

LOONWIJZERS 2001/2002

*Werk, lonen en beroepen van mannen en vrouwen
in Nederland*

**AIAS Research Report RR02/10
Juni 2002**

**Kea Tijdens
Dirk Dragstra
Maarten van Klaveren
Aslan Zorlu**

**Paulien Osse
Anna Dragstra
Cecile Wetzels**

**AMSTERDAM INSTITUTE FOR
ADVANCED LABOUR STUDIES**

Universiteit van Amsterdam

© K. Tijdens, A. Dragstra, D. Dragstra, M. van Klaveren,
P. Osse, C. Wetzels, A. Zorlu

Amsterdam, juni 2002

Dit rapport is ook te downloaden op:

<http://www.uva-aias.net/files/aias/RR10.pdf>

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	I
NIEUWS UIT HET LOONWIJZER ONDERZOEK 2001/2002	I
Reorganisaties zijn voor oudere werknemers riskant	i
Veel mannen hebben te weinig tijd voor verlof	i
Deeltijdwerk en jonge kinderen gaan samen	ii
Gebrek aan naschoolse opvang	ii
Vrouwen draaien op voor combinatie arbeid en zorg	ii
Herintreedsters hebben niet veel keus	iii
Vrouwen verdienen minder per uur dan mannen	iii
Vrouwen krijgen minder toeslagen dan mannen	iv
Mannenbedrijven naast vrouwenbedrijven	iv
1 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	1
1.1 De vragenlijst van de Loonwijzer	1
1.2 Opschonen van de data	1
1.3 De representativiteit van de enquête	2
2 LONEN VAN ALLOCHTONEN EN AUTOCHTONEN	4
2.1 Kenmerken van steekproef	4
2.2 Loonverschillen	5
2.3 Decompositie	6
3 SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	9
3.1 Toeslagen en bijdragen	9
3.2 Verschillen toeslagen naar sekse?	10
3.3 Verschillen toeslagen tussen deeltijders en voltijders?	11
3.4 Conclusie	12
4 CAO.....	14
4.1 Valt u onder een CAO?	14
4.2 CAO's uitgesplitst naar leeftijd en geslacht	15
4.3 Welke werknemers vallen onder een CAO en vinden een CAO belangrijk?	16
4.4 Conclusie	18

5	COMBINATIE ARBEID EN ZORG	19
5.1	Werknemers naar levensloop	19
5.2	Kostwinners, tweeverdieners en anderhalfverdieners	19
5.3	De combinatie van arbeid en zorg	20
6	REORGANISATIES.....	23
6.1	Veel reorganisaties	23
6.2	Welke bedrijven reorganiseren?	23
6.3	Welke werknemers krijgen te maken met reorganisaties?	25
7	WAAR WERKEN HERINTREDENDE VROUWEN?.....	27
7.1	Herintreedsters	27
7.2	Verandering van beroep of sector	28
8	VERLOFSTUWMEREN	30
8.1	Wie houdt verlofstuwmeren over?	30
8.2	Gebruik van de keuze-CAO	33
9	TELEWERKEN.....	34
9.1	Telewerken en thuiswerken	34
9.2	Telewerken naar beroep	34
10	VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES	37
11	KENMERKEN VAN BEROEPEN	38
	LITERATUUR	135
	BIJLAGE 1: DE VRAGENLIJST	137
	BIJLAGE 2: BEREKENING VAN DE LOONVERSCHILLEN IN HOOFDSTUK 2.	150
	Schatting van de loonfuncties	150
	Berekening van de loonverschillen via decompositie	150

VOORWOORD

Voor u ligt het tweede loonwijzer onderzoek. In mei 2001 konden we met het eerste onderzoek inzicht verschaffen in het werk en de lonen van vrouwen in 45 beroepen. Een jaar later kunnen we op basis van gegevens van vrouwen én mannen berichten over loon en werk van mannen én vrouwen in zo'n 120 beroepen.

In het afgelopen jaar zijn we veel te weten gekomen over overeenkomsten en verschillen tussen de seksen, dankzij onze bezoekers. En om de – dagelijks - duizenden webgebruikers tegemoet te komen bieden we nu voor mannen de mannenloonwijzer, voor vrouwen de vrouwenloonwijzer en voor 'iedereen' de loonwijzer.

Hoewel de service informatie verschilt, is de machinerie in de drie loonwijzers dezelfde. Bezoekers kunnen voor meer dan 120 beroepen een salarisindicatie krijgen, gerelateerd aan hun specifieke situatie voor wat betreft:

- opleidingsniveau
- grootte van het bedrijf
- wel of niet leidinggevende functie
- wel of niet promotie gemaakt
- wel of niet werkend met veel mannelijke collega's in een zelfde beroep
- wel of geen kinderen
- wel of niet herintreedster

De salarisindicatie wordt in het merendeel van de gevallen met rekenregels geproduceerd. Om tot een zo correct mogelijke indicatie van het eigen salaris te komen, worden de salarisgegevens van – op dit moment - zo'n 35.000 werknemers in Nederland ingezet.

Daarnaast kunnen webbezoekers zich laten adviseren waarom hun salaris aan de lage of hoge kant is.

Op basis van gegevens die 13.688 bezoekende werknemers het afgelopen jaar achter lieten in de permanente enquête zijn actuele beroepsbeschrijvingen gemaakt, die u in dit rapport terug vindt en op de loonwijzers kunt raadplegen.

Met het voor u liggende onderzoek en de loonwijzers hebben we als initiatiefnemers een paar doelen voor ogen:

- HET ULTIEME DOEL VAN DE VROUWENLOONWIJZER EN LOONWIJZER IS NATUURLIJK LOONVERSCHILLEN UIT DE WERELD HELPEN DIE DIRECT MET SEKSE EN/OF ETNICITEIT TE MAKEN HEBBEN
- WETENSCHAPPELIJK DOEL: MEER INZICHT IN DE BELONINGSSTRUCTUUR VAN BEROEPSGROEPEN IN DE TE ONDERSCHIEDEN DOELGROEPEN (MAN, VROUW, ALLOCHTOON, JONG, OUD)
- EEN GROTERE BEWUSTWORDING VAN WERKNEMERS (WEBBEZOEKERS VAN DE LOONWIJZERS) OVER LOONOPBOUW IN RELATIE TOT DE DOELGROEP WAARTOE ZIJ BEHOREN. (EMPOWERMENT)
- HET ARBEIDSVOORWAARDENBELEID VAN DE FNV VERANDEREN OP BASIS VAN DE UITKOMSTEN VAN LOONWIJZER ONDERZOEKEN. LOONVERSCHILLEN EN LOONDISCRIMINATIE STAAN HOOG OP DE PRIORITEITENLIJST.

Die doelen hebben we nog niet bereikt. Ook de komende jaren gaan we dus door met:

- salarisinformatie bieden aan werknemers
- wetenschappelijk onderzoek
- perfectionering van het arbeidsvoorwaardenbeleid.

En of dan de loonverschillen onder invloed van onze activiteiten inderdaad kleiner worden tussen de seksen en tussen mensen geboren in of buiten Nederland, dat hopen we de komende jaren te kunnen melden. Nu pas immers onderzoeken we de salarissen van vrouwen voor het tweede jaar. Dit jaar is pas de nulmeting voor mannen en allochtonen gestart.

De initiatiefnemers spreken de wens uit dat het loonwijzerteam ook de komende jaren onder hetzelfde gelukkig gesternte mag doorgaan, waaronder het nu al 2 jaar draait. De sfeer in het team: straight, opgewekt, met elkaar meedenkend en trots over het feit dat de loonwijzers werkelijk functioneren zoals gedroomd.

Namens het droomteam loonwijzers,

Paulien Osse

Projectleider

Team voor dit onderzoek:

Kea Tijdens, AIAS, Universiteit van Amsterdam

Anna Dragstra, studente sociologie, Universiteit van Amsterdam

Dirk Dragstra, vof De Woorden, Bussum

Maarten van Klaveren, STZ Advies & Onderzoek, Eindhoven

Paulien Osse, vof De Woorden, Bussum

Cecile Wetzels, Faculteit Economie, Universiteit van Amsterdam &
Strategie, Technologie en Beleid, TNO, Delft.

Aslan Zorlu, Faculteit Economie, Universiteit van Amsterdam

Voor de loonwijzers komen daar nog de volgende teamleden bij:

Masha Kodden, Ilse

Gerlof van Rheenen, FNV

Gert Jan Braas, Wyldebeast-Wunderliebe (techniek)

De loonwijzers zijn een product van Ilse en FNV. De Universiteit van Amsterdam/AIAS verzorgt het onderzoek.

Het ministerie van Sociale Zaken verleende subsidie voor het loonwijzer onderzoek 20021/2002.

NIEUWS UIT HET LOONWIJZER ONDERZOEK

2001/2002

REORGANISATIES ZIJN VOOR OUDERE WERKNEMERS RISKANT

Ruim de helft van de werknemers in Nederland heeft vanaf 2000 een reorganisatie in zijn bedrijf meegemaakt. Bij bedrijven met meer dan 5000 werknemers heeft wel 83 procent van het personeel daar recentelijk mee te maken gehad. Met name het openbaar bestuur, de politie, de sociale verzekering, de nutssector, het bankwezen en andere financiële instellingen zijn flink op de schop genomen. Kleine bedrijven reorganiseerden veel minder vaak. Hier had slechts een op de vier werknemers er mee te maken. Ook blijkt dat er meer gereorganiseerd wordt als de werkgelegenheid in het bedrijf stukt of daalt.

Werknemers worden onzeker van reorganisaties. Ze vrezen voor hun baan. In bedrijven waar ontslagen worden verwacht, denken drie van de vier werknemers dat hun baan op de tocht staat. Ook blijkt dat werknemers met meer opleiding meer kans lopen op een reorganisatie dan lager opgeleid personeel. En verder dat vijftig-plussers eerder met een reorganisatie te maken krijgen dan dertigers en twintigers. Het zijn dus vooral de wat oudere werknemers met een hoge opleiding in grote bedrijven die het meest met reorganisaties te maken hebben. Zij ervaren de minste werkzekerheid en vrezen het meest hun baan bij een reorganisatie te verliezen.

VEEL MANNEN HEBBEN TE WEINIG TIJD VOOR VERLOF

Daar komt nog iets bij: drie van de tien werknemers in Nederland krijgen hun verlofdagen niet op. Verlofoverschotten komen het meeste voor bij leidinggevende mannen die werken in grote bedrijven, waar veel reorganisaties plaats vinden. Het merendeel van hun collega's bestaat eveneens uit mannen, het bedrijf kent tenminste vier niveaus van leidinggeven en er doen zich relatief vaak conflicten op de werkvloer voor. Ook is er sprake van onderbezetting, terwijl de werkgelegenheid in het bedrijf groeit. Hoe groter en hoe 'mannelijker' het bedrijf, hoe meer werknemers verlofdagen overhouden. Verlofoverschotten duiden op een onevenwichtige verdeling van het werk en op hoge werkdruk.

DEELTIJDWERK EN JONGE KINDEREN GAAN SAMEN

Kinderloze werknemers in Nederland werken nauwelijks in deeltijd. Bij werknemers met kinderen ligt dat anders. De meerderheid van de werknemers met kleine en schoolgaande kinderen zit in de anderhalf verdiens situatie: de man werkt fulltime, de vrouw heeft een deeltijdbaan. Bijna een derde van deze groep werknemers met kinderen zit in een tweeverdiens situatie. Hier heeft dus ook de vrouw een volledige baan. Als de kinderen ouder worden verschuift het accent van anderhalf verdiens naar tweeverdiens. Een op de zeven werkende vrouwen met kleine of schoolgaande kinderen staat er alleen voor: zij kan arbeid en zorg niet met een partner delen. Bovendien is de kans klein dat ze kinderopvang kan betalen. In die situatie is zij wel gedwongen in deeltijd te werken, een kleine baan te combineren met zorgtaken thuis.

GEBREK AAN NASCHOOLSE OPVANG

Nog steeds combineren ruwweg tweederde van de werkende ouders met kinderen tot en met de schoolgaande leeftijd hun arbeid met zorgtaken, zonder hulp van buiten. De anderhalf verdiens met kinderen maken in 11 procent van de gevallen gebruik van de crèche voor kinderen tot 4 jaar. In 7 procent van de gevallen betaalt de werkgever mee aan de kindplaats. Twee van de tien gezinnen met kinderen tot 12 jaar hebben een oppas of gastouder. Slechts 3 procent maakt gebruik van de naschoolse opvang. Dit duidt op een groot tekort aan kinderopvang voor kinderen in de schoolgaande leeftijd. Houdt dit tekort aan dan komt de arbeidsparticipatie van met name werkende moeders onder druk te staan.

VROUWEN DRAAIEN OP VOOR COMBINATIE ARBEID EN ZORG

Bijna altijd zijn het de vrouwen die de combinatie arbeid en zorg voor hun rekening nemen. In de anderhalf verdiens situatie die typisch is voor Nederlandse werknemers met (jonge) kinderen zeggen de vrouwen twintig keer zo vaak als de mannen verantwoordelijk te zijn voor de zorgtaken thuis. Negen van de tien werkende vrouwen zeggen dat de combinatie arbeid en gezinsleven goed te doen is, maar als de kinderen nog jong zijn valt het ruim de helft van de vrouwen zwaar. Een op de zeven werkende vrouwen met kinderen en man maakt over de onevenredige taakverdeling naar eigen zeggen vaak ruzie.

Vrouwen die leiding geven zijn gemiddeld een paar jaar jonger en werken korter bij hun huidige werkgever dan hun mannelijke collega's. Bovendien maken ze gemiddeld een kortere werkweek. Vaak hebben ze geen kinderen,

terwijl hun mannelijke collega's juist bovengemiddeld vaak (jonge) thuiswonende kinderen hebben. Net als bijna alle werkende vrouwen dragen ook de vrouwelijke bazen de verantwoordelijkheid voor de zorgtaken thuis – anders dan hun mannelijke collega's doen.

HERINTREEDSTERS HEBBEN NIET VEEL KEUS

Zowel mannen als vrouwen onderbreken hun loopbaan om allerlei redenen. Maar alleen vrouwen doen dat om de zorg voor de kinderen op zich te nemen. Zeven van de tien vrouwen die hun loopbaan onderbreken hebben een lage opleiding. Hoe hoger de opleiding hoe kleiner de kans op loopbaanonderbreking vanwege de kinderen. Na een periode van zorg, die wel tien jaar kan duren, keren deze vrouwen terug op de arbeidsmarkt. Een van de vier werkneemsters in Nederland is herintreedster. Het liefste komen ze terug in deeltijd, dicht bij huis en tijdens schooluren. Een leidinggevende functie zit er voor de herintreedster als regel dan ook niet in.

Herintreedsters moeten zich flexibel opstellen. Veel vaker dan vrouwen die zijn blijven doorwerken, komen zij in een andere sector terecht dan waar ze eertijds begonnen. Ook veranderen ze wel van beroep, maar in mindere mate. Ze komen tegenwoordig niet alleen terug in typische vrouwenberoepen zoals zorg, verpleging en administratie, maar ook als bus- en taxichauffeur. Herintreedsters zijn in deze opzichten mobieler dan alle andere werknemers. Tenslotte: 'leuk' werk doet er in hun optiek wat minder toe, net als de verdiensten. Qua inkomen en arbeidsvoorwaarden komen ze er meestal bekaaid van af.

VROUWEN VERDIENEN MINDER PER UUR DAN MANNEN

Nederlandse vrouwen verdienen gemiddeld anderhalve euro per uur minder dan hun mannelijke collega's, namelijk 13,48 euro tegen 14,90. Het gaat hier om het bruto uurloon. Uitzondering op deze regel zijn vrouwen in typische mannenberoepen: juristen, advocaten, economen en dergelijke. Zij verdienen net zo veel als hun mannelijke collega's. Daarnaast blijkt: een hogere opleiding tikt voor het bruto loon van vrouwen meer aan dan voor mannen. Ook allochtonen, werknemers afkomstig uit lage lonenlanden in Oost-Europa, uit Turkije, Marokko en rijksgenoten uit Suriname en de Antillen zitten gemiddeld fors onder het bruto uurloon van hun Nederlandse collega's: 1,70 euro. Zelfs bij vergelijkbaar opleidingsniveau is het bruto uurloon van deze beide groepen gemiddeld lager. Ook geven beide groepen achtergestelde werknemers volgens het loonwijzer onderzoek 2001/2002 gemiddeld vaker aan dat ze onder hun niveau werken.

VROUWEN KRIJGEN MINDER TOESLAGEN DAN MANNEN

De wet schrijft gelijk loon voor gelijk werk voor. Meestal bestaat het inkomen van een werknemer uit basisloon plus toeslagen. Het basisloon moet dus wel gelijk zijn. Maar op het punt van toeslagen worden vrouwen structureel achtergesteld bij hun mannelijk collega's. Heel symbolisch is de lease-auto. 17 procent van de mannelijke werknemers heeft die, tegenover slechts 7 procent van de vrouwelijke werknemers.

Ook krijgen mannen vaker dan vrouwen een bijdrage in de ziektekostenverzekering, een dertiende of veertiende maand, winstdeling, provisie of tantième, onkosten- en representatievergoeding, ploegen-, onregelmatigheids- of ongemaktoeslag, bereikbaarheids- of consignatietoeslag, prestatietoeslag en een aandelen- of optieregeling. Zelfs voor loon in natura gaat dat op. Alleen qua vergoeding voor woon-werkverkeer scoren vrouwen hoger dan mannen. Maar dat kan verklaard worden door de royale toewijzing van lease-auto's aan mannelijk werknemers die daarmee hun reiskosten al meer dan vergoed zien.

MANNENBEDRIJVEN NAAST VROUWENBEDRIJVEN

De gegevens uit het loonwijzer onderzoek laten het bestaan van typische mannen- en vrouwenbedrijven zichtbaar. 37 procent van de leidinggevende vrouwen zegt alleen maar vrouwelijke ondergeschikten te hebben. 45 procent van de mannelijke leidinggevenden heeft alleen maar mannen onder zich. In bedrijven die voor de overgrote meerderheid uit vrouwen bestaan, hebben vrijwel altijd vrouwen de leiding. Maar als het personeelsbestand weinig vrouwen telt, zijn de bazen vrijwel altijd mannen.

Slechts een derde van de Nederlandse werkende vrouwen zit in banen waarin de meerderheid van de collega's uit mannen bestaat. Voor Nederlandse mannen loopt dit op tot 83 procent. Ook dit duidt op concentratie van mannen en vrouwen in verschillende typen banen en versterkt het beeld van mannen- naast vrouwenbedrijven.

1 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

1.1 DE VRAGENLIJST VAN DE LOONWIJZER

Dit rapport is het resultaat van een onderzoek naar lonen van vrouwen en mannen. Dit onderzoek vormt de basis voor de websites www.vrouwenloonwijzer.nl en www.loonwijzer.nl. Op de website kunnen werknemers kijken hoeveel zij verdienen in vergelijking met leeftijdsgenoten in dezelfde beroepsgroep. Om deze gegevens te verzamelen is een vragenlijst ontwikkeld, die op de website is in te vullen. In de enquête voor de Loonwijzer2001 zijn zes clusters van vragen gesteld: A. Beroep en sector (6 vragen), B. De organisatie (7 vragen), C. Arbeidsgeschiedenis (7 vragen), D. Werktijden (9 vragen), E. Arbeidscontract en loon (10 vragen), en F. Persoonlijke vragen (11 vragen).¹ Elk blok sloot af met opinievragen. Het invullen van de vragenlijst kostte naar schatting 15-20 minuten en was anoniem.

In januari 2002 is de vragenlijst 'EURO-proof' gemaakt. Vanaf dat moment zijn de lonen in Euro's geregistreerd. Ook is deze gelegenheid aangegrepen om nog enkele andere vragen te wijzigen of aan te passen. Deze vragenlijst duiden we aan met Loonwijzer2002.

De sites van www.vrouwenloonwijzer.nl en www.loonwijzer.nl zijn veelvuldig bezocht door mensen die meer wilden weten over hun loon of hun beroep. Ook heeft de site veel vrije publiciteit gegenereerd. Elke dag opnieuw vullen bezoekers ook de vragenlijst in.

Tussen 18 mei 2001 en 22 januari 2002 zijn 13.688 vragenlijsten van de Loonwijzer2001 ingevuld. Tussen 23 januari en 18 april zijn vervolgens 2.723 vragenlijsten van de Loonwijzer2002 ingevuld. Omdat beide vragenlijsten grotendeels overeenkomen, zijn de beide datasets samengevoegd tot 16.411 respondenten en spreken we hierna van de Loonwijzer2001/02. Daar waar in dit rapport alleen gebruik is gemaakt van de gegevens van de Loonwijzer2001 of alleen van de Loonwijzer2002 wordt dat expliciet vermeld. In alle andere gevallen is de informatie gebaseerd op de Loonwijzer2001/02.

1.2 OPSCHONEN VAN DE DATA

Om een goede dataset te verkrijgen dient deze te worden opgeschoond, dat wil zeggen dat niet volledig ingevulde vragenlijsten of onwaarschijnlijke data worden verwijderd. Dit is gebeurd ten aanzien van de volgende drie punten.

- 1) Onvolledig ingevulde vragenlijsten zijn verwijderd. Alle respondenten die geen waarde hadden voor meer dan 100 van de 148 variabelen zijn uit het bestand gehaald.
- 2) De ingevulde bruto en netto lonen zijn gecontroleerd op waarschijnlijkheid. Uurlonen boven fl. 150 en beneden fl. 2,50 zijn als onwaarschijnlijk getypeerd en in de dataset door missende waarden vervangen. De lonen zijn in de Loonwijzer2001 opgegeven in gulden, maar zijn door ons omgezet in EURO's.

¹ Bijlage 1 bevat de vragenlijst.

3) Tenslotte is gecontroleerd of de respondenten voldeden aan de kenmerken van de beoogde doelgroep, namelijk mensen die in loondienst werken. Dit gold voor een enkele WAO'er, VUT-ter, student of huisvrouw.

Na opschoning bleven 16.411 respondenten over waarmee voor dit rapport analyses zijn verricht. In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van deze analyses besproken.

1.3 DE REPRESENTATIVITEIT VAN DE ENQUÊTE

Om de representativiteit te onderzoeken zijn de cijfers over de vrouwen die meer dan 12 uur per week werken vergeleken met die van dezelfde groep uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS uit 1999 naar spreiding over sectoren, arbeidsduur groepen, leeftijdsgroepen en opleidingscategorieën. In de meeste gevallen is de afwijking minder dan 5 procent punten naar boven of naar beneden.

Om de representativiteit van de Loonwijzer te onderzoeken is gekeken in hoeverre de verdeling in de data overeenkomt met die van alle werknemers in Nederland. Daarvoor is de data vergeleken met gegevens uit Statline, een grote database met gegevens die in te zien zijn op de website van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS). Het begrip 'alle werknemers in Nederland' is in CBS-termen synoniem met het begrip 'de werkzame beroepsbevolking in loondienst'. De vergelijking van de Loonwijzer met Statline is gedaan voor de kenmerken leeftijd, geslacht, industriector en opleiding.

De Loonwijzer heette aanvankelijk Vrouwenloonwijzer en er werden alleen gegevens van werkende vrouwen verzameld.² De salarischek op de website gaf aanvankelijk alleen informatie over beroepen waarin veel vrouwen werken. Pas vanaf januari 2002 is ook informatie over beroepen waarin veel mannen werken beschikbaar. Het zal dus niet verbazen, dat meer vrouwen dan mannen de enquête invulden. Het gaat om 55% vrouwen en 45% mannen, terwijl de verhouding in 'de werkzame beroepsbevolking in loondienst' andersom ligt: 40% is vrouw en 60% is man (tabel 1). Daarom is besloten de antwoorden van de mannen zwaarder te laten wegen dan die van de vrouwen, teneinde zo representatief mogelijke uitspraken te kunnen doen.³

Er zijn eveneens verschillen tussen de Loonwijzer en het CBS wat betreft de verdeling over leeftijdsgroepen. Dat heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met gebruik van Internet: ouderen maken hiervan minder gebruik dan jongeren. In de Loonwijzer2001/02 zijn de 25-34-jarigen oververtegenwoordigd met ongeveer 15 procentpunten, dat geldt zowel voor de vrouwen als voor de mannen. Daarentegen zijn de 45-54 jarigen ondervertegenwoordigd met ongeveer 10 procentpunten, opnieuw zowel vrouwen als mannen. In de overige leeftijdsgroepen ligt de afwijking binnen de 5 procentpunten. Daarom is de data-

² Tijdens, K. 2001. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam, AIAS research report 01/07. Te downloaden: <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf>; Dragstra, A. en K. Tijdens. 2001. *Vrouwenloonwijzer. Grote behoefte aan inzicht in lonen. Zeggenschap*, 12, 3, pp. 32-35

³ Hierbij moet een kanttekening worden gemaakt. De werkzame beroepsbevolking in loondienst omvat bij het CBS alleen degenen die 12 uur of meer werken per week. De Loonwijzer omvat ook mensen die minder dan twaalf uur werken. Het gaat om 2%. Dit is aanzienlijk minder dan de 4% die het CBS telt. Hieronder valt een aanzienlijke groep scholieren en studenten met een bijbaan. Deze groep heeft echter nauwelijks de enquête ingevuld, vermoedelijk omdat de website voor hen niet veel interessante informatie bevat. Daarom is besloten de dataset van de Loonwijzer te vergelijken met de gegevens van het CBS over de werkzame beroepsbevolking in loondienst met een baan van 12 uur of meer.

set ook naar leeftijdsgroep gewogen, teneinde de Loonwijzer gegevens te laten gelijken op de loonafhankelijke beroepsbevolking zoals gemeten door het CBS (tabel 1).

Tabel 1 Werknemers in de Loonwijzer2001/02 vergeleken met de werkzame beroepsbevolking in loondienst in CBS-gegevens over 2000 naar geslacht en leeftijdsgroep

leeftijd	Werknemers in LW01/02		Werknemers in CBS00		Verschil in %-punten	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
15-24	17.8%	13.7%	14.9%	11.8%	2.9%	1.9%
25-34	47.4%	45.1%	32.6%	28.4%	14.8%	16.7%
35-44	23.4%	26.3%	27.6%	28.2%	-4.2%	-1.9%
45-54	10.4%	12.5%	20.0%	23.4%	-9.6%	-10.9%
55-64	1.3%	2.4%	4.9%	8.1%	-3.6%	-5.7%
totaal in %	100%	100%	100%	100%	0%	0%
totaal N	8896	7374	2.487.000	3.629.000	-	-

Bron: *Loonwijzer2001/02 en CBS-Statline gegevens 2000*

Na weging van de Loonwijzer data voor geslacht en leeftijd blijken de verschillen tussen de Loonwijzer en het CBS wat betreft industriesector en opleiding niet meer zo groot, dat ook nog hiervoor gewogen moest worden. In tabel 2 is de verdeling van de gewogen data uit de Loonwijzer vergeleken met de verdeling van het CBS.

Tabel 2 Werknemers in de Loonwijzer2001/02 vergeleken met CBS-gegevens naar industriesector

Industriesector	Werknemers in Loonwijzer2001/02		Werknemers in CBS 2000		Verschil in %-punten	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Landbouw en visserij	0.6%	1.0%	0.5%	1.2%	-0.2%	0.1%
Industrie en bouwnijverheid	7.0%	22.3%	4.1%	20.1%	-2.9%	-2.2%
Commerciële dienstverlening	19.5%	25.8%	16.0%	24.7%	-3.5%	-1.1%
Niet commerciële dienstverlening	13.4%	10.3%	19.9%	13.4%	6.6%	3.2%
totaal in %	40.6%	59.4%	40.6%	59.4%	0%	0%
totaal N	6530	9567	2.414.000	3.539.000	-	-

Bron: *Loonwijzer2001/02, gewogen data, en CBS-Statline gegevens 2000*

De rapportages in de hoofdstukken 1 tot en met 10 zijn gebaseerd op de gewogen data. De beroepenbeschrijvingen in hoofdstuk 11 zijn gebaseerd op de ongewogen data.

2 LONEN VAN ALLOCHTONEN EN AUTOCHTONEN

2.1 KENMERKEN VAN STEEKPROEF

Inherent aan de wijze van dataverzameling zijn allochtonen in data waarschijnlijk een selectieve groep. De kans is groot dat allochtonen, die Nederlandse taal niet machtig zijn, zijn niet aanwezig of ondervertegenwoordigd. Aangezien de correlatie tussen taalvaardigheid en opleidingsniveau van immigranten sterk is, zou de opleidingsniveau van allochtonen hoger zijn dan de gemiddelde opleidingsniveau voor gehele potentiële beroepsbevolking. Deze bias heeft ongetwijfeld consequenties voor de resultaten. Zie voor een verdere uitwerking hiervan Zorlu (2002).

In dit hoofdstuk analyseren we de loonverschillen tussen autochtonen en allochtonen. Allochtonen zijn geïdentificeerd op grond van de geboorteplaats van de moeder. We hadden liever de eigen geboorteplaats als identificator willen gebruiken, maar voor de analyses zijn er in de dataset dan te weinig respondenten die buiten Nederland geboren zijn. Ook is het aantal allochtonen helaas te klein om ze naar land van herkomst uit te splitsen. Daarom hebben we de allochtonen op grond van hun arbeidsmarkt-kenmerken in twee groepen verdeeld. De eerste groep bestaat uit allochtonen die relatief hoge lonen hebben. Zij zijn afkomstig van West Europese landen en uit de categorie ‘ander land’. De tweede groep bestaat uit mensen die afkomstig zijn uit de Oost Europese landen, Suriname, Antillen, Aruba, Curaçao, Turkije en Marokko. Deze groep is relatief laag opgeleid en verdient relatief lage lonen.

Additioneel analyseren we de loonverschillen tussen autochtone mannen en vrouwen. Helaas is het aantal allochtonen aanzienlijk klein waardoor een verdeling van allochtonen naar geslacht onmogelijk wordt. We geven er de voorkeur aan de allochtonen in twee groepen te delen op grond van hun etnische afkomst in plaats van ze te onderscheiden naar geslacht, omdat etnische groepen meer heterogeen zijn.

Tabel 1 laat een paar belangrijke kenmerken van allochtone en autochtone werknemers zien. Autochtone mannen en allochtonen van groep 1 zijn gemiddeld ouder en verdienen hogere lonen dan de andere werknemers. De verdeling van opleidingsniveau lijkt niet te verschillen over de groepen. Dit is waarschijnlijk vanwege hier boven gemelde selectiviteitsprobleem: vooral hoger opgeleide allochtonen uit groep 2 zijn oververtegenwoordigd in de data. Ondanks vergelijkbare opleidingsniveau is het bruto uur loon lager voor autochtone vrouwen en allochtonen van groep 2. Deze twee groepen hebben vaker een baan onder hun opleidingsniveau. Verder nemen we waar van de statistieken dat slechts ongeveer eenderde van autochtone vrouwen een baan hebben waarin de merendeels van collega's in dezelfde functie mannen zijn. Dit percentage is 83 voor autochtone mannen, hetgeen een hoge concentratie van mannen en vrouwen in verschillende type banen impliceert.

