

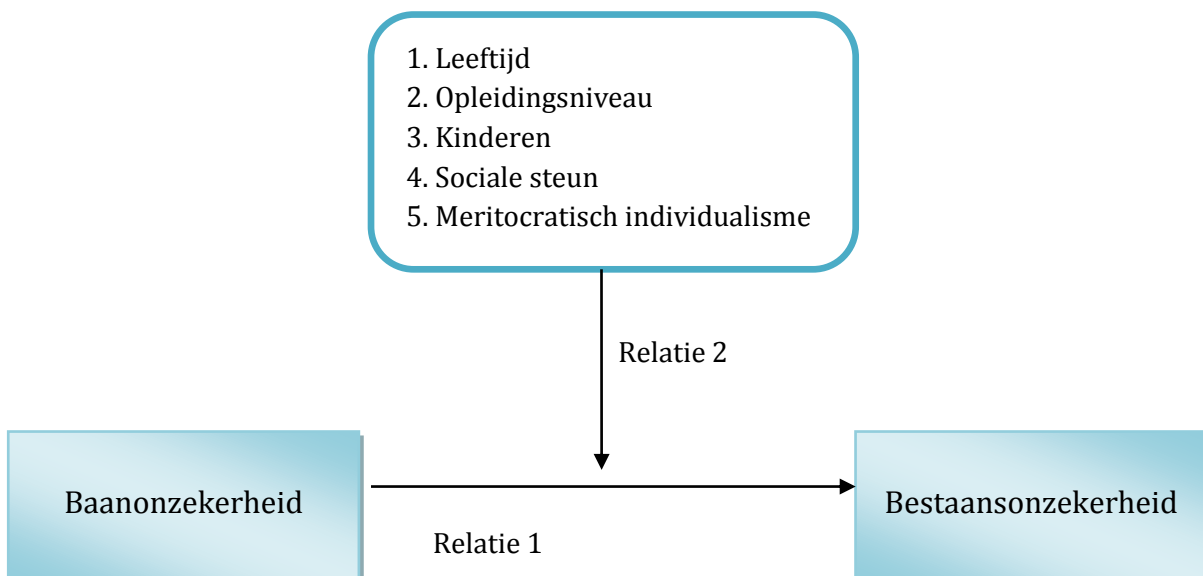
schuld voor falen niet bij externe krachten, maar bij zichzelf (Weiner & Kukla, 1970; Fitch, 1970). Hieruit kan derhalve verwacht worden dat werknemers die te kenmerken zijn met het meritocratisch individualisme meer gevoelens van bestaansonzekerheid zullen ervaren.

Hypothese 6 luidt derhalve: *MSD/Organon werknemers met een hoge mate van meritocratisch individualisme zullen meer bestaansonzekerheid ervaren dan werknemers met een lage mate van meritocratisch individualisme.*

2.6 Recapitulatie relatie baanonzekerheid, bestaansonzekerheid en buffervariabelen

Een onzekere arbeidspositie kan veranderingen teweeg brengen wat betreft bestaansonzekerheid, maar de vraag blijft in hoeverre deze relatie daadwerkelijk *beïnvloed* kan worden. Een werknemer die op *leeftijd* is, zou zijn bestaanszekerheid negatiever inschatten dan een werknemer die relatief jonger is. Tevens wordt beweerd dat het *opleidingsniveau* van belang voor hoe mensen hun bestaansonzekerheid duiden. Ook kan de *het hebben van kinderen* invloed uitoefenen op bestaansonzekerheid. Vervolgens zou de *sociale steun* die een werknemer de bestaanszekerheid kunnen beïnvloeden. Bovendien kan het *meritocratisch individualisme* ervoor zorgen dat de werknemer meer bestaansonzeker kan zijn. Op basis hiervan vloeit de volgende tweeledige probleemstelling voort: *In welke mate leiden gevoelens van baanonzekerheid tot gevoelens van bestaansonzekerheid onder MSD/Organon werknemers en welke factoren zijn van invloed op deze relatie?*

Schematisch gezien zal dit tot het volgende model leiden:



Resumerend kan worden gesteld dat baanonzekerheid zal leiden tot meer bestaansonzekerheid (relatie 1). Vervolgens wordt verwacht dat de vijf genoemde variabelen hetzij een versterkend hetzij een verzwakkend effect hebben op deze relatie (relatie 2).

3. Methodologie

In het vorige hoofdstuk zijn op basis van een theoretische studie en bijbehorende empirische uitkomsten, de hypothesen geformuleerd die ik in deze studie wil onderzoeken. In wat volgt zal allereerst de dataverzameling en de gehanteerde onderzoeksmethode worden behandeld. Vervolgens zal ik de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek toelichten. Tot slot staat de operationalisering van de variabelen centraal.

3.1 Steekproef en dataverzameling

Dit onderzoek heeft een deductieve aard, wat inhoudt dat er op basis van een theoretische studie verwachtingen over de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid zijn opgesteld die vervolgens tot toetsbare hypothesen hebben geleid (Babbie, 2007: 47). De keuze voor het bedrijf MSD/Organon is op basis van twee zaken tot stand gekomen. Ten eerste zijn de ontwikkelingen binnen dit bedrijf een exacte uitdrukking van datgene wat al geruime tijd wereldwijd plaatsvindt, namelijk de toenemende proliferatie van baanonzekerheid onder hoog- en laagopgeleiden als gevolg van fusies, *outsourcing* en overnames. MSD/Organon is weliswaar gevestigd in Oss, maar het bedrijf is een grote speler dat internationaal opereert. Ten tweede is het bedrijf juist doordat het in een kleine stad als Oss gevestigd is, sterk ingebed in een lokale gemeenschap. De sociale structuur die dit bedrijf heeft gegenereerd en het feit dat meerdere generaties binnen families gebonden zijn aan het bedrijf, zorgen ervoor dat de ontwikkelingen binnen dit bedrijf grote invloed uitoefenen op haar werknemers. Hierdoor is een grote variatie onder de werknemers te verwachten en kan de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid verder verfijnd worden.

Voor dit onderzoek naar de gevolgen van baanonzekerheid, heb ik als onderzoeksstrategie voor het *survey* gekozen (Babbie, 2007: 20). Deze *survey*³ bestaat uit vragen waarmee de reeds behandelde hypothesen kunnen worden getoetst. De respondenten hebben de vragenlijst zelf online kunnen invullen. Het voordeel van deze onderzoeksmethode is dat van een grote groep MSD/Organon werknemers veel kennis over hun kenmerken verkregen kan worden. Ook zal hiermee voorkomen kunnen worden dat de werknemers sociaalwenselijke antwoorden geven op onderwerpen die gevoelig liggen en voor ongemak kunnen zorgen in een face-to-face interview (*Ibid*, 2007: 275).

Ik gebruik een multiële lineaire regressie aangezien de geformuleerde hypothesen uit numerieke variabelen bestaan. Hierbij onderzoek ik hoe de relatie tussen baanonzekerheid en

³ De vragenlijst is in Appendix II opgenomen.

bestaansonzekerheid tot stand komt onder invloed van vijf buffervariabelen. In totaal zijn er zeven variabelen onderzocht waarvan twee vertaald zijn van het Engels naar het Nederlands, namelijk *baanonzekerheid* (Borg & Elizur, 1992) en *sociale steun* (Caplan *et al*, 1975). Voor meritocratisch individualisme en bestaansonzekerheid is gebruik gemaakt van zelfgeformuleerde items. Voor de variabelen opleiding, leeftijd en gezinssituatie heb ik afzonderlijke indices aangemaakt. De operationalisering van deze items en indices worden in paragraaf 3.4 besproken.

Alvorens de vragenlijst aan alle medewerkers beschikbaar werd gesteld, is deze door vijf werknemers getest op fouten. Aan de hand van de feedback van de testpersonen is de vragenlijst aangepast en vervolgens voorgelegd aan alle werknemers van MSD/Organon. De vragenlijst is via het RISBO online gezet en de respondenten konden middels een link bij de betreffende vragenlijst komen.

3.2 Beschrijving populatie en representativiteit

De vragenlijst kon vanaf juni 2011 door alle werknemers ingevuld worden. Gedurende deze periode was er nog niet voor iedereen duidelijkheid over het al dan niet behoud van de baan bij MSD/Organon. De werknemers zijn op de vragenlijst gewezen door de leidinggevenden en vakbonden. De vakbonden hebben een rappel verstuurd aan de werknemers om de respons te verhogen. Ook zijn er bij een outplacement bureau waar veel MSD/Organon werknemers komen, 600 flyers neergelegd. De werknemers kregen na elk gesprek met een consultant een flyer mee waar werd gewezen op het belang van onderzoek. Onder deze werknemers is verder geen onderscheid gemaakt wat betreft kenmerken als opleiding en functie.

De vragenlijst is uitgezet onder de gehele populatie van MSD/Organon, die uit 4500 medewerkers bestaat. In totaal hebben 538 werknemers de vragenlijst ingevuld waardoor de respons-rate slechts 12% bedraagt. Babbie geeft aan dat een betrouwbare response-rate minimaal 50% dient te zijn, maar benadrukt ook dat "*these are only rough guides: they have no statistical basis, and a demonstrated lack of response bias is far more important than a high response rate.*" (Babbie, 2007: 261). De uitkomsten van dit onderzoek moeten dus met enige voorzichtigheid gegeneraliseerd worden. Echter, het aantal ingevulde vragenlijsten is toch hoog genoeg om de centrale relaties te kunnen onderzoeken. Bovendien is de vragenlijst aan alle werknemers van MSD/Organon voorgelegd waardoor de kans op een *response bias* niet groot is. Een *response bias* houdt in dat werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld een andere mening of referentiekader hebben dan werknemers die de vragenlijst niet hebben ingevuld (2007: 271). Omdat er geen voorselectie is gemaakt in wie de vragenlijst kon invullen, is *response bias* in dit onderzoek geen reëel gevaar. Op basis van een steekproefmarge van 5 %,

een betrouwbaarheidspercentage van 95 % en een spreiding van 50 % dient de steekproefpopulatie uit minimaal 355 werknemers te bestaan. Aangezien 538 werknemers van MSD/Organon de vragenlijst hebben ingevuld, kunnen we vaststellen dat wij aan deze norm hebben voldaan.

De jongste werknemer binnen de onderzoeksgroep is 23 jaar en de oudste werknemers is 63 jaar. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 45 jaar. De meest voorkomende leeftijd is 49 jaar. De verdeling man/vrouw is vrij scheef binnen de onderzoekspopulatie. Het blijkt dat 62.3 % van de onderzoeksgroep een man is en 37.7 % van de groep een vrouw is. Verder is het gemiddelde hoogst genoten opleiding onder de werknemers VWO/Gymnasium. De meest voorkomende opleiding is echter het HBO.

Onder de werknemers blijkt 62.9 % gehuwd te zijn en 17.4 % samenwonend. Naast de burgerlijke status is ook gevraagd naar het aantal kinderen dat werknemers hebben. 67.3 % van de werknemers blijkt kinderen te hebben.

