

# (On)zeker en (on)gezond?

Over de gevolgen van baanonzekerheid  
en ontslag voor de mentale gezondheid  
van werknemers van MSD/Organon

Masterscriptie  
November 2011  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Faculteit der Sociale Wetenschappen  
Sociologie, Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid  
Begeleider Prof. dr. Jack Burgers

# (On)zeker en (on)gezond?

Over de gevolgen van baanonzekerheid  
en ontslag voor de mentale gezondheid  
van werknemers van MSD/Organon

Illustratie titelpagina  
Edvard Munch, 'De Schreeuw', 1893  
Olieverf, tempera en pastel op karton  
91x 73,5 cm, Nationaal Museum voor Schone Kunsten, Noorwegen

## Voorwoord

Tijdens het schrijven van deze scriptie heb ik steun gekregen van een aantal mensen in mijn omgeving. Allereerst gaat mijn dank uit naar Jack Burgers die mij zeer enthousiast begeleid heeft en altijd bereikbaar was voor commentaar, steun of suggesties. Mede door zijn enthousiasme voor de case MSD/Organon en de wetenschap in het algemeen ben ik bij dit onderzoek betrokken geraakt. Ook gaat mijn dank uit naar Jeroen van der Waal en Peter Achterberg, die mij gaandeweg het proces van statistische ondersteuning hebben voorzien.

Het werkproces van deze scriptie was lang, grondig en soms ongeplaveid, maar dat is juist wat dit onderzoek zo aantrekkelijk heeft gemaakt. Toen het onderzoek startte stond er nog niets vast en was er nog niets bepaald. Samen met mijn medestudentes (...) hebben we gezorgd voor structuur en richting binnen de case. Mede door hun kennis en inzet heb ik ook in mijzelf het beste naar boven kunnen halen.

Op de achtergrond zijn ook nog heel wat mensen belangrijk voor mij geweest tijdens het schrijven van mijn scriptie. Natuurlijk mijn vrienden die voor de nodige afwisseling zorgden tijdens het afstudeerproces, maar ook mijn werk is van belang geweest. Mijn ouders, Joan en Lex hebben mij allebei altijd het vertrouwen gegeven dat ik dit onderzoek tot een goed eind zou brengen. Zij hebben mij, op verschillende manieren, geholpen om te komen waar ik nu sta. Mijn zusje Katja heeft in mijn afstudeerperiode vooral voor afleiding gezorgd, door alle leuke dingen die we samen gedaan hebben. Maarten heeft me de afgelopen periode het meest gesteund, meestal door kleine dingen zoals lekker koken, maar ook door me advies te geven en naar me te luisteren.

Rotterdam, november 2011

# Inhoudsopgave

---

Hoofdstuk 1. Inleiding	1
Hoofdstuk 2. De onzekere positie van de werknemer	3
2.1 Van industrieel naar postindustriële	3
2.2 MSD/Organon	4
2.3 Het collectief versus het individu	6
Hoofdstuk 3. Theorie en hypothesen	8
3.1 Het belang van werk	8
3.2 Baanonzekerheid	9
3.3 Ontslag	10
3.4 Mentale ongezondheid	11
3.5 Bestaansonzekerheid	12
3.6 Persoonlijke- en omgevingskenmerken	15
3.7 Het conceptueel model	18
Hoofdstuk 4. Onderzoeksopzet en operationalisering	19
4.1 Onderzoeksopzet	19
4.2 Databestand	19
4.3 De meetinstrumenten	20
Hoofdstuk 5. Leiden baanonzekerheid en ontslag tot mentale ongezondheid?	26
5.1 Baanonzekerheid en mentale ongezondheid	27
5.2 Ontslag en mentale ongezondheid	28

Hoofdstuk 6. Is bestaansonzekerheid een verklaring voor mentale ongezondheid?	29
6.1 Baanonzekerheid en bestaansonzekerheid	29
6.2 Ontslag en bestaansonzekerheid	30
6.3 Bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid	31
Hoofdstuk 7. Worden de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag beïnvloed?	32
7.1 De ervaren mentale ongezondheid	32
7.2 De ervaren bestaansonzekerheid	36
Hoofdstuk 8. Conclusies	40
8.1 Probleemstelling en empirie	40
8.2 Werkenden onder druk?	42
8.3 Aanbevelingen en beperkingen	45
Bibliografie	46
Appendix	52

## Hoofdstuk 1.

### Inleiding

De omwenteling van een modern industrieel tijdperk naar een postindustriële samenleving kenmerkt zich door toenemende onzekerheid op de arbeidsmarkt. Sociale stijging is niet meer gegarandeerd, de concurrentie op de arbeidsmarkt is mede door mondialisering gigantisch en ontslagen liggen op de loer (Burgers & Van der Waal, 2008). Met het intreden van de kredietcrisis, die in de zomer van 2007 in Amerika begon, lijkt het ook voor Nederlandse ondernemingen steeds moeilijker geworden om zich te onttrekken aan de wereldwijde trend van reorganisaties, saneringen en ontslagen. Dit geldt ook voor het farmaceutische bedrijf MSD/Organon in Oss, dat na overname door het Amerikaanse concern Merck gedwongen werd om het bedrijf te saneren. Tijdens het collectief ontslag dat hieruit in 2010 volgde, hebben ongeveer 4.500 werknemers aan den lijve ondervonden hoe het is om in baanonzekerheid te verkeren of ontslagen te worden. Het collectief ontslag bij MSD/Organon zou een aanwijzing kunnen zijn dat ook de Nederlandse werkende te maken krijgt met een toenemende, waarneembare, onzekere arbeidssituatie.

De gevolgen van macro-economische veranderingen zijn in Nederland door de case MSD/Organon goed op microniveau waar te nemen. Naast dat het collectief ontslag bij MSD/Organon gevolgen zal hebben voor de gemeenschap Oss en meer in het algemeen de kenniseconomie in Nederland, heeft het ontslag en de dreiging hiervan bovenal gevolgen voor de werknemer zelf. Omdat de helft van de 4.500 werknemers van MSD/Organon boventallig zal worden, is het waarschijnlijk dat veel werknemers zich onzeker zullen voelen over het behoud van de baan. Er vanuit gaande dat werk een centrale plek inneemt in het leven van de werkende, is het waarschijnlijk dat deze onzekere arbeidssituatie impact heeft op het leven van de werkende. Een reeds bekend gevolg van een onzekere arbeidssituatie is dat werknemers zich ten gevolge van baanonzekerheid en ontslag mentaal ongezond kunnen voelen (Sverke et al., 2002, De Witte, 2003).

In deze sociologische studie wordt de invloed van macro-economische veranderingsprocessen op microniveau in kaart gebracht door de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag voor de mentale gezondheid van werknemers van MSD/Organon te bestuderen. Dit leidt tot de volgende probleemstelling:

*Wat zijn de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag voor de mentale gezondheid van werknemers van MSD/Organon?*

## Hoofdstuk 2.

### De onzekere positie van de werknemer

In dit hoofdstuk wordt de positie van de Nederlandse werknemer in het postindustriële tijdperk beschreven. Allereerst wordt ingegaan op de veranderingen die het postindustriële tijdperk kenmerken, vervolgens wordt middels de situatie bij MSD/Organon beschreven wat deze veranderingen concreet tot gevolg hebben. Tenslotte wordt ingegaan op de tegenstelling die het collectief ontslag bij MSD/Organon behelst.

#### 2.1 Van industrieel naar postindustrieel

In de periode net na de Tweede Wereldoorlog kende Nederland, evenals veel andere Europese landen, een enorme economische groei. Het was een optimistische periode waarin industrialisering een grote rol speelde, evenals technologische ontwikkelingen en wetenschappelijke vooruitgang (Berting, 1998:9). De arbeidsmarkt kenmerkte zich in deze periode nog door de industriële werkzaamheden. Het werk werd goed betaald, mede door de krapte op de arbeidsmarkt en het geringe arbeidsaanbod, dat voornamelijk bestond uit mannelijke werknemers (Burgers & Van der Waal, 2008). De status van mensen binnen deze groeiende economie werd echter geleidelijk steeds meer afhankelijk van de behaalde kwalificaties en van de bedrijfspositie binnen de nieuwe economie (Berting, 1998:9). Er ontstond hierdoor een individualistische kijk op de positie van de mens in de samenleving. Opwaartse mobiliteit werd gezien als het gevolg van een individuele verdienste (Berting, 1998:9). Voor werknemers werd het nodig dat ze zich meer specialiseerden en oude beroepen maakten plaats voor nieuwe. Het toenemen van de beroepenspecialisatie heeft ervoor gezorgd dat opleidingsniveau steeds belangrijker werd voor de garantie op werk. Daarnaast werd het voor werknemers in Nederland met het toenemen van het opleidingsniveau ook mogelijk om te stijgen op de maatschappelijke ladder (Burgers & Van der Waal, 2008). Het gevolg was dat de moderne industriële periode gekenmerkt werd door een sterke groei van de middenklasse.

In de jaren tachtig van de vorige eeuw veranderde de structuur van de economie en ging het moderne industriële tijdperk naadloos over in het postindustriële tijdperk. Diensten zijn



hierin belangrijker dan industrie en het aantal ongeschoolde arbeiders is aanzienlijk verminderd omdat er door de verbeterde technologie en de mechanisering nauwelijks nog (hand)arbeiders nodig zijn (Berting, 1998:10). De diensteneconomie draait voornamelijk op geschoolde krachten, die gespecialiseerd werk vinden gebaseerd op opleiding of talent. Toch treedt met de ingang van het postindustriële tijdperk ook juist de onzekerheid voor de werknemer in. Door de steeds efficiëntere manieren van produceren, samen met de alsmaar verbeterende technologie en de toenemende internationale concurrentie, rationaliseert het arbeidsproces (Burgers & Van der Waal, 2008). Daarnaast is de economie er niet langer één van constante groei, maar treden er juist vanaf de jaren tachtig meerdere recessies in. Arbeidsplaatsen vallen weg, bezuinigingen steken de kop op en efficiëntie wordt een sleutelwoord in veel bedrijven (Burgers & Van der Waal, 2008; Berting, 1998). Waar voorheen onzekerheid over de arbeidsplaats voornamelijk geassocieerd werd met (hand)arbeiders, treft deze onzekerheid nu ook veel middenklassers.

De case MSD/Organon is een Nederlands voorbeeld van de steeds meer onzeker wordende positie van werknemers in het postindustriële tijdperk. Opleiding lijkt niet langer een garantie op sociale stijging en het behoud van de baan. Het is niet langer de groep van laagopgeleiden of (hand)arbeiders die geassocieerd wordt met onzekere posities op de arbeidsmarkt, maar ook hoger opgeleide werknemers en middenklassers zijn onderdeel geworden van deze tendens.

## 2.2 MSD/Organon

Deze inleiding op het onderzoeksobject MSD/Organon geeft weer hoe de onzekerheid zich bij de werknemers van MSD/Organon ontwikkeld heeft en is onder andere gebaseerd op de stukken die Cees Banning in 2010 en 2011 in het NRC Handelsblad gepubliceerd heeft.

Organon is een farmaceutisch bedrijf dat op 9 juli 1923 door Salomon van Zwanenberg werd opgericht. Van Zwanenberg kwam uit een familie die zich bezighield met het slachten en exporteren van varkens. Van Zwanenberg zelf geloofde echter dat een varken veel meer kon betekenen voor de mensheid dan vlees en samen met farmacoloog Ernst Laqueur onderzocht hij of dierlijke organen werkzame stoffen voor mensen konden voortbrengen. In het begin leidde deze zoektocht tot de productie van insuline in het bedrijf Organon, maar echt grote bekendheid kreeg het bedrijf pas na de Tweede Wereldoorlog toen zij de anticonceptiepil in Nederland

introduceerden. Met de aftreding van Van Zwanenberg in 1963, veranderde de bedrijfsstructuur van Organon in een rap tempo. In 1967 fuseerde Organon met de Koninklijke Nederlandse Zoutindustrie, die twee jaar later samenging met de Algemeene Kunstzijde Unie waardoor Akzo ontstond. In 1994 ging Organon deel uit maken van het grotere AkzoNobel, toen er een overname plaatsvond van *Nobel-industries* (Banning, 2010).

Hoewel Organon de 'parel' van AkzoNobel was, werd in 2007 besloten het farmaciebedrijf als zelfstandige onderneming af te splitsen van AkzoNobel, dit met de gedachte dat een zelfstandige onderneming zou leiden tot een eenvoudiger weg naar de beurs. Enkele weken voor de geplande beursgang in 2009 wordt Organon echter overgenomen door het Amerikaanse bedrijf Schering-Plough en de beursgang wordt afgeblazen. Het Amerikaanse Schering-Plough was bijzonder geïnteresseerd in het Nederlandse bedrijf Organon, omdat zij nog veel nieuwe medicijnen in de ontwikkelingsfase hadden zitten (Banning & Wittenberg, 2011). Daarnaast had Organon een wereldreputatie wat betreft medicijnen voor vrouwen en dieren. De aankoop van Organon was dan vooral ook een aankoop van producten en patenten, Schering-Plough was minder geïnteresseerd in de productie en ontwikkeling binnen het bedrijf. Als gevolg hiervan verdwijnen er onder de leiding van Schering-Plough al 150 ondersteunende dienstenbanen en 160 onderzoeksbanen. In 2009 wordt Schering-Plough echter overgenomen door het eveneens Amerikaanse concern Merck, dat buiten de Verenigde Staten en Canada MSD wordt genoemd. Merck is een van de grootste farmaceutische bedrijven ter wereld en heeft bijna 100.000 mensen in dienst. Merck kondigt op 8 juli 2010 een wereldwijde sanering aan, die een kostenbesparing van 15 procent moet bewerkstelligen (Banning & Wittenberg, 2011; Banning, 2010). Deze sanering past binnen een wereldwijde trend, waarbij farmaceutische bedrijven door forse concurrentie vooral kosten besparen door te bezuinigen op onderzoek en ontwikkeling. Merck wil binnen twee jaar acht onderzoekslocaties stop zetten. De Nederlandse onderzoeksafdeling in Oss wordt voor een deel verplaatst naar Amerika en de productieafdeling en de ondersteunende diensten zullen gereorganiseerd worden. Het gevolg hiervan zal zijn dat 2.175 van de 4.500 banen in Oss zullen gaan verdwijnen. Dit zijn zowel voltijd- als deeltijdbetrekkingen. Zeker 1.000 banen van 2.175 banen die zullen verdwijnen zijn onderzoeksbanen (Banning & Wittenberg, 2011).

### 2.3 Het collectief versus het individu

Met het saneren van MSD/Organon in Oss verliest Nederland in één keer de helft van zijn farmaceutische onderzoek en ontwikkeling (Keken & Vos, 2010). Het is een voorbeeld van een collectief ontslag waarbij zowel hoger als lager opgeleide werknemers kans maken hun baan kwijt te raken. De reorganisatie past in het beeld dat het postindustriële tijdperk gekenmerkt wordt door een onzekere arbeidssituatie, maar de reorganisatie behelst ook een grote tegenstelling. Enerzijds is het ontslag collectief en een gedwongen gemeenschappelijke gebeurtenis, terwijl het ontslag anderzijds individuele werknemers treft. De vraag is dan ook of het individu, in een samenleving waarin het idee leeft dat individualisering steeds pregnanter aanwezig is, zichzelf door onderscheiding kan onttrekken aan een collectieve gebeurtenis als deze. Het kan echter ook zo zijn dat een collectief ontslag, door wederzijdse verbondenheid van individuen, juist voor elke werknemer dezelfde gevolgen heeft, ongeacht de omgeving van werknemers en persoonlijkheidskenmerken.