Tabel 1 Autochtonen en allochtonen naar leeftijd, bruto uurloon, opleiding, baan onder het opleidingsniveau, merendeels mannelijke collega's in dezelfde functie en CAO-dekking

	Nederlands		Allochtonen		Totaal	
	Tot. Ned.			Groep 1		Groep 2
		man	vrouw			
Leeftijd	37	38	36	38	33	
Bruto uurloon in Euro	14.14	14.90	13.48	14.81	13.20	
N	14637	6759	7878	914	498	
Opleiding	%					
Basis onderwijs	3	4	3	4	4	542
VBO	13	15	11	10	10	2116
MAVO	15	12	20	15	19	2485
MBO/HAVO/VWO	40	39	41	39	39	6406
HBO	22	24	20	23	21	3618
WO	6	7	6	8	7	1034
N (=100)	14855	8861	5994	936	409	16200
een baan onder je opleidingsniveau						
nee	76	78	74	72	66	10879
ja	24	22	26	28	34	3469
N (=100)	13185	7727	5458	829	334	14348
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen						
nee	36	17	66	40	37	5519
ja	64	83	34	60	63	9528
N	13808	8279	5529	862	377	15047
valt onder CAO						
nee	25	25	26	27	29	3558
ja	75	76	74	73	71	10480
N (=100)	12928	7849	5079	798	312	14038

Bron: *Loonwijzer2001/02, gewogen data*

Groep 1: allochtonen uit West-Europese landen en de categorie 'ander land'

Groep 2: allochtonen uit Oost Europese landen, Suriname, Antillen, Aruba, Curaçao, Turkije en Marokko

2.2 LOONVERSCHILLEN

Loonverschillen worden door de standaard Oaxaca-Blinder decompositie techniek gemeten (zie voor de uitwerking bijlage 2). Naast de standaard menselijke kapitaalvariabelen (aantal jaren opleiding en feitelijke ervaring) gebruiken we ook het aantal jaren dat een werknemer voor dezelfde werkgever werkt, en dummy variabelen voor geslacht, door manen gedomineerde banen, vaste contracten, grootte van bedrijf, thuiswonende kinderen, CAO-dekking, parttime banen, 4 sectoren, 3 provincies en survey-jaar.

De schattingsresultaten zijn gepresenteerd in tabel 2. Zoals verwacht zijn veel verklarende variabelen significant. Omdat de nadruk niet bijzonder op het effect van de afzonderlijk verklarende variabelen op lonen ligt, bespreken we hier alleen meeste opmerkelijke coëfficiënten. Autochtone vrouwen, die een door mannen gedomineerde baan hebben, verdienen een loon dat 7,4 procent hoger is, terwijl voor mannen zo'n baan geen voordeel oplevert. Indien autochtone mannen een baan hebben die onder hun opleidings-

niveau is en een baan die onder de CAO valt, verdienen ze twee keer minder dan autochtone vrouwen.

Tabel 2 OLS schattingen van loonfuncties voor autochtonen en allochtonen

	Nederlandse mannen		Nederlandse vrouwen		Nederlanders		West Europe./ anderen		OostEur/Caraib /Turks/Marrok	
	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
Opleiding in jaren	0.073	45.96	0.079	38.52	0.076	61.23	0.079	15.08	0.071	7.50
Ervaring	0.032	25.74	0.028	16.42	0.030	30.48	0.029	6.86	0.032	2.82
Ervaring Kwadraat	-0.001	-18.56	0.000	-10.20	0.000	-20.63	-0.001	-5.30	-0.001	-2.12
Tenure	0.001	1.97	0.003	4.14	0.002	4.65	0.008	4.47	0.010	2.06
Functie gedomeerd door mannen	-0.009	-0.96	0.074	7.86	0.033	5.01	0.006	0.22	0.055	1.11
Baan onder opleidingsniveau	-0.085	-9.95	-0.041	-4.12	-0.066	-10.20	-0.070	-2.54	-0.035	-0.79
Vaste contract	0.017	0.95	0.012	0.75	0.010	0.86	0.068	1.52	-0.082	-1.15
Klein bedrijf(<10)	-0.120	-9.77	-0.119	-8.84	-0.122	-13.39	-0.155	-3.65	-0.011	-0.17
Middel groot bedrijf(10-100)	-0.075	-9.75	-0.061	-6.47	-0.070	-11.69	-0.124	-4.85	-0.089	-1.92
Thuis wonend kind	0.062	6.97	-0.001	-0.13	0.036	5.29	0.028	1.09	-0.017	-0.31
Valt onder CAO	-0.042	-4.33	0.009	0.75	-0.018	-2.46	-0.132	-3.93	0.042	0.78
Parttime	0.025	1.86	0.011	1.12	-0.002	-0.27	0.022	0.73	0.023	0.36
Metaal/Mach/appar	-0.080	-7.01	-0.070	-3.18	-0.085	-8.36	-0.091	-1.79	-0.144	-1.48
Transp/commun/post	-0.041	-2.96	-0.065	-3.19	-0.045	-3.95	-0.053	-1.03	0.054	0.66
Bank/verzeking/fin	0.096	5.88	0.039	2.30	0.065	5.51	0.002	0.05	0.152	2.01
Zak.dinstver/ICT	0.014	1.31	0.016	1.26	0.015	1.83	-0.042	-1.18	0.108	1.82
Noord-Holland	0.040	4.26	0.060	5.22	0.048	6.53	0.004	0.14	0.021	0.37
Zuid-Holland	0.028	3.03	0.021	1.84	0.024	3.31	0.016	0.53	-0.015	-0.27
Noord-Brabant	0.020	1.96	0.008	0.61	0.016	2.02	-0.064	-1.74	-0.017	-0.25
Survey jaar	-0.052	-5.27	0.007	0.63	-0.032	-4.16	-0.079	-2.38	-0.055	-0.95
Vrouw					-0.055	-8.04	-0.078	-2.90	0.034	0.72
Constant	1.496	48.16	1.316	38.26	1.425	61.63	1.557	16.48	1.457	8.62

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

2.3 DECOMPOSITIE

Na het schatten van loonfuncties voor verschillende groepen kunnen we de componenten van loonverschillen uitrekenen (zie voor de uitwerking bijlage 2). Ten eerste wordt de decompositie van loonverschillen tussen autochtone man en vrouw uitgerekend. Vervolgens worden de decomposities van loonverschillen tussen autochtonen en twee allochtone groepen achtereenvolgens uitgerekend.

Tabel 3 geeft de decompositieresultaten van variabelen in percentages. *Kenmerk* laat het loonverschil zien die aan het verschil in waarneembare kenmerk per variabel toe te schrijven is. Een positieve cijfer betekent dat hoge loon groep (autochtone mannen of

autochtonen, afhankelijk van lage loongroep) betere kwalificaties heeft, en een negatieve cijfer betekend omgekeerd. *Discriminatie* geeft een deel van de discriminatiecomponent van loonverschillen per variabele en het verschil tussen de constante weergegeven in de een-na-laatste rij in tabel 3. *Discriminatie* betekent dat lage loongroep (autochtone vrouwen in vergelijking met autochtone mannen, of allochtonen in vergelijking met autochtonen) tegen de lage loongroep minder verdient ten opzichte van de hoge loongroep, gegeven hun waarneembare productieve kenmerken. Positieve discriminatie betekent dat de lage loongroep juist meer verdient dan verwacht mag worden gegeven hun productieve kenmerken. Omgekeerd; een negatieve *Discriminatie* betekent een positieve discriminatie voor de lage loongroep.

In tabel 3 kunnen we zien dat autochtone mannen een hogere opleiding hebben, maar dat hogere opleidingsjaren voor vrouwen meer opleveren dan voor mannen vanwege positieve discriminatie. De eerste groep allochtonen hebben een iets hogere opleiding

Tabel 3 Decompositie resultaten voor variabelen (als %)

	Autoch man-vrouw		Autocht-alloch gr 1		Autocht-alloch gr 2	
	Ken-merk	Discriminatie	Ken-merk	Discriminatie	Ken-merk	Discriminatie
Opleiding in jaren	1.6	-7.4	-0.5	-2.9	0.5	6.8
Ervaring	7.0	5.4	0.4	0.3	9.9	-2.5
Ervaring Kwadraat	-4.4	-1.5	-0.6	3.0	-9.0	9.1
Tenure	0.7	-1.5	0.4	-3.3	1.9	-4.4
Functie gedom. door mannen	3.6	-7.0	0.0	1.6	0.1	-1.2
Baan onder opl. niveau	0.2	-1.0	0.4	0.1	0.3	-0.8
Vaste contract	0.0	0.4	0.2	-5.4	-0.4	8.6
Klein bedrijf(<10)	0.5	0.0	-0.1	0.5	0.0	-1.5
Middel groet bedrijf(10-100)	0.0	-0.6	-0.1	2.3	-0.6	0.8
Thuis wonend kind	0.0	2.7	-0.1	0.3	-0.1	2.1
Valt onder CAO	0.0	-3.7	-0.4	8.2	0.1	-4.4
Parttime	-0.3	0.1	0.0	-0.6	0.1	-0.6
Metaal/Mach/appar	-0.6	-0.1	-0.1	0.0	-0.4	0.5
Transp/commun/post	-0.1	0.2	0.0	0.0	-0.1	-0.6
Bank/verzeking/fin	-0.1	0.3	0.0	0.4	-0.4	-0.6
Zak.dinstver/ICT	0.0	-0.1	0.1	1.2	-0.1	-2.0
Noord-Holland	0.0	-0.4	0.0	0.9	-0.3	0.5
Zuid-Holland	0.0	0.2	0.0	0.2	0.1	0.8
Noord-Brabant	0.0	0.2	-0.1	1.2	-0.1	0.5
Survey jaar	0.0	-1.0	0.0	0.8	0.2	0.4
Geslacht			0.3	1.3	-0.3	-4.8
sub-totaal	8.1	-14.8	-0.3	10.1	1.3	6.7
constante		18.0		-13.2		-3.2
totaal	8.1	3.2	-0.3	-3.2	1.3	3.5

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

maar verdienen meer, mede vanwege positieve discriminatie. Autochtone mannen hebben meer feitelijke ervaringsjaren dan autochtone vrouwen. Eveneens hebben autochtonen meer ervaring ten opzichte van beide allochtone groepen, maar groep 2 verdient 2,5 procent meer dan de autochtonen bij een gegeven ervaring. Verder verdienen autochtone vrouwen en werknemers uit groep 2 meer ten opzichte van autochtone mannen en autochtonen als ze respectievelijk een baan hebben die onder CAO valt en die werken in functies waar de meeste werknemers mannen zijn, terwijl groep 1 dan juist aanzienlijk minder verdient. Autochtone vrouwen ondervinden discriminatie vanwege lager beloning voor ervaring en het hebben van thuiswonende kinderen. Groep 1 heeft last van discriminatie wanneer ze een baan heeft die onder CAO valt.

Tabel 4 toont een samenvatting van de resultaten van de decompositie. De tabel geeft de componenten van loonverschillen tussen autochtone mannen en vrouwen en tussen allochtonen en autochtone groepen, en is gebaseerd op de schattingen en berekeningen gegeven in tabellen 2 en 3. Autochtone vrouwen verdienen 11,3 procent minder dan autochtone mannen. 28,5 procent van dit verschil is verklaard door discriminatie en de rest door karakteristieken. Allochtonen van groep 1 verdienen 3,4 meer dan autochtonen en de grootste gedeelte van dit verschil (92,6%) komt uit een positief discriminatie voor deze groep. Allochtonen van groep 2 verdienen 4,8 procent minder dan autochtonen. Discriminatie verklaart 72,5 procent van dit verschil.

Tabel 4 Samenvatting van decompositie resultaten (als %)

	Unrestricted model		
	Nederlandse mannen-	Nederlanders-vrouwen	Nederlanders-groep 2
Bedrag toe te schrijven (R):	11.3	-3.4	4.8
- aan karakteristieken (E):	8.1	-0.3	1.3
- aan discriminatie (C):	3.2	-3.2	3.5
Karakteristieken als % totaal (E/R):	71.5	7.4	27.5
Discriminatie als % totaal (C/R):	28.5	92.6	72.5

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

Groep 1: allochtonen uit West-Europese landen en de categorie 'ander land'

Groep 2: allochtonen uit Oost Europese landen, Suriname, Antillen, Aruba, Curaçao, Turkije en Marokko

3 SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

3.1 TOESLAGEN EN BIJDRAGEN

Naast loon vormen toeslagen en andere financiële bijdragen meestal een substantieel deel van de totale beloning. Uiteraard zijn daarover vragen gesteld in de vragenlijst van de Loonwijzer2001/02. Er zijn meer dan tien soorten toeslagen onderscheiden, van beoordelingstoelage tot provisie. Daarnaast zijn meer dan tien soorten financiële bijdragen van de werkgever onderscheiden, van aandelen en een dertiende maand tot de bijdrage aan premiespaarregeling en winstdeling.

In tabel 1 is te zien dat bijna driekwart van de werknemers vakantiegeld ontvangt en dat er daarbij geen grote verschillen tussen de sectoren zijn. Voor de meeste werknemers maakt het vakantiegeld dus een vast terugkerend deel van het loon uit. Dat geldt niet voor de andere toeslagen of financiële bijdragen. Nog geen derde van de werknemers ontvangt een vergoeding voor de reiskosten woon-werk verkeer. Heel weinig werknemers ontvangen een inconveniëntentoeslag, fooien, beoordelingstoelage, goederen of loon in natura, groepsprestatietoelage, arbeidsmarkttoelage, bijdrage werkplek thuis of bijdrage telefoonkosten thuis. Naar deze laatste twee bijdragen is overigens alleen in de Loonwijzer2002 gevraagd. Tenslotte valt op dat de verschillen tussen de sectoren niet erg groot zijn.

Tabel 5 Percentage werknemers dat een toeslag of financiële bijdrage ontvangt, uitgesplitst naar sector (N=16.259)

	landbouw, groot- en industrie, detailnutsbedrijven, bouw	groot- en detailhandel, horeca	transport, (tele)communicatie, post, reisorganisatie	bank, verzekering, zakelijke dienstverlening	openbaar bestuur, onderwijs, cultuur, sport	gezondheidszorg, welzijn, sport	toetaal
vakantiegeld	73	68	71	74	73	70	72
vergoeding reiskosten	30	22	33	32	31	33	30
bijdrage ziektekostenverz.	23	13	25	29	40	22	25
eindejaarsuitkering	17	11	18	17	55	38	23
bijdrage premiespaarregeling	24	13	21	32	21	15	23
bijdrage pensioenuitkering	20	13	24	33	20	17	23
13e maand (of 14e periode)	14	11	13	23	5	5	14
winstdeling, tantième	19	11	16	19	1	3	14
lease-auto, auto van de zaak	11	7	11	24	2	2	13
onkosten- of repres.k.verg.	9	9	11	23	6	7	13
ploegentoeslag	8	5	12	2	4	19	7
vaste gratificatie	7	5	4	6	5	4	5
aandelen, optieregeling	2	1	6	9	0	0	4
bonus, incentive	2	3	4	5	1	1	3
persoonlijke toelage	3	3	4	5	2	2	3
bijdrage kosten kinderopvang	2	1	2	4	4	3	3
consignatietoelage	3	1	2	1	2	2	2
prestatietoelage of provisie	2	2	1	3	1	0	2

inconveniëntentoeslag	2	1	1	1	2	0	1
fooiën	0	3	1	0	0	1	1
beoordelingstoeslag	1	1	1	2	0	0	1
goederen of loon in natura	1	2	2	2	0	1	1
bijdrage telefoonkosten thuis*	1	0	1	1	0	1	1
groepsprestatietoeslag	0	0	0	0	0	0	0
arbeidsmarkttoeslag	0	0	1	0	1	1	0
bijdrage werkplek thuis*	0	0	0	0	0	0	0

Bron: *Loonwijzer2001/02, gewogen data*

* Deze vraag is alleen gesteld in de *Loonwijzer2002* (N=2 665)

3.2 VERSCHILLEN TOESLAGEN NAAR SEKSE?

In de discussies over de mogelijkheden om het gat in de gemiddelde uurlonen van mannen en vrouwen in Nederland te verkleinen, is er herhaaldelijk op gewezen dat er vermoedelijk grote verschillen bestaan tussen de beide seksen als het gaat om toeslagen en andere financiële bijdragen.⁴ In deze paragraaf staan daarom de sekseverschillen bij de toeslagen centraal.

Uit tabel 2 blijkt dat mannen en vrouwen in ongeveer even grote mate vakantiegeld, de meest voorkomende toeslag, ontvangen. Ook bij de bijdrage aan premiespaarregeling, bijdrage aan pensioenuitkering, eindejaarsuitkering, vaste gratificatie, bonus, beoordelingstoeslag, fooiën, groepsprestatietoeslag, bijdrage telefoonkosten thuis en bijdrage werkplek thuis zijn er geen significante verschillen tussen beide groepen.

Vrouwen ontvangen vaker een vergoeding van de reiskosten woon-werk verkeer, een bijdrage aan kosten kinderopvang en een arbeidsmarkttoeslag.

De veronderstelling dat mannen vaker toeslagen ontvangen dan vrouwen wordt voorsnog bevestigd wat betreft de bijdrage aan ziektekostenverzekering, dertiende maand (of veertiende periode), winstdeling of tantième, onkosten- of representatiekostenvergoeding, lease-auto/auto van de zaak, ploegen- of onregelmatigheidstoeslag, aandelen/optieregeling, persoonlijke toelage, bereikbaarheids- of consignatietoeslag, prestatietoeslag of provisie, goederen of loon in natura en een ongemakken/inconveniëntentoeslag.

Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen is te vinden bij de lease-auto/auto van de zaak. Deze typische ‘mannentoeslag’ geldt slechts voor 7% van de vrouwen tegenover 17% van de mannen. Zo’n groot verschil, meer dan 10 procent punten, is bij geen van de andere toeslagen te zien. De *Loonwijzer2001/02* voldoet in dit opzicht geheel aan onze verwachtingen!

⁴ Zie voor deze discussie Bijleveld, L., Dalgliesh, M. en Jong, B. de. 2000. *Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon*. *Nemesis*, 16, pp 189-195; Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens en J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41; Spijkerman, R. 2000. *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag, Arbeidsinspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Tijdens, K. 2001. *Beloningsongelijkheid en beloningsverschil*, *Zeggenschap*, jrg. 12, nr 1; Veldman, A. 2001. *Juridische versus economische beloningsongelijkheid*, *Zeggenschap*, jrg. 12, nr 4.

Tabel 6 Percentage werknemers met toeslagen en financiële bijdragen, uitgesplitst naar geslacht (N=16.259)

	vrouwen	mannen	verschil
vakantiegeld	73	72	ns
bijdrage aan ziektekostenverzekering	24	30	***
vergoeding reiskosten woon-werk verkeer	33	27	***
bijdrage aan premiespaarregeling	23	25	ns
eindejaarsuitkering	25	24	ns
bijdrage aan pensioenuitkering	22	23	ns
lease-auto, auto van de zaak	7	17	***
winstdeling, tantième	12	16	***
onkosten- of representatiekostenvergoeding	11	15	***
dertiende maand (of veertiende periode)	13	15	*
ploegen- of onregelmatigheidstoelage	6	9	***
vaste gratificatie	5	6	ns
aandelen, optieregeling	3	5	***
persoonlijke toelage	3	4	***
bonus, incentive	3	3	ns
ongemakken- of inconveniëntentoelage	1	3	***
bereikbaarheids- of consignatietoelage	1	2	***
prestatietoelage of provisie	1	2	***
bijdrage aan kosten kinderopvang	3	2	**
goederen of loon in natura	1	2	**
bijdrage telefoonkosten thuis*	1	1	ns
beoordelingstoelage	1	1	ns
fooiën	1	1	ns
arbeidsmarkttoelage	1	0	*
groepsprestatietoelage	0	0	ns
bijdrage werkplek thuis*	0	0	ns

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data, t-test voor verschillen, significant op 5% (*), 1% (**) en 0,1% (***)-niveau, ns = niet significant,

* Deze vraag is alleen gesteld in de Loonwijzer2002 (N=2 665)

3.3 VERSCHILLEN TOESLAGEN TUSSEN DEELTIJDERS EN VOLTIJDERS?

Begin jaren negentig is er een 'grote schoonmaak' geweest, waarbij alle voor deeltijders discriminerende clausules in wetten en CAO's zoveel mogelijk zijn verwijderd. Voortaan hadden deeltijders evenveel recht als voltijders om bijvoorbeeld deel te nemen aan de pensioenregelingen. Hoe is het nu gesteld met de toeslagen en financiële bijdragen voor deeltijders? We gaan dit op dezelfde wijze na als in de vorige paragraaf. Deeltijders zijn hier gedefinieerd als werknemers met een baan tot 32 uur.

Uit de tabel blijkt dat voltijders vaker dan deeltijders vakantiegeld, bijdrage aan ziektekostenverzekering, vergoeding van de reiskosten woon-werk verkeer, eindejaarsuitkering, bijdrage aan pensioenuitkering, lease-auto/auto van de zaak, winstdeling of tantième, onkosten- of representatiekostenvergoeding, dertiende maand (of veertiende periode), aandelen/optieregeling, persoonlijke toelage, bonus, ongemakken/inconveniëntentoelage, prestatietoelage of provisie en fooiën ontvangen.

De enige vergoeding die deeltijders vaker ontvangen dan voltijders is de bereikbaarheids- of consignatietoeslag.

Er zijn geen verschillen wat betreft de bijdrage aan premiespaarregeling, ploegen- of onregelmatigheidstoeslag, vaste gratificatie, bijdrage aan kosten kinderopvang, goederen of loon in natura, arbeidsmarkttoeslag, groepsprestatietoeslag en bijdrage werkplek thuis.

Tabel 7 Percentage werknemers met toeslagen en financiële bijdragen, uitgesplitst naar deeltijders (<32 uur) en voltijders (>=32 uur) (N=16.250)

	deeltijder	voltijder	verschil
vakantiegeld	67	73	***
bijdrage aan ziektekostenverzekering	26	30	***
vergoeding reiskosten woon-werk verkeer	16	30	***
bijdrage aan premiespaarregeling	25	24	ns
eindejaarsuitkering	16	26	***
bijdrage aan pensioenuitkering	14	25	***
lease-auto, auto van de zaak	9	15	***
winstdeling, tantième	9	15	***
onkosten- of representatiekostenvergoeding	7	15	***
dertiende maand (of veertiende periode)	3	15	***
ploegen- of onregelmatigheidstoeslag	7	8	ns
vaste gratificatie	5	6	ns
aandelen, optieregeling	2	4	***
persoonlijke toelage	2	4	***
bonus, incentive	2	3	*
ongemakken- of inconveniëntentoeslag	1	3	***
bereikbaarheids- of consignatietoeslag	4	2	***
prestatietoeslag of provisie	1	2	**
bijdrage aan kosten kinderopvang	1	2	ns
goederen of loon in natura	1	2	ns
bijdrage telefoonkosten thuis*	1	1	ns
beoordelingstoeslag	0	1	**
foeien	1	1	ns
arbeidsmarkttoeslag	1	0	ns
groepsprestatietoeslag	0	0	ns
bijdrage werkplek thuis*	0	0	ns

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data, t-test voor verschillen, significant op 5% (), 1% (**) en 0,1% (***)-niveau, ns = niet significant,*

** Deze vraag is alleen gesteld in de Loonwijzer2002 (N=2 665)*

3.4 CONCLUSIE

Samenvattend moeten we concluderen dat de voltijders er wat betreft de toeslagen en bijdragen aanzienlijk beter voorstaan dan de deeltijders. In eerdere analyses zijn we nagegaan of de uurlonen verschillen tussen deeltijders en voltijders, rekening houdend met diverse factoren, zoals opleiding, leeftijd, functieniveau, beroep, sector en der-

gelijke.⁵ Toen bleek dat de uurlonen van deeltijders met een baan van tenminste 12 uur en van voltijders niet verschillen. Hier, bij onderzoek van de secundaire arbeidsvoorwaarden, komen wel behoorlijke verschillen naar voren. Daarbij moeten we echter aantekenen dat in deze analyses geen rekening is gehouden met allerlei andere aspecten van de baan, zoals wél gebeurd is bij de analyses van de uurlonen.

⁵ Bakker, Tijdens en Winkels, 1999, op cit.

4 CAO

4.1 VALT U ONDER EEN CAO?

Lonen worden gereguleerd via Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's). Het grootste deel van de werknemers in Nederland valt onder een CAO. Meestal zijn dat sector-CAO's, maar het kunnen ook ondernemings-CAO's zijn. CAO's worden afgesloten tussen een of meer werkgeversverenigingen en een of meer vakbonden. Ze moeten aangemeld worden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om wettelijk erkenning te krijgen.

Al in het rapport Vrouwenloonwijzer viel op dat vrouwelijke werknemers in meerderheid weten of ze al dan niet onder een CAO vallen. Van de vrouwen die onder een CAO vallen weet bijna driekwart welke CAO dat is. In Loonwijzer2001 en Loonwijzer2002 is de vraag 'Valt u onder een CAO en zo ja, welke?' opnieuw gesteld, maar nu zijn de twaalf grootste CAO's als aanklikmogelijkheid gegeven (zie tabel 1). De werknemers die onder een andere CAO vallen konden de naam van deze CAO intypen. Daarvan hebben 5.377 mensen gebruik gemaakt. Hun antwoorden zijn te herleiden tot 267 CAO-namen. Er zijn 1.205 respondenten die een CAO-naam noemen die niet te herleiden is tot een bestaande CAO-naam. Deze groep valt grotendeels uiteen in drieën: (1) respondenten die een onbekende afkorting gebruiken voor hun CAO; (2) respondenten die een niet-bestaande CAO noemen, bijvoorbeeld 'bank- en verzekeringswezen', 'industrie', 'zorg en welzijn' of 'detailhandel'; en (3) respondenten die zeggen onder de CAO van hun bedrijf te vallen maar dit bedrijf niet noemen. Tenslotte is er een kleine groep die in het buitenland werkt of bij een buitenlands bedrijf werkt.

Tabel 1 Antwoord-mogelijkheden bij de vraag 'Onder welke CAO valt u?'

- Bouwbedrijf
- Schoonmaak- en glazenwassersbedr.
- Thuiszorg
- Metaal/elektrotechn. industrie (grootmetaal)
- Metaal en techniek (kleinmetaal)
- Levensmiddelbedr. (supermarkt. zonder Ahold)
- Grafimedia
- Tuinbouw
- Horeca en aanverwante bedrijf
- Beroepsgoed.verv.over de weg (zonder VGL en KNV)
- Ziekenhuizen (niet-academisch)
- Uitzendkrachten (ABU)
- ik val niet onder een CAO
- weet ik niet
- anders, namelijk ... -----

4.2 CAO'S UITGESPLITST NAAR LEEFTIJD EN GESLACHT

In onderstaande tabel zijn de antwoorden op de CAO-vraag uitgesplitst naar CAO en naar leeftijdsgroep. Van de twaalf CAO's is de CAO van de kleinmetaal het meest genoemd (7.5%), gevolgd door de CAO van de grootmetaal (4.8%) en de CAO Bouwbedrijf (4.0%). Naarmate werknemers ouder zijn, vallen ze vaker onder een CAO. Van de werknemers tot 30 jaar zegt 27% niet onder een CAO te vallen, van degenen boven de 50 jaar is dit 13%. Jongeren tot 30 jaar weten veel vaker niet of ze onder een CAO vallen dan de werknemers vanaf 30 jaar (19% versus 11%). Verder zijn de verschillen tussen de leeftijdsgroepen niet erg groot. 50-plussers vallen vaker onder de CAO voor het Bouwbedrijf dan werknemers onder de 50 jaar. Werknemers beneden de 30 vallen vaker onder de CAO Horeca en vaker onder de CAO Uitzendkrachten dan werknemers boven de 30.

Tabel 2 Percentage werknemers onder de twaalf grootste CAO's, uitgesplitst naar leeftijdsgroep (N=16.270, missing data 14)

	tot 30 jr	30-39 jr	40-49 jr	50 jr of mr	totaal
Bouwbedrijf UTA	4	4	4	6	4.0
Schoonmaak- en glazenwasserbedrijf	0	1	1	1	.5
Thuiszorg	1	1	1	2	.9
Metaal/elektrotechnische industrie (gr.metaal)	3	5	6	5	4.8
Metaal en techniek (kleinmetaal)	8	7	7	9	7.5
Levensmiddelbedrijf (superm. zonder Ahold)	2	1	2	1	1.5
Grafimedia	2	3	3	3	2.5
Tuinbouw	1	1	1	1	.7
Horeca en aanverwante bedrijf	4	1	2	1	1.9
Beroepsgoederenvervoer (niet VGL en KNV)	1	2	2	2	1.5
Ziekenhuizen (niet-academisch)	1	2	4	3	2.6
Uitzendkrachten (ABU)	3	1	1	1	1.7
andere cao	25	34	40	44	34.5
ik val niet onder een CAO	27	26	17	13	21.9
weet niet of er een CAO geldt	19	11	11	11	13.4
Totaal	100	100	100	100	100
Totaal	28.5%	31.0%	25.2%	15.2%	100%

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

In de vragenlijst is niet alleen gevraagd onder welke CAO men valt, maar ook hoe belangrijk men het vindt om onder een CAO te vallen. In tabel 5 zijn de antwoorden uitgesplitst naar mannen en vrouwen. In totaal valt 65% van de respondenten onder een CAO, 22% valt niet onder een CAO en de resterende 13% heeft 'weet niet' aangekruist of heeft de vraag niet ingevuld. Vrouwen vallen iets minder vaak onder een CAO dan mannen, namelijk 62% om 66%.⁶ Vrouwen weten ook iets minder vaak dan mannen of ze onder een CAO vallen. In totaal zegt 62% van de werknemers het belangrijk te vinden om onder een CAO te vallen. Bijna drie kwart van de werknemers die onder een CAO vallen zeggen dit, tegen ruim een kwart van de werknemers die niet onder een CAO vallen. Vrouwen vinden het vaker dan mannen belangrijk om onder een CAO te vallen (66% om 60%).⁷

⁶ Chisqu=- 0.057, sign.=.000, N=15.830.

⁷ Chisqu= 0.057, sign.=.000, N=16.256.

Tabel 3 Percentage werknemers onder een CAO, uitgesplitst naar mening over de CAO en naar mannen en vrouwen (N=16.256, missing data 14)

CAO belangrijk		vrouw	man	totaal	totaal
val niet onder CAO	nee	6	10	16	22%
	ja	3	3	6	
valt wel onder CAO	nee	6	11	17	65%
	ja	20	29	48	
weet niet of er CAO geldt	nee	2	3	5	13%
	ja	4	4	8	
Totaal		41	59	100	100%

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

4.3 WELKE WERKNEMERS VALLEN ONDER EEN CAO EN VINDEN EEN CAO BELANGRIJK?

In deze paragraaf onderzoeken we welke factoren kunnen verklaren of een werknemer al dan niet onder een CAO valt en het belangrijk vindt om onder een CAO te vallen. In de vorige paragraaf is een uitsplitsing gemaakt naar geslacht en leeftijd. Daarbij blijkt dat vrouwen minder vaak dan mannen onder een CAO vallen en dat naarmate werknemers ouder zijn, een hoger percentage onder een CAO valt. Vermoedelijk zijn geslacht en leeftijd dus van belang voor de verklaring wie onder een CAO valt, maar zijn er nog meer factoren? Hieronder onderzoeken we een aantal verklaringen, waarna we met een statistisch model de invloed van de ene factor controleren voor de andere. Bijvoorbeeld: wanneer zowel een hoog opleidingsniveau als een voltijd baan een positieve invloed hebben op de kans om onder een CAO te vallen, dan is dat niet omdat veel voltijders een hoog opleidingsniveau hebben, maar omdat arbeidsduur ongeacht opleidingsniveau en opleidingsniveau ongeacht arbeidsduur invloed heeft.

