

Onderzoek naar de rol van trainingsprogramma's in de relatie tussen
subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen.

*Waar je op kunt vertrouwen is dat er altijd onzekerheden zijn, ze kunnen echter wel minder
worden.*

Masterthesis 2020-2021

Werken in de kenniseconomie

Nadie Jurgens

Studentnummer: 588039

Aantal woorden excl. referentielijst: 9976

Eerste lezer: Prof. dr. Ferry Koster

Tweede Lezer: Dr. Sjaak Braster

20 juni 2021

Master of Science: Sociologie

Erasmus Universiteit Rotterdam

Voorwoord

Graag wil ik op deze pagina even de aandacht nemen voor de mensen die mij hebben gesteund en geholpen tijdens het schrijven van deze scriptie. Ten eerste wil ik graag mijn lieve vriend Jules heel erg bedanken voor zijn steun en geduld gedurende de scriptieperiode. Ik kan me er alles bij voorstellen dat het hem soms enige moeite kostte om mijn – *nogal lange* – uitingen over de scriptie aan te horen. Toch deed hij dat altijd met een lach en dat vind ik superlief! Ook wil ik mijn collega's bedanken voor hun flexibiliteit tijdens de scriptieperiode. Op sommige dagen had ik wat extra tijd nodig voor de scriptie en dat was nooit een probleem. In het bijzonder wil ik hiervoor Angelique en Janine bedanken. Ook wil ik mijn vriendinnen bedanken voor hun steun en de oppeppers die zij gaven tijdens het schrijven van de scriptie. Tenslotte wil in mijn scriptiebegeleider Ferry Koster hartstikke bedanken voor de goede en fijne begeleiding die hij gedurende de periode heeft gegeven. Hij was altijd bereikbaar en zijn feedback heeft ervoor gezorgd dat ik de inhoud van mijn stuk kritischer ging beoordelen.

Abstract

In deze scriptie is de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen onder 24564 respondenten uit 19 OECD-landen onderzocht. De verwachting was dat verminderd sociaal vertrouwen een gevolg is van subjectieve werkonzekerheid en dat statusangst deze relatie kon verklaren. Er is daarbij ook nagegaan of participatie in trainingsprogramma's binnen het activerend arbeidsmarktbeleid de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid vermindert. Om dit te onderzoeken is gebruik gemaakt van data op individueel niveau van het ESS (2016) en data op nationaal niveau van het OECD. Vanuit de resultaten en de *succes en welzijnstheorie* kan verondersteld worden dat individuen met subjectieve werkonzekerheid anderen minder vertrouwen, omdat zij door hun sociaaleconomische- en welzijnskenmerken minder beschermd zijn tegen de risico's van misplaatst vertrouwen. Participatie in trainingsprogramma's draagt bij aan de verbetering van de sociaaleconomische- en welzijnskenmerken, waardoor het negatieve effect van subjectieve werkonzekerheid op sociaal vertrouwen minder sterk is voor individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's.

Sleutelwoorden: sociaal vertrouwen, statusangst, subjectieve werkonzekerheid, succes en welzijnstheorie, trainingsprogramma's

Inhoudspagina

Inleiding	1
Theoretisch kader	5
Subjectieve werkonzekerheid	5
<i>De succes en welzijnstheorie</i> – sociaal vertrouwen en subjectieve werkonzekerheid.....	6
De verklarende rol van statusangst	9
Trainingsprogramma's binnen het activerend arbeidsmarktbeleid	10
Methode.....	14
Operationalisering	14
Analysestrategie.....	17
Resultaten	18
Conclusie en discussie.....	27
Literatuurlijst.....	31
Bijlage I:	39
Factoranalyses	39
Bijlage II.....	40
Checklist ethical and privacy aspects of research	40

Inleiding

Betaald werk is van groot belang voor individuen in moderne samenlevingen. Zo leidt het onder andere tot meer vrijheid in andere levensdomeinen (Sen, 1990), biedt betaald werk bestaanszekerheid en speelt het een rol bij de toekenning van status (Duncan, 1961). Individuen zijn volgens Erlinghagen (2008) dan ook erg bezig om hun posities te behouden of zelfs te verbeteren. Er kan hierdoor verondersteld worden dat mensen ernaar streven om actief te blijven op de arbeidsmarkt en onvermijdelijke loopbaanonderbrekingen door bijvoorbeeld (onvrijwillig) baanverlies zo kort mogelijk willen houden. De mate dat men hier tegenwoordig in kan slagen is echter veranderd. De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia namelijk door onder andere toegenomen economische openheid tussen landen en meer flexibiliteit binnen en tussen bedrijven onderhevig geweest aan drastische veranderingen (Sverke et al., 2004). Hoewel de strategieën die bedrijven kunnen gebruiken om zich aan te passen aan veranderingen verschillend zijn, blijken ze minstens één ding gemeen te hebben: ze leiden tot een beroepsbevolking die steeds meer doordrongen is met zorgen over zowel het behoud als de toekomst van werk (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006), dit wordt ook wel subjectieve werkonzekerheid genoemd.

Omdat in het licht van de competenties die nodig zijn in de veranderde arbeidsmarkt de laatste jaren vaker wordt gewezen op het belang van complexe vaardigheden (Voogt & Pareja-Roblin, 2010) is het aannemelijk dat minder succesvolle individuen op de arbeidsmarkt onzekerder zijn over hun arbeidspositie dan succesvolle personen. Laatstgenoemden bezitten bijvoorbeeld door hun hogere opleiding vaker de competenties die in de kenniseconomie gevraagd worden (Abrassart, 2013). Het risico op subjectieve werkonzekerheid lijkt dus verschillend te zijn voor individuen uit de beroepsbevolking. Er wordt in de literatuur dan ook wel gesproken over *insiders* en *outsiders*. Kortgezegd ervaren outsiders meer onzekerheden op de arbeidsmarkt, omdat zij door hun kenmerken, zoals een gebrek aan vaardigheden of lagere opleidingsniveau een bijzonder hoog risico lopen op werkloosheid en/of veelal werkzaam zijn in beroepen met een tijdelijke contractvorm (Häusermann & Schwander 2010), insiders werken mede door hun kenmerken juist in banen met hoge arbeidsbescherming en hebben betere carrièremogelijkheden (Buchholz & Blossfeld, 2012). Als uit een publicatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2020) blijkt dat niet alle bevolkingsgroepen evenveel vertrouwen in hun medemens hebben en dat factoren van onzekerheid, zoals een lager opleidingsniveau en een lager inkomen gepaard gaan met minder vertrouwen in anderen, roept dit de verwachting

op dat subjectieve werkonzekerheid gevolgen heeft voor het vertrouwen in anderen. Onderzoek van Dohmen, Verbakel en Kraaykamp (2010) versterkt deze gedachte, aangezien zij in hun studie vonden dat succesvolle individuen anderen meer vertrouwen dan zij die dat minder zijn. Dit leidt tot de aanname dat afnemend sociaal vertrouwen meer voorkomt bij individuen die onzeker zijn over het behoud en de toekomst van hun arbeidspositie en dat deze afname van sociaal vertrouwen als een gevolg van subjectieve werkonzekerheid beschouwd dient te worden.

Hoewel uit eerder onderzoek blijkt dat subjectieve werkonzekerheid geassocieerd is met negatieve gevolgen, zoals: meer stress, angst en afnemend welzijn (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999) is onderzoek naar de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen in bestaande studies onderbelicht. Veelal wordt in deze relatie de subjectieve dimensie van werkonzekerheid niet sterk meegenomen. Zo richtte Kevins (2019) zich bijvoorbeeld op de invloed die objectieve kwetsbaarheden op de arbeidsmarkt, zoals leeftijd en geslacht hebben op sociaal vertrouwen en nam Svensson (2011) het type arbeidscontract in deze relatie centraal. Er is – voor zover bekend – één studie die sterk overeenkomt met deze scriptie. Nguyen (2017) richtte zich namelijk ook op de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen, maar hij gebruikt bevindingen uit veel verschillende disciplines, waardoor een duidelijk, eenduidig kader om deze relatie te verklaren in zijn studie ontbreekt.

Het is echter wel belangrijk om de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen verder uit te diepen, omdat sociaal vertrouwen verband heeft met tal van wenselijke resultaten. Zo stimuleert het onder andere economische groei (Knack & Keefer, 1997), verhoogt het zowel de tevredenheid met het leven (Brehm & Rahn, 1997) als politieke deelname (Sønderskov, 2011) en leidt het tot positievere gezondheidsresultaten (Rostila, 2007). Als de vermindering van sociaal vertrouwen een gevolg is van subjectieve werkonzekerheid, kan deze vorm van onzekerheid zowel individuen als de samenleving vormen. Als onzekere werknemers namelijk minder vertrouwen, bestaat de kans dat zij ook ongezonder of minder politiek betrokken zijn. Daarbij kan verminderd sociaal vertrouwen ook bredere gevolgen hebben en bijvoorbeeld de economische groei van een land hinderen. Omdat ondernemers in deze samenlevingen bijvoorbeeld veel aandacht besteden aan controles van mogelijke misdrijven door partners, medewerkers en leveranciers, kunnen zij minder betrokken zijn bij onder andere innovatieprocessen (Knack & Keefer, 1997).

Nationale kenmerken, zoals activerend arbeidsmarktbeleid zouden een rol kunnen spelen in de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen, waardoor het zinvol is om internationaal vergelijkend onderzoek te doen. Dit beleid probeert namelijk de positie van

kwetsbare werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren (Coutts, Stuckler, & Cann, 2014). Een interessant middel binnen activerend arbeidsmarktbeleid zijn de trainingsprogramma's. Deze programma's proberen namelijk de arbeidspositie van individuen te verbeteren door hen vaardigheden te leren waar behoefte aan is op de arbeidsmarkt (Benda, 2019). Participatie in deze trainingsprogramma's zou de positie van individuen met subjectieve werkonzekerheid kunnen verbeteren, waardoor de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid minder erg kunnen zijn voor individuen uit landen waar trainingsprogramma's breed geïmplementeerd zijn. De centrale vraagstelling die uit voorgenoemde ontstaat is:

‘Welke rol speelt participatie in trainingsprogramma's in de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en de intentie om anderen te vertrouwen?’

Omdat individuen erg bezig om hun posities te behouden of zelfs te verhogen door deelname aan betaald werk, is het aannemelijk dat degenen met meer onzekerheden op de arbeidsmarkt zich ook meer zorgen maken over mogelijkheden om hogerop te komen in het leven of misschien te laag staan in vergelijking tot de maatstaven van de samenleving, dit wordt ook wel statusangst genoemd (De Botton, 2005). In deze scriptie is naast onderzoek voor de beantwoording van de centrale vraagstelling dan ook nagegaan of dit verschijnsel de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en de intentie om anderen te vertrouwen verklaard. Dit verband is – voor zover bekend – nog niet eerder onderzocht.

Deze scriptie vult bestaand onderzoek over sociaal vertrouwen dan ook op een viertal punten aan. Ten eerste wordt de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen verder onderzocht, omdat onderzoek naar deze relatie in bestaande studies onderbelicht is. Ten tweede wordt een nieuwe verklarende factor, namelijk statusangst in deze relatie meegenomen. Ten derde wordt de rol van participatie in trainingsprogramma's binnen het activerend arbeidsmarktbeleid verder onderzocht en tot slot wordt het gebrek aan een eenduidig, duidelijk kader om de relatie te verklaren beholpen door de relatie sociologisch te benaderen. De theorie die hiervoor wordt gebruikt is de *succes en welzijnstheorie* van Delhey en Newton (2003). Kortgezegd stelt deze theorie dat waardevolle aspecten uit het leven, zoals inkomen, sociale status en tevredenheid met het leven gerelateerd zijn aan sociaal vertrouwen.

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag is in het theoretisch kader theorie over het centrale onderwerp besproken, de *succes en welzijnstheorie* vormt hierin de leidraad. Vervolgens is het theoretisch kader onderzocht met behulp van individuele data uit het

European Social Survey (2016) en data op nationaal niveau van het OECD. En tot slot is de scriptie afgesloten met een discussie en conclusie over de bevindingen.