Tot slot blijken de meeste werknemers een linksgeoriënteerde politieke voorkeur te hebben. 19,8% van de werknemers blijkt zichzelf op de vierde plaats te zetten op het politieke spectrum (op een schaal van 1 tot 10).

3.3 Validiteit en betrouwbaarheid

Braster (2000) benoemt de volgende kwaliteitscriteria waarmee een onderzoek beoordeeld kan worden. Ten eerste noemt hij het criterium van validiteit. Hierbij legt hij uit dat het begrip te maken heeft met “*de kwaliteit van de metingen die een juiste beschrijving moeten geven van de empirische werkelijkheid.*” (Braster, 2000: 61). Validiteit is te categoriseren in verschillende typen, zoals *construct validiteit* waarbij gekeken wordt of theoretische begrippen adequaat vertaald zijn naar empirische variabelen (*Ibid.*, 2000: 62). Dit is binnen deze studie zoveel mogelijk gerealiseerd door uit theoretische verkenningen hypothesen af te leiden. Verder is ook gebruik gemaakt van reeds gevalideerde schalen waar overeenstemming over is dat deze een juiste beschrijving geven van de empirische werkelijkheid. Het gaat hier om de schaal *baanonzekerheid* die ontwikkeld is door de auteurs Borg & Elizur (1992) en om de schaal *sociale steun* die ontwikkeld is door Caplan *et al* (1975). Voor de variabele meritocratisch individualisme heb ik zelfgeformuleerde items gebruikt die ik met behulp van een factoranalyse tot één schaal heb geconstrueerd. Uit de factoranalyse bleek namelijk dat de items allemaal op één achterliggende dimensie laden (eigenwaarde > 1). Hiermee kan worden vastgesteld dat alle items het begrip meritocratisch individualisme meten. Voor de overige variabelen die ik zelf heb opgesteld, heb ik de items tot een index gevormd.

De *interne validiteit* heeft betrekking tot de relaties tussen de concepten van het theoretisch

model in de empirische werkelijkheid (Braster, 2000: 67) Aangezien de te verwachte relaties en de bijbehorende mechanismen die ik heb behandeld zeer plausibel overkomen, is de interne validiteit binnen dit onderzoek gewaarborgd. Daarnaast richt de *externe validiteit* zich op het feit dat de uitkomsten binnen het betreffende onderzoek ook geldig of generaliseerbaar zijn naar een bredere populatie. In dit onderzoek is met een N van 538 werknemers de externe validiteit groot genoeg om de hypothesen te toetsen. Er is echter enige voorzichtigheid geboden als het gaat om het generaliseren van de uitkomsten naar een brede populatie. Dit laatste is geen doelstelling van dit onderzoek; het doel is om de invloed van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid te verfijnen en te verklaren aan de hand van relevante variabelen.

Naast validiteit is ook betrouwbaarheid een belangrijk criterium in de beoordeling van een onderzoek. Betrouwbaarheid richt zich op het feit of een herhaling van een specifieke studie tot dezelfde uitkomsten zal leiden, oftewel de consistentie van de studie (Babbie, 2007: 141). Problemen met betrouwbaarheid kunnen ondermeer worden voorkomen wanneer metingen worden gebruikt die in eerdere studies als betrouwbaar zijn bewezen. In deze studie is dit gedaan voor de schaal *baanonzekerheid* en *sociale steun*. De overige variabelen zijn middels een betrouwbaarheidsanalyse en de bijbehorende Cronbach's Alpha beoordeeld. Uit de Cronbach's Alpha van elke schaal blijkt dat deze steeds hoger dan .70 is, behalve voor de schaal meritocratisch individualisme. Voor deze schaal geldt een Cronbach's Alpha-waarde van .54. Binnen de sociale wetenschappen wordt gesteld dat de betrouwbaarheidsmaat minimaal 0.60 moet zijn. Normaliter zou deze schaal niet meegenomen worden in een onderzoek aangezien de betrouwbaarheid net niet hoog genoeg is. Gezien het belang van deze schaal voor het theoretisch model en de te verwachte relaties, zal deze schaal toch opgenomen worden.

Volgens Babbie scoort een survey doorgaans laag op validiteit en hoog op betrouwbaarheid (2007: 275). Dit komt doordat de sociale werkelijkheid met zijn "*richness of meaning*" moeilijk te reduceren is tot eenduidige variabelen met beperkte antwoorden. Daartegenover staat dat de betrouwbaarheid door middel van een gestandaardiseerde vragenlijst met een goede conceptualisering zeer hoog kan zijn. In dit onderzoek is dit ook getracht te bewerkstelligen. Onderstaande tabel geeft aan welke vragen uit de survey⁴ naar de gebruikte variabelen verwijzen en toont de betrouwbaarheidsmaten voor de geconstrueerde schalen:

⁴ Zie Appendix II

Tabel 3.3: Schalen en indices

<i>Variabele/Schaal</i>	<i>Items voor variabele</i>	<i>Cronbach's Alpha (schalen)</i>
Baanonzekerheid	Vraag 19 t/m 27	.79
Bestaansonzekerheid	Vraag 28 t/m 38	.86
Opleiding	Vraag 4	
Leeftijd	Vraag 2	
Gezinssituatie	Vraag 7	
Sociale steun	Vraag 53 t/m 56	.83
Meritocratisch individualisme	Vraag 70 t/m 74	.54

3.4. Operationalisering centrale begrippen

In dit onderzoek worden in totaal zeven variabelen onderzocht; het vermeende effect van baanonzekerheid op bestaansonzekerheid en de vijf buffervariabelen die hier invloed op zouden moeten hebben. Hierbij is *baanonzekerheid* de onafhankelijke variabele en *bestaansonzekerheid* de afhankelijke variabele. De vijf buffervariabelen die worden onderzocht zijn achtereenvolgens: *opleiding*, *leeftijd*, *het hebben van kinderen (gezinssituatie)*, *sociale steun* en *het meritocratisch individualisme*. In wat volgt zal de operationalisering van deze begrippen centraal staan.

3.4.1 Onafhankelijke variabele baanonzekerheid

De subjectieve dimensie van baanonzekerheid staat binnen deze studie centraal. Studies die zich louter richten op de objectieve dimensie van baanonzekerheid zijn daarom discutabel aangezien zij de complexe sociale werkelijkheid van sociale actoren bagatelliseren. Baanonzekerheid wordt aan de hand van de gevalideerde schaal van Borg en Elizur (1992) gemeten. In hun onderzoek wordt baanonzekerheid aan de hand van een cognitieve en een affectieve invalshoek gemeten waarbij de eerstgenoemde zich richt op de individuele cognitieve beoordeling en de laatstgenoemde op de emotionele aspecten van baanonzekerheid (1992: 19). Deze schaal bestaat uit 9 items waarvan de eerste 3 de affectieve dimensie vertegenwoordigen (Cronbach's

Alfa: 0.654) en de laatste 6 de cognitieve dimensie (Cronbach's Alpha: 0.750). Binnen dit onderzoek zijn deze twee dimensies niet van belang en de items worden dan ook als een schaal behandeld waaruit een Cronbach's Alpha van .79 voortvloeit. De gebruikte items zijn:

1. Ik maak me zorgen om de mogelijkheid dat ik ontslagen kan worden;
2. De mogelijkheid van baanverlies zorgt ervoor dat ik stress ervaar;
3. Ik zou me gestrest voelen als ik zou moeten vechten voor het behouden van mijn baan;
4. Ik geloof dat ik mijn baan blijf behouden;
5. Ik geloof dat ik mijn carrière blijf behouden;
6. Ik ben op de hoogte van mijn kansen voor vooruitgang/promotie voor de komende jaren;
7. Ik ben van mening dat ik mijn baan zal behouden in de toekomst;
8. Ik ben van mening dat ik lang werkzaam zal blijven in mijn huidige baan;
9. Ik kijk uit naar de introductie van nieuwe technologieën binnen het bedrijf.

De items hebben dezelfde Likert-type antwoordcategorieën -variërend van zeer mee eens (1) tot zeer mee oneens (5)- op interval/ratio meetniveau. De eerste drie items zijn gehercodeerd, opdat een hogere score staat voor meer baanonzekerheid.

3.4.2. Afhankelijke variabele bestaansonzekerheid

Bestaansonzekerheid is in feite onzekerheid over het niet kunnen overleven. Een grote tekortkoming in reeds verricht onderzoek inzake dit verschijnsel is dat bestaansonzekerheid veelal louter met de arbeidersklasse wordt geassocieerd (zie Garner & De Vos, 1995). Dit hoeft, zoals uit de theoretische studie blijkt, niet per definitie zo te zijn. Aan de hand van Allardt (1976) zijn de volgende items geformuleerd die betrekking hebben tot de levensdomeinen *Having, Loving* en *Being*:

1. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst financiële onzekerheid zult ervaren?
2. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst uw gewenste woonsituatie zult verliezen?
3. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst uw gewenste consumptiepatroon niet kunt voortzetten?
4. Hoe groot acht u de kans geen soortgelijke baan te kunnen vinden in het geval van baanverlies?
5. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw vriendenkring zal krimpen?
6. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw relatie in gevaar komt?
7. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw binding met de lokale gemeenschap in gevaar komt?

8. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw gevoel van zelfrespect zal dalen?
9. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst de door u gewenste maatschappelijke bijdrage (bijvoorbeeld verenigingswerk, vrijwilligerswerk) niet geleverd kan worden?
10. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst niet kunt blijven deelnemen aan gewenste recreatieve en culturele activiteiten?
11. Hoe groot acht u de kans dat uw maatschappelijk aanzien in de nabije toekomst achteruit zal gaan?

De antwoordmogelijkheden hierbij zijn eveneens op een Likert-schaal gebaseerd – variërend van zeer grote kans (1) tot zeer kleine kans (5) en dus gemeten op interval/ratio meetniveau. De items zijn gehercodeerd; een hoge score op deze schaal staat zodoende voor een hoge mate van gevoelens van bestaansonzekerheid. Uit de scree-plot blijkt dat er 3 dimensies zijn, maar de tweede en derde dimensie zitten dicht bij de 1. Na de varimax-rotatie te hebben gebruikt, blijkt de eerste dimensie 43,61 % van de variatie te verklaren. De geformuleerde items kunnen samengevoegd worden tot één schaal met een Cronbach's Alpha van .86 wat staat voor een betrouwbare schaal.

3.4.3. Buffervariabelen

Zoals uit het reeds behandelde theoretisch kader naar voren komt, verwacht ik dat de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid beïnvloed wordt door diverse variabelen. Ik zal hierna een toelichting geven over de operationalisering van deze buffervariabelen.