De klassieke socioloog Durkheim (1960) wees al op een toenemende individualisering en specialisering in de moderne samenleving. De mechanische solidariteit die premoderne samenlevingen bindt omdat mensen onderling nauwelijks van elkaar verschillen, zou veranderen in een samenleving gebaseerd op organische solidariteit. Deze solidariteit zou de moderne samenlevingen kenmerken en ervoor zorgen dat individuen juist op basis van hun verschillen een nieuwe afhankelijkheid zouden ontwikkelen. Ook moderne sociologen hebben oog voor de toenemende individualisering, zij het in de postmoderne samenleving. Jan Willem Duyvendak (2004) stelt dat drie kenmerken de individualisering in de postmoderne samenleving kunnen beschrijven. Het eerste kenmerk is decollectivering, dat inhoudt dat familie, vrienden en kerk minder invloed hebben op het individu. Ook behelst decollectivering dat het individu minder in verband staat met groepen en dat sociale categorieën zoals sekse, leeftijd en klasse minder relevant zijn voor de opstelling van het individu. De tweede pijler van individualisering berust op het idee dat het individu *an sich* meer ruimte heeft gekregen voor keuzes, maar ook voor individualistische waarden. Dit leidt tot het laatste kenmerk van individualisering, dat stelt dat de voorgaande kenmerken tezamen leiden tot meer diversiteit tussen personen op maatschappelijk niveau (Duyvendak, 2004:7). Duyvendak (2004) betwist echter of individualisering echt onze

samenleving domineert. Hij constateert dat ondanks de aanwezigheid van individualisering in onze samenleving, het individu zich nog steeds in grote mate afhankelijk voelt van groepen. De ik-wij balans is wel veranderd, de banden die mensen aangaan zijn zwakker, maar identiteitsverbanden zijn in een postmoderne samenleving wel degelijk nog mogelijk (Duyvendak, 2004:9). Niet langer zijn familie, buurt en de kerk de instituties waarmee mensen zich verbonden voelen, maar winnen nationale en internationale instituties aan belang. De afhankelijkheid is verschoven (Duyvendak, 2004:7).

Het collectief ontslag bij MSD/Organon is een situatie waarin iedere werknemer de kans heeft om zich baanonzeker te voelen of om ontslagen te worden. Op basis van de door Durkheim benoemde organische solidariteit in moderne samenlevingen en de decollectivering die Duyvendak benoemt in de postmoderne samenleving, zou verwacht kunnen worden dat persoonlijkheidskenmerken en de omgeving van werknemers er voor kunnen zorgen dat de gevolgen van het collectief ontslag beïnvloed kunnen worden. Daar het moderne industriële tijdperk gekenmerkt werd door het belang van opleidingsniveau als mogelijkheid voor sociale stijging en arbeidszekerheid, neemt opleidingsniveau een belangrijke plek in dit onderzoek in. Wellicht zorgt een hoog opleidingsniveau ervoor dat de onzekere arbeidssituatie ondervangen kan worden. Het collectief ontslag bij MSD/Organon kan echter ook een voorbeeld zijn van de door Duyvendak genoemde identiteitsverbanden. De collectieve verbondenheid die werknemers van MSD/Organon aan het bedrijf bindt kan er dan wellicht voor zorgen dat de gevolgen van deze onzekere situatie voor iedere werknemers gelijk zijn.

## Hoofdstuk 3.

### Theorie en hypothesen

De theoretische achtergrond van de concepten in dit onderzoek wordt in dit hoofdstuk besproken. Ook de hypothesen, die afgeleid zijn uit de theorie, worden gepresenteerd in dit hoofdstuk. Het conceptueel model aan het einde van het hoofdstuk brengt alle, uit de theorie afgeleide, hypothesen bij elkaar in één model.

#### 3.1 Het belang van werk

Arbeid vervult in het menselijk leven meerdere functies (Lagrou 1983, 1997 in De Witte, 2003). Deze functies kunnen onder druk komen te staan wanneer iemand werkloos wordt of wanneer er ontslag dreigt. De functies van werk worden onderscheiden in manifeste en latente functies. De manifeste functies van het hebben van werk, zijn die functies die duidelijk zichtbaar zijn voor iedereen. Een voorbeeld hiervan is dat werknemers in ruil voor het leveren van een inspanning op het werk een inkomen vergaart (De Witte, 2003:8). Dit wijst op een ruilverhouding. In ruil voor het leveren van een prestatie, inspanning en tijd ontvangt de werknemers een salaris. Daarnaast bestaan er ook een aantal latente functies van werk. Dit zijn de functies van werk die niet direct waarneembaar, maar wel van groot belang zijn. Deze functies zijn voor een werkende vanzelfsprekend, maar juist de afwezigheid van werk maakt het belang van deze functies zichtbaar. Lagrou (1983, 1997) in De Witte (2003) onderscheidt vijf latente functies van werk. De eerste van deze vijf latente functies van werk is dat werk het leven van een werkende structureert. De arbeidstijden waarop gewerkt wordt geven richting aan het leven van de werkende. Ook onderscheidt werk de dagen in de week waarop gewerkt moet worden van de dagen waarop men vrij is (De Witte, 2003:8). Het wegvallen van de structuur van arbeid kan ervoor zorgen dat men zich gaat vervelen, dat de dagen op elkaar gaan lijken of dat er geen scheiding meer bestaat tussen werk en vrije tijd. Niet alleen zorgt werk ervoor dat er structuur komt in het leven, werk biedt ook de kans om sociale contacten op te bouwen buiten de familiale kring of het gezin (De Witte, 2003). Deze contacten kunnen ontstaan tussen werknemers en collega's, maar ook tussen werknemers en klanten of andere mensen van buiten

de organisatie. Bij dreigend ontslag of werkloosheid kunnen deze contacten wegvallen, terwijl er tegelijkertijd geen nieuwe contactmogelijkheden voor in de plaats komen. Er wordt in dit geval dan ook vaak een beroep op de familiale kring of het gezin gedaan en dit kan spanningen met zich meebrengen omdat de werkloze vaker thuis is dan voorheen (De Witte, 2003:8). Een derde latente functie van werk is dat aan werk status of aanzien verleend kan worden. Het werk dat iemand doet kan aangeven welke plaats in de maatschappij de werknemer inneemt. Bij ontslag of dreiging van ontslag kan het gevoel van eigenwaarde van de werknemer of de werkloze lager worden. Dit geldt ook voor de mogelijkheid tot zelfrealisatie, de vierde latente functie van werk. Een werkende stelt doelen in de lijn van eigen ontwikkeling. Bij het behalen van deze doelen kan de werkende terugkijken op de realisatie hiervan. Voor een werkloze vallen deze mogelijkheden tot ontplooiing vanuit het vakgebied weg (De Witte, 2003:8). Tot slot levert werken ook het gevoel op dat er een bijdrage geleverd wordt aan de samenleving in het algemeen, iets dat groter is dan het individuele bestaan. Bij werkloosheid of dreiging van werkloosheid kan dit leiden tot het gevoel dat de werkloze of de werknemer overbodig is.

De manifeste en latente functies van werk geven aan dat werk een belangrijke factor is in het leven van de werkende. Het wegvallen of de dreiging van het wegvallen van deze functies lijkt dan ook niet zomaar zonder gevolgen te zijn. In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de onzekere posities waarin werknemers kunnen verkeren. Ook de uitwerking die deze onzekere posities lijken te hebben wordt besproken.

### 3.2 Baanonzekerheid

Onzekerheid over het behoud van de baan komt sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw niet alleen meer onder (hand)arbeiders, maar ook onder werknemers die voorheen een relatieve hoge baanonzekerheid genoten voor (Ferrie et al., 2001:26). De baanonzekerheid die ervaren wordt is veelal het gevolg van de wereldwijde economische herstructureringen die leidden tot efficiëntere productieprocessen bij bedrijven, saneringen, fusies of het sluiten van concerns (Ferrie et al., 2001). De economische herstructurering, maar ook de mondialisering, heeft er toe geleid dat er meer aandacht is gekomen voor het begrip baanonzekerheid (Roskies et al., 1993; De Witte, 1999). Baanonzekerheid is een mechanisme dat ervoor zorgt dat mensen die aan het werk zijn, bang zijn om hun baan in de (nabije) toekomst te verliezen (De Witte, 1999:156). De

formulering van deze definitie geeft aan dat baanonzekerheid een subjectief begrip is en dat dit los staat van het objectief verliezen van een baan (Sverke et al., 2002:243). Ontslagen worden, ofwel het objectief verliezen van een baan is een feit, het ervaren van baanonzekerheid is een subjectief gevoel dat tijden voort kan duren (Sverke et al., 2002). De baanonzekerheid waar in dit onderzoek over gesproken wordt, namelijk de angst voor het verliezen van het werk in de (nabije) toekomst, is een kwantitatieve vorm van baanonzekerheid. Een definitie van baanonzekerheid die leunt op kwantitatieve aard van baanonzekerheid is de definitie van Van Vuuren (1990) geciteerd in De Witte (1999:156). Baanonzekerheid:

1. is een subjectieve beleving of ervaring
2. impliceert een onzekere toekomst
3. betreft het verliezen van de gehele baan

Van Vuuren (1990) geciteerd in De Witte (1999) meent verder dat baanonzekerheid een subjectieve ervaring is, waardoor de ene werknemer wel baanonzekerheid kan ervaren en de andere werknemer niet, terwijl voor beide werknemers de substantiële dreiging hetzelfde is. Baanonzekerheid impliceert daarnaast een onzekere toekomst. Van Vuuren (1990), geciteerd in De Witte (1999), zegt hierover dat werknemers die zeker weten dat zij hun baan zullen gaan verliezen, anders reageren dan werknemers die in onwetendheid verkeren over het voortbestaan van hun baan. Ten slotte betreft baanonzekerheid een soort onzekerheid die de gehele baan betreft. De soort baanonzekerheid die door Van Vuuren (1990) beschreven wordt gaat niet in op een functieverhuizing binnen het bedrijf of een loonkorting, maar deze baanonzekerheid beschrijft de onzekerheid ten aanzien van het verliezen van de gehele functie met bijbehorend loon (De Witte, 1999:156). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) wijzen daarnaast ook op het belang van de onvrijwillige factor van baanonzekerheid.

### 3.3 Ontslag

Hoewel er binnen de onderzoeksliteratuur veel te vinden is over werkloosheid en de gevolgen hiervan, is het moeilijker om onderzoek te vinden over de beleving van het ontslagmoment door de werknemer. Anders dan baanonzekerheid is ontslagen worden geen subjectieve beleving van werknemers. Ontslagen worden is het objectief verliezen van een baan (Sverke et al., 2002:243).

Ook heeft ontslagen worden directe gevolgen voor de medewerker, terwijl baanonzekerheid juist onzekerheid op de lange termijn met zich mee kan brengen (Dekker & Schaufeli, 1995).

Joelson & Wahlquist (1987) beschrijven in hun artikel het proces dat een werknemer psychisch doorloopt wanneer hij bedreigd wordt met werkloosheid. Zij onderscheiden in dit proces drie fases waarbinnen ook de ontslagfase aan bod komt. De eerste fase wordt de *anticipatory phase* genoemd en deze fase beschrijft de tijd waarin de werknemer zich bewust wordt van het feit dat er eventueel ontslagen gaan vallen. Deze fase is te vergelijken met de periode van baanonzekerheid, waarin de werknemer geen zekerheid heeft over het voortbestaan van de functie. De dreiging van het werkloos worden staat centraal voor het individu in deze fase (Joelson & Wahlquist, 1987:179). De tweede fase in dit proces wordt de *Notice of termination* genoemd. Deze fase is het meest van belang voor dit onderzoek en gaat in op de reactie die werknemers vertonen na de mededeling van het ontslag. Hoewel de eerste reactie op het ontslagbericht woede of schrik kan zijn, geven Joelson & Wahlquist aan dat het ontslag voor veel respondenten ook een opluchting is (1987: 179). De onzekerheid heeft plaatsgemaakt voor de zekerheid van ontslag. De derde fase, de *Termination phase*, is een fase die duidelijk maakt welke stappen de werknemer kan nemen in reactie op het ontslagbericht.

### 3.4 Mentale ongezondheid

Zoals eerder gezegd biedt werk een inkomen aan de werkende, brengt werk structuur aan in het leven van de werkende, komen er contacten voort uit het hebben van werk en zorgt werk voor verbondenheid met de maatschappij en zelfrealisatie (Lagrou, 1983, De Witte, 2003). Het lijkt dan ook voor de hand te liggen dat de mogelijkheid tot het verliezen van de baan, of onzekerheid over het voortbestaan van de baan gevolgen heeft voor werknemers.

Veel onderzoeken stellen dat baanonzekerheid negatieve gevolgen heeft voor de mentale gezondheid van werknemers (Klandermans et al., 1991; De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). Mentale gezondheid is een breed begrip dat bestaat uit affectieve, cognitieve en gedragsaspecten (Klandermans et al., 1991:49). Een verminderde mentale gezondheid kan zich onder andere uiten in toenemende angst, depressie, het gevoel niets waard te zijn of in afnemend zelfvertrouwen (Klandermans et al., 1991:49). Baanonzekerheid wordt in de sociale psychologie aangewezen als *stressor* (Klandermans et al., 1991; Sverke et al., 2002). Stressreacties (ook wel *strains*



genoemd) zoals verminderde arbeidstevredenheid, een slechtere mentale gezondheid of een verminderde fysieke gezondheid komen voort uit een *stressor*, in dit geval baanonzekerheid (De Witte, 1999:157). Baanonzekerheid beïnvloedt niet alleen het psychisch welzijn op het moment dat de baanonzekerheid optreedt, maar is ook van invloed op het psychische welzijn in de toekomst (Van Vuuren, 1990; De Witte, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Baanonzekerheid wordt daarom ook wel een *chronic stressor* genoemd.

In dit onderzoek wordt verwacht dat zowel baanonzekerheid als ontslag leiden tot mentale ongezondheid bij de werknemers van MSD/Organon. Op basis van de hier boven beschreven theorie wordt daarnaast verwacht dat de situatie waarin een werknemer verkeert, dus baanonzekerheid of ontslag, een verschillende uitwerking heeft op de ervaren mentale ongezondheid. In de literatuur wordt vaak aangenomen dat baanonzekerheid een grotere invloed heeft op de mentale gezondheid dan ontslag (Sverke et al., 2002; De Witte, 2003). Dit komt voornamelijk door de onzekerheidsfactor in baanonzekerheid tegenover het zekere karakter van ontslag. Hoewel ook ontslag langdurende gevolgen kan hebben voor de werknemer, is bij ontslag in elk geval de onzekerheidsfactor weggevallen (Joelson & Wahlquist, 1987; Sverke et al., 2002:243). Ook het verschil tussen de directe gevolgen voor de werknemers die ontslagen worden en de voortslepende duur van de onzekerheid voor de werknemers die in baanonzekerheid verkeren wordt genoemd als oorzaak voor de verschillende uitwerking op de ervaren mentale ongezondheid (Sverke et al., 2002).