Theoretisch kader

Subjectieve werkonzekerheid

De arbeidsovereenkomst aan het einde van de 20^e eeuw kenmerkte zich door werkzekerheid, waardoor werknemers konden verwachten dat als ze hun werk goed uitvoerden, ze hun baan konden behouden (Rubin, 2014). Door onder andere nieuwe informatie- en communicatietechnologieën begonnen bedrijven hun personeel te herstructureren langs lijnen die de flexibiliteit van deze bedrijven liet toenemen. Dit heeft er niet alleen voor gezorgd dat bedrijven in staat zijn om snel te reageren op de steeds meer onderling verbonden globale markt, maar door de veranderingen zijn ook veel werknemers tegenwoordig actief in een of andere vorm van niet-standaard of tijdelijk werk (Kalleberg, 2011). Rubin (2014) stelt dan ook dat sinds het aanbod van stabiele banen is afgenomen, onzekerheid van werknemers is toegenomen. De context die hierboven is beschreven en zich kenmerkt door een afname van stabiele werkgelegenheid heeft geleid tot *objectieve werkonzekerheid*. Dit betekent dat onder andere de afname van stabiele werkgelegenheid en de toename van tijdelijke contracten leiden tot objectieve onzekerheden over het behoud van werk, waardoor deze werknemers als onzeker worden gedefinieerd. Er is volgens Bussing (1999) geen twijfel over mogelijk dat objectieve werkonzekerheid gelinkt is aan subjectieve werkonzekerheid.

Subjectieve werkonzekerheid is gebaseerd op de *percepties* en *interpretaties* van individuen over de werkomgeving (Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991) en combineert percepties en interpretaties van een individu over het risico om zijn of haar baan te verliezen (ook wel subjectieve baanonzekerheid genoemd) met percepties en interpretaties over de kans dat er ook geen nieuw werk wordt gevonden. De subjectieve dimensie van werkonzekerheid onderscheidt zich van de objectieve dimensie, omdat twee werknemers in dezelfde werksituatie verschillende percepties en interpretaties kunnen hebben over het behoud en de toekomst van hun werk.

Daarnaast heeft subjectieve werkonzekerheid ook een andere betekenis dan subjectieve baanonzekerheid. Laatstgenoemde heeft betrekking op de subjectieve onzekerheid over het behoud van een baan bij de *huidige* werkgever (Wilthagen & Tros, 2004), terwijl subjectieve werkonzekerheid opgevat wordt als de perceptie over het verlies van iemands huidige baan gecombineerd met de kans om gedurende een bepaalde periode werkloos te zijn (Carr & Chung, 2014).

De arbeidsmarkt die ontstond als gevolg van onder andere nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (Chirumbolo & Hellgren, 2003) met de bijbehorende overgang

van werkzekerheid naar (subjectieve) werkonzekerheid heeft serieuze gevolgen voor werknemers met zich meegebracht. De literatuur laat onder andere zien dat de percepties en interpretaties over het verlies van werk kunnen leiden tot een afnemend welzijn (Bell & Blanchflower, 2009), dat de anticipatie op stressvolle gebeurtenissen, zoals het risico om werk te verliezen, een intensere bron voor angst is dan de gebeurtenis zelf (Folkman & Lazarus, 1984), dat subjectieve werkonzekerheid verbonden is met fysieke- en mentale problemen en dat het kan zorgen voor verstoorde emotionele- en familiale relaties (Fox & Chancey, 1998).

Hierboven zijn enkele gevolgen van subjectieve werkonzekerheid benoemd. Echter, reiken de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid verder dan die gevolgen. In de volgende paragrafen wordt beargumenteerd dat subjectieve werkonzekerheid ook gevolgen voor sociaal vertrouwen heeft. Hoewel er in de literatuur twee brede stromingen over sociaal vertrouwen centraal staan (Delhey & Newton, 2003) is er in deze scriptie voor gekozen om de belangrijkste theorieën over sociaal vertrouwen op individueel niveau uit te lichten. In deze stroming wordt sociaal vertrouwen als een individuele eigenschap beschouwd die ontstaat als gevolg van individuele persoonskenmerken of door sociale- en demografische kenmerken van een individu, zoals: klasse, opleidingsniveau en inkomen. In de andere stroming wordt sociaal vertrouwen verklaard vanuit systemische eigenschappen van de samenleving en hun centrale instellingen. Aangezien beide stromingen elkaar niet volledig uitsluiten en sociaal vertrouwen dus op verschillende niveaus kunnen verklaren (Newton, 2001) en zowel subjectieve werkonzekerheid als sociaal vertrouwen in deze scriptie beschouwd zijn als individuele eigenschappen is de keuze gevallen op de individuele theorieën over sociaal vertrouwen.

De succes en welzijnstheorie – sociaal vertrouwen en subjectieve werkonzekerheid

Sociaal vertrouwen omschrijft op individueel niveau de neiging van individuen om anderen te vertrouwen. Meer specifiek is het de overtuiging dat anderen eerlijk en betrouwbaar zullen handelen in situaties waarin ze ook de mogelijkheid hebben om zichzelf te bevoordelen door zich niet betrouwbaar te gedragen (Bergh, 2019). Personen met sociaal vertrouwen zijn over het algemeen optimistisch over de bedoelingen van anderen, waardoor zij bereid zijn om met hen samen te werken, zelfs als er weinig informatie beschikbaar is over hun waarschijnlijke gedrag (Rathbun, 2011). Individuen met weinig sociaal vertrouwen zijn daarentegen juist sceptisch over de bedoelingen en motieven van anderen (Justwan & Fisher, 2017). Sociaal vertrouwen gaat dus over verwachtingen van een persoon over de betrouwbaarheid van andere leden van de samenleving. Dit vertrouwen impliceert daarbij een zekere mate van risico en

onzekerheid; de verwachtingen én de bereidheid van een persoon om risicovolle acties te ondernemen op basis van de verwachtingen (Kwon, 2019) over het gedrag van anderen.

In de literatuur staan twee theorieën die sociaal vertrouwen als individuele eigenschap verklaren centraal. De eerste theorie beschouwd sociaal vertrouwen als een *persoonlijkheidskenmerk*. Dit kenmerk is volgens Uslaner (2002) gebaseerd op het vertrouwen dat geleerd is via ouders in de vroege kinderjaren en dit vertrouwen blijft volgens Uslaner veelal stabiel gedurende het leven. Deze theorie stelt daarbij dat sociaal vertrouwen nauwer is verbonden met individuele persoonlijkheidskenmerken, zoals optimisme dan met omstandigheden uit het sociale en economische leven (Delhey & Newton, 2003). Aangezien subjectieve werkonzekerheid in deze scriptie beschouwd wordt als een product dat ontstaat door omstandigheden uit het sociale- en economische leven, is deze theorie niet erg relevant. In deze theorie wordt sociaal vertrouwen namelijk veelal beschouwd als een vaststaand persoonlijkheidskenmerk die juist minder verbonden is met aspecten uit het sociale- en economische leven.

De *succes en welzijnstheorie* van Delhey en Newton (2003) sluit beter aan bij de ideeën in deze scriptie. Deze theorie benadrukt namelijk volwassen levenservaringen en gaat er in de basis vanuit dat hoewel sociaal vertrouwen altijd een risico met zich meebrengt, degenen met meer hulpbronnen minder kwetsbaar zijn voor de risico's van misplaatst vertrouwen dan individuen met minder middelen, omdat laatstgenoemden relatief meer te verliezen hebben (Hamamura, 2012). De theorie stelt dat sociaaleconomische kenmerken, zoals: klasse of werkstatus én welzijnskenmerken verschillen in sociaal vertrouwen van individuen verklaren (Delhey & Newton, 2003). Volgens deze theorie hebben de *winnaars* van de samenleving het hoogste niveau van sociaal vertrouwen. De reden hiervan is dat zij door hun succesvolle levenservaringen in het sociale- en economische domein meer hulpbronnen bezitten, waardoor zij zich beter kunnen beschermen tegen de risico's van misplaatst vertrouwen dan degenen die minder succesvol zijn.

Als sociaal vertrouwen zich bij individuen ontwikkelt door maatschappelijk succes en welzijn, is het aannemelijk dat subjectieve werkonzekerheid zorgt voor lagere niveaus van sociaal vertrouwen. Ten eerste blijkt uit de literatuur dat subjectieve werkonzekerheid niet alleen iets 'in je hoofd' is, maar dat deze perceptie grotendeels het resultaat is van objectieve omstandigheden waaronder deze individuen werken (De Witte, 2005). Onderzoek laat consequent zien dat subjectieve werkonzekerheid samenhangt met kenmerken die duiden op een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals tijdelijke contracten (Näswall & De Witte, 2003), waardoor zij logischerwijs meer blootgesteld worden aan risico's (Kevins, 2019).

Daarbij impliceert subjectieve werkonzekerheid ook verminderd welzijn (De Witte, 1999). Het negatieve verband tussen subjectieve werkonzekerheid en welzijn wordt namelijk breed in de literatuur ondersteund (De Witte, 2005; Hellgren et al., 1999; Hellgren & Sverke, 2003; Cheng, Chen, Chen, & Chiang, 2005; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld, & Marmot, 2005). Zo zijn er bijvoorbeeld aanwijzingen gevonden dat subjectieve werkonzekerheid de algemene kenmerken van welzijn en tevredenheid met het leven verlaagd (Lim, 1997; Hellgren et al., 1999).

Volgens bovenstaande gaat subjectieve werkonzekerheid niet alleen gepaard met een objectief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die zorgt voor meer risico's, maar impliceert het ook verminderd welzijn. In overeenstemming met de gedachte van de *succes en welzijnstheorie* dat sociaaleconomische- en welzijnskenmerken verschillen in sociaal vertrouwen verklaren, is de verwachting dat subjectieve werkonzekerheid leidt tot verlaagde niveaus van sociaal vertrouwen, omdat individuen met subjectieve werkonzekerheid minder hulpbronnen bezitten om zich te beschermen tegen de risico's van misplaatst vertrouwen. Voorgenoemde leidt tot de eerste hypothese:

H1: Subjectieve werkonzekerheid is negatief gerelateerd aan sociaal vertrouwen.

Zoals hierboven beschreven gaat de *succes en welzijnstheorie* ervan uit dat sociaaleconomische- en welzijnskenmerken verschillen in sociaal vertrouwen verklaren. Vanuit de theorie kan verondersteld worden dat het vertrouwen van individuen met subjectieve werkonzekerheid lager is, omdat hun minder succesvolle ervaringen in het sociale- en economische domein leiden tot sociaaleconomische- en welzijnskenmerken die minder bescherming bieden tegen de risico's van misplaatst vertrouwen. Het is daarbij ook niet ongebruikelijk om onzeker te zijn over de vraag óf je wel succesvol kan zijn in het leven. In de volgende paragrafen wordt verklaard dat statusangst de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen medieert.

De verklarende rol van statusangst

Statusangst verwijst in algemene termen naar de zorg over het risico om niet te voldoen aan de idealen van succes die zijn vastgesteld in de samenleving, waardoor men waardigheid en respect van anderen verliest (De Botton, 2005). In de kern benadrukt statusangst gedachten over hoeveel we waard zijn in de ogen van anderen. Deze nadruk op waarde en hoe men wordt gezien en wordt gewaardeerd in de samenleving verbindt statusangst met onzekerheid over de *erkenning* die we van anderen krijgen (Ridgeway, 2014). Ridgeway neemt aan dat statusangst sterker gevoeld wordt door personen uit de onderste lagen van de samenleving en minder aanwezig is bij individuen met een hogere sociale positie. Laatstgenoemden zijn volgens hem in de samenleving namelijk gerangschikt als meer gewaardeerd, waardoor ze vaker positieve ervaringen opdoen. Statusangst ontwikkelt zich volgens Delhey, Schneickert en Steckermeier (2017) via sociale vergelijkingen – met echte of ingebeelde anderen – of door concrete interacties met anderen op de werkvloer, scholen of elders. Deze sociale vergelijkingen en interacties bieden iedereen subjectieve ervaringen van bewondering, waardering en respect of leiden juist tot gevoelens van ondergeschiktheid (Burkitt, 2014).