Leeftijd

Voor het meten van het effect van leeftijd zal onderscheid gemaakt worden tussen drie leeftijdscategorieën, namelijk:

1. 23 jaar – 40 jaar
2. 41 jaar – 50 jaar
3. 51 >

De motivatie voor deze indeling is zowel op theoretische als op statistische gronden gebaseerd. Bij de eerste categorie beginnen werknemers veelal met het stichten van een gezin en het kopen van een huis en/of een auto. Voor de tweede leeftijdsgroep kunnen we verwachten dat deze mensen een stabiel (gezins-)leven hebben verkregen met eventuele kinderen die het huis uit zijn. Tot slot kan verwacht worden dat de laatste leeftijdsgroep een mogelijk baanverlies als gelegenheid ziet om vervroegd te pensioneren en derhalve de gevolgen anders –en wellicht positief- zullen interpreteren. Naast deze theoretische gronden is gebleken dat voor het realiseren van een gelijke verdeling deze indeling statistisch gezien ook noodzakelijk is. Het blijkt namelijk dat er binnen onze onderzoekspopulatie sprake is van vergrijzing: de groep van werknemers tot 40 jaar heeft een cumulatief percentage van slechts 30 % wat betekent dat 40

plussers een aandeel van 70 % hebben binnen onze onderzoeksgroep. Tezamen met de theoretische motieven vraagt dit om een driedeling voor de variabele leeftijd. Hierbij werd gevraagd naar de leeftijd van de persoon (interval/ratio meetniveau).

Opleiding

Zoals eerder gezegd is, blijkt de functie van opleidingsniveau als vrijwaring van onzekerheid aan betekenis in te boeten. De tweede buffervariabele waarmee ik de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid zal onderzoeken, is de variabele *opleiding*. Hierbij zal gevraagd worden welke opleiding de werknemers hebben genoten, waarbij twee groepen met elkaar worden vergeleken. De eerste categorie bestaat uit het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het lager en middelbaar beroepsonderwijs. De tweede categorie bestaat uit het hoger beroepsonderwijs en het WO. Deze verdeling biedt de mogelijkheid om een vergelijking te kunnen maken tussen hoger- en lageropgeleiden. Daarnaast zorgt deze indeling ervoor dat een scheve verdeling wordt voorkomen.

Gezinssituatie

Voor de variabele gezinssituatie is kennis over het hebben van kinderen van belang. Deze variabele wordt gedichotomiseerd waarbij *het hebben van kinderen* score 1 verkrijgt en *het niet hebben van kinderen* de score 0 toegewezen krijgt.

Sociale steun

Om te kunnen weten in hoeverre *sociale steun* van invloed is op bestaansonzekerheid van MSD/Organon werknemers, zal ik een schaal van Caplan *et al* (1975) gebruiken. Deze schaal waarvan de validiteit en betrouwbaarheid reeds is aangetoond, is veelvuldig gebruikt in eerdere studies op het gebied van baanonzekerheid (Lim, 1997; Kaufmann & Beehr, 1989). Caplan *et al* hebben een schaal ontwikkeld van 16 items die zich richten op drie subcategorieën: leidinggevende, collega's, en partner, vrienden en/of familieleden. Voor elke subcategorie worden steeds de volgende vragen gesteld:

1. Hoeveel zorgen de volgende personen ervoor dat uw werk aangenaam is?
2. Hoe benaderbaar zijn de volgende personen om mee te praten?
3. In hoeverre kunt u rekenen op de volgende personen indien uw werksituatie verslechtert?
4. In hoeverre zijn de volgende personen bereid om naar uw persoonlijke problemen te luisteren?

De antwoordmogelijkheden (interval/ratio meetniveau) zijn na het hercoderen variërend van *heel veel* (4) tot *niet* (1). De optie 'niet van toepassing' is als 'system missing' behandeld. Dit leidt

ertoe dat een hoge score staat voor een hoge mate van sociale steun. De Cronbach's Alpha heeft een waarde van .83 wat staat voor een betrouwbare schaal.

Meritocratisch individualisme

Het begrip *meritocratisch individualisme* kan gekenmerkt worden met de persoonlijke verantwoordelijkheid voor succes en falen. Voor de meting van dit concept zal ik nagaan of mensen eerder geneigd zijn om in geval van tegenspoed de schuld bij zichzelf te zoeken of eerder bij externe krachten zoals Merck, de economie of de overheid (interval/ratio meetniveau). Het begrip wordt aan de hand van de volgende items gemeten:

1. Ik geloof in het principe dat je met hard werken alles kunt bereiken.
2. Ik geloof in het principe dat je toekomt wat je verdient in het leven.
3. Wanneer mijn loopbaan anders verloopt dan gepland, komt dat doordat ik er niet hard genoeg voor gewerkt heb
4. Het hebben van de juiste diploma's zal automatisch tot economische voorspoed leiden.
5. Ontslag of verandering van functie beschouw ik als persoonlijk falen.

De antwoordcategorieën variëren van zeer mee oneens (5) tot zeer mee eens (1). De geformuleerde items zijn dusdanig gehercodeerd zodat een hoge score staat voor een hoge mate van meritocratisch individualisme. Uit de factoranalyse (varimax-rotatie) blijken de items op één dimensie te laden. De Cronbach's Alpha van deze schaal is .54, wat niet hoog genoeg is om als betrouwbaar door te gaan. Gezien het belang van dit begrip voor de te verwachte relaties, wordt deze echter toch opgenomen in het onderzoek. De geconstrueerde schaal kan voorts gekenmerkt worden met een eigenwaarde van 1.77 en een verklaarde variantie van 35,48 %.

4. Analyse resultaten

In dit hoofdstuk zal de analyse centraal staan. Ik maak hierbij gebruik van een multi-pele lineaire regressie waarbij de afhankelijke variabele bestaansonzekerheid verklaard wordt aan de hand van de besproken variabelen. Alvorens ik een multi-pele lineaire regressie analyse uitvoer, zal ik eerst de directe correlaties tussen de variabelen behandelen. Allereerst zal de directe relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid worden uitgevoerd middels een correlatie.

Vervolgens zullen de correlaties tussen de individuele buffervariabelen en bestaansonzekerheid centraal staan. Daarna zal de multi-pele lineaire regressie analyse besproken worden waarin alle variabelen in zijn opgenomen.

4.1. De directe relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid

Zoals Newman (1988; 2008) heeft betoogd in haar werk, zorgt baanonzekerheid ervoor dat mensen onzeker worden over hun verdere bestaan. Om te kunnen weten wat precies de sterkte van het verband tussen *baanonzekerheid* en *bestaansonzekerheid* is, is allereerst een correlatie uitgevoerd tussen de twee variabelen. De waarde van de Pearson's correlatiecoëfficiënt voor deze relatie bedraagt 0.51 ($n=236$, $p<0,001$). De samenhang tussen de twee variabelen is dus positief. Dit betekent dat hoe meer werknemers gevoelens van baanonzekerheid ervaren, hoe meer zij gevoelens van bestaansonzekerheid ervaren. Doordat de relatie significant blijkt te zijn, kunnen we ook stellen dat deze veralgemeeniseerbaar is naar de totale populatie.

4.2. De directe relaties tussen de buffervariabelen en bestaansonzekerheid

Na de centrale relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid, zijn vervolgens één voor één de bivariate correlaties uitgevoerd tussen de buffervariabelen en bestaansonzekerheid.

De relatie tussen *opleiding* en *bestaansonzekerheid* blijkt een sterke Pearson's r te hebben, namelijk -0,17 ($n=379$, $p<0.01$). Uit deze correlatie kunnen we concluderen dat het verband tussen opleiding en bestaansonzekerheid negatief verloopt. Met andere woorden; hoe hoger de opleiding van de MSD/Organon werknemers is, hoe minder zij bestaansonzekerheid ervaren. De relatie is significant waaruit we kunnen opmaken dat deze veralgemeeniseerbaar is voor de totale populatie.

De Pearson's correlatiecoëfficiënt tussen *leeftijd* en *bestaansonzekerheid* blijkt dichtbij de nul te liggen, namelijk 0,002. Deze is ook niet statistisch significant en het verband tussen deze twee variabelen berust dus op toeval. We kunnen derhalve ook verder geen uitspraken doen over het verband tussen leeftijd en bestaansonzekerheid.

Indien werknemers kinderen zouden hebben, zouden zij de gevolgen van een baanverlies zwaarder voelen. Er is daarom een correlatie berekend voor het hebben van kinderen en bestaansonzekerheid. De Pearson's r bedraagt 0,06 ($n=379$, $p>0.05$) en is niet statistisch

significant. Hier kunnen we dus vaststellen dat het verband op toeval berust.

Om bestaansonzekerheid te kunnen verklaren, hebben we naast de conventionele kenmerken als leeftijd en opleiding, ook de invloed van de steun uit de sociale omgeving onderzocht. De relatie tussen *sociale steun* en *bestaansonzekerheid* blijkt een Pearson's *r* van -0,21 te hebben ($n=310$, $p<0.001$). Het verband is –zoals verwacht– negatief wat betekent dat een hoge mate van sociale steun tot minder gevoelens van bestaansonzekerheid leidt. Deze relatie is ook significant waardoor deze veralgemeeniseerbaar is naar de totale populatie.

Vervolgens is de correlatie tussen *meritocratisch individualisme* en *bestaansonzekerheid* berekend. Verwacht werd dat werknemers die te kenmerken zijn met een hoge mate van meritocratisch individualisme ook meer bestaansonzekerheid zouden ervaren. De Pearson's *r* van deze relatie bedraagt 0,09 ($n=368$, $p>0.05$). Deze relatie is echter niet statistisch significant waardoor het geobserveerde verband niet te onderscheiden is van 0.

De resultaten van alle correlaties zijn in de onderstaande tabel samengevat:

Tabel 5 Bivariate correlaties van bestaansonzekerheid met variabelen

	<i>Bivariate correlaties</i>
Baanonzekerheid	0,51***
Opleiding	- 0,17**
Leeftijd	0,00 (n.s.)
Het hebben van kinderen	0,06 (n.s.)
Sociale steun	- 0,21***
Meritocratisch individualisme	0,09 (n.s.)

*** $p<0.001$

** $p<0.01$

4.3. Relatie baanonzekerheid en bestaansonzekerheid verklaard door buffervariabelen

Nu alle directe correlaties met bestaansonzekerheid zijn uitgevoerd en behandeld, zal de directe relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid met behulp van een multiële lineaire regressie worden onderzocht. De analyse bestaat uit 6 modellen, waarbij er stapsgewijs een variabele en een interactie-effect wordt toegevoegd. Deze interactie-effecten zijn tot stand gekomen door de variabele baanonzekerheid te vermenigvuldigen met elk afzonderlijke gestandaardiseerde buffervariabele. Zodoende kan ik onderzoeken in welke mate de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid beïnvloed wordt door bepaalde kenmerken. De hypothesen worden aan de hand van uitkomsten aangenomen indien het significant is of verworpen indien dit niet het geval is.