Allereerst onderzoeken we het belang van de sector waarin iemand werkzaam is. In de Loonwijzer2001/02 zijn 25 sectoren onderscheiden. Tussen de sectoren bestaan inderdaad grote verschillen in de mate waarin werknemers rapporteren dat ze onder een CAO vallen.⁸ Werknemers in de zakelijke dienstverlening, ict-dienstverlening & architectenbureaus geven relatief vaak aan dat ze niet onder een CAO vallen (57% tegen 22% gemiddeld), gevolgd door werknemers uit de groothandel & handelsbemiddeling (47%). Daarentegen geven werknemers die werkzaam zijn in de metaalnijverheid (kleinmetaal) relatief weinig aan dat ze niet onder een CAO vallen (0.2%), gevolgd door werknemers in de welzijnszorg & maatschappelijke dienstverlening (0.5%). Werknemers die werkzaam zijn in de kleinmetaal en in de grootmetaal (metaal-, machine- en apparatenindustrie) vallen in groten getale onder een CAO (99% en 95% tegen 65% gemiddeld). Werknemers in de chemische industrie, rubber- en kunststofindustrie weten vaak niet of ze onder een CAO vallen (28% tegen 13% gemiddeld), gevolgd door werknemers uit de nutsbedrijven voor energie of water (25%).

Ten tweede kan de bedrijfsgrootte een verklarende factor zijn. In de Loonwijzer2001/02 zijn 10 bedrijfsgroottes onderscheiden, oplopend van minder dan 10 werknemers naar meer dan 5000 werknemers (tabel 6). De mate waarin werknemers rapporteren dat ze

⁸ Chisqu= 0.569, sign.=.000, N=14.022.

onder een CAO vallen verschilt inderdaad naar bedrijfsgrootte.⁹ Bedrijven met minder dan 10 werknemers hebben het hoogste percentage respondenten dat niet onder een CAO valt. Dit percentage neemt echter niet lineair af naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt: werknemers in de grootste bedrijven vallen niet het meest frequent onder een CAO. Dat zijn de respondenten in bedrijven met 500-1000 werknemers.

Tabel 4 Percentage werknemers dat wel of niet onder een CAO valt, of dit niet weet, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N=16.195)

	niet onder CAO	wel onder CAO	weet niet	totaal
< 10	29	55	16	100
10-20	28	59	13	100
20-49	27	60	13	100
50-100	21	66	13	100
100-200	20	68	12	100
200-500	16	71	13	100
500-1000	13	71	16	100
1000-2000	14	73	13	100
2000-5000	16	71	13	100
> 5000	16	70	14	100
totaal	22	65	14	100

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

Veel CAO's kennen clausules over de werkingssfeer van de CAO: op welke werknemers binnen het bedrijf of bedrijfstak heeft de CAO betrekking? Zijn schoonmakers uitgesloten, het hoger personeel, de portiers, een bedrijfsunit? Het is vrij gebruikelijk om werknemers vanaf een bepaalde, meestal hoge, schaal niet onder de CAO te laten vallen. In de Loonwijzer2001/02 weten we niet of werknemers niet onder een CAO vallen omdat er in hun bedrijf geen CAO is of omdat er in hun bedrijf wel een CAO is, maar zij er niet onder vallen. Om deze vraag toch bij benadering te kunnen onderzoeken, is opleidingsniveau in het verklaringmodel opgenomen. Het was ook mogelijk geweest om het al dan niet hebben van een leidinggevende positie op te nemen, maar deze bleken geen significante bijdrage aan de verklaring te leveren. Datzelfde bleek het geval voor de factor geslacht.

In tabel 5, kolom 2-4, staan de bevindingen van de analyse. Daarbij zijn de werknemers die niet weten of ze onder een CAO vallen buiten beschouwing gelaten. In alle bedrijfssectoren is de kans om onder een CAO te vallen kleiner dan in de publieke sector, inclusief onderwijs en gezondheidszorg. In de commerciële dienstverlening is de kans zeer veel kleiner. Werknemers in een bedrijf met minder dan 50 werknemers hebben bijna 50% minder kans om onder een CAO te vallen dan werknemers in een bedrijf met meer dan 50 werknemers. Twintigers, dertigers en veertigers hebben minder kans om onder een CAO te vallen dan vijftigers. Werknemers met een laag opleidingsniveau hebben een grotere kans om onder een CAO te vallen dan werknemers met een hoger opleidingsniveau. Deze kans is het kleinst voor werknemers met een opleiding op HBO- of WO-niveau.

In tabel 5, kolom 5-7, staan de resultaten van een tweede analyse, namelijk welke werknemers het belangrijk vinden om onder een CAO te vallen. Ook hier blijken

⁹ Chisqu= 0.1499, sign.=.000, N=14.058.

bedrijfssector, bedrijfsgrootte, leeftijd en opleidingsniveau belangrijke voorspellers. Bovendien zijn de coëfficiënten vergelijkbaar met die van de eerste analyse. Blijkbaar zijn dezelfde factoren die voorspellen dat een werknemer onder een CAO valt ook belangrijk bij de voorspelling of een werknemer het belangrijk vindt om onder een CAO te vallen. In de vorige paragraaf kwam al aan de orde dat werknemers die onder een CAO vallen dit vele malen vaker belangrijk vinden dan werknemers die niet onder een CAO vallen.

Tabel 5 Verklaring welke werknemers wel of niet onder een CAO vallen en welke werknemers het belangrijk vinden om onder een CAO te vallen aan de hand van bedrijfssector, bedrijfsgrootte, leeftijd en opleiding (logit analyse)

	valt onder CAO			vindt CAO belangrijk		
	B	T-waarde	Exp(B)	B	T-waarde	Exp(B)
publ sector, gezondheidszorg, onderw (ref)						
landbouw en visserij	-0.932	-5.259	0.394	-1.053	-7.626	0.349
industrie bouwsector	-0.187	-2.438	0.829	-0.451	-8.546	0.637
comm dienstverl incl transp, horeca	-1.760	-26.900	0.172	-1.045	-21.867	0.352
bedrijfsgrootte < 50 werknemers	-0.660	-14.778	0.517	-0.190	-5.236	0.827
>=50 jaar (ref)						
< 30 jaar	-0.458	-6.017	0.632	-0.503	-8.598	0.605
30-39 jaar	-0.462	-6.184	0.630	-0.436	-7.610	0.647
40-49 jaar	-0.131	-1.646	0.877	-0.034	-0.558	0.967
BO/VBO (ref)						
MAVO/3 jaar AVO	-0.562	-6.373	0.570	-0.304	-4.529	0.738
MBO, HAVO, VWO	-0.906	-11.978	0.404	-0.677	-12.028	0.508
HBO, WO	-1.513	-19.104	0.220	-1.405	-23.413	0.245
constant	3.666	34.383	39.091	2.275	29.920	9.729
N, Nagelkerke, overall perc	13 690	0.241	77,7%.	15 593	0.137	67,2%.

Bron: *Loonwijzer2001/02, gewogen data*

4.4 CONCLUSIE

Uit het bovenstaande blijkt dat het zeker mogelijk om in enquêtes te vragen welke CAO van toepassing is. Dat biedt perspectieven om bij grootschalig onderzoek werknemers te vragen naar gebruik van arbeidsvoorwaarden en deze vervolgens te vergelijken met de afspraken in de CAO, zoals bijvoorbeeld geregistreerd in de FNV CAO-databank.

Bijna 63% van de werknemers vindt het belangrijk om onder een CAO te vallen. 65% van de werknemers valt onder een CAO, 22% valt niet onder een CAO en 13% zegt dit niet te weten. Werknemers in de publieke sector vallen significant vaker onder een CAO. Dat geldt ook voor werknemers in grotere bedrijven. Verder vallen oudere werknemers en werknemers met een laag opleidingsniveau significant vaker onder een CAO. Geslacht en leidinggevende positie blijken niet van belang te zijn voor de vraag welke werknemers onder een CAO vallen. Dezelfde factoren die voorspellen of een werknemer onder een CAO valt, voorspellen ook of hij/zij het belangrijk vindt om onder een CAO te vallen.

5 COMBINATIE ARBEID EN ZORG

5.1 WERKNEMERS NAAR LEVENSLLOOP

Twintigers hebben meestal een andere situatie thuis dan vijftigers. In de Loonwijzer2001/02 onderscheiden we vier opeenvolgende fasen in de levensloop: (1) (nog) geen kinderen; (2) thuiswonende kinderen onder de 12 jaar; (3) thuiswonende kinderen waarvan de jongste ouder dan 12; (4) alle kinderen uit huis. In tabel 1 is te zien dat 93-94% van de twintigers (nog) geen kinderen heeft, dat ruim een derde van de dertigers kinderen tot 12 jaar heeft, dat bij de veertigers bijna de helft van de vrouwen en ruim een kwart van de mannen thuiswonende kinderen ouder dan 12 hebben. Bij de vijftigers daarentegen zijn merendeels, bij de vrouwen vaker dan de mannen, de kinderen al uit huis. Voor alle duidelijkheid, de Loonwijzer bevat alleen gegevens over werknemers. Als we hier spreken over vrouwen of over mannen, dan heeft dat steeds betrekking op mensen die een baan hebben.

Tabel 1 Percentage werknemers naar levenslooffase, uitgesplitst naar leeftijdsgroep en geslacht (N=16.255)

levensloop	werkende vrouwen				werkende mannen				totaal %
	< 30 jr	30-39	40-49	>=50	< 30 jr	30-39	40-49	>=50	
(nog) geen kinderen	93	53	23	17	94	50	20	17	50
thuiswonend kind <=12 jr	5	38	26	2	5	43	46	8	25
thuisw. kind jongste >12 jr	1	8	44	25	1	6	28	35	16
alle kind(eren) uit huis	0	1	7	56	0	1	6	40	9
totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
totaal over leeftijdsgroepen	13%	13%	10%	5%	15%	18%	15%	10%	100%

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

5.2 KOSTWINNERS, TWEEVERDIENERS EN ANDERHALFVERDIENERS

Naast levensloop is het onderscheid naar kostwinners, tweeverdieners en anderhalfverdieners belangrijk. We onderscheiden vijf groepen: (1) degenen zonder partner, waartoe ook de werknemers die bij hun ouder(s) of die met andere volwassenen wonen gerekend worden; (2) de huishoudens met een voltijds werkende man en een vrouw die geen baan heeft; (3) de huishoudens met een voltijds werkende man en een vrouw met een deeltijdbaan; (4) de huishoudens met een voltijds werkende man en een voltijds werkende vrouw; (5) overige groepen. Als scheidslijn tussen voltijd en deeltijd is hier van 30 uur uitgegaan. In de enquête is niet gevraagd naar het geslacht van de partner. Hier zijn we er vanuit gegaan dat werknemers een vrouwelijke partner hebben en werkneemsters een mannelijke partner, maar we zijn ons er van bewust dat dit niet voor de volle honderd procent op zal gaan.

Uit tabel 2 blijkt dat werknemers die (nog) geen kinderen hebben, in overgrote meerderheid geen partner hebben of een voltijds werkende partner. Werknemers met

kinderen tot 12 jaar kennen merendeels een situatie waarbij de man voltijds werkt en de vrouw in deeltijd. Toch werkt nog een kwart van de werknemers met een kind tot 12 jaar in voltijd. En heeft een kwart van de werknemers (m) met een kind tot 12 jaar een vrouw die geen baan heeft. Bij de huishoudens met een jongste kind vanaf 12 jaar verschuift het patroon wat meer naar een voltijds werkende man en een voltijds werkende vrouw, al wordt dit patroon veel meer gerapporteerd door de vrouwen dan door de mannen. In de groep die geen thuiswonende kinderen meer heeft, rapporteren de werkende vrouwen veel vaker dan de werkende mannen dat zij en haar partner voltijds werken en rapporteren de werkende mannen veel vaker dat zij voltijds werken en hun partner geen werk heeft.

Tabel 2 Percentage werknemers naar levensloofase en geslacht, uitgesplitst naar verdienerstypen (N=16.255)

	geen partner	M voltijd V geen werk	M voltijd V deeltijd	M voltijd V voltijd	anders	totaal %
vrouwen						
geen kind	32	-	5	54	8	100
kind <=12 jr	11	-	46	29	14	100
j. kind >12 jr	22	-	30	34	14	100
kind uit huis	23	-	20	38	20	100
totaal	26	-	19	44	11	100
mannen						
geen kind	44	8	10	35	4	100
kind <=12 jr	2	27	58	9	4	100
j. kind >12 jr	3	25	50	16	6	100
kind uit huis	14	35	26	18	7	100
totaal	23	18	32	23	4	100

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

5.3 DE COMBINATIE VAN ARBEID EN ZORG

Om te onderzoeken hoe werknemers arbeid en zorg combineren onderzoeken we eerst het gebruik van diensten die deze combinatie vergemakkelijken, namelijk gebruik van een kinderdagverblijf, oppas aan huis of gastouder, buitenschoolse opvang, bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang en huishoudelijke hulp. Daarna gaan we in op de verdeling van taken tussen de partners. Daarbij splitsen we de cijfers steeds uit naar levensloofase en naar verdienerstypen, en waar relevant, ook naar geslacht.

Uit tabel 3 blijkt dat 11% van de werknemers waarvan de man voltijds en de vrouw in deeltijd werkt, gebruik maken van kinderopvang. Van de huishoudens met een kind tot en met 12 jaar is dit 16%. Twee keer zoveel werknemers maken gebruik van een oppas of gastouder. Opnieuw zijn dit vooral de anderhalfverdieners en de ouders met een kind tot en met 12 jaar. Er is nogal wat overlap tussen de twee soorten kinderopvang. Bijna een derde van de werknemers die gebruik maken van kinderopvang hebben ook een oppas of gastouder. Andersom is dit een kleiner deel: een op de zes ouders met oppas of gastouders maakt ook gebruik van kinderopvang. Een kleine groep werknemers maakt gebruik van buitenschoolse opvang (3%). Opnieuw gaat het om de anderhalfverdieners en de ouders met een kind jonger dan 12 jaar. In lijn met deze bevindingen krijgen de anderhalfverdieners en de ouders met een kind tot 12 jaar een bijdrage van de werkgever in de kosten van de kinderopvang. In totaal gaat het om 2% van de werknemers, waarbij

vrouwelijke werknemers met 2,9% hoger scoren dan mannelijke werknemers met 1,9%. Tenslotte is gekeken naar de aanwezigheid van een huishoudelijke hulp: 16% van de werknemers heeft een betaalde hulp in de huishouding. Nu gaat het om andere groepen werknemers dan bij de kinderopvang. Tweeverdieners en huishoudens waar de kinderen uit huis zijn hebben vaker een huishoudelijke hulp dan andere huishoudens. Opnieuw hebben vrouwelijke werknemers beduidend vaker dan mannelijke werknemers een huishoudelijke hulp (20% om 12%).

Tabel 3 Percentage werknemers dat gebruik maakt van een kinderdagverblijf, oppas of gastouder, buitenschoolse opvang, bijdrage van werkgever aan kosten kinderopvang en huishoudelijke hulp, uitgesplitst naar verdienertype en levensloopfase (N=16.255)

	kinder opvang	gastouder of oppas aan huis	buitensch. opvang	bijdrage werk- ten kinderopvang	kos- huishoude- lijke hulp
geen partner	1	2	2	1	11
M voltijd, V geen werk	1	2	1	1	9
M voltijd, V deeltijd	11	22	5	4	16
M voltijd, V voltijd	4	6	2	2	22
anders	5	7	3	2	16
geen kind	0	0	0	1	13
kind ≤12 jr	16	30	10	7	19
j. kind >12 jr	3	6	1	1	15
kind uit huis	0	0	0	0	23
totaal	4	8	3	2	16

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

De combinatie van arbeid en zorg is niet alleen een kwestie van uitbesteding van huishoudelijke taken of de zorg voor kinderen, maar ook van herverdeling van taken tussen partners. Om deze verdeling van taken te onderzoeken, zijn een vijftal stellingen voorgelegd. Een daarvan is alleen in de Loonwijzer2001 voorgelegd, een andere alleen in de Loonwijzer2002.

Een kleine groep werknemers rapporteert thuis vaak ruzie te hebben over de verdeling van huishoudelijke taken (6%). Dit percentage is het hoogst bij tweeverdieners en bij werknemers met een kind tot 12 jaar of, in iets mindere mate, met een thuiswonend kind vanaf 12 jaar. Vrouwen zeggen twee keer zo vaak als mannen dat ze hierover thuis ruzie hebben.

Zes op de tien vrouwen zegt dat ze thuis het meest verantwoordelijk is voor de huishouding, tegenover ruim een op de tien mannen. Het grootste verschil is te vinden bij de anderhalfverdieners. Daar zeggen vrouwen ruim twintig keer zo vaak als mannen dat ze de meest verantwoordelijke zijn.

Gevraagd of men probeert de tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen, zegt 43% van de vrouwen en 16% van de mannen dat ze dit inderdaad proberen. Vrouwen proberen vooral tijd te verminderen als ze geen partner hebben of als ze een thuiswonend kind hebben vanaf 12 jaar. Mannen proberen hun huishoudelijke tijdsbesteding vooral te verminderen als ze geen partner hebben of als ze geen kinderen hebben. Zo gauw ze een partner of kinderen hebben, wordt de drang om tijd te besparen kleiner, hoogstwaarschijnlijk omdat ze dan minder tijd aan deze taken besteden.

De meerderheid van de werknemers kan werk en gezinsleven goed combineren, maar de vrouwen kunnen het iets minder goed dan de mannen (65% om 68%). Vaak wordt gezegd dat de combinatie van arbeid en zorg zwaar is, waarbij het dan vooral over de zorg voor thuiswonende kinderen gaat. De cijfers laten zien dat het, tegen de verwachting in, de werknemers zonder partner en de werknemers zonder kinderen zijn, die arbeid en zorg niet goed kunnen combineren. Dit geldt zowel voor de mannen als de vrouwen. Vrouwen die in deeltijd werken en een voltijds werkende partner hebben, zeggen veruit het meest dat ze arbeid en zorg goed kunnen combineren. Bezien naar levensloopfase zeggen vrouwen met een kind tot 12 jaar het meest dat ze arbeid en zorg goed kunnen combineren.

Tenslotte is gevraagd of de combinatie van een baan en de taken thuis zwaar is. Vrouwen in een anderhalfverdieners huishouden en mannen in een kostwinners huishouden vinden de combinatie het minst zwaar. Vrouwen in een tweeverdieners huishouden en mannen zonder partner vinden de combinatie het zwaarst. Bezien naar levensloop, zeggen vrouwen en mannen met een kind tot 12 jaar het meest dat ze de combinatie zwaar vinden. Vrouwen en mannen van wie de kinderen al uit huis zijn, vinden de combinatie het minst zwaar.

Tabel 4 Percentage werknemers dat ja antwoordt op een vijftal stellingen over de verdeling van huishoudelijk werk thuis, uitgesplitst naar verdienertype en levensloopfase (N=16.270)

	ik heb vaak ruzie over de verdeling van huishoudelijke taken		thuis ben ik het meest verantwoordelijk voor de huishouding		ik probeer mijn tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen		ik kan werk en gezinsleven goed combineren*		ik vind de combinatie van baan en taken thuis zwaar**	
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M
geen partner	4	1	53	36	49	31	50	60	48	36
M voltijd, V geen werk	-	2	-	7	-	7	-	71	-	23
M voltijd, V deeltijd	11	5	85	4	44	11	91	77	35	26
M voltijd, V voltijd	11	6	60	12	41	20	64	75	49	31
anders	10	6	36	12	39	17	67	75	44	14
geen kind	8	3	47	20	39	23	52	62	40	27
kind <=12 jr	13	6	74	6	44	11	84	75	54	32
j. kind >12 jr	12	3	77	8	51	10	80	76	51	26
kind uit huis	2	2	61	11	44	10	69	70	39	11
totaal	9	4	59	13	43	16	65	68	45	28

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

* Deze vraag is alleen gesteld in de Loonwijzer2001 (N=13.605)

** Deze vraag is alleen gesteld in de Loonwijzer2002 (N=2.665)

6 REORGANISATIES

6.1 VEEL REORGANISATIES

Er vinden nogal wat reorganisaties plaats in Nederlandse bedrijven. Meer dan de helft van de werknemers rapporteert dat ze het afgelopen jaar een reorganisatie in hun bedrijf of hun instelling hebben meegemaakt (52%). Om te onderzoeken waar reorganisaties plaatsvinden, analyseren we enerzijds de bedrijfskenmerken en anderzijds de persoonskenmerken van de werknemers uit de Loonwijzer2001/02. Komen reorganisaties vaker bij bepaalde bedrijven voor dan bij andere? En welke werknemers hebben meer te maken met reorganisaties dan andere?

6.2 WELKE BEDRIJVEN REORGANISEREN?

We verwachten dat een aantal factoren bepalend zijn of bedrijven reorganiseren. Dat zijn bedrijfsgrootte, aantal hiërarchische niveaus, ontwikkeling in de werkgelegenheid en dergelijke. Volgens verwachting is bedrijfsgrootte belangrijk en dat blijkt inderdaad het geval. Des te groter het bedrijf, des te vaker reorganisaties. Terwijl 26% van de werknemers in bedrijven met minder dan tien personeelsleden reorganisaties rapporteert, loopt dit op tot 83% in bedrijven met meer dan 5000 personeelsleden (tabel 1). Evenzo rapporteren werknemers uit bedrijven met meer dan één locatie veel vaker reorganisaties dan werknemers uit bedrijven met slechts één locatie.

Tabel 1 Percentage werknemers dat zegt dat er vorig jaar in hun bedrijf reorganisaties plaatsvonden, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (N=16.270, missend inclusief weet niet 1.560)

reorga- nisatie	< 10	10-20	20-49	50- 100	100- 200	200- 500	500- 1000	1000- 2000	2000- 5000	> 5000	totaal
geen	74	65	58	49	45	34	32	24	23	17	48
wel	26	35	42	51	55	66	68	76	77	83	52
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

Uit de analyses blijkt verder het volgende (tabel 2). Er vinden meer reorganisaties plaats als er veel hiërarchische niveaus zijn in het bedrijf. In bedrijven met vier of meer niveaus zegt 66% van de werknemers dat er vorig jaar reorganisaties waren, tegenover 42% in bedrijven met hoogstens drie niveaus. Werknemers die onder een CAO vallen zeggen veel vaker dan werknemers die daar niet onder vallen, dat ze reorganisaties hebben meegemaakt (54% tegenover 44%). Als de werkgelegenheid in het bedrijf niet groeit, vinden vaker reorganisaties plaats. Slechts 43% van de werknemers in bedrijven met groeiende werkgelegenheid hebben reorganisaties meegemaakt, tegenover 61% van de werknemers in bedrijven waar geen sprake is van werkgelegenheidsgroei. Dit verband is nog sterker als er sprake is van ontslagen. In bedrijven waar in de nabije toekomst ontslagen worden verwacht, zegt 76% van de werknemers dat er reorganisaties hebben plaatsgevonden, tegenover 42% van de werknemers in bedrijven waar geen ontslagen worden verwacht. Evenzo zegt 74% van de werknemers die verwachten dat hun eigen

baan komt te vervallen dat er reorganisaties waren, tegen 50% van de werknemers die niet verwachten hun baan te verliezen. Opvallend genoeg bieden reorganisaties werknemers wel goede loopbaanperspectieven, want 56% van de werknemers met goede perspectieven zegt dat er reorganisaties waren, tegen 50% van de werknemers zonder perspectieven. Reorganisaties hangen vermoedelijk dus sterk samen met dalende werkgelegenheid in bedrijven of instellingen.

Tenslotte zijn een aantal van de hierboven besproken factoren uitgesplitst naar industrietak. Het hoogste percentage reorganisaties is te zien bij het openbaar bestuur, politie, sociale zekerheid, het laagste in de landbouw, tuinbouw, visserij. In de industrie, uitgeverijen, drukkerijen is de laagste werkgelegenheidsgroei te zien, bij de nutsbedrijven en in de bouwnijverheid de hoogste. Bij de industrie, uitgeverijen, drukkerijen worden het meest frequent ontslagen verwacht, bij de ziekenhuizen, verpleegtehuizen, overige gezondheidszorg het minst vaak. In het bank-/verzekeringswezen en de financiële instellingen geven werknemers het meest frequent aan dat ze verwachten dat hun baan komt te vervallen, terwijl dit bij de metaalindustrie en in de metaalnijverheid het laagst is.

Tabel 2 Percentage werknemers dat bevestigend antwoordt op zeven items, uitgesplitst naar reorganisaties en industrie

	reorga- nisaties afgel. jr	>=2 locaties	>= 4 hiërarch. niveaus	groei werkge- legenh.	ontsla- gen ver- wacht*	baan komt te vervallen	loopb. perspec tieven
geen reorganisaties afgelopen jaar	-	54	30	63	11	4	46
wel reorganisaties afgelopen jaar	-	77	54	45	34	11	52
Industrie							
landbouw, tuinbouw, visserij	34	54	32	51	9	6	41
industrie, uitgeverijen, drukkerijen	54	68	46	41	36	10	44
metaalindustrie, metaalnijverheid	43	60	41	56	21	4	45
nutsbedrijven, bouwnijverheid	37	58	40	66	16	8	58
groothandel & handelsbemiddeling	39	60	29	55	27	6	44
winkels, warenhuizen, supermarkten	36	75	40	57	14	9	44
Horeca	36	50	31	52	16	10	42
transport, (tele)com., post, reisorganis.	63	77	56	48	29	10	50
bank- en verzekeringsw., financiële inst.	65	77	53	45	30	11	70
zakelijke dienstverl., ict, architectbur.	49	63	34	59	28	6	59
openbaar bestuur, politie, soc. zekerheid	73	66	59	54	18	9	58
onderwijs, universiteit	54	69	37	47	20	5	30
ziekenhuizen, verpleegteh., ov gez-zorg	63	68	49	60	8	7	35
welzijn, cultuur, sport	57	62	33	58	13	6	37
niet geïdentificeerd	45	65	43	66	8	6	54
totaal	52	65	42	54	22	7	49

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

* Deze vraag is alleen gesteld in de Loonwijzer2002 (N=2 665)

Om het relatieve belang van elk van de hierboven besproken factoren na te gaan, is een logit analyse uitgevoerd (tabel 3). Daarin zijn naast de bedrijfskenmerken een aantal baankenmerken opgenomen. In de analyses wordt inderdaad bevestigd dat er vaker reorganisaties zijn geweest in de publieke sector dan in de andere drie sectoren. Grote

bedrijven, bedrijven met meer locaties, bedrijven met veel hiërarchische niveaus en bedrijven waar de werkgelegenheid niet groeit hebben vaker reorganisaties. Werknemers die vaak taken van collega's overnemen, die hun werk niet op routine kunnen doen, die onvoldoende werkzekerheid hebben, wier baan komt te vervallen en die goede loopbaanperspectieven hebben, hebben vaker te maken met reorganisaties. Kijken we naar de omvang van de effecten (laatste kolom tabel 3) dan hebben vooral grote bedrijven, veel locaties en veel hiërarchische niveaus alle drie een grote invloed op de kans dat werknemers een reorganisatie mee maakten in hun bedrijf. Overduidelijk gaan reorganisaties gepaard met onzekerheid over de eigen baan en de ervaring van werkzekerheid.

Tabel 3 Verklaring van de kans dat werknemers het afgelopen jaar een reorganisatie hadden in hun bedrijf aan de hand van bedrijfssector, bedrijfsgrootte en andere variabelen (logit analyse)

	B	T-waarde	Exp(B)
publieke sector, gezondheidszorg, onderwijs (ref)			
landbouw en visserij	-1.18	-6.62	0.31
industrie bouwsector	-0.71	-13.35	0.49
comm. dienstverl. inclusief transport, horeca	-0.51	-10.32	0.60
bedrijfsgrootte < 50 werknemers	-0.78	-18.49	0.46
bedrijf heeft >=2 locaties	0.66	15.49	1.94
bedrijf heeft >= 4 hiërarchische niveaus	0.55	13.40	1.74
groei werkgelegenheid in bedrijf afgelopen jaar	-0.66	-16.72	0.52
ik neem vaak taken van collega's over	0.14	3.65	1.15
ik kan mijn werk grotendeels op routine doen	-0.13	-3.37	0.88
heb voldoende werkzekerheid	-0.66	-11.89	0.52
mijn baan komt te vervallen	0.62	7.10	1.85
ik heb goede loopbaan perspectieven	0.31	7.54	1.36
constant	0.86	11.22	2.35

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data, Nagelkerke R Square 0.229, Overall Percentage Correct Predicted 67.7%

6.3 WELKE WERKNEMERS KRIJGEN TE MAKEN MET REORGANISATIES?

Maken sommige werknemers vaker reorganisaties mee dan andere? Dat onderzoeken we door te kijken naar opleiding, geslacht, leeftijd, levensloopfase, verdienertype en duur van het dienstverband. Uit de eerste analyses blijkt dat zowel geslacht als verdienertype niet significant bijdragen aan de verklaring. Daarom zijn ze buiten de verdere analyse gelaten.

Uit de analyses blijkt dat vijftigers een grotere kans hebben bij een bedrijf te werken waar het afgelopen jaar een reorganisatie was in vergelijking met veertigers, dertigers en twintigers (tabel 4). Werknemers met veel opleiding hebben een grotere kans een reorganisatie meegemaakt te hebben dan werknemers met een opleiding van ten hoogste MAVO. Laag opgeleiden hebben de minste kans op reorganisaties. Werknemers waarvan de kinderen het huis uit zijn, hebben vaker een reorganisatie meegemaakt dan werknemers met kinderen thuis of geen kinderen. Dit betekent dat ouderen met een lang dienstverband en met uitwonende kinderen het meeste kans hebben op een reorganisatie.