Omdat betaald werk niet alleen een middel is voor onder andere bestaanszekerheid, maar het ook een belangrijke rol speelt bij de toekenning van status (Duncan, 1961) of anders gezegd, hoeveel we waard zijn in de ogen van anderen, is een link tussen subjectieve werkonzekerheid en statusangst aannemelijk. Het is mogelijk dat individuen met subjectieve werkonzekerheid meer de ervaring van ondergeschiktheid ervaren, omdat werkonzekerheid gerelateerd is aan kwetsbare omstandigheden, zoals: tijdelijke contracten, lagere niveaus van bedrijfsspecifieke expertise en/of werkzaamheden die minder complexe taken omvatten (Lautsch, 2002). Hierdoor kunnen personen met subjectieve werkonzekerheid het gevoel hebben dat ze falen op de arbeidsmarkt of van deze markt worden uitgesloten, waardoor zij meer bezorgd zijn over de erkenning die ze van anderen krijgen.

Statusangst kan in lijn met de *succes en welzijnstheorie* beschouwd worden als een product dat ontstaat uit volwassen levenservaringen. Als individuen met subjectieve werkonzekerheid als gevolg van hun ervaringen op de arbeidsmarkt en bijbehorende kenmerken, zoals onzekere arbeidsposities en verminderd welzijn meer bezorgd zijn over de erkenning die zij krijgen, kan dat leiden tot angst over het risico om respect en waardigheid van anderen te verliezen, waardoor ze anderen minder vertrouwen. Uit de analyse van Delhey en Newton (2003) blijkt namelijk dat lage angst verbonden is met meer succes en welzijn en dat meer angst sterk geassocieerd is met wantrouwen. Individen met subjectieve werkonzekerheid kunnen dus als gevolg van hun sociaaleconomische- en welzijnskenmerken meer zorgen

hebben over het risico om waardigheid en respect van anderen te verliezen, waardoor zij minder vertrouwen. Voorgenoemde leidt tot de tweede hypothese:

H2: Het negatieve verband tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen wordt gemedieerd door statusangst.

Tot dusver is het argument gericht op het verband tussen subjectieve werkonzekerheid, statusangst en sociaal vertrouwen op individueel niveau. Gezien het feit dat de verzorgingsstaat een rol kan spelen bij het verlichten van de effecten van onzekerheid, kan de nationale beleidscontext niet genegeerd worden. Een benadering die in landen gebruikt kan worden om onder andere de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid aan te pakken is activerend arbeidsmarktbeleid. Dit beleid wordt in verschillende typen, zoals: hulp bij het vinden van werk, loon- en werkgelegenheidssubsidies en training aangeboden (Coutts, Stuckler, & Cann, 2014) en is voornamelijk bedoeld om de kans op werk voor individuen die moeite hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt te verbeteren of ervoor te zorgen dat de mogelijkheid van individuen om actief te blijven op de arbeidsmarkt vergroot wordt (Martin & Grubb, 2010).

In de volgende paragrafen wordt beargumenteerd dat participatie in trainingsprogramma's binnen het activerend arbeidsmarktbeleid betrokken is bij zowel de directe als indirecte relatie (via statusangst) tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen. De omvang van het aantal individuen dat participeert in trainingsprogramma's kan daarbij een indicatie geven in welke mate een land actief optreedt tegen bijvoorbeeld een verslechterde arbeidsmarkt en haar burgers via trainingsprogramma's dus beschermt tegen de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid. De succes en welzijnstheorie blijft de rode lijn in onderstaand kader, omdat – zoals eerder gesteld – individuele theorieën ook sociaal vertrouwen op een hoger niveau kunnen verklaren.

Trainingsprogramma's binnen het activerend arbeidsmarktbeleid

In de moderne kenniseconomie is werkloosheid of werkonzekerheid vaak gekoppeld aan het gebrek aan vaardigheden en opleiding. Hierdoor wordt tegenwoordig meer nadruk gelegd op training om de beroepsbevolking bij te scholen (Benda, 2019). Door middel van training kunnen individuen zich beter aanpassen aan zowel de economische schommelingen als de snel veranderde eisen aan de vaardigheden die noodzakelijk zijn in de kenniseconomie (Jenson & Saint-Martin, 2003). De reden hiervan is dat individuen door participatie in trainingsprogramma's mogelijkheden krijgen om vaardigheden te leren waar op de

arbeidsmarkt vraag naar is, waardoor de inzetbaarheid van werknemers verhoogd (Berkel & Van der Aa, 2015) en hun langdurige deelname op de arbeidsmarkt wordt bevorderd.

In landen met hoge niveaus van participatie in trainingsprogramma's wordt het verkrijgen van vaardigheden vermoedelijk meer gepromoot als noodzakelijk voor een veilige arbeidspositie, waardoor de verwachting niet alleen is dat individuen met subjectieve werkonzekerheid uit deze landen meer kansen krijgen om zich voor te bereiden op de sociale- en economische risico's die de kenniseconomie met zich meebrengt (Morel, Palier, & Palme, 2012), maar ook dat de gevolgen van participatie in trainingsprogramma's ervoor zorgen dat deze individuen andere personen meer vertrouwen.

Participatie in trainingsprogramma's vormt namelijk niet alleen de ervaring van subjectieve werkonzekerheid vanwege de mogelijkheden die trainingen bieden om zowel vaardigheden te verkrijgen als te verbeteren, waardoor zorgen over het verlies van een baan of het vinden van nieuw werk af kunnen nemen (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Participatie in trainingsprogramma's heeft daarbij ook belangrijke implicaties voor de verbetering van iemands levenstraject en risicobeheer wat volgens de *succes en welzijnstheorie* belangrijk is voor sociaal vertrouwen.

De gevolgen van subjectieve werkonzekerheid kunnen namelijk ook minder erg zijn in landen waar niveaus van participatie in trainingsprogramma's hoger zijn. Als in deze landen het verkrijgen van vaardigheden meer gepromoot wordt als noodzakelijk, kan dit een toename van arbeidsmarktkansen en verhoging van vaardigheden impliceren. Beide leiden logischerwijs tot verbeteringen van sociaaleconomische kenmerken, zoals het inkomen en de arbeidspositie. Omdat werk naast economische voordelen ook gepaard gaat met psychosociale voordelen (Wang, Coutts, Burchell, Kämerade, & Balderson, 2020), impliceren hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's ook een verkleinde kans om verstoken te worden van de psychosociale voordelen die werk met zich meebrengt. Zo kan de belastende ervaring van subjectieve werkonzekerheid dat een negatief effect heeft op welzijn (Sverke et al., 2002) door participatie in trainingsprogramma's gereduceerd worden, omdat onder andere de hoger waargenomen inzetbaarheid een positief effect heeft op het welzijn van werknemers (Voßemer et al., 2018). Het negatieve effect van subjectieve werkonzekerheid op sociaal vertrouwen kan dus lager zijn voor individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in training. Zoals in bovenstaande paragrafen is beschreven, kunnen hogere participatieniveaus impliceren dat het verkrijgen van vaardigheden in deze landen meer gepromoot wordt. Hierdoor krijgen individuen uit deze landen meer kansen om zowel hun sociaaleconomische- als welzijnskenmerken te verbeteren die volgens de logica van de succes en welzijnstheorie

belangrijk zijn voor sociaal vertrouwen. Door de verbeteringen van hun kenmerken bezitten ze namelijk meer hulpbronnen, waardoor ze minder kwetsbaar zijn voor de risico's van misplaatst vertrouwen. Voorgenoemde leidt tot de derde hypothese:

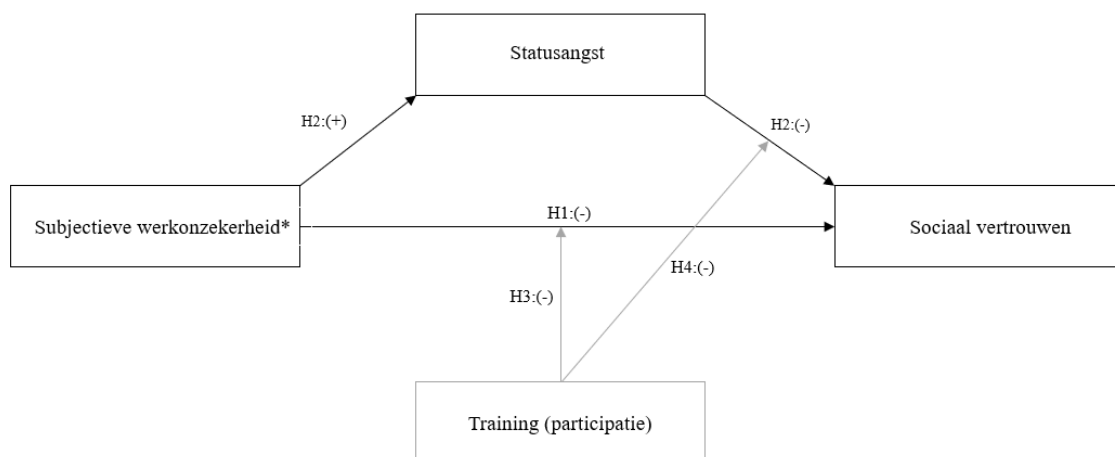
H3: Het negatieve verband tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen is zwakker voor individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's dan voor individuen uit landen met een lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's.

De verwachting is dat de hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's ook de gevolgen van statusangst reduceert, waardoor de negatieve relatie tussen statusangst en sociaal vertrouwen lager is voor individuen uit landen met een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma's. Met betrekking tot het belang van status, stelt Warr (1987) dat een persoon bij de kans op werkloosheid een sociaal goedgekeurde rol en de daarmee gepaard gaande positieve zelfevaluatie verliest. Het verlies van deze positieve zelfevaluatie impliceert verlies van zelfvertrouwen en deze eigenschap kan beschouwd worden als een belangrijke bron voor afnemende successen in het sociale- en economische domein. Volgens Kuster, Orth en Meier (2013) heeft zelfvertrouwen namelijk een positieve invloed op welzijn en succes, waardoor aannemelijk is dat het tegenovergestelde geldt voor mensen met weinig zelfvertrouwen. In lijn hiermee vonden Kammeyer-Mueller, Judge en Piccolo (2008) in hun onderzoek dat zelfvertrouwen zorgt voor een toename van succesvolle werkprestaties en inkomen en ook blijkt uit de literatuur dat weinig zelfvertrouwen negatieve gevolgen heeft voor het welzijn (Neff & Vonk, 2009; Paradise & Kernis, 2002).

Puig-Barrachini et al. (2020) stellen dat het verkrijgen van persoonlijke vaardigheden en eigenschappen, zoals: een grotere motivatie, toenemende gevoelens van eigenwaarde en vertrouwen in de eigen bekwaamheid om taken te volbrengen belangrijke uitkomsten van trainingsprogramma's zijn. Dit komt omdat participatie in trainingsprogramma's onder andere tot gevoelens van *nodig zijn* kunnen leiden (Coutts, 2005). Het is hierdoor aannemelijk dat individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's meer in staat zijn om bepaalde behoeften te vervullen, zoals: het verkrijgen van een stabiele status en zinvolle activiteit die zowel het zelfvertrouwen (Wang et al., 2020) als het zelfbeeld van individuen vergroot. Als in deze landen het verkrijgen van vaardigheden meer wordt gepromoot, nemen niet alleen de bronnen van afnemende successen in het sociale- en economische domein sterker af, maar kunnen individuen als gevolg hiervan ook minder zorgen hebben over het risico om

waardigheid en respect van anderen te verliezen. Aangezien statusangst zich kenmerkt door onzekerheid over de erkenning die we van anderen krijgen, doet de toename van zelfvertrouwen en de verbetering van het zelfbeeld die individuen kunnen ontwikkelen door participatie in trainingsprogramma's namelijk een lagere angst vermoeden die volgens de succes en welzijnstheorie geassocieerd is met meer succes en een verbeterd welzijn. Dit kan dus impliceren dat individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's niet alleen meer kansen krijgen op het verkrijgen van hulpbronnen, maar dat deze hulpbronnen ook voor meer zelfvertrouwen en een hoger zelfbeeld zorgen, waardoor zij minder angstig zijn voor het risico om waardigheid en respect van anderen te verliezen en anderen dus meer vertrouwen. Voorgenoemde leidt tot de laatste hypothese:

H4: *Het negatieve verband tussen statusangst en sociaal vertrouwen is zwakker voor individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's, dan voor individuen uit landen met lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's.*



* = vs. Geen subjectieve werkonzekerheid

Figuur 1: Samenvatting van de opgestelde hypothesen.