Op basis van het voorgaande wordt de hypothese opgesteld dat baanonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid (hypothese 1). Daarnaast vloeit uit het bovenstaande ook de hypothese voort dat ontslag positief samenhangt met mentale ongezondheid (hypothese 2), hetzij minder sterk positief dan de samenhang tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid.

### 3.5 Bestaansonzekerheid

Hoewel er onderzoek bestaat naar de gevolgen van baanonzekerheid buiten de werkplek (De Witte, 2003) concentreert het meeste onderzoek rondom baanonzekerheid zich op de gevolgen van baanonzekerheid voor het individu of binnen de werkplek (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ashford et al., 1989; Roskies et al., 1993, De Witte, 1999, 2003). Baanonzekerheid heeft echter

niet alleen gevolgen voor de attitude ten opzichte van de werkplek, de mentale ongezondheid, de arbeidstevredenheid en de employability, maar juist ook voor de leefwereld van de werknemer.

Met het veranderen van de economische structuur vanaf de Tweede Wereldoorlog, veranderde ook de klassenverhoudingen van de bevolking in veel Westerse landen. Hoewel de samenleving een lange tijd gedomineerd werd door (hand)arbeiders, begon dit te veranderen na de Tweede Wereldoorlog. Er was een nieuw soort werknemers in opkomst, ook wel de *white-collar workers* genoemd (Hamnett, 2003:2402, De Witte, 1991:564). Deze *white-collar workers* gingen voornamelijk aan de slag in de financiële, culturele en sociale dienstensector en met het toenemen van deze groep werkenden groeide ook de middenklasse aanzienlijk (Hamnett, 2003:2402). Deze verandering in bevolkingssamenstelling ging gepaard met een verandering in voorkeuren wat betreft culturele oriëntatie, leefomgeving en werkpatronen (Hamnett, 2003:2402). Het opleidingsniveau van de bevolking steeg aanzienlijk en de vrijetijdsbesteding werd steeds uiteenloper (De Witte, 1992:564). Naast de verandering in de levensstijlen van de middenklasse families, veranderde in veel gezinnen ook de traditionele verhouding tussen mannen en vrouwen en kwamen er steeds meer tweeverdieners in één huishouden (Hamnett, 2003).

Vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw is de arbeidssituatie van veel werkenden onzeker geworden en ontslag en baanonzekerheid treft steeds vaker de grote middenklasse (Ferrie et al., 2001:26). Door de verandering in de leefstijl van veel werkenden betekent het verliezen van de baan of onzekerheid over het behouden van de baan, ook dat er onzekerheid ontstaat over het bestaan in meer algemene zin (Sverke & Hellgren, 2002:31). De mate waarin onzekerheid wordt ervaren over het voortbestaan van het leven dat gewenst is of de levensstijl die wordt geleefd, wordt bestaansonzekerheid genoemd. Er bestaan een aantal veronderstellingen wanneer er over onzekerheid in het bestaan gesproken wordt. Allereerst wordt bestaansonzekerheid vaak in verband gebracht met de onderklasse en niet met middengroepen (De Witte, 1992). Daarnaast wordt gesuggereerd dat bestaansonzekerheid in Europa wordt ondervangen door de uitgebreide verzorgingsstaten (De Witte, 1992). Het is wellicht daarom dat in veel onderzoeken waarin baanonzekerheid en ontslag ook middengroepen treft, bestaansonzekerheid niet opgenomen wordt. Bestaansonzekerheid treft in de postindustriële

samenleving echter niet alleen (hand)arbeiders of laagopgeleiden, maar juist ook de middenklasse en de hoger opgeleiden. Bestaansonzekerheid is hierdoor niet langer meer een begrip dat gekoppeld moet worden aan de onderklasse, maar aan de werkende klasse en moet daarom ook meegenomen worden in onderzoek omtrent baanonzekerheid en ontslag.

Bestaansonzekerheid wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van de theorie van Allardt (1976). In zijn studie omtrent welzijn beschrijft hij meerdere dimensies van welzijn die zowel materiële en onpersoonlijke behoeften, evenals persoonlijke en maatschappelijke behoeften van het individu blootleggen (Allardt, 1976:230). Niet alleen de financiële gevolgen van baanonzekerheid of ontslag en de verandering in levensstijl zijn vertegenwoordigd in de dimensies, ook veranderingen in relaties, de betrekking van het individu tot de maatschappij en zelfrealisatie zijn in de dimensies aanwezig. Deze verschillende dimensies worden *loving*, *having* en *being* genoemd (Allardt, 1976). De dimensie *having* vertaalt de behoefte tot, of het gebrek aan materiële zaken, *loving* staat voor de behoefte tot, of het gebrek aan liefde en gezelschap en *being* vertaalt de behoefte tot, of het gebrek aan zelfrealisatie (Allardt, 1976:231). De dimensies *loving*, *having* en *being* zullen op de volgende manier gebruikt worden:

- *Having*: financiële zekerheid, gewenste woonsituatie, voorzetting gewenst consumptiepatroon, vinden van soortgelijke baan.
- *Loving*: afbrokkeling vriendenkring, relationele problemen, binding met de gemeenschap.
- *Being*: persoonlijke prestige/ eigenwaarde, maatschappelijke bijdrage, intellectuele ontwikkeling, deelname aan gewenste (recreatieve en culturele) activiteiten.

Dit onderzoek kijkt of de positieve relatie tussen de onafhankelijke variabelen baanonzekerheid en ontslag en de afhankelijke variabele mentale ongezondheid gedeeltelijk verklaard kan worden door de variabele bestaansonzekerheid. Zodoende ontstaat op basis van het voorgaande de hypothese dat bestaansonzekerheid gedeeltelijk de verklaring is voor de positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid (hypothese 3a). Bestaansonzekerheid is daarbij ook de gedeeltelijke verklarende variabele voor de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid (hypothese 3b). In deze studie wordt verwacht dat bestaansonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid (hypothese 4).

### 3.6 Persoonlijkheds- en omgevingskenmerken

De bovenstaande hypothesen veronderstellen dat baanonzekerheid en ontslag leiden tot mentale ongezondheid en dat bestaansonzekerheid de positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid en de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid gedeeltelijk kan verklaren. Gezien het collectieve karakter van het ontslag bij MSD/Organon en het subjectieve aspect van baanonzekerheid is het echter interessant om na te gaan of verschillen tussen werknemers ervoor kunnen zorgen dat de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag beïnvloed worden. In de literatuur omtrent baanonzekerheid en ontslag worden een aantal variabelen genoemd die ervoor zouden kunnen zorgen dat de gevolgen van ontslag en de ervaren baanonzekerheid beïnvloed worden (Roskies et al., 1993; Lim, 1996; De Witte, 1999). In dit onderzoek wordt de werking van deze persoonlijkheids- en omgevingskenmerken op de uitkomstvariabelen bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid onderzocht. De variabelen die hiervoor gebruikt worden, kunnen onderscheiden worden in persoonlijkheidskenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht en omgevingskenmerken zoals het hebben van een partner met een betaalde baan en het ervaren van sociale steun.

Warr & Jackson (1984) stellen dat werkloosheid voor werknemers tussen de dertig tot vijftig jaar tot meer mentale gezondheidsklachten leidt dan bij werknemers die onder of boven deze leeftijd zitten (1984:84). Deze theorie veronderstelt dat baanonzekerheid bij werknemers tussen de dertig en de vijftig jaar tot meer mentale stress leidt dan bij werknemers die onder de dertig jaar of boven de vijftig jaar zijn. Er zijn een aantal verklaringen te noemen waardoor een lagere leeftijd minder invloed heeft op de relatie tussen baanonzekerheid en mentale gezondheid. Jongeren hebben minder financiële verplichtingen en ze hebben meer kans op het vinden van een nieuwe baan (De Witte, 1999:162). Voor ouderen werkt dit principe op een andere manier, zij kunnen zich gaan voorbereiden op een eventueel pensioen (De Witte, 1999:162).

Op basis van de bovenstaande literatuur wordt de hypothese opgesteld dat baanonzekere en ontslagen werknemers boven de vijftig jaar een negatieve relatie met mentale ongezondheid laten zien (hypothese 5a, 6a). Voorts zullen baanonzekere en ontslagen werknemers boven de vijftig jaar naar verwachting ook een negatieve relatie met bestaansonzekerheid laten zien (hypothese 7a, 8a).

In de literatuur wordt gesteld dat werknemers met een lagere opleiding meer gevolgen hebben van baanonzekerheid dan werknemers met een hoge opleiding. Een verklaring hiervoor is dat werknemers met een hoog opleidingsniveau, naast een hoog opleidingsniveau ook meer contacten en netwerken hebben, waardoor ze bij baanonzekerheid makkelijker aan een nieuwe aanstelling kunnen komen. Daarnaast wordt gesteld dat de arbeidsmarktpositie van deze hoog opgeleiden door het hoge opleidingsniveau sterker is dan die van laag opgeleiden. Dit heeft tot gevolg dat baanonzekerheid bij laagopgeleiden eerder leidt tot mentale gezondheidsklachten (De Witte, 1999:161).

Naar aanleiding van het voorgaande wordt de hypothese opgesteld dat baanonzekere en ontslagen werknemers bij MSD/Organon met een hoog opleidingsniveau een negatieve relatie laten zien met mentale ongezondheid (hypothese 5b, 6b). De hypothese die hier op aansluit is dat hoog opgeleide, baanonzekere en ontslagen werknemers ook een negatieve relatie met bestaanstaansonzekerheid zullen laten zien (hypothese 7b, 8b).

Ook over de invloed van geslacht op de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid zijn veronderstellingen in de literatuur. Volgens Warr (1984) geciteerd in De Witte (1999) is de invloed van baanonzekerheid voor mannen en vrouwen gelijk wanneer de vrouw single is, of de enige kostwinner in huis is. Wanneer de vrouw getrouwd is en kinderen heeft, ervaart de vrouw minder gevolgen van baanonzekerheid op de mentale gezondheid (De Witte, 1999:161). Een theorie die deze invloed verklaart is de *role-* theorie. De man is in de moderne maatschappij vaak nog steeds de hoofdkostwinner in het huishouden. Als het meer geaccepteerd zou zijn dat mannen de verantwoordelijkheid voor het huishouden of het opvoeden van de kinderen voor hun rekening nemen, dan zou baanonzekerheid bij mannen tot een zwakkere positieve relatie met mentale ongezondheid leiden (De Witte, 1999). Nu is het in veel onderzoeken volgens De Witte (1999) echter het geval dat vrouwen minder invloed op hun mentale ongezondheid ervaren bij baanonzekerheid dan mannen.

Op basis van het bovenstaande wordt de hypothese opgesteld dat mannen die in baanonzekerheid verkeren of ontslagen zijn een positieve relatie met mentale ongezondheid zullen laten zien (hypothese 5c, 6c). Baanonzekere en ontslagen mannelijke werknemers laten naar verwachting ook een positieve relatie met bestaanonzekerheid zien (hypothese 7c, 8c).

Het hebben van een partner wordt in de literatuur genoemd als factor waardoor de gevolgen van baanonzekerheid kunnen verminderen (De Witte & Näswell, 2003) Niet alleen de aanwezigheid van de partner, maar ook de aanwezigheid van een inkomen van deze partner kan de gevolgen van baanonzekerheid doen verzwakken. Deze manier van steun binnen een huishouden wordt ook wel niet-markt gerelateerde steun genoemd (Anderson & Pontusson, 2007). De last van baanonzekerheid wordt hierdoor voor een deel ondervangen door de parttime of fulltime baan en dus het inkomen van deze partner.

Uit het bovenstaande wordt de hypothese opgesteld dat baanonzekere en ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben een negatieve relatie laten zien met mentale ongezondheid (hypothese 5d, 6d). Dit leidt daarnaast tot de verwachting dat het hebben van een partner met een betaalde baan ook tot een negatieve relatie op bestaansonzekerheid leidt voor baanonzekere en ontslagen werknemers (hypothese 7d, 8d).

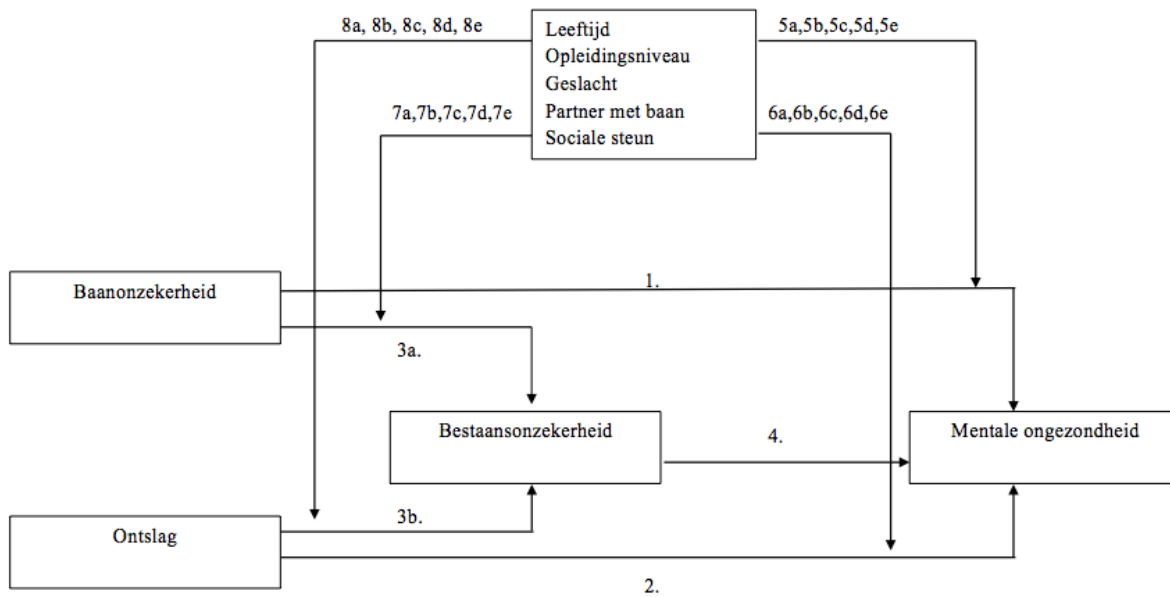
In literatuur over baanonzekerheid wordt sociale steun vaak meegenomen als buffervariabele omdat steun van familie en vrienden ervoor zou kunnen zorgen dat de negatieve effecten van baanonzekerheid gereduceerd worden (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Lim, 1996). Werk gerelateerde steun en niet-werk gerelateerde steun spelen beide een rol in het begrip sociale steun. Werk gerelateerde steun gaat uit van steun die gegeven wordt door werkgevers en collega's, terwijl niet-werk gerelateerde steun uitgaat van steun gegeven door familie, vrienden of een partner (Lim, 1996:172). Familie en vrienden kunnen er onder andere voor zorgen dat werknemers minder heftig reageren op hun ontslag, terwijl de werkgever en collega's een rol spelen bij de acceptatie van baanonzekerheid op de werkvloer (Lim, 1996). Sociale steun zorgt er in beide gevallen voor dat er een reductie van de effecten van baanonzekerheid optreedt, doordat de werknemers participeren in netwerken, sociale structuren, familie en vriendschapsrelaties (Morrens, 2008).