Tabel 4 Verklaring van de kans dat werknemers het afgelopen jaar een reorganisatie hadden in hun bedrijf aan de hand van leeftijd, opleiding, duur dienstverband en andere variabelen (logit analyse)

	B	T-waarde	Exp(B)
duur dienstverband \geq 10 jaar	0.51	12.01	1.67
\geq 50 jaar (ref)			
< 30 jaar	-0.67	-8.43	0.51
30-39 jaar	-0.47	-6.56	0.63
40-49 jaar	-0.35	-5.35	0.71
BO/VBO (ref)			
MAVO/3 jaar AVO	0.33	5.37	1.39
MBO, HAVO, VWO	0.50	9.63	1.64
HBO, WO	0.95	17.38	2.59
kind uit huis (ref)			
geen kind	-0.17	-3.66	0.84
kind \leq 12 jr	-0.16	-2.69	0.85
jongste kind $>$ 12 jr	-0.19	-2.34	0.83
constant	-0.11	-1.32	0.90

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data, Nagelkerke R Square 0.063, Overall Percentage Correct Predicted 59.4%

7 WAAR WERKEN HERINTREDENDE VROUWEN?

7.1 HERINTREEDSTERS

Dit hoofdstuk gaat over werkende vrouwen die een tijd niet hebben gewerkt vanwege de zorg voor kinderen en het huishouden en daarna weer teruggekeerd zijn naar de arbeidsmarkt. Van de vrouwen in de Loonwijzer2001/02 dataset hebben drie op de tien hun loopbaan tenminste een jaar onderbroken, terwijl dit slechts voor een op de tien mannen geldt. Als vrouwen hun loopbaan onderbreken is dit vooral vanwege de zorg voor kinderen en huishouden. Mannen onderbreken hun loopbaan nauwelijks vanwege deze reden. Bij hen spelen werkloosheid, het volgen van opleiding, arbeidsongeschiktheid of andere redenen een rol. Als we de werknemers die hebben onderbroken vanwege de zorg voor kinderen en het huishouden buiten beschouwing laten, dan verschillen vrouwen en mannen nauwelijks wat betreft onderbrekingen van de loopbaan.

Loopbaanonderbreking is nauw verbonden met leeftijd en opleiding (tabel 1). Jonge vrouwen tot 30 jaar hebben nauwelijks hun loopbaan onderbroken, maar als ze het toch hebben gedaan is dat vooral vanwege het volgen van een opleiding of cursus. Vrouwen van 50 jaar of ouder hebben merendeels hun loopbaan onderbroken en dat is veelal vanwege de zorg voor kinderen en huishouding. Vrouwen met een opleiding basisschool of VBO hebben in meerderheid hun loopbaan onderbroken, terwijl vrouwen met een HBO/VO opleiding dit slechts in minderheid hebben gedaan. Vrouwen met een BO/VBO opleiding hebben daarnaast ook vaker hun loopbaan onderbroken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, vanwege werkloosheid, vanwege het volgen van een opleiding of vanwege nog andere redenen.

Tabel 1 Percentage vrouwen dat loopbaan heeft onderbroken naar reden onderbreking, uitgesplitst naar leeftijdsgroep en opleiding (N=6.612)

	< 30 jr	30-39	40-49	>=50	BO/ VBO	MAVO	MBO, HAVO, VVO	HBO, VO	totaal
meer dan een jaar onderbroken									
nee	94	77	45	35	42	64	75	80	70
ja, zorg voor kinderen/huishouding	1	12	43	51	40	29	17	11	21
ja, door ziekte / arbeidsongeschikth.	1	2	3	2	4	2	2	1	2
ja, door werkloosheid/geen baan	0	3	3	4	6	2	2	2	3
ja, vanwege opleiding / cursus	3	3	3	2	4	2	3	3	3
ja, vanwege andere reden	1	2	3	5	5	1	1	2	2
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100
herintreedsters	1	15	48	60	46	33	19	14	24
totaal	32	31	25	12	13	20	41	26	100

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

Net als in het rapport Vrouwenloonwijzer zijn ook hier de vrouwen die kinderen hebben en die vanwege de zorg voor kinderen en huishouding hun loopbaan hebben onderbroken, getypeerd als herintreedsters. Ook de vrouwen die pas zijn gaan werken

nadat hun eerste kind is geboren zijn tot de herintreedsters gerekend. Van alle werkneemsters is 24% herintreedster (tabel 1). Dit is iets lager dan de 27% herintreedsters in de Vrouwenloonwijzer. Een van de verschillen tussen de Loonwijzer en de Vrouwenloonwijzer is de weging om de dataset representatief te krijgen. Dat is niet gebeurd voor de Vrouwenloonwijzer.

7.2 VERANDERING VAN BEROEP OF SECTOR

Als ze herintreden, gaan vrouwen dan in een ander beroep of een andere sector werken dan ze deden voordat ze de arbeidsmarkt verlieten? In eerder onderzoek is op basis van analyses met drie verschillende datasets al geconstateerd dat herintreedsters voor een aanzienlijk deel in andere beroepen werken dan vrouwen die hun loopbaan niet hebben onderbroken.¹⁰ Het feit dat herintredende vrouwen andere voorwaarden stellen aan een baan dan jonge vrouwen die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden, zal hier sterk aan bijdragen. Herintredende vrouwen willen vooral op schooltijden, in deeltijd en dicht bij huis werken. Dat beperkt het aantal geschikte banen aanzienlijk. In sommige beroepen werken dan ook aanzienlijk meer herintreedsters dan in andere beroepen. Zo is de helft van de vrouwelijke docenten in het basisonderwijs herintreedster, tegenover een vijfde van de vrouwelijke intercedenten. In eerder onderzoek is aangetoond dat herintreedsters aanzienlijk minder verdienen dan ze gedaan zouden hebben als ze doorgewerkt zouden hebben.¹¹ Mogelijk houdt dit ook verband met de verandering van beroep of sector. In de Loonwijzer is expliciet gevraagd of men nog in dezelfde sector of beroep werkt dan bij de eerste baan. Hier gaan we in op de vraag welke vrouwen van beroep of van sector veranderen als ze herintreden.

Uit tabel 2 blijkt dat slechts 11% van de vrouwen nog in hetzelfde beroep en dezelfde sector werkt sinds ze begon te werken. Daarnaast is 7% werkzaam in de eerste baan. De meerderheid van de vrouwen is van sector en van beroep veranderd (54%). Dit is iets hoger dan bij mannen, want van de mannen is 48% van sector en van beroep veranderd (laatste kolom tabel 2). Mannen werken veel vaker dan vrouwen nog in dezelfde sector, maar beide veranderen ongeveer even vaak van beroep. Datzelfde patroon bestaat naar leeftijdsgroep: oudere vrouwen werken veel vaker in een andere sector dan jongere vrouwen, maar ze zijn slechts iets vaker van beroep veranderd. Herintreedsters verschillen vooral van de niet-herintreedsters doordat ze veel vaker in een andere sector zijn gaan werken.

¹⁰ Te weten de Vrouwenloonwijzer, ICT&Arbeid2001 en de FNV-herintreedsters-2000 (Wetzels, C. & K.G. Tijdens (2001), *Dubbel delen in de digitale delta*. Delft: TNO-STB, 2001. Te bestellen bij stb@stb.tno.nl).

¹¹ Wetzels, Cécile en K.G. Tijdens. 2001b. *Does motherhood really make women less productive?*, Paper for the LoWER-conference Combining Work, Home and Education, University of Minho, Braga, Portugal, October 26-27, 2001; Wetzels, C.M.M.P. & K.G. Tijdens. 2002. Ficties en feiten over herintreedsters. *Economisch Statistische Berichten*, 1-3-2002, jrg. 87, nr 4349, p. 176-178; Tijdens, K.G. & C. M.M.P. Wetzels. 2002. Gevraagd: herintreedsters. *Nemesis*, 18/2, pp. 39-45.

Tabel 2 Verandering van sector of beroep sinds begin van de loopbaan, uitgesplitst naar leeftijdsgroep en herintreding voor vrouwen; laatste kolom mannen

	< 30 jr.	30-39	40-49	>=50	geen herintreedster	herintreedster	totaal vrouw	totaal mannen
zelfde sector, zelfde beroep	14	11	9	9	12	9	11	16
zelfde sector, ander beroep	15	20	17	13	18	13	17	22
andere sector, zelfde beroep	9	10	12	12	9	13	10	6
andere sector, ander beroep	45	56	60	64	52	62	54	48
ik werk in mijn eerste baan	17	4	2	2	9	2	7	7
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100
% nog in zelfde sector	29	31	26	22	30	22	28	38
% nog in zelfde beroep	23	21	21	21	21	22	21	22

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

We hebben onderzocht welke vrouwen van beroep en welk van sector veranderen (tabel 3). Daaruit blijkt dat bij een dienstverband van 10 jaar of langer bij de huidige werkgever de kans aanmerkelijk groter is dat vrouwen nog zowel in hetzelfde beroep en in dezelfde sector werken. Leeftijd heeft een tegenovergesteld effect: vrouwen die ouder zijn dan 30 hebben een grotere kans om zowel in een ander beroep als in een andere sector te werken dan vrouwen onder de 30. Een leidinggevende positie vergroot de kans om nog in dezelfde sector te werken, maar verkleint de kans om nog in hetzelfde beroep te werken. Vrouwen met een jongste kind ouder dan 12 jaar of met kinderen die al het huis uit zijn, hebben een kleinere kans om zowel nog in hetzelfde beroep als in dezelfde sector te werken, dan vrouwen zonder kinderen of met jongere kinderen. Herintreedsters hebben een grotere kans om nog in hetzelfde beroep te werken, maar een kleinere kans om nog in dezelfde sector te werken dan vrouwen die altijd gewerkt hebben. Vrouwen die nu in de publieke sector werken, hebben een grotere kans om altijd in hetzelfde beroep en in dezelfde sector te hebben gewerkt. De verklaringskracht van beide modellen is evenwel niet groot, maar ze is beter voor de sector dan voor het beroep. Blijkbaar spelen bij een verandering van beroep vele andere factoren een rol dan die hier in het model zijn opgenomen. Verandering van sector kunnen we beter verklaren.

Tabel 3 Verklaring welke vrouwen van beroep of van sector hebben veranderd sinds ze zijn begonnen te werken, aan de hand van duur dienstverband, leeftijd, leidinggevende positie, kinderen, herintreedster en sector (logit analyse)

	werkt in zelfde beroep			werkt in zelfde sector		
	B	T-waarde	Exp(B)	B	T-waarde	Exp(B)
meer dan 10 jr. bij huidige werkg.	0.35	4.04	1.42	0.75	9.54	2.11
30 jr. of ouder	-0.53	-6.22	0.59	-0.47	-5.95	0.63
leidinggevende positie	-0.24	-2.45	0.78	0.44	5.24	1.55
jongste kind >12 of uit huis	-0.31	-3.00	0.74	-0.48	-5.06	0.62
herintreedster	0.36	3.60	1.43	-0.10	-1.07	0.90
publieke sector	0.25	3.51	1.28	0.42	6.38	1.52
constant	-0.98	-15.59	0.38	-0.75	-12.58	0.47
N, Nagelkerke R-squ, overall perc	5101	0.02	76.8%	4998	0.06	69.5%

Bron: Loonwijzer2001/02, gewogen data

8 VERLOFSTUWMEREN¹²

8.1 WIE HOUDT VERLOFSTUWMEREN OVER?

Uit eerder onderzoek bleek dat werknemers meer verlofdagen hadden dan ze konden opnemen.¹³ Dit verschijnsel zal ongetwijfeld de keuzes in het keuzemenu beïnvloeden. Ervaringen bij de belastingdienst laten zien dat het eerste jaar dat het keuzemenu was ingevoerd leidde tot een grote voorkeur voor het verkopen van dagen, dus het te gelde maken van de verlofstuwmeren.¹⁴

Dat leidt tot de veronderstelling dat elk bedrijf waarin werknemers een substantieel verlofstuwmeer hebben opgebouwd, de eerste jaren in het keuzemenu aangewend worden om de verlofdagen te ‘cashen’. Een verlofstuwmeer is een uiting dat de verhouding tussen personeelsbezetting en ‘workload’ niet in evenwicht is.

In de Loonwijzer2001 is werknemers de uitspraak ‘ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen’ voorgelegd, waarop te antwoorden is met 'ja/nee/niet van toepassing'. Er is dus niet gevraagd naar het aantal verlofdagen, zodat een onderscheid tussen ‘enkele verlofdagen over’ en ‘een verlofstuwmeer’ niet mogelijk is. De data van de Loonwijzer2001 zijn vervolgens gebruikt om te onderzoeken welke werknemers verlofdagen over hebben en welke niet. Daarbij is verondersteld dat de voorkeuren van werknemers ten aanzien van het kopen of verkopen van verlofdagen samen hangen met het aantal verlofdagen waarover ze beschikken.

Tabel 1 Percentage werknemers met overgebleven verlofdagen, uitgesplitst naar sector (N=12.672)

	landbouw, groothandel, detailhandel, bouw	transport, (tele) communicatie, post, reisorganisatie	banken, verzekerings, zakelijke dienstverlen., ict	openbaar bestuur, politie, soc. zekerheid, onderwijs	gezondheidszorg, welzijn, cultuur, sport	onbekend	toetaal
ja	33	30	24	31	26	29	29
nee	64	64	73	65	70	64	68
n.v.t.	3	5	3	4	4	8	3
totaal	100	100	100	100	100	100	100
verdeling	30	11	7	29	12	11	100

Bron: Loonwijzer2001, gewogen data

Uit de data blijkt dat 29 procent verlofdagen over heeft, 68 procent heeft dit niet en 3 procent zegt dat de vraag niet op zijn situatie van toepassing is. Uitgesplitst naar sector is te zien dat een overschot aan verlofdagen het meest voorkomt bij de landbouw, industriële nutsbedrijven en bouw (33 procent) en het minste bij de banken, verzekeringen, zakelijke dienstverlening en ict (24 procent). Als we deze grote sectoren verder uitsplitsen in

¹² Dit hoofdstuk sluit aan bij een lopende studie over de CAO-à-la-carte: Winter, J. de. & K.G. Tijdens. 2002. *Differentiatie in arbeidsvoorwaarden*. Tilburg, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, te verschijnen.

¹³ MuConsult, 2002. *Vakantie en verlof. De (o-)mogelijkheden geregeld*. Amersfoort MuConsult

¹⁴ Brekel, C. van den & K.G. Tijdens, 2000. *Keuzemogelijkheden in CAO's*. Amsterdam, AIAS research report 00/03

bedrijfstakingen, dan blijken er tussen de bedrijfstakingen ook aanzienlijke verschillen te zijn. Zo heeft 52% van de werknemers in de nutsbedrijven verlofdagen over en slechts 18% van de werknemers bij de uitzendbureaus.

Voor een aantal groepen zijn we nagegaan of er significante verschillen zijn binnen de groep. Leidinggevenden hebben vaker verlofdagen over dan niet leidinggevenden (42 procent resp. 26 procent). Vooral werknemers in bedrijven met een werkweek tussen 36 en 39 uur hebben verlofdagen over, terwijl dit veel minder het geval is werknemers in bedrijven met een 40-urige of juist een 35-urige werkweek. Naarmate een bedrijf groter of het percentage mannen in het bedrijf hoger is, hebben meer werknemers verlofdagen over. Werknemers die het afgelopen jaar een training of cursus hebben gevolgd, promotie hebben gehad bij hun huidige werkgever of op verschillende afdelingen hebben gewerkt, hebben vaker verlofdagen over dan werknemers waarvoor dit niet geldt. Tenslotte blijkt dat een overschot aan verlofdagen sterk samenhangt met een aantal organisatiekenmerken van het bedrijf (tabel 2). Reorganisaties in het bedrijf leiden er toe dat werknemers vaker verlofdagen over hebben. In bedrijven met meer dan vier managementlagen hebben werknemers vaker verlofdagen over. En dat is ook het geval als de meeste collega's mannen zijn en als er regelmatig conflicten zijn op het werk. Tenslotte hebben werknemers die zeggen dat de bezetting op de afdeling ontoereikend is heel vaak verlofdagen over. Bevindingen uit eerder onderzoek dat drukte op het werk belangrijk is bij het overhouden van verlofdagen worden hier bevestigd.¹⁵

Tabel 2 Percentage werknemers met overgebleven verlofdagen, uitgesplitst naar wel-niet aanwezig zijn van een organisatiekenmerk (N=12.672)

	nee	ja	sign. verschil
het afgelopen jaar reorganisaties bij mijn werkgever	27	32	***
regelmatig conflicten op mijn werk	28	33	***
vier of meer leidinggevende niveaus	27	32	***
collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen	23	33	***
bezetting vaak te krap voor het werkaanbod	20	35	***

Bron: Loonwijzer2001, gewogen data, t-test voor verschillen, significant op 5% (), 1% (**), en 0,1% (***)-niveau, ns = niet significant*

In bovengenoemd onderzoek bleken ook persoonlijke kenmerken, met name leeftijd en geslacht, van belang. In de Loonwijzer2001 wordt bevestigd dat mannen vaker verlofdagen overhouden dan vrouwen (32 resp. 24 procent). Wij veronderstellen dat daarnaast ook levensloopfase en huishoudinkomen van belang zijn. In tabel 3 is te zien dat vooral vrouwen met jonge kinderen niet vaak verlofdagen overhouden, terwijl mannen met een jongste kind van tenminste 12 jaar of met uitwonende kinderen juist heel vaak verlofdagen overhouden. Zowel mannen als vrouwen met een laag huishoudinkomen houden het minst vaak verlofdagen over, terwijl de hoogste inkomenscategorie het meest frequent verlofdagen overhoudt.

¹⁵ MuConsult, 2002, op cit.

Tabel 3 Percentage werknemers met overgebleven verlofdagen, uitgesplitst naar levensfase, huishoudinkomen en geslacht (N=12.703 voor levensfase en N=9.903 voor huishoudinkomen)

	vrouw	man
(nog) geen kinderen	23	30
jongste kind <=12 jaar	22	31
jongste kind >13 jaar en thuiswonend	29	38
kinderen uit huis	30	41
huishoud inkomen p/m < euro 2000	22	31
huishoud inkomen p/m euro 2000-4500	26	34
huishoud inkomen p/m > euro 4500	31	41

Bron: *Loonwijzer2001, gewogen data*

Om de effecten van de organisatie- en de persoonskenmerken op de verlofdagen te onderzoeken, is een logit analyse uitgevoerd (tabel 4). Daaruit blijkt dat mannen vaker verlofdagen overhouden, evenals werknemers in bedrijven waar de werkgelegenheid groeit, waar reorganisaties plaatsvinden, waar collega's merendeels mannen zijn, waar sprake is van een krappe bezetting, waar tenminste 500 werknemers werken en waar de standaardwerkweek kort is. Factoren die van invloed zijn op de bezetting van een bedrijf, zijn ook van invloed op het overhouden van verlofdagen. De tabel laat zien dat een teveel aan verlofdagen veel meer bepaald wordt door bedrijfskenmerken dan door persoonskenmerken.

Tabel 4 Verklaring voor het overhouden van verlofdagen (N=10.494) (logit analyse)

	β	t-waarde	Exp(β)
man	0.11	1.9	1.12
geen kinderen	-0.40	-5.0	0.67
kinderen 0-12 jaar	-0.45	-5.6	0.64
jongste kind \geq 13 jaar	-0.15	-1.7	0.86
bij werkgever groeit werkgelegenheid	0.11	2.1	1.11
reorganisaties bij werkgever	0.14	2.7	1.15
collega's merendeels mannen	0.31	5.1	1.37
krappe bezetting	0.71	13.2	2.03
leidinggevende positie	0.58	11.7	1.78
bedrijfsomvang (>500 wns is ref)			
<10 werknemers	-0.08	-0.8	0.92
10-50 werknemers	-0.23	-3.1	0.80
50-500 werknemers	-0.10	-1.5	0.91
standaardwerkweek (40 uur is ref)			
35 uur of minder	-0.27	-1.7	0.76
36 -37 uur	0.08	1.3	1.08
38 - 39 uur	0.06	1.0	1.06
sector (overheid, gezondheidszorg is ref)			
industrie, bouw	0.12	1.7	1.13
handel, horeca, transport	0.17	2.1	1.18
finan. en zak. dienstverlening	-0.18	-2.5	0.83
constante	-1.56	-12.5	0.21

Bron: *Loonwijzer2001, gewogen data, Chisq = 604.747, df (18), Sign= 0.000*

8.2 GEBRUIK VAN DE KEUZE-CAO

Het gebruik van de CAO à la carte is alleen bevraagd in de Loonwijzer2002 in het kader van de vraag van welke arbeidsvoorwaarden werknemers gebruik maken. Iets meer dan 2% van de werknemers maakt gebruik van een CAO à la carte ofwel keuzemenu arbeidsvoorwaarden bij de werkgever. Vrouwen rapporteren iets minder vaak dan mannen dat ze deelnemen aan het keuzemenu arbeidsvoorwaarden, maar het verschil is niet significant. Als we de deelnemers vergelijken met de niet deelnemers, dan verschillen de deelnemers weliswaar niet significant van de niet deelnemers wat betreft de overeengekomen arbeidsduur, maar wel is hun feitelijke arbeidsduur langer en werken ze vaker over¹⁶. Ze verschillen niet wat betreft de wens om meer of juist minder uren te werken en ook niet wat betreft de reistijden naar het werk. Wel werken de deelnemers naar verhouding vaker in een bedrijf met een 36-37-urige werkweek dan in met een bedrijf met een langere werkweek. Ook verschillen ze in hun tevredenheid. De deelnemers zijn vaker tevreden met de tijdstippen waarop ze werken en over de mogelijkheden om zelf hun werktijden te bepalen, om verlofdagen op te nemen en om vakantie te nemen wanneer dat hen het beste uitkomt. Daarentegen zijn ze minder tevreden met de tijd die ze overhouden voor zichzelf en hun gezin, familie of vrienden.

Slechts 1 procent van de werknemers in Loonwijzer2002 geeft aan gebruik te maken van de regeling verlofsparen. Het betreft hier een klein aantal respondenten. Zij verschillen niet wat betreft contractuele en feitelijke arbeidstijden, overwerk, wensen om meer of minder uren te werken, of in hun tevredenheid over de arbeidstijden van degenen die niet deelnemen aan een regeling verlofsparen¹⁷. De deelnemers daarentegen werken ruim twee keer zo vaak in een bedrijf met een 36-37-urige werkweek dan in een bedrijf met een 38-40-urige werkweek.

¹⁶ Alle verschillen in de t-toetsen zijn tenminste significant op 1%-niveau ($p=.01$).

¹⁷ Alle verschillen in de t-toetsen zijn tenminste significant op 5%-niveau ($p=.05$).

9 TELEWERKEN

9.1 TELEWERKEN EN THUISWERKEN

De omvang van telewerken neemt toe in Nederland. In 1999 bleek uit een grote vergelijking met negen andere landen van de Europese Unie dat ons land hoger scoort dan de meeste andere landen. Nederland ligt met zijn 14,5% telewerkers in de beroepsbevolking op de derde plaats, vlak achter Finland (16,8%) en Zweden (15,2%) maar nog vóór Denemarken (10,5%), het Verenigd Koninkrijk (7,6%) en Duitsland (6,0%)¹⁸.

Informatie uit de Loonwijzer2001 duidde er al op dat de Nederlandse mannen relatief meer thuis- en telewerken dan de vrouwen. In totaal beantwoordde het hoge percentage van 24% van ruim 13.000 werknemers op internet de vraag of ze af en toe thuis bleven werken: maar liefst 26% van de mannen onder hen, tegen 21% van de vrouwen.

In de Loonwijzer2002 is ook gevraagd naar de wens om thuis te blijven werken. Daaruit blijkt dat mannen en vrouwen in hun voorkeur om thuis te willen blijven werken, nauwelijks van elkaar verschillen: 58% van de werknemers zegt 'ja' op de stelling: 'ik wil graag af en toe thuis werken (telewerken)'.

Als we analyseren welke werknemers graag willen thuiswerken, dan blijkt dat sterk samen te hangen met hun opleiding. Werknemers met een HBO/WO-opleiding willen vijf keer zo vaak thuis werken dan werknemers met een basisschool of VBO-opleiding. Verder willen werknemers met kinderen vaker thuiswerken dan werknemers die (nog) geen kinderen hebben. De telewerk wens hangt nauwelijks samen met de werksituatie, maar veel meer met de thuissituatie en met het opleidingsniveau. Deze wens hangt niet samen met geslacht.

9.2 TELEWERKEN NAAR BEROEP

In de Loonwijzer2001 gaven ruim 10.000 werknemers die een computer op hun werk gebruiken (die hun beroep opgaven) antwoord op de vraag of ze af en toe thuis blijven werken. Voor onze berekeningen zijn we uitgegaan van beroepen met minimaal 10 mensen; het betreft dan precies 9.500 computergebruikers. Het totale percentage "ja" onder hen komt uit op 24%. Dat is heel hoog in vergelijking met eerdere enquêtes. Van de 110 verschillende beroepen scoren de organisatieadviseurs het hoogst, met 87% "ja" op de vraag of ze af en toe thuis blijven werken. Omvangrijke groepen die eruit springen zijn verder de beleidsmedewerkers (368 mensen, waarvan 48% aangaf af en toe thuis te werken), de accountmanagers (47% "ja") en de IT-analisten en -ontwerpers met 42%, terwijl de IT-programmeurs en systeem- of netwerkbeheerders daarentegen een stuk lager (29%) scoren.

¹⁸ ECaTT, *Benchmarking Progress on New Ways of working and New Forms of Business across Europe*. ECaTT Final Report, Bonn/Brussels 2000.

In een eerder onderzoek hebben Van Klaveren en Van de Westelaken een indeling van beroepsgroepen naar vier categorieën van “telewerkbaarheid” gemaakt¹⁹. Deze indeling kan nu verfijnd worden. Op basis van de Loonwijzer informatie hebben we weer een indeling in vieren gemaakt: een categorie met meer dan 40% “ja”, een categorie 21-40%, een van 6-20% en een categorie minder dan 6% “ja”. Dit zijn de resultaten:

Tabel 1 Computergebruikers naar beroep en mate waarin men af en toe thuis blijft werken

	aantal beroepen	aantal res- pondenten	werknemers in 3 meest voorkomende beroepen	3 meest voorkomende beroepen per categorie	
	(abs.)	(%)	(abs.)	(%)	
meer dan 40%	31	28	2.349	25	IT-analisten/ontwikkelaars (42%), beleidsmedewerker (48%), accountmanager (47%)
21-40%	27	25	2.137	22	IT-progr./syst.-netw.beheerder (29%) marketingmedewerker (34%) econ.,account.,contr. (39%)
6-20%	32	28	3.219	34	secretaresse,manag.-assist. (10%) commerc.medewerker (10%) boekhouder,loonadministrateur (14%)
minder dan 6%	20	18	1.729	18	admin.medewerker (5%) winkelbediende,kassamedewerker (1%) receptionist,baliemedewerker (2%)
TOTAAL	110	100	9.500	100	

Bron: Loonwijzer2001

De categorie waarin meer dan 40% in ieder beroep af en toe thuis werkt, beslaat 28% van de 110 beroepen en 25% van de computergebruikers. We gaan ervan uit dat deze categorie correspondeert met categorie I uit genoemd eerder onderzoek, namelijk de beroepsgroepen met groot telewerkpotentieel, zoals ook de hierop volgende drie categorieën corresponderen met de categorieën II, III en IV uit dat eerdere onderzoek.

Categorie I beroepsgroepen met groot telewerkpotentieel:

sommige grafische beroepen en beroepen in de elektronica/automatisering, administratief-commerciële beroepen op bedrijfskundig terrein, hogere beroepen in bouw, weg- en waterbouw, taalkundige en journalistieke beroepen, sommige groepen managers;

Categorie II beroepsgroepen met meer dan gemiddeld maar niet groot telewerkpotentieel:

andere grafische beroepen en beroepen in de elektronica/automatisering, middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen op technisch, bedrijfskundig, administratief en juridisch/bestuurlijk terrein, sociaal-maatschappelijke beroepen, andere groepen managers;

Categorie III beroepsgroepen met minder dan gemiddeld maar redelijk telewerkpotentieel:

¹⁹ Maarten van Klaveren en Anja van de Westelaken, *Telewerken – Het Vervolg. Een onderzoek voor de FNV naar aanleiding van 10 vragen*, STZ advies & onderzoek, Eindhoven 2001.

elementaire beroepen op onder meer technisch terrein, lagere beroepen op een aantal technische en administratieve terreinen, middelbare beroepen op onder meer economisch-administratief en commercieel terrein, wetenschappelijke (para)medische beroepen;

Categorie IV beroepsgroepen met weinig telewerkpotentieel:

elementaire, lagere en middelbare beroepen op onder meer transportterrein, lagere beroepen op een aantal technische en administratieve terreinen, lagere, middelbare en hogere paramedische beroepen, verzorgende beroepen, kunstzinnige beroepen, pedagogische beroepen.

10 VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

In de Loonwijzer2001/02 heeft 15 percent van de vrouwen en 21 percent van de mannen een leidinggevende baan. Kijken we naar de baankenmerken, dan verschillen de twee groepen nauwelijks van elkaar. In gelijke mate ervaren de mannelijke en vrouwelijke leidinggevers goede carrière perspectieven, hebben ze geen baan onder hun opleidingsniveau, vrezen ze geen verlies van hun baan, of kunnen ze hun baan niet of nauwelijks op routine doen. Verder rapporteren vrouwen en mannen in gelijke mate conflicten op hun afdeling, onvoldoende bezetting en reorganisaties. Vrouwelijke leidinggevers zijn gemiddeld een paar jaar jonger en werken korter bij hun huidige werkgever en in hun huidige positie dan hun mannelijke collega's.

Vergelijken we de arbeidsuren, dan werken de mannelijke leidinggevers gemiddeld vijf uur en 0.8 dagen meer per week dan de vrouwelijke leidinggevers. Vergelijken we de gezinssamenstelling, dan hebben de mannelijke leidinggevers veel vaker kinderen en nog veel vaker kinderen tot 12 jaar. Daarentegen rapporteren de vrouwelijke leidinggevers veel vaker dat zij thuis de eerstverantwoordelijke zijn voor de huishoudelijke taken. De grootste verschillen vinden we met betrekking tot segregatie naar sekse. Leidinggevers in bedrijven met 80-100% vrouwen zijn vrijwel altijd vrouwen, terwijl de leidinggevers in bedrijven met 0-20% vrouwen vrijwel altijd mannen zijn. Mannelijke leidinggevers rapporteren twee keer zo vaak als vrouwelijke leidinggevers dat hun collega's in dezelfde positie mannen zijn. Tenslotte zegt 37% van de vrouwelijke leidinggevers alleen vrouwelijke ondergeschikten te hebben, terwijl 45% van de mannelijke leidinggevers rapporteert alleen mannelijke ondergeschikten te hebben. Voor zover we nu kunnen nagaan, wijzen deze data op hiërarchische organisatiestructuren in bedrijven en instellingen, die sterk naar sekse zijn gesegregeerd.

11 KENMERKEN VAN BEROEPEN

Dit hoofdstuk bevat 99 beroepsbeschrijvingen. Deze zijn gebaseerd op de gegevens van 13.688 werknemers uit Loonwijzer2001. De beschrijvingen kennen een vast stramien: loopbaan perspectief, type bedrijf, opleiding, extra, werk en thuis, man en vrouw, geboren in een ander land, leeftijd en tenslotte sfeer op het werk.