In bovenstaande figuur zijn de hypothesen conceptueel weergegeven. Figuur 1 geeft een samenvatting van de hypothesen die zijn opgesteld in het theoretisch kader. Om te verduidelijken dat participatie in training zich op nationaal niveau bevindt, zijn deze pijlen grijs gekleurd. De pijlen die betrekking hebben op het individuele niveau zijn zwart gekleurd.

Methode

Voor de analyse zijn data van het European Social Survey (ESS) uit 2016 gebruikt. Het ESS verzamelt informatie over houdingen, overtuigingen en gedragspatronen over onder andere vertrouwen in anderen, werk en subjectief welzijn. Het ESS bevat data van ongeveer 44.000 respondenten uit meer dan 30 landen. Individuen jonger dan 15 jaar en ouder dan 65 jaar zijn buiten beschouwing van de analyse gelaten, omdat deze scriptie betrekking heeft op de beroepsbevolking. De microdata van het ESS zijn gecombineerd met macrodata van het OECD, omdat de verwachting is dat de institutionele setting van de nationale arbeidsmarkt gedeeltelijk het sociaal vertrouwen op individueel niveau verklaart. Voor het toetsen van de hypothesen zijn multilevel-analyses uitgevoerd, zodat er rekening gehouden is met het feit dat individuele observaties in landen niet onafhankelijk van elkaar zijn (Snijders & Bosker, 1999). Na verwijdering van respondenten en landen met ontbrekende waarden op de betrokken variabelen bedraagt de totale analyse-populatie 24564 respondenten.

Operationalisering

Afhankelijke variabele

In navolging van Zmerli en Newton (2008) is sociaal vertrouwen geoperationaliseerd door middel van drie items met tien antwoordcategorieën. Het eerste item legt de volgende stelling voor: *‘Zou je over het algemeen zeggen dat de meeste mensen te vertrouwen zijn of dat je niet voorzichtig genoeg kunt zijn in de omgang met mensen?’* Waarbij 0 staat voor *‘je kunt niet voorzichtig genoeg zijn’* en 10 staat voor *‘de meeste mensen zijn te vertrouwen’*. Het tweede item als indicator voor sociaal vertrouwen is: *‘Denk je dat de meeste mensen zouden proberen om misbruik van je te maken als ze de kans krijgen of zouden ze proberen eerlijk te zijn?’*. Net als voorgaand item bestaat dit item ook uit 10 antwoordmogelijkheden, waarbij 0 staat voor *‘de meeste mensen proberen misbruik van me te maken’* en 10 verwijst naar *‘de meeste mensen proberen eerlijk te zijn’*. Het laatste item *‘Zou je zeggen dat mensen meestal proberen om behulpzaam te zijn of zorgen ze vooral voor zichzelf?’* bestaat net als voorgaande items uit 10 antwoordcategorieën, waarbij 0 staat voor *‘de meeste mensen zorgen voor zichzelf’* en 10 verwijst naar *‘de meeste mensen proberen behulpzaam te zijn’*. Omdat de antwoordmogelijkheden in dezelfde richting wijzen, zijn ze niet gehercodeerd. Uit de factoranalyse blijken de drie items indicatoren voor sociaal vertrouwen te zijn. De items zijn in te delen in een factor die 67,73% (KMO >0.6; $p < 0.001$) van de variantie verklaart. Deze scores

zijn weergegeven in tabel 6 van bijlage I. De Cronbachs alfa van de schaal is .761. De ontwikkeling van een vertrouwensschaal is hierdoor mogelijk, omdat een Cronbachs alfa van $>.7$ wordt beschouwd als acceptabel (Nunnally & Bernstein, 1994). De items zijn gecombineerd om een vertrouwensschaal van 0-10 te ontwikkelen.

Onafhankelijke variabele

Subjectieve werkonzekerheid is in deze scriptie net als in het onderzoek van Chung en Van Oorschot (2010) gemeten met het volgende item: *'Hoe waarschijnlijk is het dat je in de komende 12 maanden werkloos wordt en je minimaal vier aaneengesloten weken op zoek bent naar werk?'* Er zijn twee groepen ontwikkelt. De eerste groep bestaat uit individuen met de verwachting dat zij niet werkloos zullen zijn in de komende 12 maanden en degenen die aangeven dat zij waarschijnlijk werkloos zullen zijn, maar relatief snel een nieuwe baan vinden, waardoor ze in loondienst blijven. De tweede groep bestaat uit individuen die zowel de verwachting hebben om werkloos te worden als ook niet in staat zijn om een andere baan te vinden. Net als in het onderzoek van Chung en Van Oorschot (2010) zijn individuen uit de tweede groep beschouwd als individuen met subjectieve werkonzekerheid.

Mediërende variabele (en afhankelijke variabele)

Statusangst is gemeten aan de hand van het belang om gewaardeerd te worden in de samenleving. Omdat dit een directe weerspiegeling is van de bezorgdheid van mensen over wat anderen van hen vinden, is dit een manier om statusangst te meten (Paskov, Gërkhani, & Van Der Werfhorst, 2013). In navolging van deze onderzoekers zijn drie items meegenomen: ten eerste: *'Het is belangrijk voor hem of haar om respect van anderen te krijgen. Hij of zij wil dat mensen doen wat hij of zij zegt.'*, ten tweede: *'Het is belangrijk voor hem of haar om zijn of haar mogelijkheden te laten zien'. Hij of zij wil dat mensen bewonderen wat hij doet.'* en ten slotte: *'Succesvol zijn is belangrijk. De persoon hoopt dat de prestaties worden erkend'*. Alle drie de items zijn gemeten op dezelfde antwoordschaal, waarbij 1 staat voor *'heel erg zoals ik'* en 6 staat voor *'helemaal niet zoals ik'*. Deze antwoordcategorieën zijn gehercodeerd, zodat voor alle items antwoordmogelijkheid 1 verwijst naar *'helemaal niet zoals ik'* en antwoordmogelijkheid 6 naar *'heel erg zoals ik'* verwijst. Hierdoor betekent een hogere score meer statusangst. Uit de factoranalyse blijkt dat de drie items indicatoren zijn voor statusangst. De items zijn in te delen in een factor die 64,39% van de variantie verklaart (KMO >0.6 ; $p < 0.001$). Deze scores zijn weergegeven in tabel 7 van bijlage I. De Cronbachs alfa van de

schaal is .722, waardoor geconcludeerd wordt dat de ontwikkeling van een schaal mogelijk is. De items zijn gecombineerd om een schaal van 1-6 te creëren.

Modererende variabele

Data van het OECD bieden de mogelijkheid om training te operationaliseren als het percentage van het aantal participanten in trainingsprogramma's van de totale beroepsbevolking. Deze indicator geeft meer inzicht over de omvang van trainingsprogramma's in een land (OECD, 2018), omdat het aangeeft welk percentage van de beroepsbevolking participeert in trainingsprogramma's. De trainingsprogramma's die in de scriptie zijn meegenomen omvatten trainingen die gericht zijn op werklozen of individuen die risico lopen op onvrijwillig werkverlies. Trainingsprogramma's verwijzen in deze scriptie dus niet naar trainingen die in het algemeen beschikbaar zijn voor werkende (jong)volwassenen (OECD, 2008). In bestaand onderzoek zijn trainingsprogramma's regelmatig geoperationaliseerd als de totale uitgaven aan trainingsprogramma's als percentage van het BBP. Er is in deze scriptie voor gekozen om de aandacht te richten op de omvang van trainingsprogramma's, omdat de omvang een indicatie kan geven in welke mate trainingsprogramma's daadwerkelijk geïmplementeerd zijn en instellingen dus actief betrokken zijn bij het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van burgers.

Controlevariabelen op individueel niveau - gender, opleidingsniveau, leeftijd

De controlevariabelen zijn gebaseerd op bestaand onderzoek over sociaal vertrouwen van Brewer, Oh en Sharma (2014). Gender is opgenomen in deze thesis, omdat studies hebben aangetoond dat vrouwen anderen minder vertrouwen, omdat ze vaker gediscrimineerd en oneerlijker worden behandeld (Algan & Cahuc, 2010; Gleaser, Laibson, Scheinkman, & Shoutter, 2000). Alesina en La Ferrara (2002) vonden bewijs dat zowel het opleidingsniveau als leeftijd sociaal vertrouwen beïnvloedt. Zij stellen dat degenen die onsuccesvol zijn in termen van opleiding, anderen minder vertrouwen en dat sociaal vertrouwen toeneemt met de leeftijd. Het onderwijsniveau is gemeten met behulp van de *International Standard Classification of Education* (ISCED) schaal. Leeftijd is gemeten door middel van het aantal levensjaren.

Controlevariabelen op nationaal niveau – inkomensongelijkheid en uitgaven aan training

De analyse volgt ten slotte eerder onderzoek van Lee (2013) om te controleren voor context, namelijk inkomensongelijkheid. Deze is gemeten met behulp van de GINI-coëfficiënt. De verwachting is namelijk dat een hogere inkomensongelijkheid de stratificatie vergroot en sociaal vertrouwen ondermijnt. Uitgaven aan trainingsprogramma's zijn in deze scriptie geoperationaliseerd als de totale uitgaven aan trainingsprogramma's van het BBP. Er is gekozen om deze indicator als controlevariabele op te nemen, omdat uit onderzoek blijkt dat hogere uitgaven aan activerend arbeidsmarktbeleid in het algemeen van invloed kunnen zijn op sociaal vertrouwen (Lee, 2013).

Analysestrategie

De data uit het ESS (2016) zijn gecombineerd met scores van landen over inkomensongelijkheid, participatie in trainingsprogramma's en uitgaven aan trainingsprogramma's. Hierdoor bevat de scriptie data op individueel niveau (level 1) en op nationaal niveau (level 2). De respondenten zijn hierdoor gegroepeerd binnen landen. Om deze reden zijn multilevel analyses uitgevoerd om de individuele en contextuele effecten te schatten, zodat er rekening gehouden is met het feit dat individuele observaties in landen niet onafhankelijk van elkaar zijn (Snijders & Bosker, 1999).

De afhankelijke-, onafhankelijke-, en de mediërende variabele bevinden zich samen met de controlevariabelen opleidingsniveau, leeftijd en geslacht op individueel niveau. De modererende variabele bevindt zich naast de controlevariabelen uitgaven aan trainingsprogramma's en inkomensongelijkheid op nationaal niveau.

De uitkomsten van de eerste analyse zijn zichtbaar in tabel 4 en is uitgevoerd op basis van vijf modellen om de hypothesen te toetsen. Model 0 betreft een leeg model dat uitsluitend de afhankelijke variabele *sociaal vertrouwen* en de random intercept bevat. Hierdoor wordt vastgesteld hoeveel variantie toegeschreven kan worden aan verschillen tussen landen ten opzichte van het individuele niveau. Model 1 bevat de controlevariabelen op landelijk niveau en de variabele *participatie in training*. In model 2 bevinden zich de controlevariabelen op individueel niveau en de variabele *subjectieve werkonzekerheid* om de eerste hypothese te toetsen. De controlevariabelen op individueel- en nationaal niveau zijn in model 1 en in model 2 los van elkaar toegevoegd om de impact van deze variabelen te kunnen bepalen. In model 3 worden de macrovariabelen en de microvariabele *statusangst* aan model 2 toegevoegd. In model 4 wordt de interactie-variabele *statusangst X training (participatie)* toegevoegd aan model 3. Tenslotte wordt in model 5 de interactieterm *subjectieve werkonzekerheid X training*

(*participatie*) toegevoegd aan model 3. Naast de vijf modellen in tabel 4, is er nog een aparte analyse uitgevoerd met *statusangst* als afhankelijke variabele. Er is hiervoor gekozen om de mediatie die in H2 wordt verondersteld na te gaan. De gegevens hiervan zijn zichtbaar in tabel 5.