Tabel 6 Gevoelens van bestaansonzekerheid verklaard door *opleiding, leeftijd, het hebben van kinderen, sociale steun en het meritocratisch individualisme* (multipel regressie, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	Bèta model 1	Bèta model 2	Bèta model 3	Bèta model 4	Bèta model 5	Bèta model 6
Baanonzekerheid	,568***	,554***	,557***	,558***	,523***	,531***
Opleiding		-,054 ns	-,055 ns	-,055 ns	-,039 ns	-,037 ns
BO*Opleiding		-,095 ns	-,110 ns	-,107 ns	-,096 ns	-,100 ns
Leeftijd			-,047 ns	-,037 ns	-,054 ns	-,048 ns
BO*Leeftijd			-,121 **	-,131 **	-,157 **	-,162**
Kinderen				-,048 ns	-,050 ns	-,049 ns
BO*Kinderen				,024 ns	,034 ns	,036 ns
Sociale steun					-,111 ns	-,106 ns
BO*Sociale steun					-,036 ns	-,037ns
Merit. Individualisme						,043 ns
BO*Merit. Individual.						-,012 ns
R ²	,32	,34	,35	,36	,37	,37
N	187	187	187	187	187	187

p<0.05; *p<0.001

Met behulp van de regressie-analyse zijn de invloeden van de buffervariabelen en de interactie-effecten te bestuderen. Uit tabel 6 blijkt dat er een sterk positief en significant verband bestaat tussen *baanonzekerheid* en *bestaansonzekerheid*, met een bèta van .568 (p<0.001) in het nulmodel. Deze relatie wordt iets lager na het toevoegen van de andere variabelen, maar blijft desondanks sterk overeind. Dit houdt in dat gevoelens van baanonzekerheid leiden tot gevoelens van bestaansonzekerheid. Hiermee kan hypothese 1 worden bevestigd.

Vervolgens is *opleiding* aan het tweede model toegevoegd. Hiermee verandert de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid nauwelijks (bèta: .554; p<0.001). Opleiding blijkt negatief samen te hangen met bestaansonzekerheid, wat inhoudt dat een hoge opleiding tot minder bestaansonzekerheid leidt (bèta: -.054; n.s.). Dit komt overeen met verwachting dat hoogopgeleiden minder bestaansonzeker zouden zijn. Het interactie-effect van baanonzekerheid en opleiding blijkt ook een negatieve samenhang te vertonen. Uit de analyse kunnen we opmaken dat een hoogopgeleide werknemer die baanonzeker is, minder bestaansonzekerheid ervaart (bèta: -.095; n.s.). De negatieve relatie tussen dit interactie-effect en bestaansonzeker is in lijn met de conventionele theorie waarin wordt gesteld dat hoogopgeleiden een grotere 'overlevingskans' hebben in het geval van baanverlies in verhouding tot laagopgeleide

werknemers (De Witte 1999). Maar aangezien opleidingsniveau geen significant effect blijkt te hebben op bestaansonzekerheid, dient hypothese 2 daarom verworpen te worden. De invloed van opleiding zorgt er dus niet voor dat de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid wordt afgezwakt.

Het toevoegen van de variabelen *leeftijd* en het interactie-effect van *leeftijd en baanonzekerheid* versterkt het effect van baanonzekerheid enigszins. Leeftijd heeft een negatieve samenhang met bestaansonzekerheid (β : $-.047$; n.s.). Dit betekent dat hoe ouder een werknemer is, hoe meer bestaansonzeker deze is. De relatie is echter niet significant en er kunnen dus geen conclusies worden getrokken uit dit verband. Uit het model valt op dat slechts één interactie-effect significant is, namelijk *baanonzekerheid*leeftijd*. Dit verband heeft in het derde model een β van $-.121$ ($p < 0.05$) en stijgt na opname van alle variabelen tot een β van $-.162$ ($p < 0.05$). Dit betekent dat een oudere werknemer die baanonzekerheid ervaart, minder bestaansonzekerheid ervaart ten opzichte van een jongere werknemer die baanonzekerheid ervaart. Met andere woorden: een situatie van baanonzekerheid in combinatie met het hebben van een relatief hoge leeftijd, leidt tot minder gevoelens van bestaansonzekerheid. De verklaring hiervoor kan gezocht worden in het feit dat oudere werknemers hun onzekere arbeidspositie kunnen opvatten als een gelegenheid waarin ze kunnen overstappen tot een vervroegd pensioneringsperiode. Hypothese 3 kan derhalve op grond van dit verband worden bevestigd.

Jongeren die in baanonzekerheid verkeren hebben dus meer last van bestaansonzekerheid. Dit is in lijn met het onderzoek van Steijn en Houtman (1998) waarin ze de zogenaamde verslechtering of proletarianisatie van de Nederlandse middenklasse vanaf het jaar 1985 analyseren. Hieruit bleek dat jongeren meer onderhevig zijn aan proletarianisatie dan ouderen. Ook Warr en Jackson (1984; aangehaald in De Witte, 1999: 162) beargumenteerden dat ouderen de gevolgen van werkloosheid minder zwaar inschatten dan jongeren, omdat de laatstgenoemden minder stabiliteit hebben in het leven. Dit komt ook naar voren uit deze analyse.

Model 4 wordt met de variabele *het hebben van kinderen* uitgebreid. Deze variabele heeft een β van $-.048$ wat inhoudt dat het hebben van kinderen tot minder gevoelens van bestaansonzekerheid leiden. Dit is niet in lijn met de verwachting. Bovendien geldt dat de β niet significant is. Wanneer we kijken naar het interactie-effect van *het hebben van kinderen en baanonzekerheid*, zien we dat de β positief wordt. Dit betekent dat hebben van kinderen niet per definitie gevoelens van onzekerheid opwekt, maar wel wanneer het in combinatie met baanonzekerheid is. Het effect van baanonzekerheid in combinatie met het hebben van kinderen blijkt namelijk tot meer bestaansonzekerheid te leiden (β : $.024$; n.s.). Dit is in lijn met het

werk van Newman (1988; 2008) waarin wordt beargumenteert dat het hebben van kinderen voor meer gevoelens van onzekerheid zorgt, vooral als de kinderen nog inwonend zijn. Dit geobserveerde verband is echter niet statistisch significant en hypothese 4 kan op grond van dit verband dus niet bevestigd worden. Het hebben van kinderen heeft binnen dit onderzoek geen versterkend invloed op de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid, zoals wordt beweerd binnen de literatuur.

De samenhang van *sociale steun* en bestaansonzekerheid blijkt in het volgende model negatief te zijn, wat strookt met onze verwachting (β : $-.111$; n.s.). Ook het interactie-effect van baanonzeker zijn en sociale steun, toont dezelfde verwachte richting in relatie tot bestaansonzekerheid. Indien een werknemer baanonzeker is en tegelijk sociale steun verkrijgt uit zijn omgeving, zal deze werknemer ook minder bestaansonzeker zijn (β : $-.036$; n.s.). Maar ook hier geldt dat het verband géén statistisch significant resultaat oplevert en hier kunnen verder geen conclusie uit worden getrokken. De combinatie van baanonzekerheid en het verkrijgen van sociale steun heeft geen significant invloed op bestaansonzekerheid. Het veronderstelde *buffer*-effect van sociale steun wordt binnen deze analyse niet gevonden. Zodoende dient ook hypothese 5 verworpen te worden.

In model 6 wordt de relatie tussen het *meritocratisch individualisme* en bestaansonzekerheid onderzocht. De bijbehorende β bedraagt $.043$ wat overeenkomstig is met de verwachting; hoe meer een werknemer met het meritocratisch individualisme te kenmerken is, hoe meer bestaansonzeker deze zal zijn. Deze relatie is echter niet statistisch significant. Opmerkelijk is dat het interactie-effect van baanonzekerheid en het meritocratisch individualisme een andere richting vertoont dan de opgestelde hypothese. De β van $-.012$ (n.s.) toont aan dat dit interactie-effect tot minder bestaansonzekerheid leidt. Wanneer een werknemer baanonzekerheid ervaart en zichzelf de schuld geeft voor zijn situatie, leidt dit niet perse tot meer bestaansonzekerheid, blijkt uit het geobserveerde verband. Op basis van de bovenstaande twee gevonden verbanden kunnen er echter geen conclusies worden getrokken, aangezien deze geen statistisch significante resultaten opleveren. Binnen dit onderzoek biedt het meritocratisch individualisme dus geen verklaring voor bestaansonzekerheid. zijn. Hypothese 6 kan op grond van deze uitkomst niet gehandhaafd worden.

5. Conclusies

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten besproken worden en deze zullen vervolgens teruggekoppeld worden aan de theoretisch studie inzake bestaansonzekerheid. Allereerst zal de hoofdvraag met behulp van de geobserveerde verbanden worden behandeld. Hierbij zal antwoord worden gegeven op de vraag in hoeverre baanonzekerheid tot bestaansonzekerheid leidt en welke variabelen invloed uitoefenen op deze relatie. Vervolgens zullen de resultaten bediscussieerd worden in het licht van de situatie bij MSD/Organon. Daaropvolgend zullen de beperkingen van deze studie worden toegelicht. Tot slot zullen er suggesties voor vervolgonderzoek naar het verschijnsel van bestaansonzekerheid besproken worden.

5.1. Beantwoording onderzoeksvraag

Het vele onderhandelen en de vele rechtszaken hebben een massaontslag bij MSD/Organon niet kunnen voorkomen. Plan B werd aanvaard: 486 werknemers kregen op 1 juli het bericht dat zij al dan niet hun baan konden behouden⁵. Het oorspronkelijke aantal gedwongen ontslagen is weliswaar sterk gereduceerd van 2175 naar 486, maar hierdoor verdween de ervaren baanonzekerheid nog niet. Uit de solidariteitstochten die door de werknemers, de vakbonden en het bedrijfsleven uit Oss zijn geïnitieerd, werd al duidelijk dat de impact van baanonzekerheid voor iedereen voelbaar is. De mate waarin deze verschilt en de verklaring voor deze verschillen was echter nog niet duidelijk. In deze studie is daarom getracht antwoord te geven op de hoofdvraag: *In welke mate leiden gevoelens van baanonzekerheid tot gevoelens van bestaansonzekerheid onder MSD/Organon werknemers en welke factoren zijn van invloed op deze relatie?*

Dit survey-onderzoek analyseert naast de invloed van opleiding en leeftijd ook de invloed van de sociale omgeving van de werknemer en het meritocratisch individualisme. Binnen de literatuur wordt immers beweerd dat baanonzekerheid door diverse factoren beïnvloed kan worden (zie Sverke et al, 2006; De Witte, 1999). Maar zijn de gevolgen van baanonzekerheid daadwerkelijk afhankelijk van bepaalde factoren? En welke zijn deze dan? In wat volgt zal stapsgewijs de hoofdvraag worden beantwoord.

Relatie baanonzekerheid en bestaansonzekerheid

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat gevoelens van baanonzekerheid tot gevoelens van bestaansonzekerheid leiden. Dit blijkt zowel uit de directe correlatie tussen baan- en bestaansonzekerheid (Pearson's r : 0.51, $n=236$, $p<0,001$), alsmede uit de multiële lineaire regressie (β : .53, $p<0.001$). In de multiële lineaire regressie vertoont baanonzekerheid

⁵ <http://www.msd.nl/nieuws>

aanvankelijk een hogere bèta, maar na het toevoegen van de andere variabelen, daalt deze enigszins. Het verband blijft desondanks sterk positief. We kunnen dus vaststellen dat baanonzekerheid leidt tot bestaansonzekerheid.