1) secretaresse/management assistent

Loopbaanperspectief: 91 procent heeft een vast contract, de gemiddelde score van alle beroepen in het onderzoek. 88 procent is ervan overtuigd makkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden. Slechts 42 procent zegt goede loopbaan mogelijkheden te zien. De loopbaan ambities liggen onder het gemiddelde. Slechts 56 procent ambieert dat. 35 procent heeft promotie gemaakt. De doorstroming is hoog: 56 procent werkt korter dan 2 jaar bij de huidige baas en slechts 19 procent langer dan 5 jaar. 58 procent denkt elders meer te kunnen verdienen. 53 procent zegt dat de werkgelegenheid in het bedrijf groeit, een gemiddelde – net als het gevoel van voldoende zekerheid: 83 procent. 6 procent denkt dat de baan op de tocht staat.

Type bedrijf: 46 procent werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, de overigen zijn gelijkmatig te vinden in bedrijven tot 20 en 20-100 werknemers. Bijna 65 procent werkt in een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. Bijna de helft zegt met reorganisaties te maken te hebben gehad.

Opleiding: 88 procent heeft MBO/HAVO. In dit beroep moet je het vooral van ervaring hebben: 75 procent zegt daar meer aan te hebben dan aan de opleiding. Ze volgen dan ook minder vaak cursussen: 58 tegenover 68 procent gemiddeld. De inwerkperiode is voor 44 procent een maand en nog eens 44 procent doet er tot 6 maanden over. 57 procent zegt onder zijn/haar niveau te werken.

Extra: Bijna 3 procent heeft een auto van de zaak. Overuren worden in 56 procent van de gevallen betaald, terwijl het gemiddelde op 48 procent ligt. 37 procent krijgt een bijdrage in reiskosten. De bijdrage pensioen scoort gemiddeld met bijna een kwart, net als vakantiegeld met 73 procent en winstdeling 15 procent. Daarnaast neemt 65 procent nog deel in het bedrijfspensioenfonds. Met de 13^e maand scoren ze gemiddeld: 15 procent. Dat geldt ook de eindejaarsuitkering: 23 procent. Bonussen, fooien, loon in natura, toeslagen voor bereikbaarheid, ploegendienst, prestatie en beoordeling ontbreken nagenoeg. Vaste gratificaties komen daarentegen bovengemiddeld vaak voor met 7 procent.

Werk en thuis: In deze beroepen willen mensen bovengemiddeld minder en ondergemiddeld meer werken. 36 procent werkt in deeltijd, terwijl 68 procent vijf werkdagen per week heeft. 's Avonds werken komt relatief weinig voor: 12 procent op een gemiddelde van 35 procent. In het weekend werken nagenoeg nooit, evenals thuiswerken met 16 procent. Volgens rooster evenmin. Deze beroepsgroep heeft bovengemiddeld vaker kinderen tot 6 maanden en relatief minder vaak oudere kinderen. Kinderloos komt bovengemiddeld vaak voor. Kinderopvang is gemiddeld met ruim 3 procent. Loopbaanonderbreking komt met 29 procent bovengemiddeld vaak voor. 12 procent is vrouw die de loopbaan onderbrak om reden van kinderopvang thuis. 60 procent zegt voldoende tijd te

hebben voor de familie, gemiddeld. De combinatie met werk gaat ze ietsje minder dan gemiddeld goed af: niettemin 68 procent zegt die combinatie goed aan te kunnen.

Man/vrouw: Dit is vrouwendomein. Slechts 8 procent van de respondenten is man. Daarmee bezet secretaresse als vrouwenberoep de tweede plaats, na gezins- en bejaardenverzorgende en doktersassistente.

Geboren in ander land: Immigranten doen het relatief goed: 11 procent, waarvan 4 procent uit andere Europese landen.

Leeftijd: Door de bank genomen jong: onder 25 scoort hoog met 17 procent. 45 plus komt minder vaak voor dan het gemiddelde uit het onderzoek. De overgrote meerderheid is tussen de 25 en 35.

Sfeer op het werk: 67 procent neemt wel eens taken van collega's over. 55 procent is volgens het arbeidscontract voor meerdere taken of functies inzetbaar. 18 procent heeft een leidinggevende functie. 64 procent heeft salarisverhoging gekregen, 55 procent is tevreden met het loon. Ruim 57 procent werkt op routine, een even groot deel vindt het werk interessant. 72 procent zegt het werk goed af te krijgen in de tijd die er voor staat: het gemiddelde van alle beroepen in het onderzoek ligt op 63 procent. 23 procent zegt dat er vaak conflicten op het werk zijn, dat is iets onder het gemiddelde. Hoger op wil 56 procent. De cao wordt door een zelfde percentage belangrijk gevonden.

2) bankemployé

Loopbaanperspectief: 91 procent heeft een vast contract, het gemiddelde uit heel het onderzoek. Maar toch vindt 37 procent dat ze onvoldoende zekerheid hebben. Een op de drie denkt dat zijn baan op de tocht staat, de topscore. Slechts 20 procent vindt dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeit – de laagste score uit het onderzoek. 84 procent zegt gemakkelijk nieuw werk te kunnen vinden. 80 procent ziet voor zichzelf goede loopbaan perspectieven, de derde plaats uit het onderzoek, na marketing manager en belastingambtenaar, -consulent. En 59 procent denkt elders meer te gaan verdienen. De doorstroming is laag, met 44 procent langer dan 5 jaar bij dezelfde baas. 60 procent, een topscore, heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers en 92 procent in een bedrijf met meerdere vestigingen. Ook hebben bankemployeees bovengemiddeld vaak reorganisaties meegemaakt: 2 van de 3.

Opleiding: 83 procent heeft MBO/HAVO. Buitengewoon veel bankemployeees hebben cursussen gevolgd, maar liefst 92 procent. Alleen ict-applicatiebeheerders scoren hoger. Ook staat opleiding volgen in aanzien. Weliswaar vindt tweederde ervaring nog belangrijker, maar gemiddeld is dat 72 procent. Een op de vijf heeft een inwerkperiode van 6 maanden of meer. Ruim de helft zegt onder zijn niveau te werken.

Extra: Auto van de zaak komt niet voor. 70 procent krijgt een reiskostenvergoeding, de hoogste score uit het onderzoek. De helft krijgt overuren betaald. Ruim een derde krijgt een pensioenbijdrage. Bovendien doet 91 procent mee aan het pensioenfonds. Meer dan alle andere beroepsgroepen komt de dertiende maand voor: driekwart krijgt die. Winstdeling krijgt 45 procent, een hoge score. Eindejaarsuitkeringen krijgen ze daarentegen minder vaak: 17 procent. Nog eens 6 procent krijgt een beoordelingstoeslag, 6 procent een bonus. Vakantiegeld scoort met 81 procent bovengemiddeld hoog.

Werk en thuis: De meerderheid, 58 procent werkt vijf of meer dagen per week, 28 procent in deeltijd. Het aantal gewerkte uren is gemiddeld 33 per week. 40 procent werkt volgens een rooster, buiten de normale uren komt relatief weinig voor – dus niet 's avonds of in de weekends. 32 procent maakt zijn verlof niet op. Een kwart heeft kinderen in de schoolgaande leeftijd, een bijdrage in de opvang krijgt ruim een op de tien – een hoge score. Tweederde heeft geen kinderen. Toch: 44 procent vindt onvoldoende tijd voor de familie, terwijl 78 procent gezin en werk goed zegt te combineren. 4 procent wil meer werken, 45 procent liever minder. 19 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken, bijna de helft daarvan, 8 procent, is vrouw die dit deed vanwege zorgtaken thuis.

Man/vrouw: Tweederde zegt dat het merendeel van de collega's uit vrouwen bestaat. 17 procent van de respondenten is man.

Geboren in ander land: 8 procent van de bankemployees is buiten Europa geboren.

Leeftijd: Ruim de helft is tussen 25 en 35 jaar, het gemiddelde uit het onderzoek.

Sfeer op het werk: 30 procent zegt leiding te geven. 60 procent heeft promotie gemaakt, 78 procent heeft een hoger salaris gekregen. Taken van elkaar over nemen is vrij normaal en komt gemiddeld vaak voor met 59 procent. 45 procent is inzetbaar in een andere functie. 57 procent werkt op routine, meer dan gemiddeld maar geen extreme score. Het werk is interessant, zegt ruim de helft. 58 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, redelijk gemiddeld. 78 procent salarisverhoging gekregen, relatief vaak. Ruim de helft is tevreden met het loon. Conflicten op de werkvloer komen vrij vaak voor, 3 van de tien ervaren deze. De cao is erg belangrijk: ruim driekwart vindt dat.

3) administratief medewerker

Loopbaanperspectief: Vaste contracten scoren relatief laag: slechts 88 procent in deze beroepsgroep. 78 procent ervaart voldoende zekerheid, iets onder het gemiddelde. Driekwart denkt makkelijk nieuw werk te kunnen vinden, slechts 56 procent denkt daarmee ook meer te gaan verdienen. Goede loopbaanmogelijkheden zitten hier niet: slechts een op de drie ziet die. Een op de tien denkt dat de huidige baan zal komen te vervallen. Ruim de helft zegt dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeit. De doorstromingsnelheden zijn gemiddeld: 44 procent zit korter dan 2 jaar bij de huidige baas, 27 procent tussen 2 en 5 jaar en 29 procent langer dan 5 jaar. 29 procent heeft promotie gemaakt, een lage score.

Type bedrijf: Dit werk vind je gelijk op in alle bedrijven: drie van de tien in bedrijven met minder dan 20 man, drie van de tien in bedrijven tussen 20 en 100 mensen en vier van de tien in grote bedrijven. 36 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 42 procent heeft reorganisaties achter de rug.

Opleiding: 58 procent heeft MAVO/MULO, een derde VBO. 59 procent heeft een cursus gevolgd, relatief weinig. Zeven van de tien hechten meer aan ervaring dan opleiding. Bijna de helft vindt zichzelf onder niveau werken. De inwerkperiodes zijn tot een maand voor 40 procent, tot 6 maanden nog eens 40 procent en voor de overigen langer.

Extra: 54 procent krijgt overuren betaald. 28 procent een reiskostenvergoeding, 12 procent een bijdrage in het pensioen. Daarnaast neemt 66 procent deel in het pensioenfonds. 14 procent krijgt een dertiende maand, 21 procent een eindejaarsuitkering. 73 procent krijgt vakantiegeld, 6 procent een vaste gratificatie, 10 procent deelt in de winst.

Werk en thuis: Twee van de drie werken 5 of meer dagen. Een op de drie in deeltijd. Het gemiddelde aantal uren is 33 per week. 65 procent heeft geen kinderen. Een kwart heeft kinderen in de schoolgaande leeftijd of jonger. Bijdrage in de kinderopvang ontbreekt nagenoeg. 61 procent zegt genoeg tijd voor thuis te hebben, driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Er wordt weinig 's avonds, thuis of in de weekends gewerkt. Een op de vijf werkt volgens een rooster. Wel 35 procent heeft de loopbaan eerder onderbroken, bijna de helft daarvan, 16 procent, is vrouw en deed dat om kindertaken thuis. Dit laatste is een hoge score.

Man/vrouw: 30 procent van de respondenten is man. Vier van de vijf respondenten zegt dat de collega's voor het grootste deel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 12 procent komt uit een ander land, 3 procent uit het Europese buitenland.

Leeftijd: Administratief medewerkers zijn relatief jong. Een op de vijf is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: 13 procent geeft leiding, 65 procent neemt regelmatig taken van collega's over. De helft is in andere taken of functies inzetbaar. Conflicten op het werk zien 3 van de 10 regelmatig voorkomen. Salarisverhoging heeft 61 procent gekregen. 41 procent is tevreden met het huidige loon. Tweederde werkt op routine, een hoge score. Het werk wordt minder dan gemiddeld vaak interessant genoemd: slechts de helft vindt dat. Het werk komt bij twee van de drie af in de tijd die er voor staat. 45 procent wil graag hoger op, een lage score. Tweederde hecht sterk aan de cao.

4) receptionist/baliemedewerker

Loopbaanperspectief: 88 procent heeft een vast contract, 78 procent ervaart voldoende zekerheid. Driekwart denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, maar slechts 56 procent denkt elders meer te kunnen verdienen. 36 procent, een lage score in het onderzoek, ziet goede loopbaan mogelijkheden. Een op de tien vreest voor zijn baan. De doorstroming is hoog: maar liefst 69 procent werkt korter dan 2 jaar bij dezelfde baas. Drie van de tien hebben eerder promotie gemaakt.

Type bedrijf: Vier op de tien werken in een bedrijf met 20 tot 100 mensen. De overigen zijn gelijk verdeeld tussen kleine en grote bedrijven. 65 procent werkt in een bedrijf met meer dan één vestiging, het gemiddelde. 43 procent heeft in zijn bedrijf een reorganisatie meegemaakt.

Opleiding: Bijna zes van de tien hebben MAVO/MULO, een op de drie heeft VBO. Slechts 46 procent heeft vanwege zijn werk een cursus gevolgd, het gemiddelde in heel het onderzoek ligt op 68 procent. Driekwart vindt dan ook dat ze meer aan hun werkervaring hebben dan aan hun opleiding om hun werk goed te kunnen doen. Bijna de helft zegt onder zijn niveau te werken. Inwerken kost het grootste deel van de respondenten slechts een maand: 61 procent.

Extra: 57 procent krijgt overuren betaald, een kwart reiskostenvergoeding. Pensioenen zijn hier maar matig geregeld: 8 procent krijgt een bijdrage, slechts 55 procent neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, 14 procent een eindejaarsuitkering, 7 procent ploegtoeslag is het onderzoeksgemiddelde. Met 65 procent blijft vakantiegeld onder het gemiddelde van 72 procent.

Werk en thuis: 58 procent werkt 5 dagen of meer. Een zelfde percentage van de respondenten werkt in deeltijd, een bijzonder hoge score. 57 procent heeft geen kinderen. Vaker

dan gemiddeld hebben de respondenten kinderen van 16 of ouder: 15 procent. Bijdrage kinderopvang is ondermaats: nog geen 2 procent. 18 procent krijgt zijn verlof niet op, 60 procent heeft voldoende tijd voor familie, bijna driekwart kan gezin en werk goed combineren – een hoge score. Een derde zou minder willen werken. 13 procent juist meer, ook een hoge score in het onderzoek. 57 procent werkt volgens een rooster. 18 procent werkt regelmatig 's avonds, 21 procent regelmatig in het weekend. 44 procent heeft de loopbaan eerder onderbroken. Daarvan is de meerderheid, ruim een kwart, vrouw die de loopbaan onderbrak om thuis voor de kinderen te zorgen, een hoog percentage.

Man/vrouw: Dit zijn typische vrouwenbanen, slechts 18 procent van de respondenten is man. 92 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouw zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is afkomstig uit een ander land. De grote meerderheid hiervan komt van buiten Europa.

Leeftijd: 27 procent is jonger dan 25, een hoge score. Ruim een derde is tussen 25 en 35.

Sfeer op het werk: 13 procent heeft een leidinggevende functie. 64 procent neemt regelmatig taken van collega's over, terwijl 55 procent inzetbaar is in andere functies, een hoge score. 23 procent ziet regelmatig conflicten op het werk. 56 procent slechts (het gemiddelde is 69 procent) heeft salarisverhoging gekregen en 45 procent is tevreden met het huidige loon. 65 procent werkt op routine, een hoge score en nog niet de helft vindt het werk interessant. De werkdruk is niet erg hoog: 86 procent zegt het werk af te krijgen in de tijd die er voor staat. Ambitie is niet dik gezaaid: slechts 44 procent wil hogerop, tegen gemiddeld 68 procent. 65 procent vindt de cao belangrijk.

5) winkelbediende/kassamedewerker

Loopbaanperspectief: Opvallend weinigen met een vast contract, namelijk slechts 78 procent. 85 procent ervaart toch voldoende zekerheid. 68 procent denkt elders gemakkelijk werk te vinden, een lage score in het onderzoek. 61 procent denkt elders meer te kunnen verdienen – het gemiddelde percentage uit het onderzoek. 30 procent ziet goede mogelijkheden voor zijn loopbaan, ver onder het gemiddelde. Een op de tien denkt dat de huidige baan spoedig verdwijnt. 43 procent zegt dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeit. De doorstroming ligt tamelijk hoog: 56 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige baas, slechts 18 procent zit er langer dan 5 jaar. 22 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 56 procent zit bij een bedrijf met minder dan 20 man personeel, een hoge score. 30 procent bij een bedrijf tussen 20 en 100 werknemers. Driekwart werkt bij een bedrijf met meerdere vestigingen. Een kwart heeft al eens een reorganisatie meegemaakt.

Opleiding: 47 procent heeft MAVO/MULO, vier van de tien hebben VBO. Een op de drie heeft wel eens een cursus gevolgd, op kelner, schoonmaker en taxichauffeur na de laagste score in het onderzoek. Ervaring wordt belangrijk gevonden: driekwart zegt daar meer aan te hebben gehad dan aan opleiding. 39 procent slechts zegt onder zijn niveau te werken. 61 procent heeft een inwerkperiode tot een maand, 30 procent 1-6 maanden.

Extra: 65 procent krijgt zijn overuren betaald, een op de zeven een reiskostenvergoeding. Deelname aan pensioenfonds en pensioenbijdrage van de werkgever zijn hier slecht geregeld met 45 respectievelijk 3 procent. Slechts een op de tien krijgt een dertiende maand, 7 procent ploegdiensttoeslag. 62 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 42 procent werkt 5 of meer dagen. 35 procent werkt 1-3 dagen. Er wordt hier veel in deeltijd gewerkt: 56 procent. Gemiddeld aantal uren per week ligt op 26. 66 procent is kinderloos, bovengemiddeld. Een kwart heeft kinderen in de schoolgaande leeftijd of jonger. Bijdrage kinderopvang komt zo goed als niet voor. 27 procent heeft een overschot aan verlofdagen. 59 procent zegt voldoende tijd te hebben voor familie – het onderzoeksgemiddelde. 67 procent vindt de combinatie werk en gezien goed te doen. 46 procent werkt regelmatig 's avonds, 71 procent in het weekend – een bijzonder hoge score. 86 procent werkt volgens een rooster. Bijna een kwart wil liever minder werken, een op de vijf wil juist meer, een hoge score. 41 procent heeft de loopbaan onderbroken, een hoge score, 17 procent bestaat uit vrouwen die dit deden om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 22 procent van de respondenten is man. 78 procent zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is afkomstig uit een ander land, 3 procent komt uit het Europese buitenland.

Leeftijd: Wel 46 procent is jonger dan 25, de op twee na hoogste score uit het onderzoek, na kapper en kelner.

Sfeer op het werk: 28 procent heeft een leidinggevende functie. 70 procent springt regelmatig voor collega's in, 57 procent is in meer dan een taak of functie inzetbaar. 39 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 63 procent heeft wel eens salarisverhoging gekregen, slechts 31 procent is tevreden met het loon – een lage score. Het werk is routinematig: 4 van de 5 hebben dat. Alleen chauffeurs in het openbaar vervoer scoren op dit punt hoger. 39 procent vindt het werk interessant. 74 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat: een hoge score. 58 procent wil hoger op, 74 procent hecht veel waarde aan de cao.

6) loktist/balie- of reisbureau employee

Loopbaanperspectief: 92 procent heeft een vast contract, voor 73 procent geeft dit voldoende zekerheid. 82 procent zegt makkelijk elders aan de slag te kunnen en 83 procent denkt dan meer te gaan verdienen: na advocaat en assistent accountant de topscore uit het onderzoek. Bijna vier van de tien zien goede loopbaanmogelijkheden. Ruim een op de tien denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 45 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf groeien. 53 procent werkt korter dan 2 jaar bij de huidige werkgever. En 19 procent langer dan vijf jaar. 29 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Twee van de drie werken in een klein bedrijf, met onder de 20 personeelsleden, de hoogste score. 92 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. Alleen in bij ict'er en arbeidsbemiddelaar komt dat nog vaker voor. 47 procent heeft een reorganisatie meegemaakt.

Opleiding: Negen van de tien hebben MBO/HAVO. 71 procent heeft een cursus gevolgd, 73 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. 31 procent zegt onder zijn niveau te werken. Bijna de helft heeft een inwerkperiode van 1 tot 6 maanden: de overigen gelijk op minder dan 1 of meer dan 6 maanden.

Extra: Driekwart krijgt de overuren betaald, alleen taxichauffeur en ziekenverzorgende scoren beter. 58 procent krijgt een reiskostenvergoeding, na bankemployee de hoogste score uit het onderzoek, 11 procent krijgt een bijdrage in het pensioen, 45 procent neemt

deel in het pensioenfonds: een laag percentage. Een op de vijf krijgt een dertiende maand, 13 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 8 procent deelt in de winst, 84 procent krijgt vakantiegeld – de derde plaats na medisch laborant en productie leider.

Werk en thuis: Driekwart werkt 5 dagen en meer. Een kwart in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. 84 procent heeft geen kinderen: de op twee na hoogste score uit heel het onderzoek, na kapper en communicatiemedewerker. Bijdrages in de kinderopvang komen niet voor. 18 procent maakt zijn verlofdagen niet op. Slechts 42 procent heeft genoeg tijd voor familie. De combinatie werk en gezin ervaren vier van de tien als zwaar: een hoge score. Zeven van de tien werken regelmatig in het weekend, bijna vier van de tien regelmatig 's avonds. Niet één respondent wil meer werken, terwijl de helft graag minder wil werken. 82 procent werkt volgens een rooster. 43 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken, een kwart daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Het is een typisch vrouwenberoep. Slechts een op de tien respondenten is man. 92 zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 11 procent komt van elders, de meerderheid daarvan, 8 procent van de respondenten van elders in Europa.

Leeftijd: De meerderheid, 59 procent, is tussen 25 en 35 jaar. Bijna een kwart is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: Een op de tien heeft een leidinggevende functie. 64 procent neemt regelmatig taken over. 62 procent is multi-inzetbaar. 34 procent, een hoge score, ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Slechts 57 procent heeft salarisverhoging gekregen. Slechts 16 procent is tevreden met het loon – verreweg de laagste score uit het onderzoek. Twee van de drie werken op routine. Het werk wordt maar matig interessant gevonden: 3 van de tien vindt van wel. Tweederde zegt het werk goed af te krijgen in de tijd die er voor staat. De helft wil hoger op, 64 procent hecht sterk aan de cao.

7) call center operator

Loopbaanperspectief: 84 procent heeft een vast contract. Voor dertig procent biedt dit onvoldoende zekerheid – een hoge score uit het onderzoek. 78 procent denkt makkelijk een nieuwe baan te vinden, zes van de tien denken daar ook meer te zullen verdienen. De helft ziet goede loopbaan mogelijkheden, iets boven gemiddeld. Een op de tien denkt dat zijn baan spoedig verdwijnt. Ruim de helft ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf toenemen. De doorstroming is extreem hoog: wel 71 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige werkgever, de tweede plaats in het onderzoek, na helpdesk medewerker. 12 procent werkt er langer dan 5 jaar. 36 procent heeft promotie gemaakt, een ondergemiddelde score.

Type bedrijf: De overgrote meerderheid, 64 procent werkt in een groot bedrijf. En nog eens drie van de tien in een middelgroot bedrijf. 77 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 56 procent heeft reorganisaties meegemaakt binnen het bedrijf.

Opleiding: Bijna zeven van de tien hebben MBO/HAVO, 22 procent heeft MAVO/MULO. 64 procent heeft een cursus gevolgd en acht van de tien drijft meer op werkervaring dan opleiding. 46 procent werkt naar eigen zeggen onder zijn niveau. 45 procent heeft een inwerkperiode van een maand, nog eens 45 procent zit daarmee tussen 1 en 6 maanden.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak. 72 procent krijgt de overuren betaald, 33 een bijdrage in de reiskosten. 16 procent heeft een bijdrage in het pensioen, ruim de helft neemt deel in het pensioenfonds – een lage score in het onderzoek. 16 procent krijgt een dertiende maand, 8 procent een eindejaarsuitkering, 6 procent een bonus. 13 procent ploegentoeslag, 66 procent vakantiegeld. Dit is vrij laag. Een op de tien deelt in de winst.

Werk en thuis: 48 procent werkt in deeltijd. Zes van de tien werken 5 dagen of meer. Ruim een op de vijf werkt 1-3 dagen. De gemiddelde werkweek is 31 uur. 64 procent is kinderloos, 32 procent heeft kinderen onder de 16. Bijdrage kinderopvang komt haast niet voor. Slechts 16 procent kan zijn verlofdagen niet opmaken. 57 procent heeft voldoende tijd voor familie en zeven van de tien zeggen de combinatie gezin werk goed aan te kunnen. Drie van de tien willen minder werken, lager dan gemiddeld, terwijl 13 procent wel meer zou willen werken – een bovengemiddelde score. De helft werkt regelmatig 's avonds, een derde in het weekend. 78 procent werkt volgens een rooster. 46 procent heeft de loopbaan onderbroken, bijna een derde daarvan, 16 procent, is vrouw en deed dit om thuis voor de kinderen te zorgen. Dit zijn beide hoge scores in het onderzoek.

Man/vrouw: 17 procent van de respondenten is man. Driekwart zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de zeven, 14 procent, komt uit een ander land. 6 procent is een immigrant uit een ander Europees land.

Leeftijd: 47 procent is tussen de 25 en 35. Een kwart is 35 tot 45. Een vijfde deel is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: Een op de vier heeft een leidinggevende functie. Bijna de helft neemt regelmatig werk van collega's over en 46 procent is inzetbaar in een andere taak of functie. 37 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, een hele hoge score uit het onderzoek. Zes van de tien hebben wel eens salarisverhoging gehad, 37 procent is tevreden met het loon, een lage score. Zes van de tien werken op routine, een hoge score. 46 procent vindt het werk interessant. Zeven van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat. 63 procent wil hoger op, 71 procent vindt de cao belangrijk.

8) marketing medewerker

Loopbaanperspectief: 89 procent heeft een vast contract, maar slechts 72 procent vindt dat dit voldoende zekerheid biedt. 83 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen en 63 denkt daar ook meer te kunnen verdienen. Zes van de tien zien voor zichzelf goede loopbaan mogelijkheden: een hoge score uit het onderzoek. Bijna een op tien denkt dat zijn baan komt te vervallen. 46 procent ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien – een ondergemiddelde score. Twee van de drie werken korter dan 2 jaar bij de huidige baas. Een op de vijf tussen de 2 en 5 jaar. Bijna de helft heeft wel eens promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna de helft werkt in grote bedrijven, meer dan honderd werknemers. Een derde in middelgrote bedrijven (20-100 man personeel). Twee derde werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. Zes van de tien hebben reorganisaties binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 92 procent heeft MBO/HAVO. 62 procent heeft een cursus gevolgd. 66 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. 58 procent vindt zichzelf onder niveau

werken. Ruim de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden. De rest is gelijkelijk verdeeld over meer en minder.

Extra: 14 procent maar liefst heeft een auto van de zaak. Maar slechts 28 procent krijgt overuren betaald. 40 procent krijgt een reiskostenvergoeding. 35 procent krijgt een pensioenbijdrage, 72 procent neemt deel in het pensioenfonds. 22 procent krijgt een dertiende maand, 18 procent een eindejaarsuitkering, 7 procent een bonus, 4 procent een gratificatie, een op de vijf deelt in de winst. Vakantiegeld krijgt driekwart.

Werk en thuis: 82 procent werkt 5 dagen of meer, een hoge score. 12 procent werkt 4 dagen, slechts 16 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 37 uur. 78 procent is kinderloos, een hoge score. 18 procent heeft kinderen onder de 16. Bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. 23 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 62 procent heeft voldoende tijd voor familie, 64 procent kan werk en gezin goed combineren. Vier van de tien zouden wel minder willen werken, slechts 3 procent wel wat meer. 27 procent werkt regelmatig 's avonds, een op de drie werkt regelmatig thuis. Roosters komen niet veel voor. 16 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken, daarvan is een vijfde deel vrouw die dit deed om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 41 procent van de respondenten is man. Twee van de drie respondenten zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 7 procent is afkomstig uit het buitenland, 4 procent uit het Europese buitenland.

Leeftijd: De overgrote meerderheid, 68 procent, is tussen de 25 en 35. Er werken relatief weinig ouderen in dit beroep: 5 procent is 45 plus.

Sfeer op het werk: Een kwart heeft een leidinggevende functie. Ruim de helft neemt regelmatig taken van collega's over en bijna de helft is inzetbaar in andere taken en functies. 28 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer en 73 procent, een bovengemiddelde score, heeft salarisverhoging gekregen. Ruim de helft, 53 procent, is dan ook tevreden met het loon. 58 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat. 27 procent werkt op routine, een lage score. 58 procent vindt het werk interessant, gemiddeld dus. Ze zijn ambitieus: 80 procent wil hoger op. Slechts 44 procent hecht aan de cao.

9) maatschappelijk/cultureel werker

Loopbaanperspectief: 91 procent heeft een vast contract. Voor 86 procent biedt dit voldoende zekerheid. Driekwart denkt makkelijk elders aan de slag te komen, maar ruim de helft denkt daar ook beter van te worden. Slechts 28 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden – een lage score in heel het onderzoek. 6 procent denkt dat zijn zal vervallen, een gemiddelde. 53 procent ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. Vier van de tien zitten al lang bij de baas: meer dan vijf jaar, een hoge score, een derde werkt er al 2-5 jaar. Slechts een kwart heeft wel eens promotie gemaakt – een extreem lage score.

Type bedrijf: 38 procent werkt in kleine bedrijven, onder de 20 werknemers. Nog eens 38 procent in bedrijven tussen 20 en 100 man. 77 procent bij bedrijven die meer vestigingen kennen. Tweederde heeft al eens reorganisaties binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: Bijna iedereen, 96 procent, heeft HBO. 80 procent volgde een cursus, 66 procent zegt meer aan ervaring dan opleiding te hebben gehad, een ondergemiddelde score. 46 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, een derde langer dan een half jaar. 57 procent zegt werk onder zijn niveau te doen.

Extra: Zeven van de tien krijgen overuren uitbetaald. Een op de drie een reiskostenvergoeding. 16 procent een pensioenbijdrage, terwijl 86 procent deel neemt in het pensioenfonds – een bijzonder hoge score. 36 procent, hoge score, krijgt een eindejaarsuitkering. 9 procent ploegtoeslag, 6 procent een vaste gratificatie. Vakantiegeld krijgt 73 procent.

Werk en thuis: 45 procent werkt 4 dagen – de tweede plaats in het onderzoek, na bejaardenverzorgende en op de voet gevolgd door kapper. 42 procent werkt 5 dagen en meer, 57 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 30 uur. Bijna de helft heeft kinderen, een relatief hoge score, bijna altijd in de schoolgaande leeftijd of jonger. Slechts 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op en 56 procent heeft voldoende tijd voor familie. De combinatie werk en gezin gaat 77 procent goed af. Een op de drie zou minder willen werken, een op de zeven – een hoge score – juist meer. Vier op de tien werken regelmatig 's avonds, een iets hoger percentage soms ook thuis. Opnieuw een hoge score. 27 procent zit aan een rooster vast, een gemiddeld percentage. 35 procent heeft de loopbaan onderbroken, een op de tien is een vrouw die dit deed om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een van de vijf respondenten is man. 72 procent van de respondenten zegt dat de meerderheid van de collega's uit vrouwen bestaat.