Gebaseerd op het bovenstaande wordt de hypothese opgesteld dat baanonzekere en ontslagen werknemers die veel sociale steun ervaren van hun omgeving, een negatieve relatie met mentale ongezondheid laten zien (hypothese 5e, 6e). Verder wordt er verwacht dat baanonzekere en ontslagen werknemers die veel sociale steun ervaren een negatieve relatie met bestaansonzekerheid laten zien (hypothese 7e, 8e).

### 3.7 Het conceptueel model

De bovenstaande hypothesen leveren het volgende conceptueel model op:

Figuur 3.1 Het conceptueel model



## Hoofdstuk 4.

### Onderzoeksopzet en operationalisering

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het onderzoek uitgevoerd is, hoe de respondenten geworven zijn en er wordt ingegaan op het databestand. Voorts worden alle geoperationaliseerde concepten uit het onderzoek besproken.

#### 4.1 Onderzoeksopzet

Om antwoord te kunnen geven op de probleemstelling en de bijbehorende hypothesen zal de empirie statistisch getoetst worden. Dit gebeurt door middel van een vragenlijst die verspreid is onder de werknemers van het bedrijf MSD/Organon. Een groot deel van de respondenten is via een e-mail benaderd om mee te doen aan het onderzoek. Deze e-mails zijn verstrekt door sleutelpersonen binnen MSD/Organon. Ook zijn er respondenten geworven via flyers bij het outplacementbureau. De medewerkers bij het outplacementbureau hebben deze flyers meegegeven tijdens de intakegesprekken met uitzendkrachten die bekend zijn bij MSD/Organon. Op deze flyers stond het doel van het onderzoek en de link naar de website met de vragenlijst vermeld. De beide groepen respondenten konden de vragenlijst online invullen en terugsturen.

De data-analyse is kwantitatief en zal bestaan uit drie verschillende analyses waarin de afzonderlijke delen van de probleemstelling behandeld zullen worden. De eerste twee hypothesen zullen in het volgende hoofdstuk geanalyseerd worden. Hoofdstuk zes zal de analyse van derde en de vierde hypothese beschrijven en de analyse van de laatste vier hypothesen zal plaatsvinden in hoofdstuk zeven.

#### 4.2 Databestand

Er zijn 538 respondenten die de vragenlijst geheel of gedeeltelijk hebben ingevuld. Het merendeel (62.3%) van de respondenten is van het mannelijk geslacht. Slechts één respondent heeft alleen het basisonderwijs gevolgd. Daarentegen zijn er 34 respondenten die een wetenschappelijke opleiding plus een promotie hebben doorlopen. Het hoger beroepsonderwijs is de opleidingsvorm die de meeste respondenten (38.6%) genoten hebben. De jongste respondent is 23 jaar oud, de oudste respondent is 63 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de onderzochte werknemers van MSD/Organon is 45.5 jaar ( $SD= 8.52$ ). Ten tijde van het afnemen van de



vragenlijst wisten 182 werknemers van MSD/Organon al dat zij meteen of op termijn uit dienst zouden moeten treden.

#### 4.3 De meetinstrumenten

De vragenlijst bestaat uit 109 vragen<sup>1</sup>, die onderverdeeld zijn in verschillende rubrieken. Niet alle vragen hebben betrekking gehad op deze specifieke studie omdat de vragenlijst meerdere onderzoeken diende. Dit verklaart ook het grote aantal vragen in de vragenlijst. Het merendeel van de vragen in de vragenlijst moest op gesloten wijze beantwoord worden. Hieronder volgt de beschrijving van de operationalisatie van alle concepten in het onderzoek.

De mate waarin werknemers van MSD/Organon baanonzekerheid ervaren wordt in dit onderzoek gemeten met de gevalideerde schaal van Borg & Elizur (1992). Borg & Elizur (1992) gebruiken voor de operationalisering van het begrip baanonzekerheid zowel het cognitieve aspect als het affectieve aspect van baanonzekerheid. Cognitieve baanonzekerheid geeft de door de werknemer ingeschatte kans op het verlies van de baan weer (Borg & Elizur, 1992). Affectieve baanonzekerheid is de angst die iemand voelt voor het verliezen van de baan (Sverke & Hellgren, 2002). De schaal die Borg & Elizur hiertoe ontwikkelden bestaat uit negen items die samen zowel de cognitieve als affectieve kant van baanonzekerheid belichten. De items kunnen beantwoord worden door middel van een vijfpunts Likertschaal (1= zeer mee eens; 5= zeer mee oneens).

In deze studie wordt het onderscheid tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid niet gebruikt. Hoewel het interessant is om te bekijken of de verschillende dimensies een andere relatie hebben met mentale gezondheid, is het voor dit onderzoek vooral belangrijk of baanonzekerheid leidt tot mentale ongezondheid en hoe dit verschilt met de relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid. De negen items van Borg & Elizur zijn vertaald en tijdens de operationalisering zijn de eerste drie items gehercodeerd opdat alle items baanonzekerheid meten. Deze schaal heeft een Cronbach's  $\alpha$  van 0.79 met een N van 311 en bevat de volgende vragen:

---

<sup>1</sup> Appendix: Vragenlijst MSD/Organon

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 gestresst 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.

Om de baanonzekere werknemers van MSD/Organon te kunnen onderscheiden van de ontslagen werknemers van MSD/Organon is er een item ontslag aan de vragenlijst toegevoegd. Het item ontslag is geoperationaliseerd door middel van de vraag “Weet U op dit moment dat U uit dienst zal moeten treden bij MSD/Organon?” waarop een positief of een negatief antwoord gegeven kon worden. De werknemers die deze vraag negatief beantwoordden, kregen verderop in de vragenlijst de vragen over baanonzekerheid. De werknemers die positief op deze vraag reageerden zijn ingedeeld bij de categorie werknemers die op het moment van het afnemen van de vragenlijst al wisten dat zij ontslagen zouden worden. Deze werknemers hebben de vragen over baanonzekerheid niet te zien gekregen. Voorafgaand aan de analyse wordt het item ontslag gehercodeerd naar (1) “Ja” (N=182) en (0) “Nee” (N=319).

De mentale ongezondheid bij de werknemers van MSD/Organon wordt in dit onderzoek gemeten middels de General Health Questionnaire (GHQ). Dit is een gevalideerde psychologische zelftest bestaande uit twaalf items (GHQ-12), waarvoor in dit onderzoek een officiële Nederlandse vertaling van Koeter & Ormel (1991) is gebruikt. De zelftest gaat met deze twaalf items na of er een subjectieve verandering in het mentale gestel van de werknemer kan worden aangetroffen. De items van de GHQ-12 bestaan uit vier antwoordcategorieën die van ontkennend naar bevestigend lopen. De GHQ-12 is oorspronkelijk ontwikkeld door middel van scores (0,0,1,1) om beginnende, kleine psychiatrische problemen op te sporen (Swaen et al.,

2004: 445). De items zijn ook op deze wijze (0,0,1,1) gehercodeerd zodat een hoger score op deze schaal betekent dat werknemers mentaal ongezonder zijn. Deze schaal heeft een Cronbach's  $\alpha$  van 0.88 met een N van 423 en bevat de volgende vragen:

1. Bent U de laatste tijd door zorgen veel slaap tekort gekomen?
2. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad dat U voortdurend onder druk stond?
3. Heeft U zich de laatste tijd kunnen concentreren op Uw bezigheden?
4. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad zinvol bezig te zijn?
5. Bent U de laatste tijd in staat geweest Uw problemen onder ogen te zien?
6. Voelde U zich de laatste tijd in staat om beslissingen (over dingen) te nemen?
7. Heeft U de laatste tijd het gevoel gehad dat U Uw moeilijkheden niet de baas kon?
8. Heeft U zich de laatste tijd alles bij elkaar redelijk gelukkig gevoeld?
9. Heeft U de laatste tijd plezier kunnen beleven aan Uw gewone, dagelijkse bezigheden?
10. Heeft U zich de laatste tijd ongelukkig en neerslachtig gevoeld?
11. Bent U de laatste tijd het vertrouwen in Uzelf kwijtgeraakt?
12. Heeft U zich de laatste tijd als een waardeloos iemand beschouwd?

De mate waarin de werknemers van MSD/Organon bestaansonzekerheid ervaren wordt gemeten met een zelf opgestelde schaal voor bestaansonzekerheid. Deze schaal bevat 11 items die de drie verschillende dimensies *loving*, *having* en *being* van bestaansonzekerheid samenbrengen. De drie verschillende dimensies zullen niet worden gebruikt in de analyse, maar zijn wel van belang geweest bij het opstellen van de schaal omdat zo niet alleen het financiële aspect, maar ook het sociale en maatschappelijke aspect van bestaansonzekerheid belicht wordt. De items kunnen beantwoord worden door middel van vijfpunts Likertschaal (1=zeer grote kans; 5= zeer kleine kans). Voor de analyse worden de items gehercodeerd opdat alle items bestaansonzekerheid meten (5= zeer grote kans; 1= zeer kleine kans). De 11 items worden geoperationaliseerd door middel van een factoranalyse met varimax rotatie (tabel 4.1). De schaal voor het meten van bestaansonzekerheid is een goede schaal met een Cronbach's  $\alpha$  van 0.86 en een N van 379.

Tabel 4.1 Factoranalyse van een schaal voor bestaansonzekerheid (varimax-rotatie). Voor alle items geldt dat na hercodering de antwoordcategorieën lopen van zeer grote kans (5), grote kans (4), noch grote/noch kleine kans (3), kleine kans (2) en zeer kleine kans (1).

<i>Items</i>	<i>1<sup>e</sup> Factor</i>
Hoe groot acht U de kans dat U in de nabije toekomst financiële onzekerheid zult ervaren?	0.62
Hoe groot acht U de kans dat U in de toekomst Uw gewenste woonsituatie zult verliezen?	0.67
Hoe groot acht U de kans dat U in de nabije toekomst Uw gewenste consumptiepatroon niet kunt voortzetten?	0.70
Hoe groot acht U de kans geen soortgelijke baan te kunnen vinden in het geval van baanverlies?	0.30
Hoe groot acht U de kans dat in de nabije toekomst Uw vriendenkring zal krimpen?	0.60
Hoe groot acht U de kans dat in de nabije toekomst Uw liefdesleven in gevaar komt?	0.56
Hoe groot acht U de kans dat in de nabije toekomst Uw binding met de lokale gemeenschap in gevaar komt?	0.66
Hoe groot acht U de kans dat in de nabije toekomst Uw gevoel van zelfrespect zal dalen?	0.67
Hoe groot acht U de kans dat in de nabije toekomst de door U gewenste maatschappelijke bijdrage (bijvoorbeeld verenigingswerk, vrijwilligerswerk) niet geleverd kan worden?	0.73
Hoe groot acht U de kans dat U in de nabije toekomst niet kunt blijven deelnemen aan gewenste recreatieve en culturele activiteiten?	0.80
Hoe groot acht U de kans dat Uw maatschappelijk aanzien in de nabije toekomst achteruit zal gaan?	0.81
Eigenwaarde	4.80
R <sup>2</sup>	0.44
Betrouwbaarheid (Cronbach's $\alpha$ )	0.86
N	379

De variabele opleidingsniveau wordt in dit onderzoek geoperationaliseerd door de vraag “Wat is Uw hoogst genoten opleiding?”. Deze vraag kon beantwoord worden middels acht opleidingscategorieën, die voor de analyse teruggebracht zijn naar de twee categorieën laag opleidingsniveau en hoog opleidingsniveau. De eerste groep bestaat uit werknemers die als hoogst genoten opleiding basisonderwijs, voortgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs

hebben genoten en deze variabele is voor de analyse gehercodeerd in (1) “laag opleidingsniveau” (N=215). De tweede groep bestaat uit werknemers die als hoogst genoten opleiding hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs of wetenschappelijk onderwijs plus promotie hebben genoten en deze variabele is gehercodeerd in (2) “hoog opleidingsniveau” (N=303).

Om geslacht mee te kunnen nemen als variabele in dit onderzoek is in de vragenlijst de vraag gesteld “Wat is Uw geslacht?”. De vraag kon beantwoord worden met de twee antwoordcategorieën (1) “man” en (2) “vrouw” die voor de analyse gehercodeerd zijn in (1) “man” (N=322) en (0) “vrouw” (N=195).

De variabele leeftijd is in dit onderzoek gemeten door de vraag “Wat is Uw leeftijd?” te stellen. Dit was een open vraag, waarbij de respondent zijn leeftijd in cijfers in kon vullen. Voor de analyse zijn er drie groepen gevormd, die in aantal niet veel van elkaar verschillen. De eerste groep werknemers heeft een leeftijd van 23 tot en met 40 jaar oud en is voor de analyse gehercodeerd in (1) “23 tot en met 40 jaar” (N=156). De tweede groep werknemers is 41 tot en met 50 jaar oud en is voor de analyse na gehercodeerd in (2) “41 tot en met 50 jaar” (N=209). De laatste groep bestaat uit werknemers van 51 jaar en ouder en is voor de analyse gehercodeerd in (3) “51 jaar en ouder” (N=150).

Of de werknemer een partner heeft en of deze partner een betaalde baan heeft, wordt in dit onderzoek geoperationaliseerd middels de vraag “Heeft Uw echtgeno(o)t(e) een betaalde baan?”. Deze vraag is uiteraard alleen gesteld aan de respondenten die aangegeven hebben dat zij een partner hebben. De antwoordcategorieën bestonden uit de antwoorden (1) “ja, voltijd, (2) “ja, deeltijd’ en (3) “nee”. Voor de analyse zijn deze antwoorden gehercodeerd. De eerste twee antwoorden zijn samen genomen en leverden (1) “een partner met een betaalde baan” (N=353) op. Het derde antwoord is gehercodeerd in (0) “Een partner zonder betaalde baan” (N=64).