Voor elk model is de log-likelihood berekend. Het verschil in de likelihood tussen twee modellen (deviatie) geeft een indicatie of het model verbetert als er variabelen worden toegevoegd. Er is een Chi²-toets uitgevoerd om na te gaan of het model ook significant verbeterd. Deze toets controleert of een vollediger model een significante verbetering is ten opzichte van het voorgaande model. Voor de berekening van de significantie zijn het aantal parameters (vrijheidsgraden) en de -2 log-likelihood van de twee met elkaar te vergelijken modellen gebruikt. Omdat het multilevel model de intercept als een uitkomst behandelt, zijn alle variabelen, behalve de dummy-variabelen gecentreerd. Dit zorgt ervoor dat de standaarddeviaties en ranges hetzelfde blijven, de minimum- en maximumwaardes veranderen en de gemiddeldes gelijk zijn aan 0. Dit leidt tot uitkomsten die beter te interpreteren zijn (Heck, Thomas, & Tabata, 2013).

Resultaten

Om de kenmerken van de betrokken variabelen inzichtelijk te maken weergeeft tabel 1 voor elk land een overzicht van de beschrijvende statistieken. Deze tabel geeft voor alle variabelen het steekproefgemiddelde van een land. Aangezien subjectieve werkonzekerheid en gender gecodeerd zijn als een dummy-variabele, zijn voor deze variabelen percentages gegeven. De percentages onder subjectieve werkonzekerheid hebben betrekking op het percentage uit de steekproef dat subjectieve werkonzekerheid ervaart. De percentages onder gender weerspiegelen het percentage vrouwen in de steekproef van het land.

Uit tabel 1 blijkt dat het gemiddelde van sociaal vertrouwen in Polen het laagst is ($m=4.37$) en dat het gemiddelde van deze variabele in Noorwegen ($m=6.65$) het hoogst is. In Spanje (40.4%) en Litouwen (40.2%) bestaat het grootste percentage individuen met subjectieve werkonzekerheid, in Duitsland is dit percentage het laagst (12.8%). Ook blijkt dat statusangst het laagst in Frankrijk is ($m=3.13$) en het gemiddelde van deze variabele het hoogst is in Israël ($m=4.57$). Tenslotte blijkt dat participatie in trainingsprogramma's het hoogst is in Oostenrijk (2.68) en het laagst in Tsjechië (0.03).

Tabel 1: Beschrijvende statistieken per land.

	N	SV	WO %	SA	ON	GDR %	Leeftijd	GINI	PT	PTU
Oostenrijk	1429	5.68	14.3	4.18	3.76	54.7	42.67	0.28	2.68	0.46
Zwitserland	1070	6.01	16.9	4.13	4.07	46.5	40.66	0.30	0.72	0.18
Tsjechië	1642	5.06	28.3	3.94	3.92	50.9	42.40	0.26	0.03	0.02
Duitsland	2034	5.59	12.8	3.66	4.37	46.7	42.50	0.29	1.29	0.20
Estland	1338	5.64	30.3	3.39	4.73	51.4	42.06	0.33	0.43	0.07
Spanje	1324	4.98	40.4	3.46	3.79	48.3	43.24	0.34	1.10	0.11
Finland	1290	6.58	19.9	3.27	4.83	48.1	41.70	0.26	2.49	0.48
Frankrijk	1237	4.98	31.6	3.13	4.19	51.8	42.56	0.30	1.77	0.27
Hongarije	962	4.76	13.3	4.42	3.94	55.7	43.43	0.28	0.20	0.02
Ierland	1823	5.93	23.8	3.87	4.55	50.4	42.93	0.30	1.28	0.22
Israël	1779	5.53	23.2	4.57	4.57	53.6	39.22	0.36	1.83	0.06
Italië	1634	4.61	32.1	4.46	3.66	48.2	42.12	0.33	2.37	0.16
Litouwen	1151	5.28	40.2	4.26	4.87	56.9	43.51	0.37	0.33	0.07
Nederland	1113	6.06	19.9	3.68	4.12	56.2	43.05	0.29	1.53	0.07
Noorwegen	1162	6.65	13.9	3.56	4.74	46.4	40.53	0.27	0.60	0.10
Polen	888	4.37	26.9	4.12	4.24	47.5	40.90	0.29	0.03	0.01
Portugal	755	4.57	25.3	3.72	3.92	56.7	43.78	0.34	1.52	0.27
Zweden	1043	6.28	13.0	3.38	4.69	49.9	42.92	0.28	0.68	0.14
Slovenië	890	4.85	29.3	4.45	4.08	51.5	41.89	0.25	0.28	0.04

Bron: ESS (2016) en OECD, eigen berekeningen.

24564 respondenten uit 19 landen.

SV = sociaal vertrouwen; WO = subjectieve werkonzekerheid; SA = statusangst; ON = opleidingsniveau

GDR = geslacht; GINI = inkomensongelijkheid (0-1); PT = training (participatie);

PTU = training (uitgaven).

Tabel 2 geeft het gemiddelde, de standaarddeviatie en de correlaties tussen de verschillende variabelen op individueel niveau weer. Opvallend is dat bijna alle variabelen significant, maar zwak met elkaar correleren. Volgens de statistieken uit tabel 2 heeft subjectieve werkonzekerheid een negatieve relatie met sociaal vertrouwen ($r=-0.14$; $p<0.01$). Daarbij blijkt uit de gegevens dat statusangst een negatieve relatie heeft met sociaal vertrouwen ($r=-0.08$; $p<0.01$) en dat statusangst en subjectieve werkonzekerheid negatief met elkaar correleren ($r=-.02$; $p<0.01$).

Tabel 2: Gemiddelde, standaarddeviatie (SD) en correlaties tussen de betrokken microvariabelen.

	Gemiddelde	SD	SV	WO	SA	ON	Gender
SV	5.48	1.81					
WO	0.24	0.43	-.14**				
SA	3.88	1.09	-.08**	-.02**			
ON	4.27	1.72	.21**	-.13**	.04**		
Gender	0.51	0.50	.02*	.02**	-.04**	.08**	
Leeftijd	42.16	13.34	-.01	-.07**	-.16**	.01	.01*

Bron: ESS (2016), eigen berekeningen.

24564 respondenten uit 19 landen.

* $p<0.05$; ** $p<0.01$

SV = sociaal vertrouwen; WO = subjectieve werkonzekerheid; SA = statusangst; ON = opleidingsniveau.

In tabel 3 zijn de correlaties tussen participatie in trainingsprogramma's met het landgemiddelde van de variabelen sociaal vertrouwen, statusangst en subjectieve werkonzekerheid opgenomen. Volgens tabel 3 is participatie in trainingsprogramma's niet gecorreleerd met sociaal vertrouwen, statusangst en subjectieve werkonzekerheid.

Tabel 3: Correlaties van training (participatie).

	SV ^(a)	SA ^(a)	WO ^(a)
Training (participatie)	.22	-.12	-.12

Bron: ESS (2016) en OECD, eigen berekeningen.

24564 respondenten uit 19 landen.

SV = sociaal vertrouwen, SA = statusangst; WO = subjectieve werkonzekerheid.

* $p<0.05$; ** $p<0.01$

(a) gemiddelde op landniveau

De resultaten van de multilevel analyse met *sociaal vertrouwen* als afhankelijke variabele zijn weergegeven in tabel 4. In tabel 5 zijn de resultaten van de multilevel analyse met *statusangst* als afhankelijke variabele gepresenteerd. De resultaten over de invloed van subjectieve werkonzekerheid op statusangst en sociaal vertrouwen (H1 en H2) zijn eerst besproken.

Opgevolgd door een analyse over de invloed van participatie in trainingsprogramma's op de relatie tussen statusangst en sociaal vertrouwen (H4) en de invloed van participatie in trainingsprogramma's op de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen (H3). De resultaten van H4 zijn dus vóór de uitkomsten die betrekking hebben op H3 besproken.

Tabel 4: Multilevel analyse met sociaal vertrouwen als afhankelijke variabele.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Intercept	5.44*** (0.14)	5.51*** (0.14)	5.52*** (0.13)	5.52*** (0.13)	5.52*** (0.13)
<i>Controlevariabelen (macro)</i>					
Inkomensongelijkheid	-4.48 (4.55)		-4.40 (4.08)	-4.35 (4.1)	-4.37 (4.09)
Training (uitgaven)	1.59 (1.89)		1.18 (1.69)	1.14 (1.70)	1.20 (1.69)
<i>Covariaat (macro)</i>					
Training (participatie)	-0.02 (0.30)		0.04 (0.27)	0.04 (0.27)	0.02 (0.27)
<i>Controlevariabelen (micro)</i>					
Opleidingsniveau		0.17*** (0.01)	0.17*** (0.01)	0.17*** (0.01)	0.17*** (0.01)
Geslacht ^a		0.04 (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.02)
Leeftijd		-0.00 (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.00* (0.00)
<i>Covariaten (micro)</i>					
Subjectieve werkonzekerheid ^b		-0.35*** (0.03)	-0.36*** (0.03)	-0.36*** (0.03)	-0.36*** (0.03)
Statusangst			-0.08*** (0.01)	-0.08*** (0.01)	-0.08*** (0.01)
<i>Interactie-effecten</i>					
Statusangst X training (p)				-0.03* (0.01)	
Subjectieve werkonzekerheid X training (p)					0.07*

					(0.03)
<i>Variantie</i>					
Landniveau	0.37 (0.12)	0.38 (0.12)	0.30 (0.10)	0.30 (0.10)	0.30 (0.10)
Individueel niveau	2.88 (0.03)	2.76 (0.02)	2.76 (0.02)	2.76 (0.02)	2.76 (0.02)
ICC - land ¹	0.114	0.121	0.097	0.098	0.097
-2 Log Likelihood	95759.61	94789.05	94736.36	94732.44	94731.62
Deviatie	3.55	970.56***	53***	3.92*	4.74*

Bron: ESS (2016) en OECD, eigen berekeningen.

24564 respondenten in 19 landen.

Leeg model: intercept 5.44***; -2 loglikelihood: 95763.16; ICC-land: 0.135.

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

^a = vrouw

^b = wel subjectieve werkonzekerheid

¹ = Berekening op basis van onafgeronde cijfers.

Hierboven is tabel 4 weergegeven. Model 0 weergeeft het intercept. De waarde 5.44 verwijst naar het gemiddelde niveau van sociaal vertrouwen in de 19 landen. Daarnaast blijkt uit dit model dat 13.5% van de variantie in sociaal vertrouwen toe te schrijven is aan variantie tussen landen. Omdat de ICC suggereert dat 13.5% van de totale variantie in sociaal vertrouwen in landen ligt, is het zinvol om een multilevel analyse uit te voeren (zie leeg model in tabel 4).

In model 1 zijn de macrovariabele *training (participatie)* en de controlevariabelen op landelijk niveau, namelijk: inkomensongelijkheid en training (uitgaven) toegevoegd. Deze variabelen verbeteren het model niet significant (deviatie=3.55; $p > 0.05$).

In model 2 zijn de controlevariabelen op microniveau (opleidingsniveau, geslacht, leeftijd) en de onafhankelijke variabele *subjectieve werkonzekerheid* toegevoegd. Het toevoegen van deze variabelen verbetert het model significant (deviatie=970.56; $p < 0.001$). Uit de analyse blijkt dat de controlevariabele *opleidingsniveau* sociaal vertrouwen positief ($b = 0.17$; $p < 0.001$) beïnvloedt. Dit betekent dat een hoger opleidingsniveau gepaard gaat met meer sociaal vertrouwen. Ook wordt uit model 2 opgemaakt dat er sprake is van een negatief, significant verband tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen ($b = -0.35$; $p < 0.001$). Aangezien subjectieve werkonzekerheid als dummy-variabele gedefinieerd is, wordt uit dit resultaat geconcludeerd dat personen met subjectieve werkonzekerheid anderen minder vertrouwen dan personen zonder subjectieve werkonzekerheid. Dit is in overeenstemming met de eerste hypothese die stelt dat subjectieve werkonzekerheid negatief gerelateerd is aan sociaal vertrouwen, waardoor H1 wordt aangenomen.