Geboren in ander land: 12 procent is geboren in een ander land, vrijwel altijd buiten Europa.

Leeftijd: 43 procent is tussen 25 en 35; 31 procent tussen 35 en 45 en 18 procent 45 plus. 35 plus komt daarmee relatief vaak voor.

Sfeer op het werk: 35 procent heeft een leidinggevende functie. Ruim de helft neemt regelmatig taken van collega's over. 33 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 35 procent, een hoge score, ziet regelmatig conflicten op het werk. 68 procent heeft salarisverhoging gekregen, bijna de helft is tevreden met het loon. Slechts 28 procent zegt op routine te werken, 57 procent vindt het werk interessant. Ruim de helft krijgt het werk af binnen de tijd die er voor staat. Zeven van de tien willen graag hoger op. 73 procent vindt de cao belangrijk – een bovengemiddelde score.

10) psychiater/psycholoog

Loopbaanperspectief: 84 procent heeft een vast contract, 86 procent voelt voldoende werkzekerheid. Twee van de drie denken makkelijk elders werk te vinden, tegenover een gemiddelde van 80 procent. Slechts 38 procent denkt elders meer te kunnen verdienen, een van de laagste scores, na docenten in het basis- en speciaal onderwijs na en direct gevolgd door kinderleidster. 45 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden en 13 procent denkt dat de baan spoedig komt te vervallen – buitengewoon veel. 64 procent denkt dat de werkgelegenheid in het bedrijf groeit – ook een hoge score. 55 procent is korter dan 2 jaar bij dezelfde baas, 9 procent tussen 2 en 5 jaar – de op een na laagste uit het onderzoek (na ict-applicatiebeheerder), terwijl 36 procent langer dan 5 jaar op een post zit. Vier van de tien hebben promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna zes van de tien werken in grote bedrijven: meer dan 10 werknemers en drie van de tien in kleine bedrijven, onder de 10 werknemers. Een op de drie zit bij een bedrijf met meer vestigingen. De helft maakte al eens een reorganisatie mee in het bedrijf.

Opleiding: Alle respondenten hebben een academische opleiding. 77 procent heeft een cursus gevolgd. 56 procent stelt ervaring boven opleiding – een lage score. Drie van de vier vinden van zichzelf dat ze onder hun niveau werken. De helft heeft een inwerktijd langer dan 6 maanden – opnieuw een hoge score.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak. 40 procent krijgt overuren betaald, 52 procent een reiskostenvergoeding: na bankemployee en lokettist de hoogste score uit het onderzoek. Een op de drie krijgt een pensioenbijdrage – acht van de tien nemen bovendien deel in het pensioenfonds. 28 procent krijgt een eindejaarsuitkering, vakantiegeld scoort met 60 procent laag.

Werk en thuis: 56 procent werkt 5 dagen of meer, de overigen bijna allemaal 4 dagen. 40 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. Driekwart is kinderloos – een hoge score. Bijna een kwart maakt zijn verlofdagen niet op. Acht van de tien zegt voldoende tijd voor familie te hebben – een van de hoogste scores uit het onderzoek – toch vindt maar iets meer dan de helft de combinatie werk en gezin goed te doen. 42 procent wil minder werken, 5 procent meer. 36 procent werkt volgens een rooster, 60 procent soms thuis, vier op de tien werken regelmatig in het weekend, de helft 's avonds. 12 procent heeft de loopbaan eerder onderbroken, een lage score.

Man/vrouw: Een van de vijf respondenten is man. 88 procent zegt dat de collega's medeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 16 procent is geboren in een ander land. De helft daarvan komt uit het Europese buitenland.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen 25 en 35 jaar. 30 procent is 45 plus, een van de hoogste scores in dit onderzoek.

Sfeer op het werk: Een op de vier heeft een leidinggevende functie. 29 procent neemt regelmatig taken over van collega's – de op een na laagste score uit het onderzoek (alleen gezinsverzorgenden doen dat nog minder), slechts 13 procent is inzetbaar in andere taken of functies: de laagste score in dit onderzoek, op de voet gevolgd door de assistent-accountant en gezinsverzorgende. Conflicten op het werk ziet men weinig: slechts 14 procent zegt ze regelmatig te zien. 73 procent heeft salarisverhoging gekregen en een zelfde percentage is tevreden met het loon: op de ict-consultant na de hoogste tevredenheidsscore in het onderzoek. 29 procent zegt op routine te werken. Drie van de vier vinden het werk interessant en ruim de helft krijgt het werk af in de tijd die er voor staat. 58 procent slechts wil hoger op en 68 procent vindt de cao belangrijk.

11) advocaat/notaris/rechter

Loopbaanperspectief: 82 procent heeft een vast contract, onder het gemiddelde van het onderzoek. 98 procent ervaart toch voldoende werkzekerheid: op de ziekenverzorgende en apothekersassistent na de hoogste score. Nog eens 98 procent denkt makkelijk elders een baan te vinden – de topscore, gevolgd door verzekeringsagent/acceptant en ict-consultant. Bovendien denkt 82 procent elders meer te kunnen verdienen: op lokettist en assistent accountant na de hoogste score uit het onderzoek. 73 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden: nog een hoge score. Angst om banenverlies is nihil: de laagste score in het onderzoek. Driekwart zegt dat de werkgelegenheid in het bedrijf groeit. Vier van de tien werken nog geen 2 jaar bij de huidige werkgever. Een kwart werkt er al langer dan 5 jaar. 44 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 47 procent werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, een derde in kleine bedrijven met minder dan 20 man. 62 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 28 procent heeft een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Alle respondenten hebben een academische opleiding. 93 procent heeft een cursus gevolgd: de hoogste score in het onderzoek op de ict-applicatiebeheerder na. 54 procent slaat opleiding hoger aan dan werkervaring: uitzonderlijk veel. Driekwart werkt onder zijn niveau. Zes van de tien hebben een inwerkperiode van meer dan 6 maanden.

Extra: 18 procent heeft een auto van de zaak. Slechts 16 procent krijgt de overuren betaald: de laagste score uit het onderzoek, direct gevolgd door directeuren en docenten basisonderwijs. Een kwart krijgt reiskostenvergoeding, ruim een kwart een pensioenbijdrage. 68 procent participeert in het pensioenfonds. 22 procent krijgt een dertiende maand, een kwart een eindejaarsuitkering, 9 procent een bonus, 20 procent deelt in de winst. Vakantiegeld is er voor zeven van de tien.

Werk en thuis: 84 procent werkt 5 dagen of meer. Slechts 16 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 27 procent heeft kinderen onder de 16. Zeven van de tien zijn kinderloos. Bijdrage kinderopvang komt bij 4 procent voor. Drie van de tien maakt zijn verlofdagen niet op. Slechts 56 procent komt voldoende aan zijn familie toe en 46 procent kan goed uit de voeten met de combinatie werk en gezin. Niet één respondent gaf aan meer te willen werken, de helft zegt minder te willen werken. Bijna de helft werkt regelmatig 's avonds, 43 procent in de weekends, 41 procent werkt soms thuis. 16 procent onderbrak de loopbaan, een kwart hiervan is een vrouw die dat deed om redenen van kinderopvang.

Man/vrouw: 44 procent van de respondenten is man. 58 procent van hen geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 9 procent komt van elders, buiten Nederland. 7 procent uit een niet-Europees land.

Leeftijd: Twee van de drie zijn tussen de 25 en 35, een uitzonderlijk hoge score. Een op de vijf is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: De helft heeft een leidinggevende functie. Zes van de tien nemen de taken van collega's regelmatig over. Een op de vijf slechts is inzetbaar in andere taken of functies: een lage score. Conflicten op de werkvloer signaleert slechts 13 procent. Driekwart heeft salarisverhoging gekregen en 58 procent is tevreden met het loon. Slechts 12 procent werkt op routine: een van de laagste scores uit het onderzoek. Ruim driekwart vindt het werk interessant, een hoge score. De werkdruk is relatief hoog: slechts een derde krijgt het werk af in de tijd die er voor staat, de op twee na hoogste score – alleen docent basisonderwijs en marketing manager scoren slechter. De lat ligt hoog: 95 procent wil graag hoger op, de hoogste score uit het onderzoek. Nog niet een op de tien vindt de cao belangrijk, verreweg de laagste score uit het onderzoek.

12) personeelsfunctionaris

Loopbaanperspectief: 97 procent heeft een vast contract, een hoge score uit het onderzoek. 88 procent ontleent daaraan ook voldoende zekerheid. 83 procent zegt makkelijk nieuw werk te kunnen, maar slechts 64 procent denkt elders meer te kunnen verdienen. 63 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. 6 procent denkt dat de eigen baan spoedig komt te vervallen. 55 procent ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. De

doorstroming is relatief laag: ruim de helft werkt korter dan 2 jaar, een kwart langer dan 5 jaar bij de huidige werkgever. Bijna de helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Voornamelijk in grote bedrijven te vinden: ruim driekwart werkt daar. Kleine bedrijven, minder dan 20 man, hebben bijna nooit een personeelsfunctionaris. 73 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 68 procent heeft reorganisaties meegemaakt.

Opleiding: Bijna iedereen, 95 procent, heeft HBO. Acht van de tien hebben een cursus gevolgd. 68 procent vindt ervaring echter belangrijker dan opleiding. De meerderheid, 54 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, nog eens 40 procent van meer dan 6 maanden. Acht op de tien zeggen onder hun niveau te werken: een hoge score.

Extra: Een op de tien hebben een auto van de zaak. 46 procent krijgt de overuren betaald, ook 46 procent krijgt een reiskostenvergoeding. 40 procent krijgt een bijdrage in het pensioen, een hoge score, terwijl nog eens 89 procent deelneemt in het pensioenfonds. 13 procent krijgt een dertiende maand, 39 procent een eindejaarsuitkering, 7 procent krijgt een bonus, 13 procent deelt in de winst. 73 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 28 procent werkt 4 dagen, 66 procent vijf dagen of meer. 35 procent werkt in deeltijd, de gemiddelde werkweek bedraagt 35 uur. 66 procent is kinderloos en een kwart kinderen in de schoolgaande leeftijd of jonger. 5 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Een op de drie krijgt zijn verlofdagen niet op, zeven van de tien hebben voldoende tijd voor familie en vinden de combinatie werk en gezin goed te doen. 37 procent zou wel minder willen werken, 4 procent wel meer. 28 procent werkt regelmatig 's avonds, 10 procent in het weekend en 38 procent werkt soms thuis. 8 procent werkt volgens een rooster. 16 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken en een derde daarvan is vrouw die dat deed om redenen van kinderopvang.

Man/vrouw: Een kwart van de respondenten is man. 78 procent zegt dat de collega's medeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 12 procent komt van origine niet uit Nederland, een derde hiervan komt uit het Europese buitenland.

Leeftijd: De meerderheid, 55 procent is tussen 25 en 35. 28 procent is tussen de 35 en 45. Jonger dan 25 komt in dit beroep niet veel voor.

Sfeer op het werk: Vier van de tien hebben een leidinggevende functie. De helft neemt regelmatig taken van collega's over, vier van de tien zijn inzetbaar voor andere taken of functies. Bijna een kwart signaleert regelmatig conflicten op het werk. 78 procent heeft salarisverhoging gekregen, een zelfde percentage is tevreden met zijn loon, hoge scores in het onderzoek. Een op de vijf zegt op routine te werken, vier van de vijf vinden het werk interessant – opnieuw een hoge score. Ruim de helft krijgt het werk binnen de gegeven tijd af, 84 procent wil hoger op, nog niet de helft vindt de cao belangrijk.

13) econoom, bedrijfseconoom, accountant

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract, 88 procent voelt zich voldoende zeker. 94 procent, een hoge score, zegt makkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden. Zeven van de tien denken elders ook meer te zullen verdienen. Eveneens zeven van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden. Een op de twintig denkt dat zijn baan spoedig zal vervallen. Ruim de helft ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. 43 procent is

korter dan 2 jaar bij de huidige baas, bijna een kwart langer dan 5 jaar. 56 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: De meerderheid, 57 procent, werkt in bedrijven met meer dan 100 man personeel. 36 procent in een bedrijf tussen 20 en 100 man. Driekwart in een bedrijf met meerdere vestigingen. Bijna de helft heeft wel een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Bijna iedereen, 97 procent, heeft een academische opleiding. 84 procent heeft wel eens een cursus gevolgd, een bovengemiddelde score. 55 procent, een ondergemiddelde score, vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, nog eens 43 van meer dan 6 maanden. Zeven van de tien vinden dat ze onder hun niveau werken, een hoge score.

Extra: Een op de drie heeft een auto van de zaak. 37 procent krijgt overuren betaald, 30 procent krijgt reiskostenvergoeding. Vier van de tien krijgen een pensioenbijdrage, een hoge score. En nog eens 87 procent neemt deel in het pensioenfonds. Bijna een kwart krijgt een dertiende maand, 30 procent een eindejaarsuitkering, 6 procent een vaste gratificatie, een kwart deelt in de winst. Vakantiegeld krijgt driekwart.

Werk en thuis: 84 procent werkt 5 dagen of meer, een hoge score. 14 procent 4 dagen. Slechts een op de tien werkt in deeltijd. Het gemiddeld aantal uren per week is 36. 65 procent heeft geen kinderen. 29 procent heeft kinderen in de schoolgaande leeftijd of jonger. 4 procent krijgt een bijdrage in de kinderopvang. 35 procent maakt zijn verlofdagen niet op. 62 procent zegt genoeg tijd te hebben voor familie, zeven van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Drie van de tien zouden wel wat minder willen werken, een op de twintig wat meer. Vier van de tien werken wel eens thuis, 36 procent regelmatig 's avonds, in het weekend 18 procent. Een op de tien heeft de loopbaan wel eens onderbroken.

Man/vrouw: Drie van de vier respondenten zijn man. 34 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 9 procent is geboren in een ander land, daarvan 2 procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: 59 procent is tussen de 25 en 35. 23 procent tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 56 procent geeft leiding, 54 procent neemt regelmatig taken over van collega's, 44 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Slechts 15 procent ziet regelmatig conflicten om zich heen op het werk, een lage score. Acht van de tien hebben salarisverhoging gekregen, zeven van de tien zijn tevreden met het loon. Op dit punt bezetten zij in het onderzoek tezamen met de consulent de eerste plaats. 21 procent zegt op routine te draaien, een lage score. Zeven van de tien vinden het werk interessant. 62 procent krijgt het werk binnen de tijd af die er voor staat. Acht van de tien willen hoger op. Drie van de tien vinden de cao belangrijk – een lage score.

14) beleidsmedewerker

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract. Voor 86 procent biedt dit voldoende zekerheid. 78 procent zegt makkelijk elders aan de slag te kunnen en 59 procent denkt daar ook meer te verdienen. 62 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. Een op de tien denkt dat zijn baan komt te vervallen. De helft ziet groeiende werkgelegenheid in

het bedrijf. 43 procent werkt er nog geen 2 jaar, 29 procent werkt er tussen de 2 en 5 jaar. De helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 72 procent werkt in grote bedrijven, meer dan 100 werknemers. Een hoge score. En nog eens 18 procent in een middelgroot bedrijf. 59 procent werkt in een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. 68 procent heeft wel eens een reorganisatie in het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: Bijna iedereen heeft HBO. 78 procent heeft wel eens een cursus gevolgd. 62 procent vindt werkervaring belangrijker dan de opleiding. Een inwerktijd tot een maand komt nauwelijks voor: de helft doet er tot 6 maanden over, de andere helft langer. 72 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 6 procent heeft een auto van de zaak. 47 procent krijgt de overuren betaald. 41 procent een bijdrage in de reiskosten, een derde een bijdrage in het pensioen. 92 procent neemt daarnaast nog deel in het pensioenfonds. 9 procent krijgt een dertiende maand, 53 procent een eindejaarsuitkering, 7 procent deelt in de winst. Vakantiegeld is er voor driekwart.

Werk en thuis: Twee van de drie werken 5 of meer dagen. 27 procent 4 dagen, een hoge score. 26 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 35 uur. Drie van de tien hebben geen kinderen. Een derde heeft kinderen onder de 16. 7 procent krijgt een bijdrage in de kinderopvang. Ruim een op de drie krijgt zijn verlofdagen niet op – een van de hoogste scores uit het onderzoek. 62 procent heeft genoeg tijd voor familie en de combinatie werk/gezin vindt 79 procent goed te doen. 35 procent wil minder werken, 5 procent wil meer werken. Bijna de helft werkt soms thuis, een op de drie werkt regelmatig 's avonds, een op de zeven in de weekenden. Een op de tien werkt volgens rooster. 16 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken, maar bijna nooit is de reden kinderopvang thuis.

Man/vrouw: Ruim de helft van de respondenten is man, 53 procent zegt de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is geboren in een ander land, een kwart daarvan 2 procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen de 25 en 35. Drie van de tien zijn tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding. 53 procent neemt vaak taken van collega's over, 45 procent is in andere taak of functie inzetbaar. 23 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 72 procent heeft salarisverhoging gekregen, 68 procent is tevreden met het loon. 15 procent werkt op routine, een lage score. 54 procent krijgt het werk af in de gegeven tijd, een lage score, terwijl 72 procent het werk interessant vindt. Driekwart wil graag hoger op, een bovengemiddelde score. 57 procent vindt de cao belangrijk.

15) ziekenverzorgende

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract, 98 procent ervaart voldoende werkzekerheid, de op twee na hoogste score in het onderzoek – op de assistent accountant en apothekersassistent na. Negen van de tien denken elders makkelijk aan de slag te komen, maar nog niet de helft denkt daar dan beter te gaan verdienen. Slechts een kwart ziet goede loopbaan mogelijkheden. Bijna niemand vreest voor de huidige baan. 68 pro-

cent ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. De doorstromingsnelheid is buitengewoon laag. 52 procent, een van de hoogste scores uit het onderzoek, werkt al 5 jaar of meer bij de huidige werkgever, een kwart tussen de 2 en 5 jaar. 42 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Driekwart werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, op twee na de hoogste score in het onderzoek. Eveneens driekwart werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. De helft heeft wel een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 63 procent heeft MAVO/MULO, de overigen VBO. 78 procent heeft een cursus gevolgd. Slechts 42 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding, een opvallend lage score. De meerderheid is na een maand ingewerkt, 34 procent mag daar tot 6 maanden over doen. 35 procent vindt zichzelf onder zijn niveau werken.

Extra: 82 procent krijgt overuren betaald: de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door schoonmaker en taxichauffeur. 30 procent krijgt een reiskostenvergoeding, 8 procent een bijdrage in het pensioen, zeven op de tien doen mee in het pensioenfonds. Zeven op de tien krijgen ploegendiensttoeslag, de hoogste score uit het onderzoek. 77 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 43 procent werkt 4 dagen, slechts 28 procent 5 dagen en meer – op bejaardenverzorgende na de laagste score uit het onderzoek. 72 procent werkt in deeltijd – een van de hoogste scores uit het onderzoek. De gemiddelde werkweek bedraagt 27 uur. Een op de vijf heeft een overschot op de verlofdagen. De helft heeft kinderen tot 16 jaar, op de gezinsverzorgende en alfahulp na, de hoogste score uit het onderzoek. Een derde is kinderloos. Toch komt een bijdrage in de kinderopvang nauwelijks voor. Zes van de tien hebben voldoende tijd voor de familie, driekwart vindt de combinatie werk en gezin goed te doen. Bijna iedereen, 95 procent, werkt volgens een rooster, na bejaardenverzorgende en docent middelbaar onderwijs de topscore. 87 procent werkt regelmatig in het weekend, op de bejaardenverzorgende en de kok na, de hoogste score uit dit onderzoek. 74 procent werkt regelmatig 's avonds. Een op de vijf wil minder werken, een lage score, 17 procent zou wat meer willen werken, een hoge score. 43 procent heeft de loopbaan wel eens onderbroken, de meerderheid, namelijk 33 procent, is vrouw en deed dat om thuis voor de kinderen te zorgen: een van de hoogste scores, de derde plaats in het onderzoek, na gezinsverzorgende en taxichauffeur.

Man/vrouw: 3 procent van de respondenten is man. 97 procent zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien respondenten is afkomstig uit een ander land, van buiten Europa.

Leeftijd: 43 procent is tussen 35 en 45 jaar, een hoge score. 30 procent is 25-35 jaar.

Sfeer op het werk: Een op de drie geeft leiding. Tweederde neemt regelmatig taken van collega's over – een hoge score. 42 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Acht van de tien hebben salarisverhoging gekregen, een hoge score. Toch is slechts een op de drie tevreden met het loon, een lage score uit het onderzoek. 42 procent signaleert regelmatig conflicten op de werkvloer, 45 procent vindt het werk interessant, terwijl de helft zegt op routine te draaien. Nog eens de helft krijgt het werk af in de tijd die erf voor staat. 45 procent wil hoger op, een lage score. 92 procent hecht aan de cao, de op twee na hoogste score in het onderzoek, na kinderleidster en recreatie-/activiteitenbegeleider.

16) 1gezinsverzorgende/alfahulp

Loopbaanperspectief: Driekwart slechts heeft een vast contract, de laagste score uit het onderzoek samen met landarbeiders en groenverzorgers. 86 procent ervaart niettemin voldoende zekerheid. Acht van de tien denken makkelijk ander werk te kunnen vinden. 58 procent denkt elders meer te kunnen verdienen, 57 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. Een op de twintig vreest dat de huidige baan komt te vervallen, terwijl 95 procent de werkgelegenheid in het bedrijf ziet groeien, de hoogste score. Direct daarop volgen de portiers en belastingambtenaren. De helft zit korter dan 2 jaar bij de huidige baas, een derde werkt er al langer dan 5 jaar. Slechts een op de zeven heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Zeven van de tien werken in een bedrijf met meer dan honderd medewerkers – een hoge score. De rest is gelijk verdeeld tussen middelgrote en kleine bedrijven. 57 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen. Bijna de helft heeft al wel een reorganisatie in het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Twee derde heeft MAVO?MULO, een derde VBO. 57 procent heeft een cursus gevolgd. 86 procent hecht meer aan ervaring dan aan opleiding – een hoge score. De overgrote meerderheid, 80 procent, is binnen een maand ingewerkt, de derde plaats in het onderzoek, na schoonmaker en taxichauffeur. De rest mag er tot 6 maanden over doen. Een derde vindt het werk onder zijn niveau – een lage score.

Extra: 53 procent krijgt de overuren betaald, een derde een reiskostenvergoeding. Een op de tien krijgt een pensioenbijdrage en 82 procent neemt deel in het pensioenfonds. Een op de zeven krijgt een dertiende maand, een kwart een eindejaarsuitkering. Een op de twintig krijgt ploegentoeslag, 62 procent vakantiegeld.

Werk en thuis: 62 procent werkt op 5 of meer dagen, 29 procent werkt 1-3 dagen, een hoge score. 86 procent werkt in deeltijd: de topscore uit het onderzoek, direct gevolgd door bejaardenverzorgende en kinderleidster. De gemiddelde werkweek bestaat uit 19 uur: de laagste score, gevolgd door schoonmaker en recreatie-/activiteitenbegeleider. 57 procent heeft kinderen onder de 16, de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door schoonmaker en docent basisonderwijs. Drie van de tien hebben geen kinderen. Niemand krijgt een bijdrage in de kinderopvang. Een op de tien krijgt zijn verlof niet op, een lage score. Tweederde zegt voldoende tijd te hebben voor familie en alle respondenten vinden de combinatie werk en gezin goed te doen. Dat komt alleen bij dit beroep voor. De gezinsverzorgende/alpha-hulp wordt hierin op de voet gevolgd door twee typische mannenberoepen; bouwvaktimmerman en automonteur. Vier op tien willen wel meer werken: na taxichauffeur de hoogste score, gevolgd door arbeider groenvoorziening. 16 procent zou minder willen werken. Acht op de tien zitten vast aan een rooster. Een op de tien werkt ook wel 's avonds en nog eens een op de tien in het weekend. Tweederde heeft de loopbaan eerder onderbroken, de hoogste score, terwijl de meerderheid daarvan, 43 procent, bestaat uit vrouwen die dit deden om thuis voor de kinderen te zorgen, eveneens de topscore uit het onderzoek. Daarna volgen taxichauffeur en ziekenverzorgende.

Man/vrouw: Geen mannelijke respondenten. Alle respondenten geven aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn, de topscore uit het onderzoek, samen met doktersassistent en bejaardenverzorgende.

Geboren in ander land: Een op de tien komt uit een ander land, allemaal van buiten Europa.

Leeftijd: 38 procent is tussen 35 en 45 jaar, 29 procent tussen 25 en 35 en een kwart, een bijzonder hoge score, is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: Slechts een op de twintig geeft leiding, op de taxichauffeur en de voorlichter na de laagste score in het onderzoek. 15 procent neemt regelmatig taken van collega's over – de laagste score, gevolgd door psychiater/psycholoog en wetenschappelijk onderzoeker. Een op de vijf slechts is inzetbaar in andere taken of functies. Een op de twintig slechts – de laagste score - ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, gevolgd door ict-projectleider en voorlichter. Driekwart heeft salarisverhoging gekregen, 43 procent is tevreden met het loon. 62 procent werkt op routine, 91 procent krijgt het werk af binnen de gegeven tijd – op de kapper/schoonheidsspecialist na, de hoogste score in het onderzoek. Een derde vindt het werk interessant. Nog eens een derde ambieert een carrière en 86 procent vindt de cao belangrijk.

17) bejaardenverzorgende

Loopbaanperspectief: 86 procent heeft een vast contract, een lage score. Een zelfde percentage zegt voldoende zekerheid te hebben. 83 procent denkt makkelijk nieuw werk te vinden, slechts de helft denkt elders meer te zullen verdienen, een score die aan de lage kant zit. Net als de 35 procent die goede loopbaan mogelijkheden ziet. 8 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 73 procent zegt dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeit. Er is weinig doorstroming: 43 procent werkt langer dan 5 jaar, nog eens eenderde 2-5 jaar bij de huidige baas. Ruim een kwart heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 54 procent werkt in een bedrijf met 20-100 werknemers, op de rotatie- of offsetdrukker en de uitvoerder bouw- en installatiewerk na de hoogste score uit heel het onderzoek. Een op de vijf werkt in een groot bedrijf. 78 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen en 54 procent heeft reorganisaties binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 56 procent heeft MAVO/MULO. Ruim vier van de tien hebben VBO. Vier op de vijf hebben een cursus gevolgd. 64 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding, 47 procent vindt zichzelf onder niveau werken, twee op de drie hebben een inwerktijd korter dan een maand, drie op de tien van een tot zes maanden.

Extra: Zeven van de tien krijgen overwerk betaald, een hoge score. 16 procent krijgt reiskostenvergoeding. Slechts 5 procent krijgt een bijdrage in het pensioen, 85 procent neemt deel in het pensioenfonds, een van de hoogste scores uit het onderzoek. Een op de drie krijgt een eindejaarsuitkering. Twee op de drie krijgen ploegtoeslag én vakantiegeld.

Werk en thuis: De meerderheid, 54 procent, werkt 4 dagen per week: de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door de maatschappelijk/cultureel werker en de kapper. Drie van de tien werken 1, 2 of 3 dagen. Ze werken het minst vaak vijf of meer dagen. Driekwart werkt in deeltijd: op de gezinsverzorgende na, de hoogste score uit dit onderzoek. De kinderleidster staat wat dit betreft op de derde plaats. De gemiddelde werkweek bedraagt 26 uur. 43 procent heeft geen kinderen, 38 procent kinderen onder de 16. Toch heeft geen van de respondenten aangegeven een bijdrage in de kinderopvang te krijgen. 17 procent krijgt zijn verlofdagen iet op, zeven van de tien hebben genoeg tijd voor familie en vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Iedereen werkt volgens een rooster: in dit onderzoek is dit het enige beroep waar dat het geval is. Op de tweede plaats staat de docent middelbaar onderwijs en de ziekenverzorgende is een goede derde. Negen van de tien werken regelmatig in het weekend, de hoogste score, gevolgd door de kok en de zie-

kenverzorgende. 78 procent werkt regelmatig 's avonds: een hoge score. Een op de vijf wil minder werken, een op de tien wil wel meer werken. 57 procent heeft de loopbaan onderbroken, een hoge score. Daarvan is bijna de helft vrouw die dit deed om thuis voor de kinderen te zorgen. Geen van de respondenten is man en alle geven aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Man/vrouw: Alle respondenten zijn vrouw. Allemaal geven ze aan dat hun collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Drie procent is geboren in een ander land, buiten Europa.

Leeftijd: Eenderde is tussen 35 en 45, een kwart 45 plus, een hoge score. 27 procent is tussen de 25 en 35 jaar.

Sfeer op het werk: 23 procent heeft een leidinggevende functie, 64 procent neemt regelmatig taken van collega's over en 44 procent is inzetbaar in andere taak of functie. Bijna de helft ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, op de verpleegkundige en transportplanner na, de hoogste score uit het onderzoek. Driekwart heeft wel eens salarisverhoging gekregen en de helft is tevreden met het loon. 56 procent wekt op routine, 47 procent vindt het werk interessant. Zeven van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat. De helft wil hoger op. 87 procent vindt de cao belangrijk, een hele hoge score.

18) verpleegkundige

Loopbaanperspectief: Negen van de tien hebben een vast contract en ervaren voldoende zekerheid. 84 procent zegt makkelijk elders aan de slag te kunnen en 47 procent denkt daar meer te gaan verdienen. 28 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. Bijna niemand denkt dat de eigen baan komt te vervallen. Zeven van de tien zien de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. Ruim de helft werkt al langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever, ruim een kwart nog geen 2 jaar. 36 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Driekwart werkt in een groot bedrijf, de op twee na hoogste score uit het onderzoek. 16 procent in een bedrijf met 20-100 man personeel. Zeven van de tien werken in een bedrijf met diverse vestigingen. Twee van de drie hebben wel eens een reorganisatie in het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 78 procent heeft MBO/HAVO. 80 procent heeft een cursus gevolgd, 44 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. 46 procent zegt onder zijn niveau te werken. Vier van de tien hebben een inwerktijd van meer dan zes maanden. Nog eens 38 procent een inwerktijd van 1-6 maanden, hoge scores.

Extra: Zeven van de tien krijgen overuren betaald, vier van de tien een reiskostenvergoeding. 15 procent krijgt een pensioenbijdrage, 85 procent neemt deel in het pensioenfonds. 44 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 6 procent krijgt een bereikbaarheidstoelage, een ploegdiensttoelage is er voor negen van de tien. Acht van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna de helft werkt 5 dagen of meer. 28 procent werkt 4 dagen. 44 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 30 uur. 46 procent heeft geen kinderen, een zelfde groep kinderen van onder de 16. Slechts een op de vijfentwintig krijgt een bijdrage in de kinderopvang, 23 heeft een overschot aan verlofdagen. 53 procent heeft voldoende tijd voor familie. Toch vindt driekwart de combinatie werk/gezin goed te doen. 28 procent wil minder werken en een op de tien wil meer. 86 procent werkt volgens een rooster, in het weekend werken doet 47 procent regelmatig en 72 procent re-

gelmatig 's avonds. Een kwart heeft de loopbaan onderbroken en de helft, 12 procent, is een vrouw die dat deed vanwege zorgtaken thuis.