Het tweede gedeelte van de onderzoeksvraag richt zich op de variatie tussen mensen inzake de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid. Hierbij onderzocht ik in hoeverre *opleiding, leeftijd, het hebben van kinderen, sociale steun en het meritocratisch individualisme* een verklaring kunnen zijn voor deze relatie.

Opleiding

Het opleidingsniveau wordt van oudsher als een buffer gezien voor mogelijk ontslag. Hoe meer er is geïnvesteerd in opleiding, hoe meer (financiële) zekerheid dit zou bieden. De onderzoeksresultaten tonen echter een ander verband. Uit de directe correlatie tussen opleiding en bestaansonzekerheid blijkt de Pearsons $r = 0,17$ te zijn ($n=379$, $p<0.01$). Dit houdt in dat een hoge opleiding tot minder bestaansonzekerheid leidt. Echter, wanneer wij de invloed van het interactie-effect bestuderen, zien wij het volgende. Het interactie-effect dat uit opleiding en baanonzekerheid bestaat, vertoont een negatief verband met bestaansonzekerheid (bèta: $-0,095$; n.s.). Maar het geobserveerde interactie-effect is niet statistisch significant en daarom kunnen we concluderen dat dit effect niet bepalend is voor de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid. Met andere woorden: een hoge opleiding biedt geen buffer tegen de gevolgen van baanonzekerheid.

Leeftijd

Leeftijd bleek uit de directe correlatie met bestaansonzekerheid aanvankelijk niet significant te zijn, maar zodra leeftijd vermenigvuldigd werd met baanonzekerheid werd de relatie wel significant. Met een bèta van $-0,121$ ($p<0.05$) blijkt dat een oudere baanonzekere werknemer minder bestaansonzekerheid ervaart dan een jongere baanonzekere werknemer. Dit staat lijnrecht tegenover de these waarin wordt gesteld dat jongere werknemers gekenmerkt kunnen worden met een internalisering van een flexibele arbeidsethos. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat oudere werknemers een onzekere arbeidspositie opvatten als een vroegtijdig pensioen. Ook is het aannemelijk dat jongere werknemers relatief minder stabiliteit en meer kosten in hun leven hebben, zoals aankoop van nieuwe auto, huisinrichting, gezinsvorming e.d.. De stabiele positie van een oudere werknemer kan de gevolgen wellicht beter incasseren dan een jongere werknemer.

Kinderen

Een andere factor die mogelijk invloed zou kunnen uitoefenen op bestaansonzekerheid, is *het hebben van kinderen*. Voor het hebben van kinderen hebben we zowel bij de directe correlaties als de interactie-effecten met baanonzekerheid geen significante resultaten gevonden. Zodoende kunnen we vaststellen dat het hebben van kinderen geen versterkend effect heeft op gevoelens van bestaansonzekerheid.

Sociale steun

Naast de invloed van opleiding en de gezinssituatie is ook de sociale steun belangrijk voor bestaanszekerheid, zo wordt gesteld binnen de literatuur. De gedachte is dat een hoge mate van sociale steun als een buffer werkt voor gevoelens van onzekerheid. Uit de analyse blijkt dat de directe correlatie tussen sociale steun en bestaansonzekerheid loopt zoals verwacht, namelijk hoe meer sociale steun een werknemer verkrijgt, hoe minder bestaansonzekerheid deze ervaart (Pearson's r : -0,21; $n=310$; $p<0.001$). Wanneer we kijken naar het interactieeffect –bestaande uit de combinatie van sociale steun en baanonzekerheid- zien we dat dit verband met bestaansonzekerheid ook dezelfde richting uitwijst (β : -,036; ns). Echter, deze genoemde relatie is in dit geval niet significant. Hierdoor kunnen we concluderen dat sociale steun niet als een buffer werkt voor de gevolgen van baanonzekerheid.

Meritocratisch individualisme

Naast de sociale omgeving is ook het meritocratisch individualisme onderzocht. Hierbij wordt de oorzaak of verantwoordelijkheid voor negatieve ontwikkelingen bij de persoon zelf gezocht. Met andere woorden: een mogelijk baanverlies is het resultaat van de persoonlijke vaardigheden of handelingen. Dit zou een versterkend effect hebben op gevoelens van onzekerheid. De bevindingen binnen deze studie vertonen echter een ander patroon. De directe correlatie tussen meritocratisch individualisme en bestaansonzekerheid blijkt wel de richting te tonen zoals verwacht, namelijk een hoge mate van het meritocratisch individualisme leidt tot meer bestaansonzekerheid (Pearson's r : 0,09; n.s.). Dit verband is echter niet statistisch significant. Uit het interactie-effect (bestaande uit meritocratisch individualisme en baanonzekerheid) zien we dat dit effect een negatief verband heeft met bestaansonzekerheid. De β van -.012 betekent dat een werknemer die baanonzeker is en meritocratisch individualistisch denkt, minder bestaansonzekerheid ervaart. Deze bevinding komt niet overeen met de verwachting van Newman waarin het meritocratisch individualisme een versterkende invloed zou hebben op gevoelens van onzekerheid. Aangezien het interactie-effect geen significant verband vertoont met bestaansonzekerheid, kunnen we concluderen dat het meritocratisch individualisme geen bepalende invloed heeft.

Resumerend kunnen we concluderen dat gevoelens van baanonzekerheid leiden tot gevoelens van bestaansonzekerheid. Hiermee is hypothese 1 aangenomen. Indien een werknemer niet zeker is van zijn baan bij MSD/Organon, dan resulteert dat in angst voor verlies van vriendschap (*loving*), verlies van maatschappelijke status (*being*) en verlies van materiële zaken (*having*). Hiermee is het eerste deel van de hoofdvraag positief beantwoord.

Het tweede deel van de hoofdvraag richtte zich op de mogelijke invloeden van factoren inzake deze relatie. Hierbij zijn interactie-effecten gevormd om vast te kunnen stellen in hoeverre baanonzekerheid onder invloed van enkele kenmerken van invloed is op bestaansonzekerheid. Het blijkt dat slechts het interactie-effect van leeftijd en baanonzekerheid een significant effect heeft op bestaansonzekerheid; een oudere werknemer die baanonzekerheid ervaart, zal minder gevoelens van bestaansonzekerheid ervaren dan een jongere werknemer. Hypothese 3 kan door deze relatie bevestigd worden. Dit komt overeen met de stelling dat ouderen een mogelijk baanverlies eerder als een vroegtijdse pensioneringsperiode beschouwen en niet zozeer de negatieve gevolgen ervan zullen benadrukken. Hiermee kunnen we voorts concluderen dat *leeftijd* bepalend is voor de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid. Bovendien kunnen we ook vaststellen dat andere factoren geen invloed hebben op de gevolgen van baanonzekerheid. Baanonzekerheid blijkt na opname van alle variabelen een sterk positief verband te vertonen met bestaansonzekerheid. De invloed van opleiding vormt géén buffer voor de gevolgen van baanonzekerheid, in tegenstelling tot wat conventionele theorieën beargumenteren. Ook andere factoren zoals de invloed van de sociale omgeving en het meritocratisch individualisme zijn niet bepalend voor de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid. Het effect van baanonzekerheid lijkt een dusdanig sterke invloed te hebben op MSD/Organon werknemers, dat andere kenmerken geen rol spelen wat betreft hun gevoelens van bestaansonzekerheid. Afgezien van de invloed van leeftijd, kunnen we stellen dat baanonzekerheid niet versterkt of afgezwakt wordt door andere factoren.

5.2. Discussie

MSD/Organon heeft voor veel oproer gezorgd sinds de aankondiging van het massaontslag. Het bericht heeft een grote groep mensen actief gemaakt en middels de demonstraties van "*het Gezicht van Organon*" heeft het nieuws veel media-aandacht gekregen. De vele rechtszaken en onderhandelingen hebben de gedwongen ontslagen niet kunnen vermijden; tot voor 1 juli hadden werknemers geen uitsluitel gekregen of ze wel of niet hun baan konden behouden. Deze baanonzekerheid heeft de werknemers niet onberoerd gelaten, bewijzen de emotionele demonstraties en protestmarsen waar zowel het bedrijfsleven als de politiek hun steun aan betuigden. De groep werknemers van MSD/Organon bestond uit een variatie aan mensen, maar de gemene deler binnen deze groep is dat zij allen baanonzeker zijn.

Baanonzekerheid blijkt te leiden tot bestaansonzekerheid. De invloed van opleiding, het hebben van kinderen, sociale steun en meritocratisch individualisme heeft geen bepalend effect op de gevolgen van baanonzekerheid. De stelling dat de gevolgen van baanonzekerheid versterkt of afgezwakt kunnen worden middels deze *moderators* of buffervariabelen, blijkt niet het geval te zijn binnen dit onderzoek. Dit betekent echter niet dat onderzoek naar deze variabelen niet waardevol is. Een groot aantal studies op het gebied van baanonzekerheid richt zich doorgaans slechts op arbeidsgelateerde factoren die invloed hebben op de mate van arbeidssatisfactie, gezondheid, stress en welvaart. De meerwaarde van deze studie ligt juist in het feit dat niet-arbeidsgelateerde factoren worden onderzocht voor een verschijnsel wat doorgaans niet bij hoogopgeleiden wordt verwacht, namelijk bestaansonzekerheid. Studies die zich louter op arbeidsgelateerde factoren richten, beperken hierdoor de leefwereld van werknemers tot het arbeidsdomein. De sociale steun en het meritocratisch individualisme zouden net zo belangrijk geacht moeten worden, aangezien dit kenmerken zijn die de werknemer vormt in zijn perceptie en oordeel. De opname van deze indicatoren maakt deze studie derhalve vernieuwend. Tevens is de nadruk op de subjectieve dimensie van zowel baanonzekerheid als bestaansonzekerheid van toegevoegde waarde. Subjectieve gevoelens hebben immers invloed op de sociale werkelijkheid van mensen.

Baanonzekerheid leidt inderdaad tot bestaansonzekerheid, maar opleiding biedt hier geen verklaring voor. Ook het hebben van kinderen leidt niet tot een significant verband. Dit geldt ook voor de sociale steun en het meritocratisch individualisme; deze zijn ook niet van invloed op de centrale relatie. Alleen leeftijd blijkt als buffer te werken voor bestaansonzekerheid. Voor MSD/Organon is dit interessant, aangezien het duidelijk is geworden dat de gevolgen van baanonzekerheid complexer zijn dan doorgaans wordt gedacht. Deze uitkomst maakt duidelijk dat de jongere MSD/Organon werknemers de gevolgen van het massaontslag zwaarder inschatten.