De operationalisering van het concept sociale steun wordt ontleend aan de gevalideerde schaal van Caplan (1975). De schaal van Caplan (1975) is gekozen omdat deze schaal in veel wetenschappelijk onderzoek gebruikt wordt als indicator van *social support* (Lim, 1996). De schaal wordt vaak gebruikt als er een relatie onderzocht wordt waarbij er sprake is van werk gerelateerde stress (Lim, 1996). In de schaal kunnen werk gerelateerde en niet werk gerelateerde steun onderscheiden worden, maar voor dit onderzoek is dit niet van toepassing. Elke vraag

bestaat uit drie categorieën die elk vijf antwoordmogelijkheden hebben. De antwoordcategorieën lopen van (1) “heel veel” tot en met (4) niet en ook het antwoord (5) “niet van toepassing” is in de mogelijkheden opgenomen. Voor de analyse zijn de items gehercodeerd opdat de variabele sociale steun meet in (4) “heel veel”, (3) “enigszins”, (2) “heel weinig” en (1) “niet”. De categorie “niet van toepassing” is gecodeerd als *sysmis* zodat deze antwoordcategorie niet meegenomen wordt in de analyse. Sociale steun is een sterke schaal met een Cronbach’s  $\alpha$  van 0.83 bij een N van 385 en bevat de volgende vragen:

1. Hoeveel zorgen de volgende personen ervoor dat uw werk aangenaam is?
  - a. Uw leidinggevende
  - b. Uw collega’s
  - c. Uw partner, vrienden en/of familieleden
  
2. Hoe benaderbaar zijn de volgende personen om mee te praten?
  - a. Uw leidinggevende
  - b. Uw collega’s
  - c. Uw partner, vrienden en/of familieleden
  
3. In hoeverre kunt u rekenen op de volgende personen indien uw werksituatie verslechterd?
  - a. Uw leidinggevende
  - b. Uw collega’s
  - c. Uw partner, vrienden en/of familieleden
  
4. In hoeverre zijn de volgende personen bereid om naar u persoonlijke problemen te luisteren?
  - a. Uw leidinggevende
  - b. Uw collega’s
  - c. Uw partner, vrienden en/of familieleden

## Hoofdstuk 5.

### Leiden baanonzekerheid en ontslag tot mentale ongezondheid?

In hoofdstuk vijf wordt antwoord gegeven op het eerste deel van de probleemstelling door de onderzoeksvraag: leiden baanonzekerheid en ontslag tot mentale ongezondheid? De eerste twee hypothesen stellen dat baanonzekerheid en ontslag een positieve relatie hebben met mentale ongezondheid. Om na te gaan of deze positieve relatie bestaat wordt een regressie analyse uitgevoerd. Voordat deze regressie analyse gedaan kan worden dienen er echter eerst correlaties uitgevoerd te worden om te kijken welke samenhang de variabelen uit het conceptueel model onderling hebben. De correlaties zijn terug te vinden in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Correlatiematrix (tweezijdig getoetst  $\alpha=0.05$ )

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Baanonzekerheid	-	a	0.48 ***	0.51***	-0.09	-0.16**	-0.03	0.11	0.29***
2. Ontslag		-	0.17**	-0.05	0.14**	-0.06	0.02	-0.06	0.17**
3. Mentale ongezondheid			-	0.44***	0.02	-0.08	0.01	0.06	0.21***
4. Bestaansonzekerheid				-	-0.17**	0.05	0.00	-0.05	0.21***
5. Opleidingsniveau					-	0.04	-0.09*	0.04	0.10
6. Geslacht (man)						-	0.13**	-0.12*	-0.08
7. Leeftijd							-	-0.22**	-0.06
8. Partner met baan								-	-0.09
9. Sociale steun									-

a geen correlatie omdat ontslag en baanonzekerheid apart getoetst zijn

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

De onderlinge correlaties tussen de variabelen zijn niet hoger dan .51. Het probleem van multicollineariteit zal naar waarschijnlijkheid niet optreden. De effecten van de onafhankelijke variabelen kunnen goed uit elkaar gehouden worden (Field, 2009: 224).

## 5.1 Baanonzekerheid en mentale ongezondheid

Om te kunnen nagaan of baanonzekerheid en ontslag leiden tot mentale ongezondheid wordt een multiële regressie analyse uitgevoerd. De afhankelijke variabele in deze analyse is mentale ongezondheid en de onafhankelijke variabelen zijn baanonzekerheid en ontslag. De analyse wordt in twee afzonderlijke regressies uitgevoerd omdat baanonzekerheid en ontslag twee variabelen zijn die elkaar uitsluiten, dit is ook te zien in de correlatiematrix (tabel 5.1). In de eerste multiële regressie analyse wordt onderzocht of baanonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid (tabel 5.2).

Tabel 5.2 De mate waarin mentale ongezondheid verklaard wordt door baanonzekerheid (Multiële regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabele</i>	<i>Bèta's model 1</i>	<i>Bèta's model 2</i>
Baanonzekerheid	0.48***	0.47***
<i>Controle variabelen</i>		
Leeftijd		-0.00 n.s.
Opleidingsniveau		0.08 n.s.
Geslacht (man)		-0.07 n.s.
R <sup>2</sup>	0.23	0.24
N	259	259

\*\*\*p<0.001

De bovenstaande tabel laat zien dat baanonzekerere werknemers mentale ongezondheid ervaren (bèta= 0.48). Dit komt overeen met de opgestelde hypothese. Daarnaast geeft de regressie analyse weer dat in 23 % van de gevallen mentale ongezondheid verklaard wordt door baanonzekerheid. Het model is daarbij ook statistisch significant (p<0.001), wat wijst op een sterke verklaringskracht. De controle variabelen laten zien dat zelfs wanneer er gecontroleerd wordt voor de variabelen leeftijd, opleidingsniveau en geslacht de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid positief statistisch significant blijft (bèta= 0.47, p<0.001). De controle variabelen zijn zelf echter niet significant. De eerste hypothese die stelt dat baanonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid wordt aangenomen (hypothese 1).



## 5.2 Ontslag en mentale ongezondheid

De tweede analyse die wordt uitgevoerd bekijkt of ontslag leidt tot mentale ongezondheid. Hiertoe wordt ook een multiële regressie analyse uitgevoerd (tabel 5.3).

Tabel 5.3 De mate waarin mentale ongezondheid verklaard wordt door ontslag (Multiële regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabele</i>	<i>Bèta's model 1</i>	<i>Bèta's model 2</i>
Ontslag	0.17**	0.16**
<i>Controle variabelen</i>		
Leeftijd		0.00 n.s.
Opleidingsniveau		0.02 n.s.
Geslacht (man)		-0.08 n.s.
R <sup>2</sup>	0.03	0.03
N	422	422

\*\*p<0.01; n.s.=niet significant

De bovenstaande tabel laat zien dat ontslagen werknemers ook mentale ongezond ervaren (bèta= 0.17). Dit komt overeen met de opgestelde hypothese. De verklaarde variantie is echter veel kleiner dan in de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid. Slechts in 3% van de gevallen verklaart ontslag mentale ongezondheid. Het model is wel wederom weer statistisch significant (p<0.01), hoewel het significantieniveau lager ligt dan in de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid. In de tabel is ook te zien dat zelfs wanneer er gecontroleerd wordt voor leeftijd, opleidingsniveau en geslacht de positieve significante relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid blijft bestaan (bèta= 0.16, p<0.10). De controle variabelen zijn wederom niet significant. De tweede hypothese die stelt dat ontslag positief samenhangt met mentale ongezondheid wordt aangenomen (hypothese 2). Ook de aanname dat deze relatie veel minder sterk positief is dan de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid wordt bevestigd.

## Hoofdstuk 6.

### Is bestaansonzekerheid een verklaring voor mentale ongezondheid?

In hoofdstuk zes wordt het tweede deel van de probleemstelling middels de volgende onderzoeksvraag geanalyseerd: is bestaansonzekerheid een verklaring voor mentale ongezondheid? Hypothese drie stelt dat de relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid en de relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid gedeeltelijk verklaard kan worden door de variabele bestaansonzekerheid. Voorts is de verwachting in hypothese vier dat bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid positief samenhangen.

#### 6.1 Baanonzekerheid en bestaansonzekerheid

Om hypothese 3a, die stelt dat de positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid gedeeltelijk te verklaren is door bestaansonzekerheid te kunnen toetsen, wordt een multiële regressie analyse uitgevoerd (tabel 6.1).

Tabel 6.1 De mate waarin mentale ongezondheid verklaard wordt door baanonzekerheid en bestaansonzekerheid (Multiële regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's model 1</i>	<i>Bèta's model 2</i>
Baanonzekerheid	0.48***	0.32***
Bestaansonzekerheid		0.32***
R <sup>2</sup>	0.23	0.30
N	200	200

\*\*\*p<0,001; n.s.=niet significant

De tabel laat zien dat de positieve relatie, wanneer er gecontroleerd wordt voor bestaansonzekerheid, tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid blijft bestaan (bèta= 0.32, p<0.001). De positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid wordt dus niet geheel verklaard door bestaansonzekerheid. De reden dat werknemers door baanonzekerheid mentale ongezondheid ervaren is slechts deels te verklaren door de ervaren bestaansonzekerheid. Er is in termen van elaboratiemodellen geen sprake van *interpretation* omdat bestaansonzekerheid niet de positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid

weg verklaart. Bestaansonzekerheid heeft echter wel invloed op de relatie. In termen van elaboratiemodellen wordt dit *replication* genoemd.

Het eerste deel van hypothese drie, die stelt dat bestaansonzekerheid de positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid gedeeltelijk verklaart, wordt aangenomen (hypothese 3a).

## 6.2 Ontslag en bestaansonzekerheid

Het tweede deel van hypothese 3 stelt dat ook de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid gedeeltelijk weg verklaard kan worden door bestaansonzekerheid. Om deze hypothese te onderzoeken is ook een multiële regressie analyse uitgevoerd (tabel 6.2).

Tabel 6.2 De mate waarin mentale ongezondheid verklaard wordt door ontslag en bestaansonzekerheid (Multiële regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's model 1</i>	<i>Bèta's model 2</i>
Ontslag	0.14*	0.16**
Bestaansonzekerheid		0.44***
R <sup>2</sup>	0.02	0.22
N	328	328

p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001; n.s.=niet significant

In de tabel is te zien dat bestaansonzekerheid de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid niet beïnvloedt (bèta= 0.16; p<0.01). Het verband tussen ontslag en mentale ongezondheid wordt zelfs sterker indien gecontroleerd wordt voor bestaansonzekerheid. De bèta wordt hoger en ook het significantieniveau stijgt. Dit betekent dat de mentale ongezondheid die ervaren wordt door ontslagen werknemers niet te verklaren is door bestaansonzekerheid. Er is om te spreken in elaboratietermen ook in dit geval sprake van *replication*. De sterkte van het model, blijft na controle voor bestaansonzekerheid, in stand.

Het tweede deel van hypothese drie, die stelt dat bestaansonzekerheid de relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid gedeeltelijk kan verklaren wordt verworpen (hypothese 3b).

### 6.3 Bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid

De laatste stap in dit onderdeel van de analyse is nagaan hoe bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid samenhangen. In de correlatiematrix is al te zien dat bestaansonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid (Pearson's  $r$  0.44;  $N= 329$ ;  $p<0.001$ ). Er wordt wederom een multiële regressie analyse uitgevoerd, waarbij ook gecontroleerd wordt voor de variabelen leeftijd, opleidingsniveau en geslacht (tabel 6.3). De tabel laat zien dat in 19% van de gevallen mentale ongezondheid verklaard kan worden door bestaansonzekerheid. Het model is daarnaast ook statistisch significant ( $\beta= 0.44$ ,  $p<0.001$ ) en dit wijst op een sterke verklarende kracht. Er is daarnaast in de tabel te zien dat de controlevariabelen niets veranderen aan de positieve significante relatie tussen bestaansonzekerheid en mentale ongezondheid ( $\beta= 0.47$ ,  $p<0.001$ ). Hoewel de controle variabelen leeftijd en opleidingsniveau niet significant zijn, is de controle variabele geslacht wel significant. Dit betekent dat mannen minder mentale ongezondheid ervaren dan vrouwen ( $\beta= -0.17$ ,  $p<0.01$ ).

Tabel 6.3 De mate waarin mentale ongezondheid verklaard wordt door bestaansonzekerheid (Multiële regressie analyse, methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabele</i>	<i>Bèta's model 1</i>	<i>Bèta's model 2</i>
Bestaansonzekerheid	0.44***	0.47***
<i>Controle variabelen</i>		
Leeftijd		0.06 n.s.
Opleidingsniveau		0.09 n.s.
Geslacht (man)		-0.17**
R <sup>2</sup>	0.19	0.23
N	329	329

\*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$ ; n.s.=niet significant

Hypothese vier, die stelt dat bestaansonzekerheid positief samenhangt met mentale ongezondheid, kan op basis van bovenstaande analyse worden aangenomen (hypothese 4).

## Hoofdstuk 7.

### Worden de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag beïnvloed?

Hoofdstuk zeven analyseert het derde deel van de probleemstelling op basis van de onderzoeksvraag: zijn de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag te beïnvloeden door persoonlijkheids- en omgevingskenmerken van werknemers? De hypothesen vijf tot en met acht zijn opgesteld om na te kunnen gaan in hoeverre baanonzekerheid en ontslag leiden tot mentale ongezondheid en bestaansonzekerheid voor verschillende werknemers. Dit wordt bekeken door middel van multiële regressie analyses waarin interactie effecten zijn verwerkt. De variabelen zijn in alle analyses gestandaardiseerd opdat de effecten goed geïnterpreteerd kunnen worden. Daarnaast zijn de multiële regressie analyses zowel eenzijdig als tweezijdig getoetst. De eenzijdige toetsing komt voort uit de opgestelde hypothesen die een richting geven, waardoor eenzijdige toetsing mogelijk is. De multiële regressie analyses zijn in dit onderzoek echter tweezijdig weergegeven om zo de betrouwbaarheid van de analyse te kunnen garanderen. Verder wordt voor elk laatste model (model 6) in de multiële regressie analyses met interactie effecten de tolerantiewaarde weergegeven. De tolerantiewaarden laten zien of het model wordt beïnvloed door multicollineariteit. Een waarde onder de 0.20 wekt de indruk dat er sprake is van multicollineariteit (Field, 2009: 224).

#### 7.1 De ervaren mentale ongezondheid

Hypothese vijf en zes zijn opgesteld om na te kunnen gaan of persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken de ervaren mentale ongezondheid kunnen beïnvloeden. Hypothese vijf is opgesteld om na te gaan of persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken van de werknemers de gevolgen van baanonzekerheid voor de mentale ongezondheid kunnen beïnvloeden. De analyse wordt weergegeven in onderstaande tabel (tabel 7.1). In het eerste model in de tabel is wederom de sterke positieve relatie tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid te zien en deze is ook statistisch significant ( $\beta = 0.48$ ,  $p < 0.001$ ). Het eerste model verklaart 23% van de variantie. In het tweede model komt de variabele leeftijd en de interactievariabele BOxleeftijd er in het model bij. Alleen baanonzekerheid blijft in dit model statistisch significant ( $\beta = 0.48$ ,  $p < 0.001$ ) en de verklaarde variantie van model twee is 24%.