Man/vrouw: Een op de tien respondenten is man, 72 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Vier procent is geboren in een ander land, de helft daarvan komt uit het Europese buitenland.

Leeftijd: Vier van de tien zijn tussen 35 en 45, 37 procent tussen 25 en 35, 18 procent is 45 plus.

Sfeer op het werk: 27 procent geeft leiding, twee van de drie springen regelmatig voor collega's in en bijna de helft is in andere taak of functie inzetbaar. De helft ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, de hoogste score uit het onderzoek. Wat dit betreft komen de transportplanner en de bejaardenverzorgende respectievelijk op de tweede en derde plaats. Twee van de drie hebben salarisverhoging gekregen en drie van de tien zijn tevreden met het loon. 35 procent werkt op routine, 46 procent vindt het werk interessant, nog niet de helft krijgt het werk af in de tijd die ervoor staat. 55 procent wil graag hoger op en 85 procent vindt de cao belangrijk, een hoge score.

19) dokters-, tandarts-, dierenarts assistent

Loopbaanperspectief: 84 procent heeft een vast contract, 88 procent heeft voldoende zekerheid. Driekwart zegt makkelijk elders emplooi te vinden, de helft denkt daar meer te verdienen. Slechts 17 procent ziet goede mogelijkheden voor de verdere loopbaan. Uit het hele onderzoek is dit de laagste score, op taxichauffeur na. 4 procent denkt dat de huidige baan vervalt. 43 procent ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf toenemen. Vier van de tien zitten langer dan vijf jaar bij dezelfde werkgever, 37 procent korter dan twee jaar. Een op de vijf heeft wel eens promotie gemaakt, een lage score.

Type bedrijf: Tweederde werkt in een klein bedrijf, bijna een kwart in grote bedrijven met meer dan 100 werknemers. Nog eens een kwart werkt in een bedrijf met meerder vestigingen, de laagste score uit dit onderzoek, op de voet gevolgd door de gasfitter en kapper. Reorganisaties heeft 40 procent in het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 84 procent heeft HAVO/MBO. 72 heeft een cursus gevolgd. Zeven van de tien hechten meer aan ervaring dan aan opleiding. 57 procent vindt zichzelf onder niveau werken, 36 procent heeft een inwerktijd tot een maand, 43 procent doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 64 procent krijgt de overuren betaald, een bovengemiddelde score. Drie van de tien krijgen reiskostenvergoeding, een op de tien een bijdrage in het pensioen. Daarnaast doen twee van de drie mee in het pensioenfonds. Een op de vijf heeft een eindejaarsuitkering, een op de twintig krijgt ploegentoeslag, een op de tien een vaste gratificatie. 78 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna de helft werkt 1-3 dagen per week, de hoogste score uit het onderzoek. De recreatiebegeleider staat op de tweede, de kelner op de derde plaats. Vier van de tien werken vijf dagen of meer. 64 procent werkt in deeltijd, de gemiddelde werkweek bedraagt 26 uur. 38 procent is kinderloos, bijna de helft heeft kinderen tot 16. Maar geen van de respondenten krijgt een bijdrage in de kinderopvang. Bijna een kwart krijgt de verlofdagen niet op, ruim de helft heeft voldoende tijd voor familie, 85 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Bijna de helft werkt volgens een rooster, 17 procent

regelmatig 's avond en 15 procent regelmatig in het weekend. Een op de drie zou minder willen werken en 16 procent wel meer. 45 procent heeft de loopbaan onderbroken en twee derde daarvan, 30 procent, zijn vrouwen die dat om zorgtaken thuis deden.

Man/vrouw: Vier procent van de respondenten is man. Alle respondenten zeggen dat het merendeel van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: 6 procent is buiten Nederland geboren, een derde daarvan in Europa.

Leeftijd: 37 procent is tussen 35 en 45. Een zelfde percentage 25-35. Een op de vijf is 45 plus.

Sfeer op het werk: 16 procent geeft leiding, zes van de tien springen regelmatig voor collega's in en drie op de tien zijn voor andere taken of functies inzetbaar: een lage score. Drie op de tien zien regelmatig conflicten op de werkvloer. Zes van de tien hebben salarisverhoging gekregen, slechts een derde is tevreden met het loon. Ruim de helft werkt op routine, 57 procent vindt het werk interessant en twee van de drie krijgen het werk af in de tijd die ervoor staat. 44 procent wil hoger op, dubbel zoveel vinden de cao belangrijk, een hoge score.

20) huisarts, schoolarts, tandarts, specialist

Loopbaanperspectief: Acht op de tien hebben een vast contract, een lage score. 83 procent zegt voldoende zekerheid te hebben. 92 procent zegt elders aan de slag te kunnen komen, een hoge score, maar 73 denkt dan ook meer te gaan verdienen. Een derde ziet goede loopbaan mogelijkheden: een lage score. Geen van de respondenten denkt dat zijn baan spoedig komt te vervallen. Ruim de helft ziet groeiende werkgelegenheid in het bedrijf. Een derde werkt langer dan vijf jaar bij de huidige baas, 54 procent korter dan twee jaar, dat laatste is een hoge score. Op de applicatiebeheerders en de psychiaters na, werken de artsen het minst vaak 2-5 jaar bij de huidige werkgever. 37 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna de helft werkt in een groot bedrijf. Een derde in een klein bedrijf, minder dan 20 werknemers. Twee van de drie werken in een bedrijf met meerdere vestigingen en zes van de tien hebben reorganisaties meegemaakt binnen het bedrijf, een hoge score.

Opleiding: Bijna alle respondenten hebben een wetenschappelijke opleiding afgemaakt. 83 procent heeft een cursus gevolgd, 27 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. Op de wetenschappelijk onderzoeker na, de laagste score uit heel het onderzoek. 54 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, een op de drie langer dan 6 maanden. Tweederde zegt onder zijn niveau te werken.

Extra: 15 procent heeft een auto van de zaak, 26 procent krijgt overuren betaald, drie van de tien krijgen een reiskostenvergoeding. Ruim een kwart krijgt een pensioenbijdrage, acht van de tien doen mee in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand, 22 procent een eindejaarsuitkering, 11 procent deelt in de winst. Ruim een op de tien krijgt ploegtoeslag, zes op tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Twee op de drie werken vijf dagen of meer, 22 procent werkt vier dagen. Slechts eenderde werkt in deeltijd. De werkweek bedraagt gemiddeld 35 uur. 56 procent heeft geen kinderen, 37 procent heeft kinderen tot 16 jaar, 4 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Vier van de tien krijgen hun verlofdagen niet op, een hoge score. 58 pro-

cent heeft voldoende tijd voor familie, terwijl 77 procent de combinatie werk/gezin goed te doen vindt. 38 procent wil minder werken, 8 procent wel wat meer. Ruim de helft zit in roosterverband, 36 procent werkt soms thuis. 58 procent werkt regelmatig in het weekend, een zelfde percentage 's avonds. 15 procent onderbrak de loopbaan, een kwart daarvan is vrouw die dit gedaan heeft vanwege de kinderopvang thuis.

Man/vrouw: Vier van de tien respondenten is man. Bijna de helft zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Elf procent is geboren buiten Nederland, vier procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: 37 procent is 34-45, eenderde tussen 25 en 35 jaar, 22 procent – een hoge score – is 45 plus.

Sfeer op het werk: Driekwart geeft leiding. 54 procent neemt regelmatig taken over van collega's, 38 procent is inzetbaar voor andere taken of functies. 44 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, zeven op de tien hebben salarisverhoging gekregen, de helft is tevreden met het loon. 12 procent draait op routine: op de jurist en belastingambtenaar/consulent na, de laagste score in het onderzoek. Tweederde vindt het werk interessant, een van de hoogste scores. De druk is hoog. Slechts 38 procent krijgt het werk af in de tijd die ervoor staat. 73 procent wil hoger op, 56 procent hecht waarde aan de cao.

21) kinderleidster

Loopbaanperspectief: 77 procent heeft een vast contract, een lage score uit het onderzoek. 85 procent heeft voldoende zekerheid. 73 procent denkt makkelijk nieuw werk te kunnen vinden – wederom een lage score. Vier van de tien denken elders meer te verdienen, op de docent basisonderwijs en psychiater na, de laagste score uit dit onderzoek. Slechts 23 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. Driekwart ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. Bijna de helft zit nog geen twee jaar bij de huidige werkgever, een kwart tussen 2 en 5 jaar. Een op de vijf heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Een op de drie werkt bij een bedrijf met minder dan 20 werknemers, bijna een kwart in een middelgroot bedrijf. Acht van de tien bij een bedrijf met meerdere vestigingen. Drie op tien hebben als reorganisaties binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 84 procent heeft MBO/HAVO. Twee van de drie hebben een cursus gevolgd en een even groot deel vindt de werkervaring belangrijker dan opleiding. Drie van de vijf vinden dat ze onder hun niveau werken. 62 procent is na een maand ingewerkt, 28 procent van tussen de 1 en 6 maanden.

Extra: Zes van de tien krijgen overuren betaald, een van de tien krijgt reiskostenvergoeding – samen met de kelner, op de taxichauffeur na, de laagste score uit dit onderzoek. 13 procent krijgt een bijdrage in het pensioen, acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. Drie van de tien krijgen een eindejaarsuitkering. 63 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 42 procent werkt vijf dagen of meer. Drie van de tien werken vier dagen. 73 procent werkt in deeltijd, op de gezins- en bejaardenverzorgende na, de hoogste score uit dit onderzoek. De gemiddelde werkweek bedraagt 26 uur. 56 procent heeft geen kinderen, 23 procent kinderen tot 16 jaar. Toch heeft geen van de respondenten een bijdrage in de kinderopvang. 16 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 78 procent – de hoogste score uit het onderzoek – zegt voldoende tijd te hebben voor familie. Nog eens 82 procent (hoog) vindt de combinatie werk en gezin goed te doen. Een derde maar liefst zou

meer willen werken, een vijfde minder. Acht van de tien werken volgens een rooster en 13 procent regelmatig 's avonds. 44 procent heeft de loopbaan onderbroken, een kwart is vrouw die dit deed vanwege de kinderopvang thuis.

Man/vrouw: Dit is een typisch vrouwenberoep: een op de vijftig respondenten is man. Bijna iedereen geeft dat aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de twintig respondenten is geboren in een niet-Europees land.

Leeftijd: Een op de drie is jonger dan 25, een hoge score. Nog eens een derde is 25-35.

Sfeer op het werk: 44 procent geeft leiding. 57 procent springt regelmatig in voor collega's en 40 procent is inzetbaar in andere taak of functie. 23 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 64 procent heeft salarisverhoging gekregen, 43 procent is tevreden met het loon. 62 procent krijgt het werk goed af binnen de gestelde tijd. Zes van de tien vinden het werk interessant, 46 procent draait op routine. 56 procent wil hoger op, 95 procent – de hoogste score uit het onderzoek – hecht aan de cao. De recreatie- of activiteitenbegeleider en de ziekenverzorgende komen respectievelijk op de tweede en derde plaats.

22) docent basisonderwijs, speciaal onderwijs

Loopbaanperspectief: 92 procent heeft een vast contract, 94 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna driekwart zegt makkelijk elders aan de slag te kunnen, maar slechts drie van de tien denken daar ook meer te verdienen, de laagste score uit heel het onderzoek. De psychiater en kinderleidster komen respectievelijk op de tweede en derde plaats. Slechts 17 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, op de taxichauffeur en doktersassistent na, de laagste score uit het onderzoek. Voor de baan vreest niemand. Twee van de drie ziet de werkgelegenheid in het bedrijf groeien. Bijna de helft zit al meer dan vijf jaar bij de huidige werkgever, een hoge score, ruim een kwart zit er tussen de 2 en 5 jaar. 13 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna de helft heeft minder dan 20 collega's in het bedrijf. Grote bedrijven komen nauwelijks voor. 58 procent zit bij een school met meerdere vestigingen. Ruim een derde heeft wel eens een reorganisatie meegemaakt in het bedrijf.

Opleiding: Bijna alle respondenten hebben HBO. 86 procent heeft een cursus gevolgd, de helft vindt ervaring belangrijker dan opleiding. De meerderheid heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar – een hoge score. 57 procent werkt volgens eigen zeggen onder niveau.

Extra: Slechts 18 procent krijgt overuren betaald, op de advocaat en directeur na, de laagste score uit het onderzoek. 16 procent krijgt reiskostenvergoeding, driekwart neemt deel in het pensioenfonds, een werkgeversbijdrage in het pensioen komt bijna niet voor. 45 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 71 procent vakantiegeld.

Werk en thuis: De meerderheid, 54 procent werkt vijf of meer dagen. 28 procent werkt 1-3 dagen. Bijna de helft werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 30 uur. Ruim de helft heeft kinderen onder de 16. Met de schoonmaker/glazenwasser en de gezinsverzorgende, de hoogste score uit het onderzoek. Bijna een derde is kinderloos. Een bijdrage kinderopvang komt vrijwel niet voor. Bijna niemand heeft een overschot op de verlofdagen, de laagste score uit het onderzoek, direct gevolgd door de docent middelbaar onderwijs en recreatiebegeleider. 57 procent zegt voldoende tijd te hebben voor fa-

milie, terwijl 82 procent de combinatie werk/gezin goed te doen vindt. Drie van de tien zouden minder, een op de tien meer willen werken. Zeven van de tien werken regelmatig 's avonds, 38 procent regelmatig in het weekend. 84 procent zit aan een rooster vast. Vier op de tien heeft de loopbaan onderbroken, een op de drie is vrouw en deed dit om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een op de tien respondenten is man. 77 procent van de respondenten geeft aan dat de meerderheid van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: Een op de 25 komt uit het niet-Europese buitenland.

Leeftijd: Bovengemiddeld oud, een derde is 45 plus. Nog eens een derde is tussen 35 en 45. Slechts 5 procent is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: 13 procent geeft leiding. 45 procent neemt wel eens taken van collega's over. Een derde is inzetbaar in andere taken of functies. Bijna een kwart ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Vier van de vijf kregen eerder salarisverhoging, 55 procent is tevreden met het loon. 27 procent draait op routine. Drie van de tien krijgen het werk goede af in de gegeven tijd, de laagste score uit dit onderzoek, op de voet gevolgd door de marketing manager en advocaat. 57 procent vindt het werk interessant. 38 procent ambieert een carrière, de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door de receptionist en buschauffeur. 77 procent vindt de cao belangrijk.

23) docent middelbaar onderwijs, 1^e, 2^e, 3^e graads

Loopbaanperspectief: 96 procent zit op een vast contract, een hoge score. 87 procent slechts ervaart voldoende zekerheid. Driekwart denkt makkelijk ander werk te vinden, maar slechts 46 procent denkt daar ook meer te verdienen. Slechts een op de vijf ziet goede loopbaan mogelijkheden. Slechts een op de vijftwintig denkt dat de huidige baan komt te vervallen. Ruim de helft ziet de werkgelegenheid op het bedrijf groeien. Ruim de helft ook werkt meer dan vijf jaar bij het bedrijf, ruim een kwart tussen 2 en 5 jaar. Een op de vijf heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Ruim de helft werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers. 42 procent in een bedrijf met 20-100 werknemers. 86 procent in een bedrijf dat over meerdere vestigingen is verspreid. 56 procent heeft reorganisaties binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 77 procent heeft een cursus gevolgd. 57 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Een ruime meerderheid heeft een inwerktijd van minstens een half jaar of meer. Slechts een op de vijf heeft aan een inwerktijd tot een maand genoeg. 54 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Drie van de tien krijgen overuren betaald, een op de drie een bijdrage in de reiskosten. Een op de tien krijgt een bijdrage in het pensioen, 86 procent doet mee aan het pensioenfonds. Bijna de helft krijgt een eindejaarsuitkering, op de medisch laborant en beleidsmedewerker na, de hoogste score uit dit onderzoek. 65 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 57 procent werkt vijf dagen of meer. Bijna een derde werkt vier dagen. 38 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 33 uur. 36 procent heeft kinderen, die ouder zijn dan 16 jaar. Dit is de hoogste score uit het onderzoek. De docent hoger onderwijs en de ict-applicatiebeheerder nemen de tweede en derde plaats in. 28 procent kinderen tot 16 jaar. Geen van de respondenten krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang. Een op de twintig slechts krijgt zijn verlofdagen niet op, alleen de docent basisonderwijs

scoort lager. 53 procent zegt voldoende tijd te hebben voor familie, 84 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Een derde wil minder, 8 procent meer werken. 73 procent werkt regelmatig 's avond, 44 procent in het weekend, een derde werkt soms thuis. 95 procent zit aan een rooster vast – op de bejaardenverzorgende na, de hoogste score uit het onderzoek. Een derde onderbrak al eerder de loopbaan, 16 procent is vrouw en deed dit om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: De helft van de respondenten is man. 60 procent zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is geboren in een ander land, de helft daarvan in het Europese buitenland.

Leeftijd: 45 procent is 45 plus, op de ict-applicatiebeheerder en directeur na, de hoogste score uit het onderzoek. Drie op tien is tussen 25 en 35 jaar. Jonger dan 25 komt bijna niet voor in het onderzoek.

Sfeer op het werk: 14 procent geeft leiding. 44 procent neemt regelmatig taken van collega's over, 33 procent is inzetbaar in andere taak of functie. 28 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, 86 procent kreeg eerder salarisverhoging, op de ict-project-leider na, de hoogste score uit dit onderzoek. 55 procent is tevreden met het loon. 35 procent werkt op routine, 54 procent vindt het werk interessant en 46 procent krijgt het werk af binnen de tijd die ervoor staat. Ruim de helft wil carrière maken en 77 procent vindt de cao belangrijk.

24) kelner/buffetbediende/serveerster

Loopbaanperspectief: 62 procent heeft een vast contract, de laagste score uit het onderzoek, op de wetenschappelijk onderzoeker na en direct gevolgd door de taxichauffeur. 72 procent zegt voldoende zekerheid te hebben. 97 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen en zeven van de tien denken daar ook meer te gaan verdienen. 18 procent ziet goede loopbaan perspectieven, een lage score. Bovendien denkt wel 15 procent dat de huidige baan komt te vervallen. Vier van de tien zien toenemende werkgelegenheid binnen het bedrijf. De doorstroming is hoog. Twee van drie werken nog geen twee jaar bij de huidige baas. Op de adviseur en receptionist na, de hoogste score in het onderzoek. Slechts een op de tien zit er langer dan vijf jaar. 15 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Tweederde werkt in een klein bedrijf, een hoge score. Bijna een derde werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. Een op de vijf maakte een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna een derde heeft VBO, ruim de helft MAVO/MULO. Een op de vijf heeft een cursus gevolgd, de op een na laagste score uit het onderzoek, na de schoonma-ker. 82 procent vindt werkervaring dan ook belangrijker. De overgrote meerderheid, 78 procent, is na een maand ingewerkt. 39 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 56 procent krijgt overuren betaald, een op de twintig krijgt een reiskostenvergoe-ding – de op een na laagste score in het onderzoek, na de taxichauffeur. Een bijdrage in het pensioen komt nauwelijks voor – ook dit is bijna de laagste score, na taxichauffeur en schoonmaker. Slechts 36 procent neemt deel aan het pensioenfonds, de op een na laagste score, na medewerker land- en tuinbouw. Een op de twintig krijgt een ploegentoeslag, 57 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De helft werkt vijf dagen of meer, 38 procent 1-3 dagen (de derde plaats in het onderzoek, na doktersassistent en recreatie-/activiteitenbegeleider), ruim de helft werkt in deeltijd, een hoge score. De gemiddelde werkweek bedraagt 26 uur. Driekwart heeft geen kinderen – een van de hoogste scores uit het onderzoek. 15 procent heeft kinderen onder de 16. Een bijdrage kinderopvang ontbreekt nagenoeg. 13 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 54 procent heeft genoeg tijd voor familie en nog eens hetzelfde percentage vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Acht van de tien werken regelmatig 's avonds – op de portier na de hoogste score uit het onderzoek. Bovendien werkt 83 procent regelmatig in het weekend – net als de kok. 80 procent werkt volgens een rooster: een hoge score. Ruim een kwart zou wel minder, 28 procent wel meer willen werken: dat laatste percentage is hoog. 36 procent onderbrak de loopbaan eerder, 12 procent is vrouw en deed dit om thuis voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 28 procent van de respondenten is man. Driekwart zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een van de twintig is geboren in het Europese buitenland, acht procent daarbuiten.

Leeftijd: De helft is onder de 25, op de kapper/schoonheidsspecialiste na, de hoogste score uit het onderzoek. Een kwart is 25-35.

Sfeer op het werk: Vier van de tien geven leiding. Zes van de tien springen regelmatig voor collega's in. 42 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 37 procent zien regelmatig conflicten op de werkvloer – een hoge score. 56 procent kreeg salarisverhoging, slechts een derde is tevreden met het loon. 78 procent werkt op routine – een van de hoogste scores in het onderzoek. Vier van de tien vinden het werk interessant en zeven van de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd. 62 procent wil carrière, terwijl 69 procent de cao belangrijk vindt.

25) bibliotheekmedewerker

Loopbaanperspectief: 82 procent heeft een vast contract en 77 procent ervaart voldoende zekerheid. Slechts 56 procent denkt makkelijk elders werk te vinden, op de productiemedewerker industrie na, de laagste score in het onderzoek. De helft denkt daar meer te kunnen verdienen. Een op de drie ziet goede loopbaan mogelijkheden, wederom een lage score. 13 procent denkt dat zijn spoedig verdwijnt – een hoge score. 42 procent ziet de werkgelegenheid om, zich heen in het bedrijf wel groeien. Meer dan de helft werkt al langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever, ruim een kwart nog geen twee jaar. 42 procent maakte promotie.

Type bedrijf: De helft werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, 38 procent in een middelgroot bedrijf. 78 procent in een bedrijf met diverse vestigingen. De helft heeft een reorganisatie binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: Negen van de tien hebben MBO/HAVO. 64 procent heeft een cursus gevolgd, de helft vindt ervaring belangrijker dan opleiding, een lage score. 58 procent heeft een inwerkperiode van 1-6 maanden, 23 procent zit daar nog boven. Zes van de tien vinden zichzelf onder niveau werken.

Extra: Zes van de tien krijgen overuren betaald, 22 procent een reiskostenvergoeding. 18 procent krijgt een bijdrage in het pensioen, driekwart doet mee in het pensioenfonds. Een

op de tien krijgt een dertiende maand, een op de tien deelt in de winst, 29 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 57 procent vakantiegeld – dat laatste is een lage score.

Werk en thuis: 44 procent werkt vijf dagen of meer, 41 procent vier dagen. 57 procent werkt in deeltijd, een hoge score. De gemiddelde werkweek bedraagt 31 uur. Zes van de tien hebben geen kinderen, een kwart heeft kinderen onder de 16, een bijdrage in de kinderopvang krijgt 7 procent (relatief veel). Een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op, 63 procent zegt voldoende tijd te hebben voor familie, acht op de tien (een hoge score) vindt dat werk en gezin goed vallen te combineren. Toch zouden drie van de tien wel wat minder willen werken, 8 procent wel meer. Een op de drie zit vast aan een rooster. 27 procent werkt soms thuis. 12 procent werkt regelmatig 's avonds, 29 procent onderbrak eerder de loopbaan, 7 procent die dat deed is vrouw en zorgde in die periode voor de kinderen.

Man/vrouw: Het is overwegend een vrouwenberoep. Slechts 15 procent van de respondenten is man, 85 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 4 procent komt uit het Europese buitenland, 7 procent van daarbuiten.

Leeftijd: Vier van de tien zijn 25 tot 35 en 36 procent is 45 plus, een van de hoogste scores uit het onderzoek. Geen respondent is onder de 25.

Sfeer op het werk: Een op de drie geeft leiding. 63 procent, een hoge score, springt regelmatig in voor collega's, de helft is ook inzetbaar in een andere functie of taak. 22 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 65 heeft eerder salarisverhoging gekregen en 58 procent – een hoge score – is tevreden met het loon. 54 procent draait op routine, zes van de tien zeggen het werk interessant te vinden, driekwart krijgt het werk af in de tijd die er voor staat. 56 procent wil graag hoger op, zes van de tien vinden de cao belangrijk.

26) voorlichter

Loopbaanperspectief: 89 procent zit op een vast contract. 87 procent ervaart voldoende zekerheid. 83 procent denkt makkelijk een andere baan te kunnen vinden, maar slechts zes van de tien denkt daar ook meer te gaan verdienen. Ruim de helft ziet goede loopbaan mogelijkheden. Vier van de tien zien binnen het bedrijf groeiende werkgelegenheid, De doorstroming is hoog: zeven van de tien werken nog geen twee jaar bij dezelfde werkgever, de op twee na hoogste score uit het onderzoek, na helpdesk medewerker en call center operator. Langer dan vijf jaar komt niet voor – het enige beroep in heel het onderzoek waar dit zo is. Ruim een kwart heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Zes van de tien werken in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, 22 procent in een middelgroot bedrijf. Ruim de helft bij een bedrijf dat meerdere vestigingen kent en drie van de tien hebben al wel een reorganisatie meegemaakt.

Opleiding: De grote meerderheid heeft HBO. Zes van de tien hebben een cursus gevolgd, twee van de drie hechten echter meer aan ervaring. Zes van de tien vinden zichzelf onder niveau werken. 46 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 31 procent van meer dan een half jaar.

Extra: Twee van de drie krijgen overuren betaald. 15 procent heeft een reiskostenvergoeding, een op de vijf krijgt een pensioenbijdrage, terwijl slechts 58 procent deelneemt in het pensioenfonds. Vier van de tien krijgen een eindejaarsuitkering, 15 procent een vaste

gratificatie (de op een na hoogste score, na apothekersassistent en gevolgd door productie leider) en 63 procent krijgt vakantiegeld (lage score).

Werk en thuis: Bijna de helft werkt vijf dagen of meer. Ruim een kwart werkt vier dagen. 44 procent werkt in deeltijd, een hoge score. De gemiddelde werkweek bedraagt 32 uur. Driekwart heeft geen kinderen, een hoge score, een kwart heeft kinderen tot 16. Wel 7 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Een op de vier krijgt zijn verlofdagen niet op. Bijna zes van de tien hebben voldoende tijd voor familie, driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 42 procent wel wat minder willen werken, 8 procent wel wat meer. Bijna een kwart werkt volgens een rooster, 40 procent soms thuis, 12 procent regelmatig in het weekend en 28 procent regelmatig 's avonds. 22 procent onderbrak eerder de loopbaan, een derde deel daarvan is vrouw die dat deed vanwege kinderopvang thuis.

Man/vrouw: Een op de vijf respondenten is man. Bijna driekwart zegt dat het merendeel van de collega's uit vrouwen bestaat.

Geboren in ander land: 8 procent komt van buiten Nederland, de helft daarvan uit Europa.

Leeftijd: De overgrote meerderheid, 82 procent, is tussen de 25 en 35, de topscore uit het onderzoek.

Sfeer op het werk: Een op de vijftientig geeft leiding – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door taxichauffeur en gezinsverzorgende. Vier van de tien nemen regelmatig de taken van collega's over, terwijl een op de drie inzetbaar is in andere taken of functies. Slechts een op de tien ziet regelmatig conflicten op de werkvloer – een van de laagste scores in het onderzoek, na gezinsverzorgende en ict-projectleider. 64 procent heeft salarisverhoging gekregen, zes van de tien zijn tevreden met het loon: een hoge score. Zes van de tien krijgen het werk af in de tijd die ervoor staat, evenveel vinden het werk interessant. Ruim een kwart vindt zichzelf op routine werken. Zeven van de tien willen carrière, 56 procent vindt de cao belangrijk.

27) medewerker land- en tuinbouw

Loopbaanperspectief: 77 procent heeft een vast contract, een van de laagste scores in het onderzoek. 73 procent ervaart voldoende zekerheid. 84 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 42 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. Slechts een op de vijf ziet goede loopbaan mogelijkheden. 8 procent denkt dat de huidige baan verdwijnt. De helft ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. Vier van de tien werken langer dan vijf jaar en nog eens vier van de tien tussen 2 en 5 jaar bij de huidige baas, de op twee na hoogste score uit het onderzoek. Alleen facility manager en communicatiemedewerker scoren op dit punt hoger. Eén op de drie heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 77 procent werkt in een klein bedrijf (minder dan 20 man personeel) – de op twee na hoogste score uit het onderzoek. Alleen kapper en groothandelaar gaan nog voor. De overigen werken in middelgrote bedrijven. Bijna de helft in een bedrijf met meerdere vestigingen. Slechts een op de twintig heeft wel eens een reorganisatie meegemaakt – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door assistent accountant en kapper.

Opleiding: 54 procent heeft VBO, ruim een kwart MAVO/MULO. 46 procent heeft een cursus gevolgd. 78 procent vindt werkervaring dan ook belangrijker. 36 procent is na een

maand ingewerkt, een derde doet er tussen 1 en 6 maanden over. 38 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Twee derde krijgt overuren betaald, een op de zeven een reiskostenvergoeding. Slechts 7 procent krijgt een pensioenbijdrage, 35 procent neemt daarnaast deel in het pensioenfonds – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door kelner en kapper. 7 procent krijgt een dertiende maand, 9 procent een eindejaarsuitkering, bijna de helft krijgt vakantiegeld – na kapper de laagste score uit het onderzoek.

Werk en thuis: 84 procent werkt vijf of meer dagen. 12 procent werkt 1-3 dagen. Een op de vijf werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 33 uur. 63 procent heeft geen kinderen, 35 procent heeft kinderen onder de 16. Niemand krijgt een bijdrage kinderopvang. 18 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, bijna de helft zegt voldoende tijd te hebben voor familie (lage score), maar driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Een op de drie zou minder en 13 procent meer willen werken. 12 procent werkt volgens een rooster, 43 procent regelmatig in het weekend en 13 procent regelmatig 's avonds. 23 procent onderbrak eerder de loopbaan, een op de tien is vrouw die dit deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Zes van de tien respondenten is man. Bijna de helft geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de twintig is geboren buiten Europa.

Leeftijd: 37 procent is tussen de 25 en 35, drie van de tien zijn onder de 25 – een van de hoogste scores uit het onderzoek.

Sfeer op het werk: Bijna de helft geeft leiding. Zes van de tien springen regelmatig voor collega's in. 64 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 64 procent heeft salarisverhoging gekregen, ruim de helft is tevreden met het loon. Zes van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat, 85 procent zegt op routine te werken – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door schoonmaker en productiemedewerker industrie. 38 procent vindt het werk interessant. 64 procent wil hoger op en driekwart vindt de cao belangrijk – een hoge score.

28) buschauffeur, bezorger/chauffeur, metrobestuurder

Loopbaanperspectief: Negen van de tien hebben een vast contract. Acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 64 procent denkt elders makkelijk aan de slag te komen, maar 44 procent denkt daar meer te kunnen verdienen. Slechts 18 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden – een bijzonder lage score uit het onderzoek. Niemand vreest voor zijn huidige baan. De helft ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. Vier van de tien werken nog geen twee jaar en drie van de tien 2-5 jaar bij de huidige baas. Slechts 3 procent maakte eerder promotie – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door taxi-chauffeur en schoonmaker.