Uit de bevindingen van dit onderzoek kan lering worden getrokken voor het ontwikkelen van beleid dat bestaansonzekerheid voor deze groep kan verminderen. Bestuurders en beleidsmakers kunnen hier rekening mee houden door actief in te spelen op de begeleiding van deze jonge werknemers. Een somber toekomstbeeld kan immers een voedingsbodem zijn voor minder (arbeid-)productiviteit, minder motivatie en meer leegloop van hoogopgeleiden. Met het oog op de toenemende vergrijzing die ook binnen MSD/Organon zelf zichtbaar is, dienen beleidsmakers hier rekening mee te houden. Beleid dat deze kennis gebruikt, zal het maatschappelijke rendement van de jonge werknemers behouden en de zogenaamde *braindrain* voorkomen.

5.3. Beperkingen in onderzoek

De sociale werkelijkheid is complex en moeilijk te reduceren tot enkele variabelen. Elk onderzoek zal hierdoor onvermijdelijk beperkingen en zwakke punten bevatten. Ook binnen deze studie zijn er enkele kanttekeningen te maken.

Ten eerste kunnen we vaststellen dat de respons-rate van 12 % binnen dit onderzoek te laag is (zie Babbie, 2007: 261). MSD/Organon telt 4500 werknemers, maar slechts 538 werknemers hebben de survey ingevuld. Hoewel de norm van 50 % niet is gehaald, kunnen we wel vaststellen dat 538 ingevulde surveys voldoende zijn om de relatie tussen baan- en bestaansonzekerheid te kunnen analyseren. De conclusies die hieruit worden getrokken dienen met grote voorzichtigheid gegeneraliseerd te worden. Dit is echter ook niet de doelstelling van dit onderzoek; het doel is om inzicht te verkrijgen in de totstandkoming van de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid onder invloed van buffervariabelen.

Ten tweede is binnen dit onderzoek naast reeds gevalideerde schalen, ook gewerkt met zelfgeformuleerde schalen. Door middel van een factoranalyse is de validiteit en betrouwbaarheid vastgesteld. Voor twee van de drie schalen bleek de validiteit en de betrouwbaarheid voldoende te zijn. Voor de schaal *meritocratisch individualisme* was geconstateerd dat de Cronbach's Alpha net niet hoog genoeg was om als betrouwbaar beoordeeld te kunnen worden. Er is toch besloten om deze schaal op te nemen in het onderzoek, aangezien de theoretische relevantie van deze schaal zeer groot is. Voor de overige schalen- *baanonzekerheid* en *sociale steun*- is gebruik gemaakt van schalen die reeds gevalideerd zijn en betrouwbaar zijn.

5.4. Suggesties voor vervolgonderzoek

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het noodzakelijk is om *moderators* of buffervariabelen te onderzoeken die invloed kunnen hebben op gevoelens van onzekerheid (zie Ashford et al, 1989; De Witte, 1999; Sverke et al, 2006; Lim, 1997). Echter, de genoemde indicatoren waarmee we bestaansonzekerheid in deze studie proberen te begrijpen, zijn niet uitputtend genoeg. Binnen deze studie is ervoor gekozen om geen arbeidsgerelateerde factoren op te nemen. In de toekomst zou het interessant kunnen zijn om zowel arbeidsgerelateerde factoren als sociale steun en persoonlijkheidskenmerken op te nemen. Het model binnen deze studie verklaart bestaansonzekerheid voor 37%, wat betekent dat 63 % nog niet verklaard is. Dit is een indicatie dat er andere factoren zijn die bepalend zijn voor het verschijnsel. Factoren zoals tevredenheid over werk, verbondenheid met woonplaats of bedrijf en mate van specialistische kennis kunnen immers ook invloed uitoefenen op bestaansonzekerheid. Hiermee wordt het verschijnsel middels een multidimensionale analyse onderzocht en kan worden vastgesteld hoe sociale en

arbeidsfactoren bestaansonzekerheid beïnvloeden.

Voor toekomstig onderzoek is het verder van belang dat er bij voorkeur een kwalitatieve en een kwantitatieve onderzoeksaanpak wordt gehanteerd. Hierdoor zouden de uitgebleven onderzoeksresultaten middels persoonlijke toelichtingen beter begrepen kunnen worden. Wat stelt een alleenstaande moeder gerust in tijden van baanonzekerheid? Wat doen mensen anders in tijden waarin hun bestaanszekerheid wordt bedreigd? Deze vragen zijn moeilijk te beantwoorden met een gestandaardiseerde survey. De zogenaamde "*richness of meaning*" van de sociale leefwereld kan derhalve worden verkregen middels kwalitatieve interviews. In combinatie met een kwantitatieve analyse kan hierdoor een diepgaander analyse worden gemaakt naar de determinanten van bestaansonzekerheid.

Tot slot is het noodzakelijk om de invloed van de interactie-effecten opnieuw te onderzoeken. Binnen deze studie bleken de variabelen afzonderlijk en ook in de vorm van interactie-effecten op twee na niet significant te zijn. Dit zou het gevolg kunnen zijn van te weinig variatie binnen de antwoorden op de items en een te lage respons-rate. Het is derhalve ook aan te bevelen om voor vervolgonderzoek een grotere respons-rate te bewerkstelligen met een grotere steekproef. Zodoende kan er meer variatie worden verkregen en kunnen de opgestelde hypothesen wellicht alsnog bevestigd worden.

Bibliografie

- Allardt, E. (1976). Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study. *Acta Sociologica*, 19(3), 227-239.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Babbie, E. (2007) *The practice of social research*. Belmont: Thomson Higher Education
- Banning, C. (Woensdag 8 juli, 2010) *Merck zet wereldwijd mes in het bedrijf*. NRC Handelsblad.
- Braster, J.F.A. (2000) *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum
- Beer, P. (de) (2008). *De middenklasse onder druk?* Den Haag: WRR/Strategieeraad
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26
- Burgers, J. & Waal, J. (van der) (2008). De versplintering en de toenemende onzekerheid van de middenklasse. In M. ten Hooven, P. Cuyvers, M. Lampert & J. Prij (red.). *Benauwd in het midden* (pp. 234-240). Amsterdam: Boom.
- Berting, J. (1998). Rise and Fall of Middle-Class society? How the restructuring of economic and social life creates uncertainty, vulnerability and social exclusion. In B. Steijn, J. Berting & M. de Jong (eds.), *Economic restructuring and the growing uncertainty of the middle class* (pp. 7-24). The Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. (van), Pinneau, S. R. (1975). *Job Demands and worker health. Main effects and occupational differences*. Washington, D. C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Esping-Andersen, G. (1996). *The three worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Farber, H. S. (2008). Short(er) Shrift: The decline in worker-firm attachment in the United States. In K. Newman (ed.), *Laid off, laid low : economic and political consequences of employment insecurity* (pp. 10-37). New York: Columbia University Press
- Garner, T. I. & Vos, K. (de). (1995). Income sufficiency v. poverty: results from the United states and the Netherlands. *Journal of population economics*, 8(2), 117-134.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Heider, F. (1982). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Routledge.
- Hooven, M. ten, Cuyvers, P., Lampert, M., Prij, J. (2008) *Benauwd in het midden*. Christen Democratische Verkenningen. Amsterdam: Boom Tijdschriften
- Jacobs, E. & Newman, K. S. (2008). Rising Angst? Change and stability in perceptions of economic insecurity. In K. Newman (ed.), *Laid off, laid low : economic and political consequences of employment insecurity* (pp. 74-101). New York: Columbia University Press
- Jong, M. (de). (1998). Middle-class uncertainty: a synthesis and a research agenda. In B. Steijn, J. Berting & M. de Jong (eds.), *Economic restructuring and the growing uncertainty of the middle class* (pp. 157-170). The Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A., (1989). Occupational stress, individual strains and social supports among police officers. *Human Relations*, 42(1), 185-197.
- Lim, V. (1997). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non work-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Merton, K. (1948). The self-fulfilling prophecy. *The Antioch Review*, 8(2), 193-210.
- Näswall, K., Witte, H. (de). (2003). `Objective' vs `Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Newman, K. S., Attewell, P., (1999). The downsizing epidemic in the United States: towards a cultural analysis of economic dislocation. In J. E. Ferrie, M. G. Marmot, J. Griffiths en E. Ziglio (ed.), *Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion* (101-126). WHO Regional publications, European Series, no. 81.
- Newman, K. (1988). *Falling from Grace. The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class*. Londen: Collier Macmillan Publishers.
- Newman, K. S. (2008). *Laid off, laid low : economic and political consequences of employment insecurity*. New York: Columbia University Press

Snyder, M. L., Stephan, W. G. & Rosenfield, D. (1976). Egotism and Attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*. 33(4), 435-441.

Steijn, B., Berting, J., Jong, M. (de). (1998). *Economic restructuring and the growing uncertainty of the middle class*. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers

Steijn, B. & Houtman, D. (1998). Proletarianization of the Dutch Middle Class: Fact or fiction? In B. Steijn, J. Berting & M. de Jong (eds.), *Economic restructuring and the growing uncertainty of the middle class* (pp. 73-92). The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Suarez, E. C., Moreno, F., Pascual, A. S. (1998) From the logic of permanence to the logic of fragmentation: socioproductive conditions and rearticulation of the middle class. In B. Steijn, J. Berting & M. de Jong (eds.), *Economic restructuring and the growing uncertainty of the middle class* (pp. 93-114). The Netherlands: Kluwer Academic Publishers

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2006). Job insecurity. A literature review. *Report No 1. National Institute for Working Life and the Swedish Trade Unions : Stockholm*.

Witte, H. (de), (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8, (pp 155-177).

Witte, H. (de). (2006). Onzeker over de toekomst van je baan: een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. Bijdrage aan Lessen voor de 21e Eeuw op 6 maart 2006 (persoonlijk verkregen)

Wouden, S. (van), (Vrijdag 16 juli 2010) *Personeel Organon tegen massaontslag: 'Deze bittere pil slikken wij niet'*. www.socialisme.nu

APPENDIX I
Tabel 3: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse van Bestaansonzekerheid (varimax-rotatie).

<i>Items</i>	Factorlading
1. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst financiële onzekerheid zult ervaren?	.62
2. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst uw hypotheek niet kunt afbetalen en/of uw gewenste woonsituatie zult verliezen?	.67
3. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst uw gewenste consumptiepatroon niet kunt voortzetten?	.70
4. Hoe groot acht u de kans geen soortgelijke baan te kunnen vinden in het geval van baanverlies?	.30
5. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw vriendenkring zal krimpen?	.60
6. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw liefdesleven in gevaar komt?	.56
7. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw binding met de lokale gemeenschap in gevaar komt?	.66
8. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst uw gevoel van zelfrespect zal dalen?	.67
9. Hoe groot acht u de kans dat in de nabije toekomst de door u gewenste maatschappelijke bijdrage (bijvoorbeeld verenigingswerk, vrijwilligerswerk) niet geleverd kan worden?	.73
10. Hoe groot acht u de kans dat u in de nabije toekomst niet kunt blijven deelnemen aan gewenste recreatieve en culturele activiteiten?	.80
11. Hoe groot acht u de kans dat uw maatschappelijk aanzien in de nabije toekomst achteruit zal gaan?	.81
Eigenwaarde	4,80
R ²	0,43
Cronbach's Alpha	.857
N	379

Tabel 4: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse van Meritocratisch individualisme (varimax-rotatie).