In model 3 zijn de macrovariabelen en *statusangst* aan model 2 toegevoegd om de invloed van statusangst op de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen te onderzoeken. Deze variabele heeft een significante, negatieve invloed op sociaal vertrouwen ($b=-0.08$; $p<0.001$). Ook verbetert het toevoegen van deze variabelen het model significant (deviatie=53; $p<0.001$). Daarbij blijkt uit de analyse van model 3 dat opleidingsniveau wederom een significant, positieve invloed heeft op sociaal vertrouwen ($b=0.17$; $p<0.001$). Tenslotte blijkt uit model 3 dat subjectieve werkonzekerheid nog steeds significant, negatief gerelateerd is aan sociaal vertrouwen ($b=-0.36$; $p<0.001$). De opname van de mediator statusangst in model 3 gaat niet gepaard met het verdwijnen van een significant effect tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen, waardoor er geen sprake is van complete mediatie. Ook wordt zichtbaar dat de waarde van subjectieve werkonzekerheid niet verminderd na het toevoegen van de mediator, waardoor een gedeeltelijk mediatie van statusangst op de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen ook verworpen wordt. Omdat er ook sprake kan zijn van mediatie als het hoofdeffect er niet is, maar beide paden er wel toe doen, weergeeft tabel 5 (zie tabel hieronder) de resultaten van de multilevel-analyse met statusangst als afhankelijke variabele. Hieruit blijkt dat er een significante, negatieve relatie bestaat tussen subjectieve werkonzekerheid en statusangst ($b=-0.08$; $p<0.001$). Dit is in tegenstelling tot de verwachting dat subjectieve werkonzekerheid gepaard gaat met statusangst. Anders gezegd kan uit de analyse opgemaakt worden dat degenen met subjectieve werkonzekerheid minder statusangst hebben dan individuen die geen subjectieve werkonzekerheid ervaren. In lijn met voorgenoemde wordt H2 die veronderstelt dat het negatieve verband tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen wordt gemedieerd door statusangst dan ook verworpen.

Model 4 voegt de interactievariabele *statusangst x training (participatie)* toe aan model 3. Dit levert een significante verbetering van het model op (deviatie=3.92; $p<0.05$). Uit de multilevel-analyse wordt geconcludeerd dat statusangst van individuen uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's sociaal vertrouwen sterker ondermijnt, dan statusangst van individuen uit landen met lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's ($b=-0.03$; $p<0.05$). Dit is in tegenovergestelde richting van de verwachting die opgesteld is in het theoretisch kader. H4 wordt verworpen.

Omdat in figuur 1 zichtbaar is dat H4 een gemodereerd mediatieverband veronderstelt, is er voor de volledigheid een analyse uitgevoerd met behulp van de *MLmed* van Rockwood. De resultaten geven echter geen aanvullende inzichten en zijn om die reden buiten beschouwing van dit hoofdstuk gelaten.

Tabel 5: Multilevelanalyse met statusangst als afhankelijke variabele.

	Model 0	Model 1
Intercept	3.88*** (0.10)	3.96*** (0.09)
<i>Controlevariabelen (macro)</i>		
Inkomensongelijkheid		0.25 (2.95)
Training (uitgaven)		-2.23 (1.22)
<i>Covariaat (macro)</i>		
Training (participatie)		0.22 (0.20)
<i>Controlevariabelen (micro)</i>		
Opleidingsniveau		0.04*** (0.00)
Geslacht ^a		-0.11*** (0.01)
Leeftijd		-0.01*** (0.00)
<i>Covariaat (micro)</i>		
Subjectieve werkonzekerheid ^b		-0.08*** (0.02)
<i>Variantie</i>		
Landniveau	0.19 (0.06)	0.16 (0.05)
Individueel niveau	1.00 (0.01)	0.96 (0.01)
ICC-land ¹	0.159	0.139
-2 Log likelihood	69754.74	68864.05
Deviatie		890.69***

Bron: ESS (2016) en OECD, eigen berekeningen.

24564 respondenten in 19 landen.

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

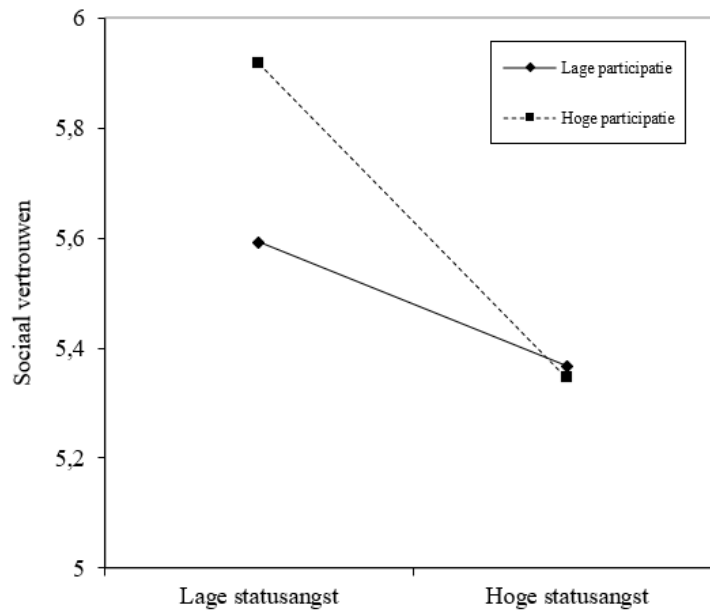
^a = vrouw

^b = wel subjectieve werkonzekerheid

¹ = Berekening op basis van onafgeronde cijfers

In figuur 2 wordt model 4 weergegeven. Deze figuur illustreert de modererende invloed van deelname in trainingsprogramma's op de relatie tussen statusangst en sociaal vertrouwen. De grafiek laat zien dat een hoge statusangst het voorspelde niveau van sociaal vertrouwen reduceert en dat statusangst van individuen uit landen met een hoge niveaus van participatie in

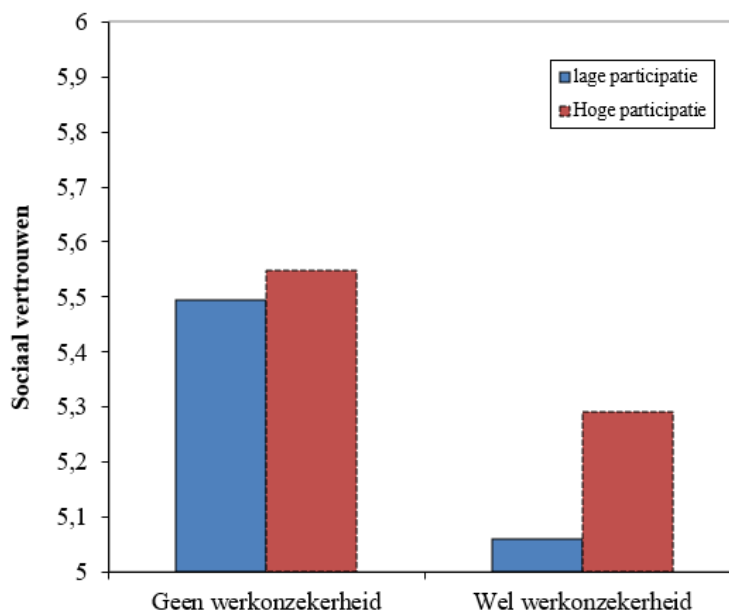
trainingsprogramma's sociaal vertrouwen sterker laat dalen dan het sociaal vertrouwen van individuen uit landen met een lagere participatie in trainingsprogramma's. Anders gezegd laat de figuur zien dat individuen met een hogere statusangst uit landen met lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's gemiddeld genomen iets meer sociaal vertrouwen hebben dan individuen met een hogere statusangst uit landen met hogere participatie niveaus van participatie in trainingsprogramma's.



Figuur 2: Sociaal vertrouwen gebaseerd op de interactieterm statusangst \times training (participatie).

In het laatste model van tabel 4 wordt *subjectieve werkonzekerheid x training (participatie)* als interactievariabele aan model 3 toegevoegd. Deze toevoeging verbetert het model significant (deviatie=4.74; $p < 0.05$). De analyse laat zien dat sociaal vertrouwen van individuen met subjectieve werkonzekerheid iets hoger ligt, naarmate een land hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's kent ($b = 0.07$; $p < 0.05$). Hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's gaan dus samen met een iets hoger sociaal vertrouwen van individuen met subjectieve werkonzekerheid ten opzichte van individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's. Dit is lijn met de derde hypothese die stelt dat het negatieve verband tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen zwakker is voor individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's dan voor individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met lagere niveaus van participatie in trainingsprogramma's. H3 wordt dan ook aangenomen.

Figuur 3 geeft het interactie-effect tussen subjectieve werkonzekerheid en participatie in trainingsprogramma's op sociaal vertrouwen weer. In het geval dat een individu geen subjectieve werkonzekerheid ervaart, leidt een hogere participatie in trainingsprogramma's niet tot een groot verschil in het niveau van sociaal vertrouwen. Echter, in het geval dat een individu wel subjectieve werkonzekerheid ervaart, is sociaal vertrouwen afhankelijker van de participatie in training. Vanuit de grafiek wordt duidelijk dat subjectieve werkonzekerheid gecombineerd met lage niveaus van participatie in trainingsprogramma's gepaard gaat met het laagste niveau van sociaal vertrouwen en dat het sociaal vertrouwen van individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met een hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's hoger ligt.



Figuur 3: Sociaal vertrouwen gebaseerd op de interactieterm werkonzekerheid X training (participatie).

Conclusie en discussie

In deze scriptie is de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen onder 24564 respondenten uit 19 OECD-landen onderzocht. De verwachting was dat verminderd sociaal vertrouwen een gevolg is van subjectieve werkonzekerheid en dat statusangst deze relatie kon verklaren. Omdat de verzorgingsstaat een rol kan spelen bij het verlichten van de effecten van onzekerheid, is de nationale beleidscontext in het onderzoek meegenomen. Er werd hierdoor ook nagegaan of de omvang van participatie in trainingsprogramma's de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid verminderd. Deze studie heeft op een viertal punten bijgedragen aan bestaand onderzoek over sociaal vertrouwen. Ten eerste is de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen verder uitgediept, ten tweede is statusangst als een nieuwe verklarende factor in deze relatie onderzocht, ten derde is de rol van participatie in trainingsprogramma's verder onderzocht en tot slot is het gebrek aan een eenduidig, duidelijk kader om de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen te verklaren beholpen. De relaties tussen subjectieve werkonzekerheid, statusangst, sociaal vertrouwen en participatie in trainingsprogramma's zijn in deze scriptie begrepen vanuit de *succes en welzijnstheorie* van Delhey en Newton (2003).

Uit de resultaten blijkt dat subjectieve werkonzekerheid gerelateerd is aan verminderd sociaal vertrouwen. Begrepen vanuit de *succes en welzijnstheorie* kan dit alles te maken hebben met de sociaaleconomische- en welzijnskenmerken die individuen in de volwassenheid verkrijgen. De objectieve kenmerken van de onzekere arbeidspositie en lager welzijn van individuen met subjectieve werkonzekerheid zorgen voor een gebrek aan hulpbronnen die normaliter door een persoon ingezet worden om zichzelf te beschermen tegen de risico's van misplaatst vertrouwen. Ook blijkt sociaal vertrouwen van individuen met subjectieve werkonzekerheid uit landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's hoger te zijn dan het sociaal vertrouwen van individuen uit landen waar de omvang van participatie in trainingsprogramma's kleiner is. Landen met hogere niveaus van participatie in trainingsprogramma's bieden individuen mogelijk meer kansen om hun sociaaleconomische- en welzijnskenmerken te verbeteren, waardoor zij zich beter kunnen beschermen tegen de sociale- en economische risico's die in de huidige kenniseconomie aanwezig zijn. Zij zijn hierdoor meer in staat om anderen te vertrouwen. Samenvattend, is de rol die participatie in trainingsprogramma's kan spelen in de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen dat een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma's gepaard gaat met meer kansen en mogelijkheden voor verbeteringen van de sociaaleconomische- en

welzijnskenmerken, waardoor individuen met subjectieve werkonzekerheid anderen meer vertrouwen.