Tabel 7.1 Multipele regressie analyse met als afhankelijke variabele mentale ongezondheid (methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's Model 1</i>	<i>Bèta's Model 2</i>	<i>Bèta's Model 3</i>	<i>Bèta's Model 4</i>	<i>Bèta's Model 5</i>	<i>Bèta's Model 6</i>	<i>Tol.</i>
Baanonzekerheid	0.48***	0.48***	0.48***	0.46***	0.45***	0.43***	0.87
Leeftijd		-0.00 n.s.	0.02 n.s.	0.02 n.s.	0.05 n.s.	0.04 n.s.	0.86
BOxleeftijd		-0.06 n.s.	-0.08 n.s.	-0.06 n.s.	-0.08 n.s.	-0.08 n.s.	0.84
Opleidingsniveau			0.12 n.s.	0.12 n.s.	0.15*	0.15*	0.90
BOxopleidingsniveau			-0.12 n.s.	-0.12 n.s.	-0.16*	-0.16*	0.77
Geslacht (man)				-0.12 n.s.	-0.10 n.s.	-0.10 n.s.	0.86
BOxgeslacht (man)				0.05 n.s.	0.04 n.s.	0.04 n.s.	0.85
Partner betaalde baan					0.13 n.s.	0.12 n.s.	0.81
BOxpartner betaalde baan					-0.08 n.s.	-0.08 n.s.	0.83
Sociale steun						-0.08 n.s.	0.74
BOxsociale steun						0.03 n.s.	0.70
R <sup>2</sup>	0.23	0.24	0.26	0.28	0.30	0.30	
N	168	168	168	168	168	168	

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

BO=baanonzekerheid; Tol.=tolerantiewaarde; n.s.=niet significant

In het derde model wordt de variabele opleidingsniveau en de interactievariabele BOxopleidingsniveau toegevoegd. Weer verandert er niets in het model. Alleen baanonzekerheid blijft statistisch significant (bèta= 0.48, p<0.001) en de verklaarde variantie van dit model is 26%. In het vierde model wordt de variabele geslacht en de interactievariabele BOxgeslacht toegevoegd. Weer verandert dit niets aan het model en blijft baanonzekerheid statistisch significant (bèta= 0.46, p<0,001). Model vier verklaart 28% van de variantie. Het vijfde model laat wel een verandering zien. Wanneer de variabele partner met een betaalde baan en de interactie variabele BOxpartner betaalde baan toegevoegd worden, verandert de relatie en het significantieniveau van opleidingsniveau (bèta= 0.15, p<0.05) en de interactie variabele BOxopleidingsniveau (bèta= -0.16, p<0.05). Dit is een opmerkelijk uitkomst omdat dit betekent dat werknemers met een hoog opleidingsniveau meer mentale ongezondheid ervaren, terwijl baanonzekere werknemers met een hoog opleidingsniveau juist minder mentale ongezondheid ervaren. In model vijf blijft baanonzekerheid statistisch significant (bèta= 0.45, p<0.001) en ook opleidingsniveau en mentale ongezondheid (bèta= 0.15, p<0.05) en de interactie BOxopleidingsniveau (bèta= -0.16, p<0.05) blijven statistisch significant. Model vijf verklaart

30% van de variantie. Het toevoegen van de variabele sociale steun en interactie variabele BOXsociale steun verandert weinig aan laatste model. In model zes zijn de relaties tussen baanonzekerheid ( $\beta = 0.43$ ,  $p < 0.001$ ), opleidingsniveau ( $\beta = 0.15$ ,  $p < 0.05$ ), BOxopleidingsniveau ( $\beta = -0.16$ ,  $p < 0.05$ ) en mentale ongezondheid statistisch significant en dit model verklaart 30% van de variantie. De laatste kolom laat zien dat er in model zes geen sprake is van multicollineariteit, alle waarden liggen ruim boven de 0.20.

De hypothese die stelt dat baanonzekerere werknemers met een hoog opleidingsniveau een negatieve relatie laten zien met mentale ongezondheid (hypothese 5b) wordt aangenomen. De overige hypothesen (hypothese 5a, 5c, 5d en 5e) worden op basis van deze multiële regressie analyse met interactie effecten verworpen.

Hypothese zes is opgesteld om na te gaan of persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken van de werknemers de gevolgen van ontslag voor de mentale ongezondheid kunnen beïnvloeden. De resultaten van de analyse zijn te vinden in de tabel (tabel 7.2).

Tabel 7.2 Multiële regressie analyse met als afhankelijke variabele mentale ongezondheid (methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's Model 1</i>	<i>Bèta's Model 2</i>	<i>Bèta's Model 3</i>	<i>Bèta's Model 4</i>	<i>Bèta's Model 5</i>	<i>Bèta's Model 6</i>	<i>Tol.</i>
Ontslag	0.14*	0.14*	0.15*	0.14*	0.15*	0.18**	0.90
Leeftijd		0.04 n.s.	0.03 n.s.	0.05 n.s.	0.07 n.s.	0.05 n.s.	0.90
ONTxleeftijd		0.10 n.s.	0.09 n.s.	0.06 n.s.	0.04 n.s.	0.05 n.s.	0.89
Opleidingsniveau			0.02 n.s.	0.03 n.s.	0.04 n.s.	0.05 n.s.	0.93
ONTxopleidingsniveau			-0.07 n.s.	-0.09 n.s.	-0.10 n.s.	-0.10 n.s.	0.92
Geslacht (man)				-0.13*	-0.12*	-0.14*	0.92
ONTxgeslacht (man)				0.17**	0.16*	0.13*	0.90
Partner betaalde baan					0.08 n.s.	0.06 n.s.	0.89
ONTxpartner betaalde baan					-0.13*	-0.12*	0.91
Sociale steun						-0.20**	0.92
ONTxsociale steun						-0.03 n.s.	0.94
R <sup>2</sup>	0.02	0.03	0.04	0.07	0.09	0.13	
N	288	288	288	288	288	288	

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

ONT= ontslag; Tol.=tolerantiewaarde; n.s.=niet significant

In de tabel is te zien dat de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid in alle modellen blijft bestaan ( $p < 0.05$ ;  $p < 0.01$ ). Dit betekent dat werknemers die ontslagen zijn mentale ongezondheid ervaren. Het eerste model laat echter zien dat slechts in 2% van de gevallen mentale ongezondheid verklaard kan worden door ontslag. In model twee zijn de variabele leeftijd en interactievariabele ONTxleeftijd toegevoegd. Dit verandert weinig aan het model, ontslag en mentale ongezondheid blijven positief statistisch significant ( $\beta = 0.14$ ,  $p < 0.05$ ) en het model verklaart 3% van de variantie. In het derde model verandert er ook weinig, ondanks de toevoeging van de variabele opleidingsniveau en de interactie variabele ONTxopleidingsniveau. Dit model verklaart 4% van de variantie en ontslag en mentale ongezondheid blijven positief statistisch significant ( $\beta = 0.15$ ,  $p < 0.05$ ). Model vier laat zien dat mannen minder mentale ongezondheid ervaren dan vrouwen ( $\beta = -0.13$ ,  $p < 0.05$ ). Baanonzekere mannelijke werknemers ervaren echter juist meer mentale ongezondheid dan vrouwen ( $\beta = 0.17$ ,  $p < 0.01$ ). Ook dit is een opmerkelijke uitkomst. Ontslag en mentale ongezondheid blijven positief statistisch significant ( $\beta = 0.14$ ,  $p < 0.05$ ) en het model verklaart 7% van de variantie. Model vijf laat zien dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben, minder mentale ongezondheid ervaren ( $\beta = -0.13$ ,  $p < 0.05$ ). De positieve significante relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid blijft bestaan ( $\beta = 0.15$ ,  $p < 0.05$ ) en ook de negatieve relatie tussen geslacht(man) en mentale ongezondheid ( $\beta = -0.12$ ,  $p < 0.05$ ) en het positieve interactie effect tussen ONTxgeslacht(man) en mentale ongezondheid ( $\beta = 0.16$ ,  $p < 0.05$ ) blijft bestaan. Het krijgen van sociale steun zorgt ervoor dat werknemers minder mentale ongezondheid ervaren ( $\beta = -0.20$ ,  $p < 0.01$ ), zoals model zes laat zien. De overige beschreven effecten blijven in model zes bestaan. De tolerantiewaarden van model zes, die allemaal ruim boven de 0.20 liggen, geven aan dat er in dit model geen sprake is van multicollineariteit.

De hypothese die stelt dat ontslagen mannelijke werknemers een positieve relatie laten zien met mentale ongezondheid wordt door dit model bevestigd (hypothese 6c). Deze hypothese wordt dan ook aangenomen. Daarnaast laat dit model zien dat het hebben van een partner met een betaalde baan in een ontslagsituatie er wel voor zorgt dat de gevolgen van ontslag gereduceerd worden. De hypothese die stelt dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben een negatieve relatie laten zien met mentale ongezondheid (hypothese 6d)



wordt op basis van dit model bevestigd. Deze hypothese wordt eveneens aangenomen. De overige hypothesen (hypothese 6a, 6b en 6e) worden verworpen op basis van de bovenstaande multiële regressie.

## 7.2 De ervaren bestaansonzekerheid

Hypothese zeven en acht zijn opgesteld om na te kunnen gaan of persoonlijkheids- en omgevingskenmerken van werknemers het ervaren van bestaansonzekerheid kunnen beïnvloeden. Hiertoe worden eveneens multiële regressie analyses met interactie effecten uitgevoerd. Allereerst wordt hypothese zeven getoetst, waarbij wordt gekeken of persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken van de werknemers de gevolgen van baanonzekerheid voor de bestaansonzekerheid kunnen beïnvloeden. De resultaten van deze analyse zijn te vinden in onderstaande tabel (tabel 7.3).

Tabel 7.3 Multiële regressie analyse met als afhankelijke variabele bestaansonzekerheid (Methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's Model 1</i>	<i>Bèta's Model 2</i>	<i>Bèta's Model 3</i>	<i>Bèta's Model 4</i>	<i>Bèta's Model 5</i>	<i>Bèta's Model 6</i>	<i>Tol.</i>
Baanonzekerheid	0.60***	0.60***	0.58***	0.59***	0.58***	0.55***	0.83
Leeftijd		-0.04 n.s.	-0.05 n.s.	-0.06 n.s.	-0.05 n.s.	-0.07 n.s.	0.87
BOxleeftijd		-0.08 n.s.	-0.09 n.s.	-0.10 n.s.	-0.10 n.s.	-0.13 n.s.	0.80
Opleidingsniveau			-0.09 n.s.	-0.09 n.s.	-0.08 n.s.	-0.07 n.s.	0.88
BOxopleidingsniveau			-0.12 n.s.	-0.14*	-0.15*	-0.14*	0.78
Geslacht (man)				0.07 n.s.	0.08 n.s.	0.07 n.s.	0.87
BOxgeslacht (man)				0.01 n.s.	0.01 n.s.	0.02 n.s.	0.87
Partner betaalde baan					0.04 n.s.	0.03 n.s.	0.79
BOxpartner betaalde baan					-0.02 n.s.	-0.03 n.s.	0.78
Sociale steun						-0.10 n.s.	0.69
BOxsociale steun						-0.04 n.s.	0.63
R <sup>2</sup>	0.36	0.37	0.39	0.40	0.40	0.41	
N	172	172	172	172	172	172	

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

BO=baanonzekerheid; Tol.=tolerantiewaarde; n.s.=niet significant

De tabel laat zien dat werknemers die baanonzekerheid ervaren ook bestaansonzekerheid ervaren. Het eerste model geeft deze positieve statistisch significante samenhang weer ( $\beta = 0.60$ ,  $p < 0.001$ ). Daarnaast geeft het eerste model weer dat in 36% van de gevallen bestaansonzekerheid voortkomt uit baanonzekerheid. De toevoeging van de variabele leeftijd en de interactievariabele BOxleeftijd verandert niets aan deze positieve statistisch significante samenhang ( $\beta = 0.60$ ,  $p < 0.001$ ). Dit model verklaart 37% van de variantie. Ook in model drie blijft de samenhang tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid statistisch significant ( $\beta = 0.58$ ,  $p < 0.001$ ) en de variabele opleidingsniveau en BOxopleidingsniveau veranderen hier niets aan. Model drie verklaart 39% van de variantie. Na de toevoeging van de variabele geslacht(man) en de interactievariabele BOxgeslacht(man) in model vier wordt de relatie tussen BOxopleidingsniveau en bestaansonzekerheid significant ( $\beta = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ). Dit betekent dat baanonzekerere werknemers met een hoog opleidingsniveau minder bestaansonzekerheid ervaren. Dit model verklaart 40% van de variantie en ook de relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid blijft statistisch significant ( $\beta = 0.59$ ,  $p < 0.001$ ).

In model vijf verandert de toevoeging van de variabele partner betaalde baan en interactie variabele BOxpartner betaalde baan niets aan de bestaande relaties. De relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid blijft positief significant ( $\beta = 0.58$ ,  $p < 0.001$ ) en de relatie tussen BOxopleidingsniveau en bestaansonzekerheid blijft negatief significant ( $\beta = -0.15$ ,  $p < 0.05$ ). Model vijf verklaart eveneens 40% van de variantie. In het laatste model blijven de relaties ook bestaan. De relatie tussen baanonzekerheid en bestaansonzekerheid blijft positief significant ( $\beta = 0.55$ ,  $p < 0.001$ ) en ook de relatie tussen BOxopleidingsniveau blijft negatief significant ( $\beta = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ). Model zes verklaart 41% van de variantie.

Hypothese 7b, die stelt dat baanonzekerere werknemers met een hoger opleidingsniveau een negatieve relatie laten zien met bestaansonzekerheid wordt in dit geval aangenomen. De hypothesen 7a, 7c, 7d en 7e worden op basis van deze multipale regressie analyse verworpen.

De tweede analyse op de afhankelijke variabele bestaansonzekerheid test hypothese acht. Deze hypothese kijkt naar welke persoonlijkheidskenmerken en omgevingskenmerken de gevolgen van ontslag voor bestaansonzekerheid kunnen beïnvloeden. Om dit te onderzoeken wordt een multipale regressie analyse uitgevoerd met interactie effecten. De variabelen in deze

analyse zijn gestandaardiseerd en de resultaten van deze analyse staan beschreven in onderstaande tabel (tabel 7.4).