<i>Items</i>	Factorlading
1. Ik geloof in het principe dat je met hard werken alles kunt bereiken.	.68
2. Ik geloof in het principe dat je toekomst wat je verdient in het leven.	.66
3. Wanneer mijn loopbaan anders verloopt dan gepland, komt dat doordat ik er niet hard genoeg voor gewerkt heb	.66
4. Het hebben van de juiste diploma's zal automatisch tot economische voorspoed leiden.	.46
5. Ontslag of verandering van functie beschouw ik als persoonlijk falen.	.48
Eigenwaarde	1,77
R ²	0,35
Cronbach's Alpha	.54
N	469

Vragenlijst

Deel I: Achtergrondgegevens

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar Uw achtergrondkenmerken.

1. Wat is Uw geslacht?
 - a) Man
 - b) Vrouw

2. Wat is Uw leeftijd?
...

3. Bent U woonachtig in Oss?
 - a) Ja
 - b) Nee

4. Wat is Uw hoogst genoten opleiding?
 - a) Basisonderwijs
 - b) VMBO/LBO/MAVO/ULO
 - c) Mbo
 - d) Havo
 - e) Vwo/gymnasium
 - f) Hbo
 - g) Wo
 - h) Wo + promotie

5. Welke studie heeft U gevolgd?
...

6. Wat is Uw burgerlijke staat?
 - a) Gehuwd
 - i. Heeft Uw echtgeno(o)t(e) een betaalde baan?
 - o Ja, voltijd
 - Werkt Uw echtgeno(o)t(e) ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Ja, deeltijd
 - Werkt Uw echtgeno(o)t(e) ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Nee
 - b) Samenwonend
 - i. Heeft Uw partner een betaalde baan?
 - o Ja, voltijd
 - Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Ja, deeltijd
 - Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Nee

- c) Relatie, niet samenwonend
- i. Heeft Uw partner een betaalde baan?
 - o Ja, voltijd
 - Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Ja, deeltijd
 - Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?
 - Ja
 - Nee
 - o Nee
- d) Alleenstaand/gescheiden
- e) Weduwnaar/weduwe

7. Heeft U kinderen?

- a) Ja
- i. Is één van deze, of zijn meerdere kinderen (deels) bij U inwonend?
 - o Ja
 - o Nee
 - ii. Is één van deze, of zijn meerdere kinderen in de leeftijd van 12 tot en met 17 jaar?
 - o Ja
 - o Nee
- b) Nee

8. Bent U in het bezit van een koopwoning?

- a) Ja
- i. Heeft U voor deze woning een hypotheek afgesloten?
 - o Ja
 - Zo ja, is deze hypotheek reeds afgelost?
 - Ja
 - Nee
 - o Nee
- b) Nee

Deel II: Ontslag/ baanonzekerheid

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar uw huidige werksituatie en de (on)zekerheid die U ervaart ten opzichte van uw baan.

9. Weet U op dit moment dat U uit dienst zal moeten treden bij MSD/Organon?

- a) Ja
- i. Heeft U op dit moment al een nieuwe baan?
 - o Ja
 - o Nee
- b) Nee

10. Bent U op de hoogte van de financiële regelingen die MSD/Organon verschaft aan haar ontslagen werknemers?

- a) Ja
- i. In hoeverre bent U tevreden met de *hoogte* van deze financiële regeling? De antwoordmogelijkheden hierbij zijn zeer tevreden (5), tevreden (4),

noch tevreden/noch ontevreden (3), ontevreden (2) en zeer ontevreden (1).

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Noch tevreden, noch ontevreden
- Ontevreden
- Zeer ontevreden
- Weet niet

b) Nee

11. Bij hoe veel werkgevers bent U in dienst geweest vóór U bij MSD/Organon kwam werken (exclusief vakantiewerk/studentenwerk)?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4
- f) 5 of meer

12. Hoe veel jaar bent U in dienst bij MSD/Organon?

.....

13. Bij welke afdeling bent U momenteel werkzaam binnen MSD/Organon?

- a) Research & Development (R&D-afdeling)
- b) Global Support Functions (GSF-afdeling)
- c) Facility Management (FM-afdeling)
- d) Pharmaceutical Operations Oss (POO-afdeling)
- e) Active Pharmaceutical Ingredients/ Biotech (API/BT-afdeling)
- f) Anders, namelijk:

14. Wat is Uw huidige functie binnen MSD/Organon? (**Open vraag**)

.....

15. Bent U werkzaam als onderzoeker?

- a) Ja
 - i. Wat voor onderzoek betreft dit?
 - Discovery
 - Development
 - Anders, namelijk:
 - ii. Bent U direct betrokken geweest bij patentaanvragen?
 - Ja, geregeld, namelijk:
 - Ja wel eens, namelijk:
 - Nee, niet of nauwelijks

b) Nee

16. Wat voor soort arbeidsovereenkomst heeft U?

- a) Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- b) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- c) Anders, namelijk:

17. Welke vorm heeft Uw contract?

- a) Voltijd
- b) Deeltijd
- c) 0- uren contract
- d) Anders, namelijk:

18. Bent U geschoold voor de functie waarin U werkt?

- a) Ja
- b) Nee
 - i. Ik ben lager geschoold dan de functie waarin ik werk.
 - ii. Ik ben hoger geschoold dan de functie waarin ik werk.

De volgende vragen (24 t/m 32) zijn alleen bedoeld voor de respondenten die op vraag 9 Nee geantwoord hebben.

U kunt de volgende stellingen beantwoorden met: zeer mee eens (5), mee eens (4), noch mee eens/noch mee oneens (3), oneens (2) en zeer mee oneens (1).

- 19. Ik maak me zorgen om de mogelijkheid dat ik ontslagen kan worden.
- 20. De mogelijkheid van baanverlies zorgt ervoor dat ik stress ervaar.
- 21. Ik zou me gestresst voelen als ik zou moeten vechten voor het behouden van mijn baan.
- 22. Ik geloof dat ik mijn baan blijf behouden.
- 23. Ik geloof dat ik mijn carrière kan voortzetten.
- 24. Ik ben op de hoogte van mijn kansen voor vooruitgang/promotie voor de komende jaren.
- 25. Ik ben van mening dat ik mijn baan zal behouden in de toekomst.
- 26. Ik ben van mening dat ik lang werkzaam zal blijven in mijn huidige baan.
- 27. Ik kijk uit naar de introductie van nieuwe technologieën binnen het bedrijf.

Deel III: Bestaansonzekerheid

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt een aantal vragen gesteld over de (on)zekerheid die U mogelijk ervaart in Uw leven. U kunt de volgende stellingen beantwoorden met: zeer grote kans (5), grote kans (4), noch grote/noch kleine kans (3), kleine kans (2) en zeer kleine kans (1).

Hoe groot acht U de kans dat:

- 28. U in de nabije toekomst financiële onzekerheid zult ervaren?
- 29. U in de toekomst Uw gewenste woonsituatie zult verliezen?
- 30. U in de nabije toekomst Uw gewenste consumptiepatroon niet kunt voortzetten?
- 31. U geen soortgelijke baan kunt vinden in het geval van baanverlies?
- 32. In de nabije toekomst Uw vriendenkring zal krimpen?
- 33. In de nabije toekomst Uw relatie in gevaar komt?
- 34. In de nabije toekomst Uw binding met de lokale gemeenschap in gevaar komt?
- 35. In de nabije toekomst Uw gevoel van zelfrespect zal dalen?
- 36. In de nabije toekomst de door U gewenste maatschappelijke bijdrage (bijvoorbeeld verenigingswerk, vrijwilligerswerk) niet geleverd kan worden?
- 37. U in de nabije toekomst niet kunt blijven deelnemen aan gewenste recreatieve en culturele activiteiten?
- 38. Uw maatschappelijk aanzien in de nabije toekomst achteruit zal gaan?

Deel IV: Mentale gezondheid

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar de situatie omtrent Uw gezondheid en de eventuele klachten die U de afgelopen paar weken heeft ervaren. Het gaat bij deze vragen uitsluitend om klachten van dit moment of van de afgelopen paar maanden. Het gaat dus niet om klachten die U in het verleden ooit gehad heeft.

39. Bent U de laatste tijd door zorgen veel slaap tekort gekomen?
- a) Helemaal niet
 - b) Niet meer dan gewoonlijk
 - c) Wat meer dan gewoonlijk
 - d) Veel meer dan gewoonlijk
40. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad dat U voortdurend onder druk stond?
- a) Helemaal niet
 - b) Niet meer dan gewoonlijk
 - c) Wat meer dan gewoonlijk
 - d) Veel meer dan gewoonlijk
41. Heeft U zich de laatste tijd kunnen concentreren op Uw bezigheden?
- a) Beter dan gewoonlijk
 - b) Net zo goed als gewoonlijk
 - c) Slechter dan gewoonlijk
 - d) Veel slechter dan gewoonlijk
42. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad zinvol bezig te zijn?
- a) Zinvoller dan gewoonlijk
 - b) Net zo zinvol als gewoonlijk
 - c) Minder zinvol dan gewoonlijk
 - d) Veel minder zinvol dan gewoonlijk
43. Bent U de laatste tijd in staat geweest Uw problemen onder ogen te zien?
- a) Beter dan gewoonlijk
 - b) Net zo goed als gewoonlijk
 - c) Minder goed in staat dan gewoonlijk
 - d) Veel minder goed in staat dan gewoonlijk
44. Voelde U zich de laatste tijd in staat om beslissingen (over dingen) te nemen?
- a) Beter in staat dan gewoonlijk
 - a) Net zo goed in staat als gewoonlijk
 - b) Wat minder goed in staat dan gewoonlijk
 - c) Veel minder goed in staat dan gewoonlijk
45. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad dat U Uw moeilijkheden niet de baas kon?
- a) Nee, had dat gevoel helemaal niet
 - b) Niet minder de baas dan gewoonlijk
 - c) Wat minder de baas dan gewoonlijk
 - d) Veel minder de baas dan gewoonlijk
46. Heeft U zich de laatste tijd alles bij elkaar redelijk gelukkig gevoeld?
- a) Gelukkiger dan gewoonlijk
 - b) Even gelukkig als gewoonlijk
 - c) Minder gelukkig dan gewoonlijk
 - d) Veel minder gelukkig dan gewoonlijk
47. Heeft U de laatste tijd plezier kunnen beleven aan Uw gewone, dagelijkse bezigheden?
- a) Meer dan gewoonlijk
 - b) Even veel als gewoonlijk
 - c) Wat minder dan gewoonlijk
 - d) Veel minder dan gewoonlijk

48. Heeft U zich de laatste tijd ongelukkig en neerslachtig gevoeld?
- a) Helemaal niet
 - b) Niet meer dan gewoonlijk
 - c) Wat meer dan gewoonlijk
 - d) Veel meer dan gewoonlijk
49. Bent U de laatste tijd het vertrouwen in Uzelf kwijtgeraakt?
- a) Helemaal niet
 - b) Niet meer dan gewoonlijk
 - c) Wat meer dan gewoonlijk
 - d) Veel meer dan gewoonlijk
50. Heeft U zich de laatste tijd als een minder waardevol iemand beschouwd?
- a) Helemaal niet
 - b) Niet meer dan gewoonlijk
 - c) Wat meer dan gewoonlijk
 - d) Veel meer dan gewoonlijk
51. Heeft de huidige (onzekere) situatie bij MSD/Organon gevolgen gehad voor Uw privéleven?
- a) Ja
 - i. Welke gevolgen zijn er geweest voor Uw privéleven (meerdere antwoorden mogelijk)?
 - Verwaarlozing van mijn taken in de privésfeer.
 - Meer irritaties in de omgang met anderen.
 - Meer spanningen in de relatie.
 - Meer spanningen in de opvoeding van kinderen.
 - Meer spanningen met anderen.
 - Minder irritaties en spanningen, betere kwaliteit privéleven.
 - Anders, namelijk:
 - b) Nee
52. Heeft U de afgelopen maanden contact gehad met een specialist over Uw werk gerelateerde gezondheid?
- a) Ja
 - i. Met welke specialist heeft U contact gehad (meerdere antwoorden mogelijk)?
 - Huisarts
 - Bedrijfsarts
 - Psycholoog
 - Psychiater
 - Maatschappelijk werker
 - Homeopaat
 - Anders, namelijk:
 - b) Nee

Deel V: Sociale omgeving

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar Uw sociale omgeving.