In de scriptie zijn twee verwachtingen niet bevestigd. Allereerst blijkt dat statusangst geen verklarende rol speelt in de negatieve relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen. Er is zelfs sprake van een tegenovergesteld effect. Individuen *zonder* subjectieve werkonzekerheid ervaren juist eerder statusangst dan individuen met subjectieve werkonzekerheid. Hoewel Delhey en Newton (2003) in hun *succes en welzijnstheorie* beargumenteren dat weinig angst verbonden is met meer succes en welzijn in het leven en werkzekerheid een indicatie kan zijn van succes, impliceert dit resultaat niet dat succes en welzijn altijd samengaan. Onderzoek van Belmi en Laurin (2016) kan meer duidelijk scheppen over het bestaan van deze bevinding. Uit hun onderzoek blijkt dat individuen met een hogere positie een groter verlangen hebben om arbeidsposities na te streven met een hoge status dan individuen met een lagere positie. Paskov et al. (2013) stellen daarbij dat statusangst onwaarschijnlijk is, als status minder belangrijk is voor een persoon.

De tweede uitkomst die tegen de verwachting ingaat is dat individuen met statusangst uit landen met een kleinere omvang van participatie in trainingsprogramma's gemiddeld genomen meer sociaal vertrouwen hebben dan individuen met statusangst uit landen met een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma's. Dit kan impliceren dat in landen met een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma's betaald en stabiel werk meer de norm is, dan in landen waar de omvang kleiner is. Terugkomend op de centrale vraagstelling in deze scriptie, blijkt een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma's dus de negatieve relatie tussen statusangst en sociaal vertrouwen te versterken.

Uit deze scriptie komt naar voren dat de *succes en welzijnstheorie* niet geheel sociaal vertrouwen van individuen kan verklaren. Hoewel Delhey en Newton (2003) beargumenteren dat weinig angst verbonden is met succes en welzijn in het leven en hoge angst gepaard gaat met wantrouwen, bevestigen de resultaten uit dit onderzoek deze veronderstelling niet. Dit leidt tot de theoretische implicatie dat succesvolle levenservaringen mogelijk wel gepaard gaan met een verbetering van sociaaleconomische kenmerken, maar niet altijd een verbetering van welzijnskenmerken impliceert. Evenals een onzekere werkstatus kan werkzekerheid ook tot negatieve uitkomsten leiden, zoals: statusangst. Mogelijk schiet de *succes en welzijnstheorie* tekort in de rol die *socialiseringsprocessen* kunnen spelen voor sociaal vertrouwen. Het lijkt er namelijk op dat statusangst niet per se afhankelijk is van succesvolle ervaringen in het sociale- en economische domein, maar hoe belangrijk status voor een individu of in de samenleving is. Anders gezegd, zouden socialiseringsprocessen een belangrijke rol kunnen spelen in hoeverre

een individu wel of geen statusangst ervaart. Het is bijvoorbeeld aannemelijk dat individuen afkomstig uit een omgeving waar het behalen van een hogere status belangrijk is, ook eerder statusangst zullen ervaren. Ditzelfde geldt voor een samenleving waarin de norm ‘*betaald, stabiel werk*’ is. Als dit meer de norm is in een samenleving, kunnen individuen meer zorgen uiten over het niet behalen van de idealen van succes dan in landen waar deze norm minder opgaat. Er wordt dan ook aangeraden om in toekomstig onderzoek de context mee te nemen.

Daarbij mag ook niet gegeneerd worden dat trainingsprogramma’s niet altijd leiden tot gewenste resultaten voor iedereen. De mogelijkheid bestaat namelijk dat een grotere omvang van participatie in trainingsprogramma’s gepaard gaat met een toename van ongelijke kansen. De reden hiervan is dat in de groep mensen met subjectieve werkonzekerheid, de minst benadeelden het meest zullen profiteren van training. Training vereist namelijk een redelijke beheersing van bijvoorbeeld taal en het bezit van cognitieve vaardigheden (Heckman, 2000) en omdat onder andere bedrijven selectief moeten zijn bij het verwerven van kandidaten, kan het zijn dat individuen met zowel subjectieve werkonzekerheid en minder sociale- en cognitieve vaardigheden eerder worden uitgesloten van trainingsprogramma’s. Anders gezegd, gaat de verwachting op dat voornamelijk individuen worden geselecteerd die als veelbelovend worden beschouwd (Bonoli, Cantillon, & Van Lancker, 2018). Dit kan ertoe leiden dat individuen met subjectieve werkonzekerheid en minder vaardigheden niet alleen van de trainingsprogramma’s zijn uitgesloten, maar dat zij überhaupt minder in staat zijn om structureel deel te nemen aan het economische leven. Hun participatie op de arbeidsmarkt wordt namelijk gehinderd door zowel onzeker werk als het gebrek aan kansen om zich te verplaatsen in zekere arbeidsposities, waardoor periodes van werkloosheid aannemelijk zijn. Deze oneerlijke verdeling van het risico op economische uitsluiting kan sociaal vertrouwen ondermijnen (Portes & Vickstrom, 2011). Allereerst, omdat individuen deze uitsluiting kunnen ervaren als verraad van het sociale systeem (Pellegrini, De Cristofaro, Salvati, Giacomantonio, & Leone, 2021). In de brede context, omdat de ongelijkheid ervoor zorgt dat alle groepen in de samenleving meer geconfronteerd worden met de brede gevolgen van economische ongelijkheid, zoals de toename van zichtbare armoede en/of meer criminaliteit (Goubin & Hooghe, 2020) waardoor het vertrouwen in anderen afneemt.

Het onderzoek kent een aantal beperkingen. Hoewel bekend is dat het soort training van belang is voor successen op de arbeidsmarkt (Liechti, Fossati, Bonoli, & Auer, 2017) en dus voor verschillen in de verbetering van sociaaleconomische- en welzijnskenmerken kan zorgen, is er geen onderscheid gemaakt in het type training. De reden hiervan is dat het meenemen van de afzonderlijke type trainingen zou leiden tot een grote datareductie, omdat veel landen

missende waarden hadden op een of meerdere trainingen. Dit heeft ertoe geleid dat de indicator om de omvang van trainingsprogramma's te meten erg breed is. Hierdoor is wel de omvang van trainingsprogramma's bekend, maar dit geeft verder geen informatie over hoe deze programma's in zijn werk gaan. Dit verlies kan de resultaten beïnvloeden, omdat trainingsprogramma's op verschillende manieren worden geïmplementeerd die niet altijd van hoge kwaliteit zijn (Sztander -Sztanderska, 2009). Daarbij zijn in de analyse negentien OECD-landen meegenomen, aangenomen wordt dat tussen deze landen contextuele verschillen bestaan die van invloed zijn op sociaal vertrouwen. Zo vonden Gheorghiu, Vignoles en Smith (2009) bijvoorbeeld dat nationale culturen met sterke collectivistische normen de identiteit van individuen sterk in groepen vormt, waardoor zij mensen buiten hun eigen groep minder vertrouwen.

Tot slot zijn er een aantal aanbevelingen voor vervolgonderzoek. Allereerst blijkt dat subjectieve werkonzekerheid sociaal vertrouwen vermindert. Dit is belangrijk, omdat uit deze relatie blijkt dat subjectieve werkonzekerheid houdingen van individuen in het algemeen kan vormen. Gezien de associatie tussen sociaal vertrouwen en een groot aantal individuele en maatschappelijke resultaten, zoals in de inleiding al is besproken, kunnen de gevolgen van subjectieve werkonzekerheid verder reiken dan gedacht. Om deze reden wordt dan ook aangeraden om in vervolgonderzoek sociaal vertrouwen op te nemen als verklarende factor in de relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en een van de individuele of maatschappelijke resultaten waar sociaal vertrouwen mee geassocieerd is. Ten tweede blijkt uit de resultaten dat de omvang van trainingsprogramma's de negatieve relatie tussen subjectieve werkonzekerheid en sociaal vertrouwen reduceert. Er is in deze scriptie echter geen onderscheid gemaakt in het type training dat gevolgd wordt, waardoor de mechanismen die dit verband verklaren onbekend blijven. Mogelijk zijn er bepaalde trainingen effectiever om de sociaaleconomische- en welzijnskenmerken te verbeteren dan andere trainingen. Kennis hierover is belangrijk voor beleidsmakers, omdat ze hierdoor mogelijk effectiever kunnen bijdragen aan de verbetering van sociaal vertrouwen van individuen en bijbehorende gevolgen, zoals: politieke deelname en sociale betrokkenheid kunnen vergroten. Tenslotte, wordt aangeraden om in vervolgonderzoek meer aandacht te besteden aan contextuele kenmerken van landen die sociaal vertrouwen kunnen beïnvloeden. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de effectiviteit van trainingsprogramma's op sociaal vertrouwen verschillend is, omdat trainingsprogramma's op verschillende wijze worden geïmplementeerd. Beleidsmakers zouden de effectiviteit van de verschillende implementatiestrategieën kunnen beoordelen en op deze wijze het succes van de implementatie kunnen verbeteren.

Literatuurlijst

- Abrassart, A. (2013). Cognitive skills matter: The employment disadvantage of low-educated workers in comparative perspective. *European Sociological Review*, 29(4), 707-719. doi: 10.1093/esr/jcs049
- Alesina, A., & La Ferrara, E. (2002). Who trusts others? *Journal of Public Economics*, 85(2), 207-234. doi: 10.1016/S0047-2727(01)00084-6
- Algan, Y., & Cahuc, P. (2010). Inherited trust and growth. *American Economic Review*, 100, 2060-2091. doi: 10.1257/aer.100.5.2060
- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2009). *What should be done about rising unemployment in the UK?* (IZA Discussion Papers No. 4040). Verkregen van: IZA Institute of Labor Economics website: <https://www.iza.org/publications/dp/4040/what-should-be-done-about-rising-unemployment-in-the-uk>
- Belmi, P., & Laurin, K. (2016). Who wants to get to the top? Class and lay theories about power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(4), 505. doi: 10.1037/pspi0000060
- Benda, L. (2019, 3 mei). *Understanding active labour market policies: An institutional perspective on intended and unintended consequences*. (Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam, Nederland). Verkregen van: <http://hdl.handle.net/1765/116392>
- Bergh, A. (2019). Is migration threatening social trust in Europe? In A. Michalski & L. Oxelheim (Reds.), *Trust in the European Union in Challenging Times* (pp. 91 – 109). London: Palgrave Macmillan.
- Bonoli, G., Cantillon, B., & Van Lancker, W. (2018). Social Investment and the Matthew effect. In A. Hemerijck (Red.), *The uses of social investment* (pp. 66-67). Oxford: Oxford University Press.
- Brehm, J., & Rahn, W. (1997). Individual-level evidence for the causes and consequences of social capital. *American Journal of Political Science*, 41, 999–1023. doi: 10.2307/2111684
- Brewer, K. B., Oh, H., & Sharma, S. (2014). “Crowding in” or “Crowding out”? An examination of the impact of the welfare state on generalized social trust. *International Journal of Social Welfare*, 23, 61–68. doi: 10.1111/ijsw.12019
- Buchholz, S., & Blossfeld, H. P. (2012). Changes in the economy, the labor market, and expectations for the future: What might Europe and the United States look like in twenty-

- five years? *New directions for youth development*, 2012(135), 17-25. doi: 10.1002/yd.20025
- Burkitt, I. (2014). *Emotions and social relations*. Los Angeles: Sage.
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242. doi: 10.1080/135943299398339
- Carr, E., & Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 383-399. doi: 10.1177/0958928714538219
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). *Vertrouwen, maatschappelijk onbehagen en pessimisme*. Verkregen van: <https://prohic.nl/wp-content/uploads/2020/11/2020-06-24-CBSVertrouwen.2020.pdf>
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61(1), 41–52. doi: 10.1016/j.socscimed.2004.11.039
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240. doi: 10.1177/0143831X03024002004
- Chung, H., & Oorschot, W. (2010). *Employment insecurity of European individuals during the financial crisis: a multi-level approach*. (Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, no.14). Verkregen van: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/19796>
- Coutts, A. (2005). *The health impacts of government policy: Active Labour Market Training Programmes for lone parents in the United Kingdom*. (Ongepubliceerde PhD thesis, University of Cambridge, Cambridge, Verenigd Koninkrijk).
- Coutts, A. P., Stuckler, D., & Cann, D. J. (2014). The health and wellbeing effects of active labor market programs. In P.Y. Chen & C. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 1-18). doi: 10.1002/9781118539415.wbwell048
- De Botton, A. (2005). *Status anxiety*. London: Penguin Books.
- Delhey, J., & Newton, K. (2003). Who trusts? The origins of social trust in seven societies. *European Societies*, 5(2), 93-137. doi: 10.1080/1461669032000072256