Tabel 7.4 Multipele regressie analyse met als afhankelijke variabele bestaansonzekerheid (methode=ENTER)

<i>Onafhankelijke variabelen</i>	<i>Bèta's Model 1</i>	<i>Bèta's Model 2</i>	<i>Bèta's Model 3</i>	<i>Bèta's Model 4</i>	<i>Bèta's Model 5</i>	<i>Bèta's Model 6</i>	<i>Tol.</i>
Ontslag	-0.03 n.s.	-0.03 n.s.	-0.02 n.s.	0.00 n.s.	0.01 n.s.	0.04 n.s.	0.86
Leeftijd		-0.02 n.s.	-0.04 n.s.	-0.06 n.s.	-0.06 n.s.	-0.08 n.s.	0.90
ONTxleeftijd		0.06 n.s.	0.07 n.s.	-0.10 n.s.	0.01 n.s.	0.02 n.s.	0.89
Opleidingsniveau			-0.13*	-0.15*	-0.14*	-0.12*	0.92
ONTxopleidingsniveau			0.06 n.s.	0.03 n.s.	0.03 n.s.	0.01 n.s.	0.89
Geslacht (man)				0.06 n.s.	0.06 n.s.	0.04 n.s.	0.92
ONTxgeslacht (man)				0.19**	0.17**	0.17**	0.90
Partner betaalde baan					0.01 n.s.	-0.01 n.s.	0.88
ONTxpartner betaalde baan					-0.15*	-0.14*	0.89
Sociale steun						-0.20**	0.89
ONTxsociale steun						0.05 n.s.	0.93
R <sup>2</sup>	0.00	0.00	0.02	0.06	0.08	0.12	
N	289	289	289	289	289	289	

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

ONT=ontslag; Tol.= tolerantiewaarde; n.s.= niet significant

Het eerste model laat zien dat ontslag niet statistisch significant samenhangt met bestaansonzekerheid (bèta= -0.03, n.s.). Dit betekent dat ontslagen werknemers geen bestaansonzekerheid ervaren. Het eerste model verklaart geenszins dat bestaansonzekerheid voortkomt uit ontslag, want de verklaarde variantie van dit model is 0%. De toevoeging van de variabele leeftijd en de interactie variabele ONTxleeftijd veranderen niets en de verklaarde variantie van dit model is eveneens 0%. Met de toevoeging van de variabele opleidingsniveau en de interactie variabele ONTxopleidingsniveau verandert het model wel. Zo is te zien dat opleidingsniveau negatief significant samenhangt met bestaansonzekerheid (bèta= -0.13, p<0.05). Dit betekent dat werknemers die hoger opgeleid zijn minder bestaansonzekerheid ervaren. Dit model verklaart 2% van de variantie. In model vier worden de variabele

geslacht(man) en de interactie variabele ONTxgeslacht(man) toegevoegd aan het model. De relatie tussen opleidingsniveau en bestaansonzekerheid blijft negatief en statistisch significant ( $\beta = -0.13$ ,  $p < 0.05$ ), maar de relatie tussen interactie effect ONTxgeslacht(man) en bestaansonzekerheid is positief statistisch significant ( $\beta = 0.19$ ,  $p < 0.01$ ). Dit betekent dat ontslagen mannelijke werknemers meer bestaansonzekerheid ervaren dan vrouwelijke werknemers. Model vier verklaart 6% van de variantie. De negatieve statistisch significante relatie tussen opleidingsniveau en bestaansonzekerheid ( $\beta = -0.15$ ,  $p < 0.05$ ) blijft in model vijf bestaan, evenals de positieve statistisch significante relatie tussen interactie variabele ONTxgeslacht(man) en bestaansonzekerheid ( $\beta = 0.17$ ,  $p < 0.05$ ). De toevoeging van de variabele partner betaalde baan en interactie variabele ONTxpartner betaalde baan laat zien dat de relatie tussen interactie variabele ONTxpartner betaalde baan en bestaansonzekerheid negatief statistisch significant is ( $\beta = -0.15$ ,  $p < 0.05$ ). Dit betekent dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben minder bestaansonzekerheid ervaren. Model vijf verklaart 8% van de variantie. In model zes zijn de variabele sociale steun en interactie variabele ONTxsociale steun toegevoegd aan het model. De relatie tussen opleidingsniveau en bestaansonzekerheid blijft negatief statistisch significant ( $\beta = -0.12$ ,  $p < 0.05$ ). Ook de positieve statistisch significante relatie tussen interactie variabele ONTxgeslacht(man) en bestaansonzekerheid ( $\beta = 0.17$ ,  $p < 0.05$ ) en de negatieve statistisch significante relatie tussen interactie variabele ONTxpartner betaalde baan en bestaansonzekerheid ( $\beta = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ) blijft bestaan. Van de nieuw toegevoegde variabele sociale steun en interactie variabele ONTxsociale steun is alleen sociale steun negatief statistisch significant ( $\beta = -0.20$ ,  $p < 0.05$ ). Dit betekent dat werknemers die veel sociale steun ervaren, minder bestaansonzekerheid ervaren.

De hypothese die stelt dat mannelijke werknemers die ontslagen zijn meer bestaansonzekerheid ervaren dan vrouwen wordt middels de multiële regressie analyse bevestigd (hypothese 8c). De hypothese wordt aangenomen. De hypothese die stelt dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben minder bestaansonzekerheid ervaren dan werknemers zonder partner met een betaalde baan wordt eveneens bevestigd en aangenomen (hypothese 8d). Hypothese 8a, 8b en 8e worden op basis van de multiële regressie analyse verworpen.

## Hoofdstuk 8.

### Conclusies

In dit hoofdstuk worden de bevindingen van dit onderzoek uiteengezet. Allereerst worden de drie onderdelen van de probleemstelling beantwoord. Vervolgens wordt de context van het onderzoek beschreven en wordt getracht te duiden hoe dit onderzoek te plaatsen is in de Nederlandse postindustriële samenleving. Het hoofdstuk besluit met aanbevelingen waarin suggesties voor verder onderzoek beschreven worden.

#### 8.1 Probleemstelling en empirie

In hoofdstuk vijf is het eerste deel van de probleemstelling beantwoord op basis van de onderzoeksvraag: leiden baanonzekerheid en ontslag tot mentale ongezondheid? Na analyse kan gesteld worden dat werknemers die baanonzekerheid ervaren, ook mentale ongezondheid ervaren (hypothese 1). Ook ontslagen werknemers ervaren mentale ongezondheid, maar deze relatie is minder sterk (hypothese 2). Het ervaren van baanonzekerheid heeft dus zwaardere gevolgen voor de mentale ongezondheid dan ontslagen worden. Dit wordt ook door de theorie bevestigd. Het onzekere karakter van baanonzekerheid (*stressor*) heeft een stressreactie tot gevolg, die ervoor zorgt dat er mentale ongezondheid (*strain*) wordt ervaren. De zekerheid van het ontslag biedt de werknemer daarentegen de mogelijkheid om de balans op te maken en concreet te gaan zoeken naar oplossingen voor het verlies van de baan (Sverke et al., 2002; De Witte, 2003).

In hoofdstuk zes is antwoord gegeven op het tweede deel van de probleemstelling op basis van de onderzoeksvraag: is bestaansonzekerheid een verklaring voor mentale ongezondheid? De analyse laat zien dat bestaansonzekerheid voor een deel de positieve relatie verklaart tussen baanonzekerheid en mentale ongezondheid (hypothese 3a). Baanonzekere werknemers ervaren voor een deel mentale ongezondheid door de angst die zij ervaren voor het verlies van hun bestaan. Bestaansonzekerheid verklaart echter niet de positieve relatie tussen ontslag en mentale ongezondheid (hypothese 3b). Ontslagen werknemers ervaren dus hoe dan ook mentale ongezondheid, bestaansonzekerheid is hier niet op van invloed. Werknemers die bestaansonzekerheid ervaren, ervaren ook mentale ongezondheid (hypothese 4).

In hoofdstuk zeven is het derde deel van de probleemstelling beantwoord door de onderzoeksvraag: zijn de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag te beïnvloeden door persoonlijkheids- en omgevingskenmerken van werknemers? De analyse laat zien dat de gevolgen van baanonzekerheid gereduceerd kunnen worden door een hoog opleidingsniveau (hypothese 5b, 7b). Dit komt overeen met de theorie, die stelt dat werknemers met een hoog opleidingsniveau wellicht makkelijker een nieuwe baan vinden. De kansen op de arbeidsmarkt voor werknemers met een hoog opleidingsniveau zijn groter en dit kan ervoor zorgen dat het effect van baanonzekerheid gereduceerd wordt (De Witte, 1999). In een ontslagsituatie zorgt “man zijn” ervoor dat er meer mentale ongezondheid en bestaansonzekerheid wordt ervaren (hypothese 6c, 8c). Dit komt overeen met de in de literatuur beschreven *role-* theorie. Mannen zijn vaak nog steeds hoofdkostwinner van een gezin, waardoor mannen meer last hebben van de gevolgen van een ontslag. Daarnaast blijkt uit de analyse dat ontslagen werknemers die een partner met een betaalde baan hebben, minder mentale ongezondheid en bestaansonzekerheid ervaren (hypothese 6d, 8d). Ook dit komt overeen met de theorie die stelt dat het hebben van een partner en zeker het hebben van een partner met een betaalde baan de gevolgen van een onzekere situatie kunnen reduceren (Näswell & De Witte, 2003).

Samenvattend kan gesteld worden dat de empirie in grote lijnen gelijk loopt aan de theorie, maar dat persoonlijkheids- en omgevingskenmerken de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag veel minder beïnvloeden dan verwacht. De uitkomsten van de onderzoeksvragen geven antwoord op de probleemstelling, die luidt:

*Wat zijn de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag voor de mentale gezondheid van werknemers van MSD/Organon?*

Zowel baanonzekerheid als ontslag hebben gevolgen voor de mentale gezondheid van werknemers van MSD/Organon. Beide situaties leiden tot mentale ongezondheid. Bestaansonzekerheid verklaart deels de gevolgen voor de mentale ongezondheid bij baanonzekerheid, maar in een ontslagsituatie speelt bestaansonzekerheid geen rol. Bestaansonzekerheid op zichzelf leidt ook tot mentale ongezondheid. Alleen opleidingsniveau

kan de gevolgen van baanonzekerheid beïnvloeden. “Man zijn” en het hebben van een partner met een betaalde baan beïnvloeden de gevolgen van een ontslag.

## 8.2 Werkenden onder druk?

De situatie bij MSD/Organon is een voorbeeld van een onzekere arbeidssituatie waarin veel Nederlanders zich momenteel bevinden. Dit als gevolg van grote macro-economische veranderingen, toenemende mondialisering en natuurlijk de krediet- en schulden crisis. Niet alleen werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt staan onder druk, maar juist ook de middengroepen. Het belang van werk, om zijn manifeste en latente functies, maakt duidelijk dat werknemers die in onzekerheid verkeren over hun arbeidsplaats gevolgen moeten ondervinden van hun positie. Dit onderzoek heeft de mogelijkheid geboden om zowel baanonzekere als ontslagen werknemers tegelijkertijd te onderzoeken en de gevolgen van hun onzekere situatie te vergelijken. De resultaten maken duidelijk dat zowel werknemers die in baanonzekerheid verkeren als ontslagen werknemers door hun situatie mentale ongezondheid ervaren.

Het belangrijke verschil tussen de subjectieve beleving van baanonzekerheid en bestaansonzekerheid tegenover de objectiviteit van een ontslag wordt door middel van dit onderzoek inzichtelijk gemaakt. De onzekere factor die baanonzekerheid behelst zorgt ervoor dat baanonzekerheid leidt tot het ervaren van meer mentale ongezondheid dan ontslag. Dit werkt ook door in de onzekerheid die werknemers ervaren over het bestaan. De mentale ongezondheid die baanonzekere werknemers ervaren, wordt voor een deel verklaard door het subjectieve idee dat werknemers de gewenste leefstijl op zouden moeten geven. In een ontslagsituatie speelt bestaansonzekerheid echter geen rol. Wellicht kan dit verklaard worden door de rol van de verzorgingsstaat in Nederland. Bij een concreet ontslag zorgt het bestaan van werknemersverzekeringen ervoor dat de directe financiële gevolgen van het ontslag opgevangen worden. Ondanks dat het financiële aspect slechts onderdeel is van het begrip bestaansonzekerheid, lijkt dit aspect wel een belangrijke rol te spelen bij de verwachting dat de gewenste levensstijl doorgezet kan worden.

De invloed van persoonlijkheids- en omgevingskenmerken van werknemers verschilt ook per subjectieve en objectieve situatie. De gevolgen van baanonzekerheid kunnen gereduceerd worden door een hoog opleidingsniveau. In een ontslagsituatie speelt het hebben van een partner

met een betaalde baan juist een rol bij het reduceren van de gevolgen. Ontslagen mannen ervaren echter meer gevolgen van hun situatie. Bij een objectieve ervaring zoals ontslag, lijkt financiële verantwoordelijkheid voor de beïnvloeding van mentale ongezondheid en bestaansonzekerheid van belang te zijn.

Daarnaast is in het onderzoek een duidelijk verschil tussen directe effecten en interactie effecten waar te nemen. Hoewel het directe effect laat zien dat een hoog opleidingsniveau leidt tot meer mentale ongezondheid, laat het interactie effect zien dat baanonzekere werknemers met een hoog opleidingsniveau juist minder mentale ongezondheid ervaren. Dit verschil kan wellicht verklaard worden door de functies die hoger opgeleiden binnen een bedrijf bekleden. Veelal bekleden hoger opgeleiden functies die meer verantwoordelijkheid en stress met zich mee brengen, waardoor de mentale ongezondheid positief beïnvloedt wordt (Sverke et al., 2002). Bij baanonzekere werknemers speelt wellicht het idee dat een hoog opleidingsniveau ervoor kan zorgen dat bij baanverlies de kansen op de arbeidsmarkt groter zijn. De gevolgen voor de mentale ongezondheid worden hierdoor minder (De Witte, 1999). Ook persoonlijkheidskenmerk geslacht laat een tegengesteld direct en interactie effect zien. Het directe effect laat zien dat mannen minder mentale ongezondheid ervaren dan vrouwen. Het interactie effect geeft echter weer dat ontslagen mannen meer mentale ongezondheid ervaren dan vrouwen. Dit verschil kan wellicht verklaard worden doordat vrouwen naast de taken op het werk nog steeds meer zorgtaken op zich nemen dan een man (Simon, 1992:33). Dit heeft meer stress tot gevolg wat leidt tot mentale ongezondheid. In een ontslagsituatie komt de druk op de schouders van de man te liggen omdat de man in veel gevallen nog steeds de kostwinner is. Het idee dat ontslag financiële consequenties kan hebben, zorgt er juist voor dat de man meer mentale ongezondheid ervaart (De Witte, 1999).

Dat onzekerheid over het bestaan zeker niet alleen meer ervaren wordt door groepen die buiten of aan de onderkant van de arbeidsmarkt staan, zoals in veel onderzoek wel beschreven is, wordt in dit onderzoek duidelijk. Hoewel bestaansonzekerheid alleen wordt ervaren door baanonzekere werknemers en niet door ontslagen werknemers, kunnen persoonlijkheidskenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht, maar ook



omgevingskenmerken zoals partner met een betaalde baan en sociale steun deze ervaring niet geheel ondervangen.

Slechts één persoonlijkheidskenmerk kan de gevolgen van baanonzekerheid beïnvloeden en één persoonlijkheidskenmerk en één omgevingskenmerk kunnen de gevolgen van ontslag beïnvloeden. Geen enkel kenmerk kan echter de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag geheel ondervangen. De gevolgen van het collectief ontslag bij MSD/Organon zijn dus niet te beïnvloeden door persoonlijkheids- en omgevingskenmerken van werknemers. Een collectief ontslag is dus niet af te wenden op basis van individuele kenmerken. Ook lijkt deze case aan te geven dat het hebben van een hoog opleidingsniveau niet langer een garantie is op arbeidszekerheid. Hoewel opleidingsniveau wel de gevolgen van baanonzekerheid reduceert, kan het de gevolgen van baanonzekerheid niet geheel ondervangen en in een ontslagsituatie speelt opleidingsniveau geen enkele rol. Waar opleidingsniveau in zowel het industriële tijdperk als het begin van het postindustriële tijdperk een belangrijke rol heeft gespeeld bij de mogelijkheid tot sociale stijging en de zekerheid op een baan, lijkt een hoog opleidingsniveau niet meer genoeg om een onzekere arbeidssituatie te ondervangen.