53. In hoeverre zorgen de volgende personen ervoor dat Uw werk aangenaam is?
Heel veel (4), Enigszins (3), Heel weinig (2), Niet (1) en Niet van toepassing (0).
- a) Uw leidinggevende

- b) Uw collega's
- c) Uw partner, vrienden en/of familieleden

54. Hoe benaderbaar zijn de volgende personen om mee te praten?

Heel benaderbaar (4), Enigszins benaderbaar (3), Weinig benaderbaar (2), Niet benaderbaar (1) en Niet van toepassing (0).

- a) Uw leidinggevende
- b) Uw collega's
- c) Uw partner, vrienden en/of familieleden

55. In hoeverre kunt U rekenen op de volgende personen indien Uw werksituatie verslechtert of indien U ontslagen wordt?

Heel veel (4), Enigszins (3), Heel weinig (2), Niet (1) en Niet van toepassing (0).

- a) Uw leidinggevende
- b) Uw collega's
- c) Uw partner, vrienden en/of familieleden

56. In hoeverre zijn de volgende personen bereid om naar Uw persoonlijke problemen te luisteren?

Heel erg bereid (4); Enigszins bereid (3); Weinig bereid (2); Niet bereid (1) en Niet van toepassing (0).

- a) Uw leidinggevende
- b) Uw collega's
- c) Uw partner, vrienden en/of familieleden

57. Bent U actief lid van één of meerdere verenigingen, dat wil zeggen dat U het voorbije jaar aan activiteiten heeft deelgenomen van clubs, organisaties of verenigingen van welke aard dan ook?

- a) Een sportvereniging en/of fitnessclub
- b) Een cultuurvereniging (toneel, muziek, literatuur, dans,...)
- c) Een politieke vereniging of partij
- d) Een religieuze vereniging of kerkelijke vereniging
- e) Een wijk- of buurtcomité
- f) Een vakbond, een middenstandsorganisatie, een beroepsvereniging of een organisatie van werkgevers of zelfstandigen
- g) Een adviesraad of schoolraad
- h) Vrijwilligerswerk
- i) Een milieu- of natuurvereniging
- j) Overig

Hieronder volgen vier vragen over Uw sociale omgeving. De antwoordmogelijkheden hierbij zijn: dagelijks/meerdere keren per week (5), ongeveer eenmaal per week (4), ongeveer eenmaal per maand (3), zelden (2) en nooit (1).

58. Hoe vaak heeft U een praatje met Uw burenen?

59. Hoe vaak gaat of krijgt U bezoek van familie?

60. Hoe vaak heeft U persoonlijk contact met vrienden of kennissen?

61. Hoe vaak onderneemt U activiteiten buitenshuis met anderen?

Deel VI: Politiek milieu en maatschappijbeeld

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt ingaan op Uw politieke voorkeur en Uw vertrouwen in de politiek.

70. Ik geloof in het principe dat je met hard werken alles kunt bereiken.
71. Ik geloof in het principe dat je toekomst wat je verdient in het leven.
72. Wanneer mijn loopbaan anders verloopt dan gepland, komt dat doordat ik er niet hard genoeg voor gewerkt heb.
73. Het hebben van de juiste diploma's zal automatisch tot economische voorspoed leiden.
74. Ontslag of verandering van functie beschouw ik als persoonlijk falen.
75. In Nederland zouden we een groter sociaal vangnet moeten hebben.
76. Ik denk dat een kleinere rol van de overheid productiever is.

Deel VII: Strategieën

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar Uw reactie op de (onzekere) situatie bij MSD/Organon.

77. Heeft U sinds de aangekondigde (onzekere) situatie bij MSD/Organon gesolliciteerd op een nieuwe baan of bent U dit in de nabije toekomst van plan?
 - a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
78. Heeft U sinds het aangekondigde (onzekere) situatie bij MSD/Organon een studie opgepakt of bent U dit in de nabije toekomst van plan?
 - a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
79. Overweegt U in de nabije toekomst een eigen onderneming op te zetten?
 - a) Ja, namelijk:
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
80. Heeft U zich sinds het aangekondigde ontslag ingeschreven bij een uitzendbureau of bent U dit in de nabije toekomst van plan?
 - a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
81. Wanneer U tegenwoordig de krant leest, richt U zich dan vaker dan vóór de (onzekere) situatie bij MSD/Organon op de vacaturepagina('s)?
 - a) Ja
 - b) Nee
82. Heeft U zich in het afgelopen jaar aangemeld op sites waarbij Uw kansen op de arbeidsmarkt mogelijk vergroot worden? (Denk aan LinkedIn; Monsterboard)
 - a) Ja, ik heb me hier in het afgelopen jaar voor ingeschreven.
 - b) Nee, ik heb me hier het afgelopen jaar niet voor ingeschreven en heb dat ook nooit gedaan.
 - c) Nee, ik stond al ingeschreven op dergelijke websites.
83. Overweegt U om binnen nu en korte tijd (meer) vrijwilligerswerk te gaan doen?
 - a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet

84. In hoeverre ervaart U steun van de vakbond waarbij U aangesloten bent?
- a) Zeer veel steun
 - b) Veel steun
 - c) Noch veel/noch weinig steun
 - d) Weinig steun
 - e) Geen steun
 - f) Niet van toepassing
85. Schakelt U Uw familie en/of vrienden in om Uw kansen te vergroten op de arbeidsmarkt of bent U dit in de nabije toekomst van plan?
- a) Ja
 - b) Nee
86. In hoeverre spreekt U met Uw collega's over de (onzekere) situatie bij MSD/Organon?
- a) Zeer veel
 - b) Veel
 - c) Noch veel/noch weinig
 - d) Weinig
 - e) Niet
87. Ziet U Uw huidige collega's als concurrenten op de arbeidsmarkt?
- a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
88. Bent U zich sinds de (onzekere) situatie bij MSD/Organon anders gaan opstellen tegenover Uw collega's?
- a) Nee, ik gedraag me nog steeds hetzelfde.
 - b) Ja, ik heb me meer open gesteld tegenover mijn collega's.
 - c) Ja, ik heb een meer gesloten houding tegenover mijn collega's.
 - d) Anders, namelijk:
89. Indien U een partner heeft, is hij of zij sinds de (onzekere) situatie bij MSD/Organon (meer) gaan werken of is hij of zij dit in de nabije toekomst van plan?
- a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
 - d) Niet van toepassing
90. Overweegt U binnen nu en korte tijd het roer volledig om te gooien?
- a) Ja, namelijk:
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
91. Bent U sinds de (onzekere) situatie bij MSD/Organon verhuisd naar een andere regio, of bent U in de nabije toekomst van plan te verhuizen naar een andere regio?
- a) Ja, want:
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
92. Bent U sinds de (onzekere) situatie bij MSD/Organon verhuisd naar een financieel voordeliger huis, of bent U dat in de nabije toekomst van plan te doen?
- a) Ja
 - b) Nee

- c) Weet ik niet
93. Heeft U sinds de (onzekere) situatie bij MSD/Organon Uw dagelijkse kosten verlaagd?
- a) Ja
 - b) Nee
 - c) Weet ik niet
94. Indien U kinderen heeft, zijn zij door U op de hoogte gesteld van de (onzekere) situatie bij MSD/Organon?
- a) Ja
 - b) Nee
 - c) Niet van toepassing
95. Indien van toepassing, welke alternatieve manieren heeft U ontwikkeld om met de (onzekere) situatie bij MSD/Organon om te gaan?
-

Deel VIII: De kracht van MSD/Organon

In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar de kracht van MSD/Organon. Graag willen we van U weten waarin volgens U de kracht van MSD/Organon gelegen is. De antwoordmogelijkheden zijn hierbij: zeer mee eens (5), mee eens (4), noch mee eens/noch mee oneens (3), oneens (2) en zeer mee oneens (1).

Op grond van mijn eigen ervaring lag de kracht van MSD/Organon altijd vooral in:

- 96. Goede arbeidsvoorwaarden.
- 97. Goede werkomstandigheden.
- 98. Goede werksfeer.
- 99. De mogelijkheden voor medewerkers om eigen ideeën ten uitvoer te brengen.
- 100. Het belonen van medewerkers die met goede ideeën komen.
- 101. De mogelijkheid om aan risicovolle projecten te werken.
- 102. De goede samenwerking tussen verschillende afdelingen.
- 103. Het goede netwerk van samenwerkingsrelaties met andere bedrijven en instellingen.
- 104. De kwaliteit van het onderzoek.
- 105. Het innovatieve karakter van het onderzoek.
- 106. Het verbeteren van bestaande producten.
- 107. Het ontwikkelen van nieuwe producten.
- 108. De kwaliteit van de verkoop en marketing.

Deel IX: Slot

109. Wij danken U voor het invullen van deze vragenlijst. Tot slot willen wij U op het volgende wijzen. Graag zouden wij de (ex-)werknemers van MSD/Organon in de toekomst willen blijven volgen om een beeld te krijgen van de gevolgen van de huidige (onzekere) situatie. Dit willen wij bereiken door middel van persoonlijke interviews. Indien U bereid bent mee te werken aan deze interviews, verzoeken wij U vriendelijk Uw telefoonnummer en/of e-mail adres hieronder te noteren. Alle gegevens zullen strikt vertrouwelijk en anoniem behandeld worden. Bij voorbaat dank.
-
-

De resultaten zullen worden gerapporteerd op <https://sites.google.com/site/organonrapport/>