- Delhey, J., Schneickert, C., & Steckermeier, L. C. (2017). Sociocultural inequalities and status anxiety: Redirecting the spirit level theory. *International Journal of Comparative Sociology*, 58(3), 215-240. doi: 10.1177/0020715217713799
- 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(2), 155–177. doi: 10.1080/135943299398302
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. doi: 10.4102/sajip.v31i4.200
- Dohmen, A., Verbakel, E., & Kraaykamp, G. (2010). Sociaal vertrouwen in de Europese context: Een multiniveau-analyse met achttien landen. *Mens en Maatschappij*, 85(2), 154-175. doi: 10.5117/MEM2010.2.DOHM
- Duncan, O.D. (1961). A socioeconomic index for all occupations. In A.J. Reis (ed.), *In Occupations and Social Status* (pp. 109–38). New York: Free Press.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183-197. doi: 10.1093/esr/jcm042
- ESS Round 8: European Social Survey Round 8 Data (2016). Data file edition 2.2. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS8-2016.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science and Medicine*, 60(7), 1593–1602. doi: 10.1016/j.socscimed.2004.08.006
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Fox, G. L., & Chancey, D. (1998). Sources of economic distress: Individual and family outcomes. *Journal of Family Issues*, 19(6), 725–749. doi: 10.1177/019251398019006004
- Gheorghiu, M. A., Vignoles, V. L., & Smith, P. B. (2009). Beyond the United States and Japan: Testing Yamagishi's emancipation theory of trust across 31 nations. *Social Psychology Quarterly*, 72(4), 365-383. doi: 10.1177/019027250907200408
- Gleaser, E., Laibson, D., Scheinkman, J., & Soutter, C. (2000). Measuring trust. *The Quarterly Journal of Economics*, 114, 811-846, doi: 10.1162/003355300554926

- Goubin, S., & Hooghe, M. (2020). The effect of inequality on the relation between socioeconomic stratification and political trust in Europe. *Social Justice Research*, 1-29. doi: 10.1007/s11211-020-00350-z
- Hamamura, T. (2012). Social class predicts generalized trust but only in wealthy societies. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43, 498–509. doi: 10.1177/0022022111399649
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Häusermann, S., & Schwander, H. (2010). Explaining welfare preferences in dualized societies. Paper gepresenteerd op de *International Conference of Europeanists*. Verkregen van: https://www.mwpweb.eu/1/22/resources/publication_445.pdf
- Heck, R. H., Thomas, S. L., & Tabata, L. N. (2013). *Multilevel and longitudinal modeling with IBM SPSS*. New York: Routledge.
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54(1), 3–56. doi: 10.1006/reec.1999.0225
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215–236. doi: 10.1002/job.184
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. doi: 10.1080/135943299398311
- Jenson, J., & Saint-Martin, D. (2003). New routes to social cohesion? Citizenship and the social investment state. *Canadian Journal of Sociology*, 28(1), 77–99. doi: 10.2307/3341876
- Justwan, F., & Fisher, S. K. (2017). Generalized social trust and international dispute settlement. *International Interactions*, 43(5), 717-743. doi: 10.1080/03050629.2017.1257490
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57(2), 204-224. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x
- Keivins, A. (2019). Dualized trust: Risk, social trust and the welfare state. *Socio-Economic Review*, 17(4), 875-897. doi: 10.1093/ser/mwx064

- Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation. *Quarterly Journal of Economics*, *112*, 1251–1288. doi: 10.1162/003355300555475
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, *4*(6), 668-675. doi: 10.1177/1948550613479806
- Kwon, O.Y. (2019). *Social Trust and Economic Development*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lautsch, B. A. (2002). Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work. *Industrial and labor Relations Review*, *56*(1), 23-43. doi: 10.2307/3270647
- Liechti, F., Fossati, F., Bonoli, G., & Auer, D. (2017). The signalling value of labour market programmes. *European Sociological Review*, *33*(2), 257-274. doi: 10.1093/esr/jcw061
- Lim, V. K. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, *11*(3), 251-266. doi: 10.1080/02678379708256839
- Lee, C.S. (2013). Welfare states and social trust. *Comparative Political Studies*, *46*, 603–630. doi: 10.1177/0010414012463878
- Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*, *8*(14), 9–56.
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (2012). *Towards a Social Investment State? Ideas Policies and Challenges*. Bristol: The Policy Press.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 189- 215. doi: 10.1177/0143831X03024002003
- Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of personality*, *77*(1), 23-50, doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x
- Newton, K. (2001). Trust, social capital, civil society, and democracy. *International political science review*, *22*(2), 201-214, doi: 10.1177/0192512101222004
- Nguyen, C. (2017). Labour market insecurity and generalized trust in welfare state context. *European Sociological Review*, *33*(2), 225-239. doi: 10.1093/esr/jcw058
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill Higher.

- OECD (2008). *Long time series of public expenditure on labour market programmes* (OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 73). Verkregen van: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/230128514343.pdf?expires=1624110440&id=id&accname=guest&checksum=C04FBD75544408E20542CEF0FC53AD51>
- OECD (2018). *Methodological and operational issues encountered in OECD work with LMP data*. Verkregen van: <https://www.oecd.org/els/emp/OECD-2018-Methodological%20and%20operational%20issues%20encountered%20in%20OECD%20work%20with%20LMP%20data%20FINAL.pdf>
- Paradise, A. W., & Kernis, M. H. (2002). Self-esteem and psychological well-being: Implications of fragile self-esteem. *Journal of Social and Clinical Psychology, 21*(4), 345–361. doi: 10.1521/jscp.21.4.345.22598
- Paskov, M., Gërkhani, K., & van de Werfhorst, H. G. (2013). *Income inequality and status anxiety*. (GINI Discussion Paper No. 90). Verkregen van: <http://www.gini-research.org/system/uploads/546/original/90.pdf>
- Pellegrini, V., De Cristofaro, V., Salvati, M., Giacomantonio, M., & Leone, L. (2021). Social Exclusion and Anti-Immigration Attitudes in Europe: The mediating role of Interpersonal Trust. *Social Indicators Research, 155*(2), 697-724. doi: 10.1007/s11205-021-02618-6
- Portes, A., & Vickstrom, R. (2011). Diversity, social capital, and cohesion. *Annual Review of Sociology 37* (1), 461–479. doi: 10.1146/annurev-soc-081309-150022
- Puig-Barrachina, V., Giró, P., Artazcoz, L., Bartoll, X., Cortés-Franch, I., Fernández, A., González-Marín, P., & Borrell, C. (2020). The impact of active labor market policies on health outcomes: A scoping review. *European Journal of Public Health, 1*(30), 36–42. doi: 10.1093/eurpub/ckz026
- Rathbun, B. C. (2011). *Trust in international cooperation: International security institutions, domestic politics and American multilateralism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ridgeway, C.L. (2014). Why status matters for inequality. *American Sociological Review 79*(1), 1–16. doi: 10.1177/0003122413515997
- Rostila, M. (2007). Social capital and health in European welfare regimes: A multilevel approach. *Journal of European Social Policy, 17*, 223–239. doi: 10.1177/0958928707078366
- Rubin, B. A. (2014). Employment insecurity and the frayed American dream. *Sociology Compass, 8*(9), 1083-1099. doi: 10.1111/soc4.12200

- Sen, A. (1990). Gender and Cooperative Conflicts. In: I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and World Development* (pp.123-149). New York: Oxford University Press.
- Snijders, T. & Bosker, R.J. (1999). *Multilevel analysis, an introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage.
- Sønderskov, K. M. (2011). Does generalized social trust lead to associational membership? Unravelling a bowl of well-tossed Spaghetti. *European Sociological Review*, 27, 419–434. doi: 10.1093/esr/jcq017
- Svensson, S. (2011). Flexible working conditions and decreasing levels of trust. *Employee Relations*, 34(2), 126-137. doi: 10.1108/01425451211191850
- 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), 242–264. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity A literature review*. (Report NO.1) Verkregen van: The national institute for working life and the Swedish trade unions in Co-operation. website: http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussel: P.I.E.-Peter Lang.
- Sztandar-Sztanderska, K. (2009). Activation of the unemployed in Poland: from policy design to policy implementation. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(11/12), 624.
- Uslaner, E. M. (2002). *The Moral Foundations of Trust*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Van Berkel, R., & Van der Aa, P. (2015). New welfare, new policies: Towards preventive worker-directed active labour market policies. *Journal of Social Policy*, 44(3), 425–442. doi: 10.1017/S0047279415000082
- Voßemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., & Strandh, M. (2018). The effects of unemployment and insecure jobs on well-being and health: The moderating role of labor market policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229-1257. doi: 10.1007/s11205-017-1697-y
- Van Berkel, R., & Van der Aa, P. (2015). New welfare, new policies: Towards preventive worker-directed active labour market policies. *Journal of Social Policy*, 44(3), 425–442. doi: 10.1017/S0047279415000082

- Voogt, J. & Pareja, R. N. (2010). *21st century skills*. (Discussion paper). Enschede, Netherlands: Universiteit van Twente. Verkregen van: <http://www.billielee.co.nz/wp-content/uploads/2015/04/White-Paper-21st-CS-Reading-week-2.pdf>
- Wang, S., Coutts, A., Burchell, B., Kamerāde, D., & Balderson, U. (2020). Can active labour market programmes emulate the mental health benefits of regular paid employment? Longitudinal evidence from the United Kingdom. *Work, Employment and Society*, 35(3), 545-565. doi: 10.1177/0950017020946664
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *European Review of labour and research*, 10(2), 166-186. doi: 10.1177/102425890401000204
- Zmerli, S., & Newton, K. (2008). Social trust and attitudes toward democracy. *Public opinion quarterly*, 72(4), 706-724. doi: 10.1093/poq/nfn054

Bijlage I:

Factoranalyses

Tabel 6: Factoranalyse sociaal vertrouwen.

Item	Lading	λ^2	Verklaarde variantie
A4: <i>Generally speaking, would you say that most people can be trusted, or that you can't be too careful in dealing with people</i>	.708		
A5: <i>Do you think that most people try to take advantages of you if they got the chance, or would they try to be fair?</i>	.695		
A6: <i>Would you say that most of the time people try to be helpful or that they are mostly looking out for themselves?</i>	.629	2.032	67.73%

Bron: ESS (2016), eigen berekeningen.
KMO = .689; $p < 0.001$

Tabel 7: Factoranalyse statusangst.

Item	Lading	λ^2	Verklaarde variantie
H1d: <i>Important to show abilities and be admired</i>	.676		
H1m: <i>Important to be successful and that people recognize achievements</i>	.692		
H1q: <i>Important to get respect from others</i>	.562	1.932	64.39%

Bron: ESS (2016), eigen berekeningen.
KMO = .666; $p < 0.001$

Bijlage II



Checklist ethical and privacy aspects of research

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Werken in de kenniseconomie

Name, email of student: Nadie Jurgens

Name, email of supervisor: Ferry Koster

Start date and duration: 1 februari 2021 – 20 juni 2021

Is the research study conducted within DPAS **YES - NO**

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. **YES - NO**

If 'NO': skip to part V.

- If 'YES': does the study involve medical or physical research? **YES - NO**

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. **YES -NO**

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). **YES - NO**

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO
2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO
3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO
4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - NO
Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).
5. Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO
6. Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO
7. Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO
8. Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO

9. Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO
10. Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Continue to part IV.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

European Social Survey (2016) + OECD.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

44.000 respondenten.

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

24564 respondenten

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

PART V: DATA STORAGE AND BACKUP

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Data wordt op mijn laptop bewaard tot afloop van het onderzoek. Dit komt erop neer dat de data uiterlijk tot 21 augustus 2021 op mijn laptop staan.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Nadie Jurgens

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Een keer per week.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

-

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Nadie Jurgens

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster

Date: 19-03-2021

Date: 20-03-2021