De individualisering die Duyvendak (2004) betwist, lijkt ook niet op te gaan voor de case MSD/Organon. De verschillen tussen individuele werknemers kunnen er niet voor zorgen dat de gevolgen van baanonzekerheid en ontslag verdwijnen. Dit kan het gevolg zijn van de wederzijdse afhankelijk door organische solidariteit zoals beschreven door Durkheim (1960) maar het kan ook het gevolg zijn van de door Duyvendak benoemde identiteitsverbanden. Deze verbanden laten zien dat collectiviteit niet afgenomen is, maar dat de afhankelijkheidsrelaties zijn verschoven (Duyvendak, 2004:8). Mensen zijn in steeds grotere mate afhankelijk van nationale en internationale instituties in plaats van afhankelijk te zijn van familie, vrienden woonomgeving en geloof (Duyvendak, 2004). MSD/Organon kan als institutie, waar werknemers vaak al jaren werken, een identiteitsverband weergeven. Het gevolg hiervan is dat bij een collectief ontslag zoals dit de werknemers in grote mate dezelfde gevolgen ondervinden van de gebeurtenis, ongeacht persoonlijkheids- en omgevingskenmerken.

### 8.3 Aanbevelingen en beperkingen

Dat onzekerheid over de arbeidsplaats en onzekerheid over het bestaan ook middengroepen treft is een relatief nieuw verschijnsel. Hoewel de onzekerheid over het bestaan nog geen invloed heeft bij een concreet ontslag, is het wel van belang dat de onzekerheid bij deze nieuwe groep onderzocht wordt. Toekomstig onderzoek zal ook duidelijk kunnen maken of opleidingsniveau inderdaad aan belang heeft in moeten boeten, of dat dit slechts in deze case het geval was. Daarnaast is het noodzakelijk om na te gaan of andere kenmerken van individuen, zoals waardenpatronen, sociaal kapitaal en sociaal-demografische status in toenemende mate van invloed kunnen zijn op het ondervangen van de gevolgen van een onzekere arbeidssituatie. Het volgen van de huidige onderzoekspopulatie zou van waarde kunnen zijn om weer te kunnen geven of de gevolgen die nu op de korte termijn zichtbaar zijn, ook op de lange termijn blijven meespelen in de levens van werknemers.

Dit onderzoek had nog betere resultaten opgeleverd als de onderzoekspopulatie groter was geweest. Daarnaast is niet vastgesteld dat de verdeling tussen mannen en vrouwen in dit onderzoek een representatieve afspiegeling is van de bedrijfspopulatie van MSD/Organon. In de variabele partner met een betaalde baan zijn alleen de respondenten opgenomen die een partner hadden. Hoewel deze scheiding is gemaakt op basis van de literatuur, zou het opnemen van respondenten zonder partner een completer beeld schetsen.

De resultaten van deze studie zijn zowel van belang als bijdrage aan de sociaal-wetenschappelijke literatuur, als voor het inzichtelijk maken van de gevolgen van macro-economische verschuivingen op microniveau in Nederland. De onzekerheid op de arbeidsmarkt zal door recente ontwikkelingen omtrent de schulden crisis zeker nog langer aanhouden. Dit zal naar verwachting de levens van veel werkenden de komende jaren ingrijpend veranderen. Dit onderzoek is een bijdrage aan kennis omtrent een nieuw onderzoeksgebied dat arbeidsonzekerheid voor alle werkenden betreft. Het is een onderzoeksgebied waarin niet alleen de onderklasse, maar ook middengroepen in onzekerheid verkeren en waarin opleidingsniveau wellicht niet langer een zekere toekomst garandeert. Het is een onderzoeksgebied dat schreeuwt om aandacht.

## Bibliografie

- Allardt, E. (1976). Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study. *Acta Sociologica*, 19 (3), (pp. 227-239).
- Anderson, C.J., Pontusson, J. (2007) Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46, (pp.211-235)
- Ashford, S.J., 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), (pp.803-829).
- Banning, C. (Woensdag 8 juli, 2010) *Merck zet wereldwijd mes in het bedrijf*. NRC Handelsblad.
- Banning, C. (Woensdag 8 juli, 2010) *Joodse varkensslachter werd groot dankzij de pil*. NRC Handelsblad.
- Banning, C. (Donderdag 9 juli, 2010) *Hoogopgeleide onderzoekers op straat*. NRC Handelsblad.
- Banning, C., Wittenberg, E. (Zaterdag 26 februari, 2011) *Hoe Rutte de strijd om Organon verloor*. NRC Handelsblad, p. 13.
- De Beer, P. (2008) De Middenklasse onder druk? In *De kwetsbare middenklasse* (2008) Debattenreeks Hollands Spoor (pp .15-42) Den Haag: WRR/Strategieeraad Rijksbreed.
- 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 Steijn, B., Berting, J., De Jong, M.-J. (1998) *Economic Restructuring and the Growing Uncertainty of the Middle Class*. (pp. 7-24) Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Borg, I., Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13, 13–26.

- Burgers, J., Waal, J. Van der (2008) De versplintering en de toenemende onzekerheid van de middenklasse. In Hooven, M. ten, Cuyvers, P., Lampert, M., Prij, J. (2008) *Benauwd in het midden*. Christen Democratische Verkenningen. (pp. 234- 240) Amsterdam: Boom Tijdschriften.
- Caplan, R.D. (1975) *Job Demands and worker health: main effects and occupational differences*. University of Michigan: Institute for Social Research.
- De Jonge, J., Blanc, P. Le, Schaufeli, W. (2007) Hoofdstuk 2 Psychosociale werkstressmodellen. In Schaufeli, W., Bakker, A. (2007) *De psychologie van arbeid en gezondheid*. (pp. 25-49) Houten: Bohn StafLeu van Loghum.
- De Witte, H. (1992) Over de verburgerlijking van de arbeidersklasse. Houden (ongeschoolde) arbeiders er (nog) andere opvattingen op na dan bedienden? *Tijdschrift voor Sociologie*, 12 (3/4), (pp. 564-584)
- De Witte, H. (1999) Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8, (pp. 155–177).
- De Witte, H. (2003) Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift klinische psychologie*, 33 (1), (pp. 7-21).
- De Witte, H. Näswall, K. (2003) “Objective” vs “Subjective” Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), (pp. 149-188).
- Durkheim, E.D. (1960) *The division of labor in society (Vert. van: De la division du travail social.-1893)*. Glencoe, III.

- Dekker, S., Schaufeli, W. (1995) The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), (pp. 57- 63).
- Duijn, J. Van (2008) Economisch onbedreigd, maar toch onzeker. In Hooven, M. ten, Cuyvers, P., Lampert, M., Prij, J. (2008) *Benauwd in het midden*. Christen Democratische Verkenningen. (pp. 188- 193) Amsterdam: Boom Tijdschriften.
- Duyvendak, J.W. (2004) *Een eensgezinde, vooruitstrevende natie. Over de mythe van 'de' individualisering en de toekomst van de sociologie*. Amsterdam: Vossiuspers UvA
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A. (2001) Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward an Explanation of Associations With Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), (pp. 26-42).
- Field, A. (2009) *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, (pp. 438-448).
- Hamnett, C. (2003) Gentrification and the middle-class remaking of Inner London, 1961-2001 *Urban Studies*, 40(12), (pp. 2401-2426).
- Handaja, Y. & De Witte, H. (2007). Kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid: samenhangen met arbeidstevredenheid en psychisch welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 20 (2), (pp. 37-15).
- Hartley, J., Jacobsen, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. (1999) *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London: Sage publications.
- Hooven, M. ten, Cuyvers, P., Lampert, M., Prij, J. (2008) *Benauwd in het midden*. Christen Democratische Verkenningen. Amsterdam: Boom Tijdschriften.

- Joelson, L., Wahlquist, L. (1987) The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 25 (2), (pp. 179-182).
- Kampen, K., Maddens, B., Bouckaert, G., Walle, S. Van De (2002) *Meten en operationaliseren van de concepten tevredenheid met en vertrouwen in de overheid binnen de context van survey onderzoek*. Leuven: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Keken, K. van, Vos, C. (Vrijdag 9 juli, 2010) *Reorganisatie farmaceut kost ruim 2.000 banen*. De Volkskrant.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T., Jacobson, D. (1999) Employees and Job Insecurity. In Hartley, J., Jacobsen, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. (1999) *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk* (pp. 40-64) London: Sage publications.
- Koeter, M.W.J., Ormel, J. (1991) *GHQ-12*. Swets en Zeitlinger B.V. All rights reserved. Translated and adapted, with permission of the publisher from the General Health Questionnaire.
- Lagrou, L. (1983). Beleving van werkloosheid. Welzijnsgids – Noden I.A.3.3., Afl. 18, 1-13. In De Witte (2003) *Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn*. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift klinische psychologie*, 33 (1), (pp. 7-21).
- Lagrou, L. (1997). De zin van arbeid en werk. In B. Raymaekers, & A. Van De Putte (Red.), *Nieuwe inzichten voor een samenleving in verandering. Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (pp. 43-69). Leuven: Universitaire Pers. In De Witte (2003) *Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn*. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift klinische psychologie*, 33 (1), (pp. 7-21).
- Lim, V.K.G. (1996) Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49 (2), (pp. 171-194).

- Morrens, B. (2008) Sociaal kapitaal en gezondheid: een overzicht van de recente onderzoeksliteratuur. *Tijdschrift voor de Sociologie*, 2 (3), (pp.138-157).
- Newman, K.S. (1999) *Falling from grace. Downward mobility in the age of affluence*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Newman, K.S. (1993) *Declining fortunes*. The withering of the American dream. New York: Basic Books.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., Fournier, C. (1993) Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14 (7), (pp. 617-630).
- Simon, R.W. (1992) Parental Role Strains, Salience of Parental Identity and Gender Differences in Psychological Distress. *Journal of health and social behavior*, 33 (1), (pp. 25-35).
- Steijn, B., Berting, J., De Jong, M.-J. (1998) *Economic Restructuring and the Growing Uncertainty of the Middle Class*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Steijn, B., Houtman, D. (1998) Proletarianization of the Dutch Middle Class: Fact or Fiction? In Steijn, B., Berting, J., De Jong, M.-J. (1998) *Economic Restructuring and the Growing Uncertainty of the Middle Class*. (pp. 73-91) Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment insecurity on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An international Review*, 51 (1), (pp 23-42).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), (pp. 242-264).
- Swaen, G.M.H., Bültmann, U., Kant, I., Amelsvoort, L.G.P.M. (2004) Effects of Job Insecurity From a Workplace Closure Threat on Fatigue and Psychological Distress. *JOEM*. 6 (5) (pp. 443-449).

- Uitermark, J., Duyvendak, J.W. & Kleinmans, R. (2007). Gentrification as a Governmental Strategy: Social Control and Social Cohesion in Hoogvliet, Rotterdam. *Environment and Planning A*, 39 (1), (pp. 125-141).
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, Jacobson, D. Klandermans, B. & Van Vuuren, T. Job insecurity: Coping with jobs at risk (pp. 79–103). London: Sage. In De Witte, H. (1999) Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8, (pp. 155–177).
- Warning, J. (2009) *Ziek door onzekerheid*. Verslag van een onderzoek door FNV Bondgenoten. Utrecht: FNV Bondgenoten.
- Warr, P. (1984) Proceedings of the ICOMH conference “Mental health and the economic recession”: Economic recession and mental health: A review of research. *Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg*, 62 (8), (pp. 298–308). In De Witte, H. (1999) Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, (pp. 155-177).
- Warr, P., & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57, (pp. 77–85).



## Appendix

### Bijlage 1: De vragenlijst

#### **Deel I: Achtergrondgegevens**

**In dit gedeelte van de vragenlijst wordt gevraagd naar de achtergrondkenmerken die op U van toepassing zijn.**

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

- Nee

b) Samenwonend

i. Heeft Uw partner een betaalde baan?

- Ja, voltijd

- Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?

- Ja
- Nee

- Ja, deeltijd

- Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?

- Ja
- Nee

- Nee

c) Relatie, niet samenwonend

i. Heeft Uw partner een betaalde baan?

- Ja, voltijd

- Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?

- Ja
- Nee

- Ja, deeltijd

- Werkt Uw partner ook bij MSD/Organon?

- Ja
- Nee

- 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?

- Ja
- Nee

ii. Is één van deze, of zijn meerdere kinderen in de leeftijd van 12 tot en met 17 jaar?

- Ja
- Nee

b) Nee

8. Bent U in het bezit van een koopwoning?

a) Ja

i. Heeft U voor deze woning een hypotheek afgesloten?

- Ja
    - Zo ja, is deze hypotheek reeds afgelost?
      - Ja
      - Nee
  - 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?
      - Ja
      - 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 burens?
- 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.**

62. Waar plaats U zichzelf, op een schaal van 1 tot en met 10, in het politieke spectrum?

1.      2.      3.      4.      5.      6.      7.      8.      9.      10.

Links

Rechts

63. Welke politieke partij heeft doorgaans Uw voorkeur?

- a) CDA
- b) PvdA
- c) VVD
- d) GroenLinks
- e) SP
- f) D66
- g) ChristenUnie
- h) SGP
- i) Partij Voor de Vrijheid (Geert Wilders)
- j) Partij Voor de Dieren

- k) Trots Op Nederland (Rita Verdonk)
- l) Lokale partij
- m) Andere partij
- n) Ik stem principieel niet
- o) Ik heb geen voorkeur voor een politieke partij
- p) Weet niet

64. In hoeverre bent U in het algemeen tevreden met wat de regering in het afgelopen jaar heeft gedaan?
- a) Zeer tevreden
  - b) Tevreden
  - c) Noch tevreden, noch ontevreden
  - d) Ontevreden
  - e) Zeer ontevreden

Er worden nu vier instellingen genoemd. Geef voor de volgende instellingen aan in hoeverre U daar vertrouwen in heeft. U heeft de keuze uit de volgende antwoordcategorieën: heel erg veel (5), tamelijk veel (4), noch veel, noch weinig (3), niet zo veel (2), helemaal geen vertrouwen (1).

- 65. De regering
- 66. De politieke partijen
- 67. De Tweede Kamer
- 68. In commerciële instellingen

69. De huidige situatie bij het bedrijf MSD/Organon wijt ik voornamelijk aan (**gelieve maximaal één keuze te maken**):
- a) De overheid/politiek
  - b) De overname van Organon door Merck
  - c) De mondialisering
  - d) De huidige economische omstandigheden
  - e) Mijn persoonlijke prestaties/vaardigheden
  - f) Anders, namelijk:

Hieronder volgen zeven stellingen. Geef voor elke stelling aan in hoeverre U het eens bent met deze stelling. U kunt hierbij kiezen uit de antwoordcategorieën: Zeer mee eens (5), Mee eens (4), Noch mee eens/noch mee oneens (3), Mee oneens (2), Zeer mee oneens (1).

- 70. Ik geloof in het principe dat je met hard werken alles kunt bereiken.
- 71. Ik geloof in het principe dat je toekomt 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/>