Type bedrijf: 38 procent werkt in een klein bedrijf, een derde in een middelgroot bedrijf. De helft zit bij een bedrijf met diverse vestigingen. 44 procent maakte al eens een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: Ruim driekwart heeft VBO, een op de vijf MAVO/MULO. 42 procent heeft een cursus gevolgd, maar 88 procent vindt ervaring zwaarder wegen. Zeven van de tien zijn na een maand ingewerkt. Ruim een kwart van tussen de 1 en 6 maanden. Nog eens ruim een kwart zegt onder zijn niveau te werken.

Extra: 3 procent heeft een auto van de zaak. 35 procent krijgt overuren betaald, ruim een kwart een reiskostenvergoeding. Bijna een op de tien krijgt een pensioenbijdrage, zes van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 6 procent deelt in de fooiopbrengst, nog eens 6 procent krijgt ongemaktoeslag en nog eens 6 procent een persoonlijke toelage. 35 procent krijgt ploegentoeslag. Bijna een op de tien krijgt een vast gratificatie en nog eens een op de tien deelt in de winst. Tweederde krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 82 procent werkt vijf dagen of meer. Een kwart werkt vier dagen. Slechts een op de tien werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 35 uur. 56 procent heeft geen kinderen, een kwart heeft kinderen tot 16 jaar. Toch krijgt niemand een bijdrage in de kosten kinderopvang. 27 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 56 procent zegt genoeg tijd te hebben voor de familie, een zelfde percentage vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Vier van de tien zouden minder, 12 procent meer willen werken. Zes van de tien draaien roosterdiensten, evenveel werken regelmatig in het weekend, 56 procent regelmatig 's avonds. Bijna een derde onderbrak eerder de loopbaan, een van de drie die dit deden is vrouw die in die tijd voor de kinderen zorgde.

Man/vrouw: 85 procent van de respondenten is man. Ruim een kwart zegt dat het merendeel van de collega's uit vrouwen bestaat.

Geboren in ander land: 12 procent komt niet uit Nederland, driekwart hiervan van buiten Europa.

Leeftijd: 42 procent is tussen de 25 en 35. 27 procent is 45 plus, een hoge score.

Sfeer op het werk: Een op de tien geeft leiding. Een derde springt regelmatig voor collega's in. Slechts een op de vijf is inzetbaar voor andere taken of functies. 44 procent, een hoge score, ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 56 procent heeft salarisverhoging gekregen en vier op de tien zijn tevreden met het loon. 58 procent krijgt het werk af binnen de gestelde tijd, ruim een kwart vindt het interessant, acht van de tien draaien op routine. 44 procent wil hogerop, de op twee na laagste score uit het onderzoek. Alleen docent basisonderwijs en receptionist scoren lager. Negen van de tien hechten aan de cao – een van de hoogste scores uit het onderzoek.

29) office manager

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract, slechts 78 procent ervaart voldoende zekerheid. 86 procent zegt makkelijk elders werk te kunnen vinden, maar 53 procent denkt daar dan ook meer te gaan verdienen. Bijna de helft ziet goede loopbaan mogelijkheden. 7 procent denkt dat eigen baan op de tocht staat. 55 procent ziet in het bedrijf de werkgelegenheid toenemen. De meerderheid, 56 procent, werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas. Bijna een kwart zit tussen de 2 en 5 jaar. De helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna de helft werkt in een klein bedrijf, 28 procent in een middelgroot bedrijf, tot 100 man personeel. Bijna de helft zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen en vier van de tien maakten al eens een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 93 procent heeft MBO/HAVO. 58 procent heeft een cursus gevolgd. Maar 82 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Twee van de drie vinden dat ze onder hun niveau werken. 45 procent heeft een inwerktijd van tussen de 1 en 6 maanden. Een derde is na een maand ingewerkt.

Extra: 8 procent heeft een auto van de zaak. Vier van de tien krijgen overuren betaald. 37 procent krijgt de reiskosten vergoed. Drie van de tien krijgen een pensioenbijdrage, twee van de drie doen mee in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand, 18 procent een eindejaarsuitkering, 8 procent een vaste gratificatie en 12 procent deelt in de winst. 82 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Zeven van de tien werken vijf dagen of meer. Bijna een kwart werkt vier dagen. 27 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 36 uur. Zes van de tien hebben geen kinderen, drie van de tien kinderen onder de 16. Een op de twintig krijgt een bijdrage in de kinderopvangkosten. Een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op. 55 procent zegt voldoende tijd voor de familie te hebben, zes op de tien kunnen werk en gezin goed combineren. Vier van de tien zouden wel minder willen werken, bijna niemand meer. 16 procent werkt volgens een rooster, een op de vijf werkt soms thuis, 12 procent werkt regelmatig in het weekend en 27 procent regelmatig 's avonds. Drie van de tien onderbreken eerder de loopbaan, eenderde hiervan is vrouw en deed dit om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een kwart van de respondenten is man. Driekwart geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 3 procent komt elders uit Europa, 7 procent van buiten Europa.

Leeftijd: 53 procent is tussen 25 en 35, bijna een tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 58 procent geeft leiding. 62 procent neemt regelmatig taken van collega's over, twee van de drie zijn inzetbaar in andere taken of functies. Een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. Zeven van de tien hebben salarisverhoging gekregen, zes van de tien zijn tevreden met het loon – een hoge score. Nog eens zes van de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd, 65 procent vindt het werk interessant, 44 procent draait op routine. 62 procent wil hoger op en vier van de tien slechts vinden de cao belangrijk.

30) ict-programmeur, systeem- of netwerkbeheerder

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract. Acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 85 procent denkt makkelijk ander werk te vinden en 78 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Zes van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden. Een op de twintig denkt dat zijn baan op de tocht staat. Ruim de helft ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. De doorstroming is vrij laag: ruim de helft werkt korter dan 2 jaar bij de huidige werkgever, drie van de tien zitten er tussen 2 en 5 jaar. Bijna de helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 58 procent zit bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers, 27 procent bij een middelgroot bedrijf. Bijna driekwart werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 55 procent maakte al eens een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna negen van de tien hebben HBO. Acht van de tien hebben een cursus gevolgd, 77 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Tweederde zegt onder zijn niveau te werken. 43 procent heeft een inwerktijd van 1 tot 6 maanden, 36 procent doet er nog langer over.

Extra: Eenderde heeft een auto van de zaak – een hoge score. 47 procent krijgt overuren betaald, 27 procent krijgt een reiskostenvergoeding. Nog eens 27 een pensioenbijdrage, terwijl driekwart deelneemt in het pensioenfonds. 22 procent krijgt een dertiende maand,

nog eens 22 procent een eindejaarsuitkering. 5 procent krijgt bereikbaarheidstoeslag, nog een 5 procent een vaste gratificatie, 17 procent deelt in de winst. Driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, 87 procent, werkt vijf dagen of meer – minder dan 3 dagen komt nauwelijks voor, slechts 8 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 37 uur. Driekwart heeft geen kinderen, bijna een kwart kinderen onder de 16. 2 procent krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang. 27 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 58 procent heeft voldoende tijd voor familie en 73 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 42 procent zou minder en 5 procent meer willen werken. Een op de vijf werkt volgens een rooster, drie van de tien werken regelmatig thuis, een op de vijf in het weekend, drie van de tien 's avonds. 23 procent onderbrak eerder de loopbaan, maar zelden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 92 procent van de respondenten is man, 18 procent geeft aan dat de collega's merendeels uit vrouwen bestaan.

Geboren in ander land: Ruim een op de tien is buiten Nederland geboren, 8 procent buiten Europa.

Leeftijd: Ruim de helft, 54 procent, is tussen de 25 en 35. Bijna een kwart tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 22 procent heeft een leidinggevende functie. 62 procent neemt regelmatig taken van collega's over, 44 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 18 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 72 procent heeft salarisverhoging gekregen, 46 procent is tevreden met het loon. Twee van de drie krijgen het werk af binnen de gestelde tijd, eveneens twee op de drie vinden het werk interessant. Een op de drie werkt op routine. Driekwart, een bovengemiddelde score, wil graag een carrière. Vier van de tien slechts vinden de cao belangrijk.

31) arbeidsbemiddelaar, intercedent

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract. 84 procent ervaart voldoende zekerheid. Maar liefst 94 procent denkt makkelijk nieuw werk te kunnen vinden – een van de hoogste scores uit het onderzoek, acht van de tien denken daar ook meer te zullen verdienen. 54 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 6 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 45 procent ziet binnen het bedrijf de werkgelegenheid toenemen. De doorstroming is groot: twee van de drie werken nog geen twee jaar bij de huidige werkgever, een kwart tussen 2 en 5 jaar. Bijna de helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 63 procent werkt in een bedrijf met minder dan 20 werknemers, 19 procent in een middelgroot bedrijf. 95 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door ict-projectleider en lokettist. Ruim de helft heeft wel een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 93 procent heeft MBO/HAVO. 86 procent heeft een cursus gevolgd, een hoge score. Zeven van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Zes van de tien zeggen onder niveau te werken. 57 procent heeft een inwerktijd van tussen de 1 en 6 maanden, 35 procent doet er nog langer over.

Extra: Een op de tien rijdt een auto van de zaak, bijna de helft krijgt overuren betaald en 36 procent een reiskostenvergoeding. 31 procent, een hoge score, krijgt een pensioenbijdrage, 71 procent doet mee in het pensioenfonds. Een op de tien krijgt een dertiende

maand, ruim een kwart een eindejaarsuitkering, 6 procent een bonus, 7 procent een persoonlijke toelage, 5 procent een prestatietoelage, een vaste gratificatie krijgt een op de tien en een op de drie deelt in de winst. Driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Acht op de tien werken vijf of meer dagen. Een op de zeven werkt vier dagen. Een op de vijf heeft een deeltijdbaan. De gemiddelde werkweek bedraagt 37 uur. 77 procent heeft geen kinderen, 16 procent kinderen tot 16. 4 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Een op de drie krijgt zijn verlofdagen niet op, een hoge score. 58 procent zegt voldoende tijd te hebben voor de familie, 56 procent slechts vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. De helft zou minder willen werken, een topscore. Bijna niemand wil meer werken. 15 procent zit vast aan een rooster, 16 procent werkt soms thuis, een op de tien regelmatig in het weekend, 17 procent ook wel 's avonds. 22 procent onderbrak eerder de loopbaan, 5 procent is vrouw en deed dit om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een typisch vrouwenberoep, slechts 7 procent van de respondenten is man. 83 procent geeft aan dat de meerderheid van de collega's uit vrouwen bestaat.

Geboren in ander land: Een op de twintig is niet in Nederland geboren, de helft hiervan komt van buiten Europa.

Leeftijd: De overgrote meerderheid, 67 procent is tussen de 25 en 35. Een op de vijf is onder de 25. Tussen 35 en 45 komt nauwelijks voor.

Sfeer op het werk: 23 procent geeft leiding. Wel 81 procent neemt regelmatig taken over van collega's, een van de hoogste scores uit het onderzoek. 56 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, acht van de tien kregen salarisverhoging (hoge score), slechts vier van de tien zijn tevreden met het loon. 46 procent werkt op routine, zes op de tien vinden het werk interessant, 56 procent krijgt werk af in de tijd die er voor staat. Twee van de drie willen hoger op, 73 procent vindt de cao belangrijk.

32) dtp-er

Loopbaanperspectief: 86 procent zit op een vast contract. 78 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna driekwart denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 63 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Slechts drie van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden. 3 procent denkt dat de huidige baan verdwijnt, de helft ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. Nog eens bijna de helft werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas, eenderde zit er tussen de 2 en 5 jaar. Ruim een kwart heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Tweederde werkt bij bedrijven met minder dan 20 werknemers, een kwart zit bij middelgrote bedrijven. Vier op de tien werkt bij een bedrijf met meerdere vestigingen, 42 procent heeft een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Bijna de helft heeft VBO, 35 procent heeft MAVO/MULO. Ruim de helft heeft een cursus gevolgd, driekwart vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Nog eens ruim de helft vindt zichzelf onder niveau werken. Vier van de tien hebben een inwerkperiode van 1-6 maanden, drie van de tien zijn na een maand ingewerkt.

Extra: 8 procent heeft een auto van de zaak. Ruim de helft krijgt overuren betaald, 27 procent een vergoeding in de reiskosten. Een op de tien krijgt een pensioenbijdrage, 57 procent neemt deel in het pensioenfonds. 6 procent heeft een dertiende maand, 15 procent

een eindejaarsuitkering, 5 procent een vaste gratificatie, 8 procent deelt in de winst en 63 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 78 procent werkt vijf of meer dagen. 15 procent vier dagen, bijna een kwart in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 35 uur. 72 procent heeft geen kinderen en een kwart heeft kinderen tot 16 jaar. 3 procent krijgt een bijdrage in de kinderopvang. Een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op, 63 procent zegt voldoende tijd te hebben voor de familie, tweederde vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 43 procent wil graag minder werken, een hoge score, 6 procent wil wel meer werken. Drie van de tien werken volgens een rooster, een op de tien werkt soms thuis en 17 procent regelmatig 's avonds, het minst vaak in het weekend van alle beroepen uit het onderzoek. 23 procent heeft de loopbaan eerder onderbroken, maar zelden vanwege de zorg voor kinderen.

Man/vrouw: 54 procent van de respondenten is man. 62 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Immigranten zijn hier dun gezaaid.

Leeftijd: De meerderheid, 55 procent, is tussen de 25 en 35, bijna een kwart is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 15 procent geeft leiding, 62 procent neemt regelmatig taken van collega's over. 36 procent is inzetbaar voor andere taken of functies. 27 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Bijna de helft heeft salarisverhoging gekregen, de op twee na laagste score, na taxi- en vrachtwagenchauffeur. Slechts drie van de tien zijn tevreden met het loon. 54 procent werkt op routine, ruim de helft vindt het werk interessant, 83 procent krijgt het werk af binnen de gestelde tijd. 63 procent wil graag hoger op, twee derde vindt de cao belangrijk.

33) financieel medewerker

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract, acht van de tien ervaren voldoende zekerheid.

84 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, zes van de tien denken er daarmee ook op vooruit te gaan. 53 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. 4 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 53 procent ziet groeiende werkgelegenheid binnen het bedrijf. Bijna de helft werkt nog geen 2 jaar bij de huidige baas, bijna een kwart 2-5 jaar. 44 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, ruim een derde in een middelgroot bedrijf. 62 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen en de helft heeft een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 87 procent heeft MBO/HAVO. Zeven van de tien hebben een cursus gevolgd. 65 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. De helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, ruim een kwart doet er nog langer over. 64 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 7 procent heeft een auto van de zaak. Bijna de helft krijgt overuren betaald. Bijna een derde krijgt een vergoeding voor reiskosten. 23 procent krijgt een pensioenbijdrage, bijna acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. Een van de zeven krijgt een dertiende maand, bijna een kwart een eindejaarsuitkering, 17 procent deelt in de winst, 7 procent krijgt een vaste gratificatie. 72 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 72 procent werkt vijf of meer dagen, een op de vijf 4 dagen, 27 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 34 uur. Bijna zes van de tien zijn kinderloos, drie van de tien hebben kinderen tot 16 jaar. 3 procent krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang. Bijna drie van de tien krijgt zijn verlofdagen niet op. 65 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 78 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 37 procent wel minder willen werken. 5 procent meer. 15 procent werkt volgens een rooster, een op de tien soms thuis, een op de twintig regelmatig in het weekend en 17 procent 's avonds. 28 procent onderbrak eerder de loopbaan, de helft daarvan is vrouw en deed dat om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: De helft van de respondenten is man. Tweederde geeft aan dat het merendeel van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, 8 procent buiten Europa.

Leeftijd: Ruim de helft is tussen de 25 en 35. 22 procent tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Bijna een kwart geeft leiding. 62 procent neemt regelmatig taken van collega's over, bijna de helft is inzetbaar in andere taken of functies. 22 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Driekwart heeft salarisverhoging gekregen en de helft is tevreden met het loon. 47 procent werkt op routine, 64 procent vindt het werk interessant, 65 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat. 64 procent wil hoger op, 55 procent vindt de cao belangrijk.

34) medewerker personeel en organisatie

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract. 85 procent ervaart voldoende zekerheid. 78 procent denkt makkelijk elders aan de slag te kunnen, maar slechts 54 procent denkt er daarmee ook op vooruit te gaan. Zes van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden. Een op de twintig vrezen voor hun huidige baan. Zes van de tien zien de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. 45 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige werkgever, 39 procent zit er langer dan vijf jaar. Men zit er dus kort of juist lang. Promotie maakte 54 procent, een bovengemiddelde score.

Type bedrijf: 64 procent zit bij grote bedrijven, 23 procent bij middelgrote bedrijven. 72 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 56 procent heeft al een reorganisatie bij het bedrijf achter de rug – een vrij hoge score.

Opleiding: Bijna negen van de tien hebben MBO/HAVO. Driekwart heeft een cursus gevolgd. Zeven van de tien vinden ervaring belangrijker dan opleiding. 63 procent vindt zichzelf onder niveau werken. Bijna de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, drie van de tien doen er nog langer over.

Extra: 5 procent heeft een auto van de zaak. 46 procent krijgt de overuren betaald, 37 procent een vergoeding voor reiskosten. 23 procent krijgt een pensioenbijdrage, 78 procent neemt deel in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand, ruim een kwart een eindejaarsuitkering. 5 procent krijgt een vaste gratificatie, een op de tien deelt in de winst. Ruim driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Zeven van de tien werken vijf dagen of meer, twee van de tien vier dagen, 38 procent in deeltijd – een vrij hoge score. De gemiddelde werkweek bedraagt 34 uur. 62 procent heeft geen kinderen, drie van de tien hebben kinderen tot 16. 4 procent krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang, 27 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, zes

van de tien zeggen voldoende tijd voor de familie te hebben, 72 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Vier van de tien willen graag minder werken (hoge score), terwijl maar 3 procent meer wil werken. 15 procent zit aan een rooster vast, een op de vijf werkt soms thuis en/of 's avonds, een op de tien regelmatig in het weekend. Een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, een vijfde deel daarvan is vrouw die dat deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een op de vijf respondenten is man. Driekwart geeft aan de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is geboren buiten Nederland, 6 procent buiten Europa.

Leeftijd: Ruim een kwart is tussen de 35 en 45 jaar, de helft 25-35.

Sfeer op het werk: Ruim een kwart geeft leiding. 62 procent springt regelmatig voor collega's in, ruim de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Een kwart signaleert regelmatig conflicten op de werkvloer. Zeven van de tien hebben salarisverhoging gekregen, 58 procent – een hoge score – is tevreden met het loon. Vier van de tien zeggen op routine te werken, 63 procent vindt het werk interessant, 56 procent krijgt het werk af binnen de gestelde tijd. 65 procent wil hoger op, ruim de helft hecht aan de cao.

35) boekhouder, loonadministrateur

Loopbaanperspectief: Wel 97 procent zit op een vast contract, een hoge score en negen van de tien ervaren voldoende zekerheid. Bijna een zelfde percentage denkt makkelijk elders aan de slag te komen en zes van de tien denken er dan ook op vooruit te gaan. Bijna de helft ziet goede loopbaan mogelijkheden en 4 procent denkt dat zijn baan komt te vervallen. Zes van de tien zien de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. Vier van de tien werken nog geen twee jaar bij de huidige baas, eenderde al langer dan vijf jaar. 43 procent maakte promotie.

Type bedrijf: Dit beroep komt in bedrijven van elke omvang gelijkelijk voor. Zes van de tien werken in een bedrijf met meerdere vestigingen, drie van de tien maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 88 procent heeft MBO/HAVO. Bijna driekwart heeft een cursus gevolgd, zeven van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Zes van de tien vinden dat ze onder hun niveau werken. Ruim de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 35 procent doet er nog langer over.

Extra: 6 procent heeft een auto van de zaak. 52 procent krijgt overuren betaald. Een derde krijgt een bijdrage in de reiskosten. 22 procent krijgt een bijdrag in het pensioen, 78 procent neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, een kwart een eindejaarsuitkering, een op de zeven deelt in de winst, een op de tien krijgt een vaste gratificatie. Vakantiegeld is er voor ruim driekwart.

Werk en thuis: Ruim driekwart werkt vijf dagen of meer, een op de tien 1-3 dagen, 28 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. 48 procent heeft geen kinderen, vier op de tien hebben kinderen tot 16 jaar, een hoge score. Toch krijgt slechts 3 procent een bijdrage in de kosten kinderopvang. Drie van de tien maken hun verlofdagen niet op. 57 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 78 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch wil 42 procent graag minder werken: een topscore. 6 procent wil meer werken. 18 procent werkt regelmatig 's avonds, 6 procent in het weekend,

14 procent soms thuis. En 16 procent werkt volgens een rooster. Een kwart onderbrak eerder de loopbaan, 15 procent is een vrouw die dat deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 45 procent van de respondenten is man. Zes van de tien geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 5 procent is niet in Nederland geboren, de helft elders in Europa, de helft daarbuiten.

Leeftijd: 44 procent is 25-35 jaar, 36 procent tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 44 procent geeft leiding, een hoge score. Zes van de tien nemen regelmatig taken van collega's over en de helft is inzetbaar in andere taken of functie. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, driekwart heeft salarisverhoging gekregen en zes op de tien zijn dan ook tevreden met het loon, een hoge score. De helft zegt op routine te werken, zes van de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd en nog eens zes op de tien vinden het werk interessant. Eveneens zes op de tien willen hoger op, 44 procent vindt de cao belangrijk – een ondergemiddelde score.

36) acceptant, verzekeringsagent

Loopbaanperspectief: 96 procent zit op een vast contract, negen van de tien ervaren voldoende zekerheid. 95 procent, de op een na hoogste score, na advocaat en voor ict-consultant, denkt makkelijk elders aan de slag te kunnen. 75 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. Bijna de helft ziet goede loopbaan mogelijkheden, 57 procent ziet dat de werkgelegenheid in het bedrijf toeneemt. Maar ruim een op de tien denkt dat huidige baan komt te vervallen – een opvallend hoog percentage. 37 procent zit langer dan vijf jaar bij de huidige baas, een hoge score, bijna drie van de tien zitten er tussen de 2 en 5 jaar. Vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: Eenderde werkt in een klein bedrijf, bijna de helft in grote bedrijven, met meer dan 100 werknemers. Ruim de helft werkt bij een bedrijf met meerdere vestigingen. Bijna de helft heeft al een reorganisatie in het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 83 procent heeft MBO/HAVO. Ruim negen van tien, een hoge score, hebben een cursus gevolgd. Acht van de tien vinden ervaring belangrijker dan opleiding. 57 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 43 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 40 procent doet daar nog langer over.

Extra: 46 procent krijgt overuren betaald, een zelfde percentage een reiskostenvergoeding. Eenderde krijgt een pensioenbijdrage – een vrij hoge score – zeven van de tien nemen deel in het pensioenfonds. Bijna de helft krijgt een dertiende maand – de op een na hoogste score uit het onderzoek, na bankemployee en gevolgd door financieel adviseur. 13 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 7 procent een beoordelingstoeslag, 4 procent ongemaktoeslag, 9 procent prestatietoeslag, 11 procent een vaste gratificatie. 28 procent deelt in de winst - een hoge score. 83 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Acht van de tien werken vijf of meer dagen, 13 procent vier dagen, drie van de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. 57 procent heeft geen kinderen, 37 procent heeft kinderen tot 16 jaar, een hoge score. Bijna een op de tien krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang, behoorlijk hoog. Ruim een op de tien heeft een overschot op de verlofdagen. 63 procent zegt genoeg tijd voor de familie te hebben, acht van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Eenderde zou minder willen werken, 7 procent wel wat meer. Een op de vijf zit aan een rooster vast, bijna een op de tien

werkt soms thuis, 18 procent regelmatig in het weekend, 27 procent 's avonds. Een op de vijf onderbrak de loopbaan eerder, de helft daarvan zijn vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 43 procent van de respondenten is man. Zes van de tien respondenten zegt dat de meerderheid van de collega's uit vrouwen bestaat.

Geboren in ander land: 13 procent is niet in Nederland geboren, 11 procent buiten Europa – de op een na hoogste score, na ict-projectleider en gevolgd door helpdesk medewerker.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen de 25 en 35, een kwart tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 22 procent heeft een leidinggevende functie. 78 procent neemt regelmatig taken van collega's over – een bijzonder hoge score. 55 procent is inzetbaar voor andere taken of functies. 23 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Zeven van de tien kregen salarisverhoging, ruim de helft is tevreden met het loon. Vier van de tien draaien op routine, zes op de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd, 57 procent vindt het werk interessant. Zeven van de tien willen hoger op, 57 procent vindt de cao belangrijk.

37) verkoper zakelijke dienstverlening/groothandel

Loopbaanperspectief: 96 procent heeft een vast contract. Acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 84 procent zegt makkelijk ander werk te kunnen vinden, driekwart denkt elders ook meer te verdienen. 6 procent denkt dat zijn baan komt te vervallen. Zes van de tien zeggen dat de werkgelegenheid binnen het bedrijf toeneemt. 56 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, ruim de helft werkt korter dan twee jaar bij de huidige baas, bijna een kwart tussen twee en vijf jaar. 38 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Een op de drie zit bij een klein bedrijf – een hoge score. Bijna een kwart zit bij een groot bedrijf. Twee op de drie werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 46 procent maakte al eens een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna acht van de tien hebben MBO/HAVO. 65 procent heeft een cursus gevolgd. 87 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding, een vrij hoge score uit het onderzoek. 57 procent vindt zichzelf onder niveau werken. Vier van de tien hebben een inwerktijd van een half jaar of meer, 57 procent van tussen 1 en 6 maanden.

Extra: Drie van de tien hebben een auto van de zaak, een hoge score. Eveneens drie van de tien krijgen overuren betaald, 22 procent krijgt een reiskostenvergoeding. 27 procent krijgt een pensioenbijdrage, bijna driekwart neemt deel in het pensioenfonds. 16 procent krijgt een dertiende maand, 15 procent een eindejaarsuitkering, 5 procent een bonus, 6 procent persoonlijke toelage, 11 procent een prestatietoelage, 8 procent een vaste gratificatie en nog 14 procent deelt in de winst. Wat betreft extra's zit deze groep bovengemiddeld goed. 68 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 92 procent werkt vijf dagen of meer – een buitengewoon hoge score. Slechts 12 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 36 uur. 64 procent heeft geen kinderen, drie van de tien hebben kinderen tot 16 jaar. Een op de 25 slechts krijgt een bijdrage kinderopvang. Een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op. 58 procent heeft voldoende tijd voor familie, 73 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 38 procent zou minder willen werken, een op de tien wel wat meer. 46 procent werkt regelmatig 's avonds, 35 procent in het weekend, drie op de tien werken soms

thuis en ruim een kwart zit aan een rooster vast. Een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, een derde deel hiervan zijn vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 78 procent van de respondenten is man. Bijna een derde geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, de helft hiervan buiten Europa.

Leeftijd: Ruim de helft is tussen de 25 en 35, ruim een kwart tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding. Twee van de drie springen regelmatig voor collega's in, 57 procent is inzetbaar in andere taak of functie. Ruim een kwart ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 65 procent heeft salarisverhoging gekregen, nog geen derde is tevreden met het loon. 62 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat, 57 procent vindt het werk ook interessant, 42 procent werkt op routine. Ambitieuze zijn ze wel. 78 procent wil een hoger op, 45 procent vindt de cao belangrijk.

38) commercieel medewerker

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract, acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 86 procent denkt makkelijk nieuw werk te vinden en 65 procent denkt elders ook meer te gaan verdienen. 53 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 5 procent denkt zijn baan verdwijnt, slechts 47 procent – een vrij lage score in het onderzoek – ziet groeiende werkgelegenheid bij het bedrijf. Bijna de helft ziet nog geen twee jaar, 28 procent tussen 2 en 5 jaar bij de huidige baas. 43 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 38 procent werkt in een klein bedrijf, nog eens drie op de tien in een middelgroot bedrijf. 63 procent bij een bedrijf met meerdere vestigingen. 47 procent heeft wel een reorganisatie in het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 87 procent heeft MBO/HAVO. Twee van de drie hebben een cursus gevolgd, maar 77 procent vindt werkervaring toch belangrijker dan opleiding. 58 procent vindt zichzelf onder niveau werken. Ruim de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, nog eens drie van de tien doen daar een half jaar of meer over.

Extra: 12 procent heeft een auto van de zaak, vier van de tien krijgen overuren betaald, een op de drie krijgt reiskostenvergoeding. 22 procent krijgt een pensioenbijdrage van de werkgever, twee van de drie participeren in het pensioenfonds. 18 procent krijgt een dertiende maand, 13 procent een eindejaarsuitkering, 7 procent een vaste gratificatie, een op de vijf deelt in de winst. 72 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, 84 procent, werkt vijf dagen of meer. Ruim een op de tien vier dagen, 15 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek duurt 36 uur. 72 procent, een hoge score uit het onderzoek, heeft geen kinderen, een kwart heeft kinderen tot 16. Bijna een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op, zes van de tien zeggen voldoende tijd te hebben voor familie en twee van de drie vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Vier van de tien – bovengemiddelde score – zouden minder, 6 procent meer willen werken. Bijna een kwart werkt regelmatig 's avonds, 18 procent in het weekend, een op de tien soms thuis en bijna een kwart volgens een rooster. Een op de zeven heeft de loopbaan wel eens onderbroken, vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen komen in deze beroepsgroep nauwelijks voor.

Man/vrouw: 53 procent van de respondenten is man, 55 procent zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is geboren buiten Nederland, 6 procent buiten Europa.

Leeftijd: 53 procent is tussen 25 en 35 jaar. 22 procent tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Een kwart geeft leiding, driekwart neemt regelmatig collega's waar en 58 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Een derde ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, twee van de drie hebben eerder salarisverhoging gekregen, vier op de tien zijn tevreden met het loon. Bijna de helft draait op routine, 58 procent vindt het werk interessant, 64 procent krijgt het werk ook af in de tijd die er voor staat. 70 procent wil hoger op, 54 procent vindt de cao belangrijk.

39) financieel adviseur, kredietanalist

Loopbaanperspectief: Bijna iedereen, 97 procent heeft een vast contract, 83 procent er-vaart voldoende zekerheid. 88 procent denkt makkelijk nieuw werk te vinden, slechts 55 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Driekwart ziet goede loopbaan mogelijk-heden, 6 procent vreest voor de huidige baan, ruim de helft ziet groeiende werkgelegen-hed binnen het bedrijf. 46 procent werkt korter dan 2 jaar bij de huidige baas, een derde tussen 2 en 5 jaar. Zes van de tien, een hoge score uit het onderzoek, hebben promotie gemaakt.

Type bedrijf: 28 procent werkt in een klein, nog eens 28 procent in een middelgroot be-drijf. Driekwart werkt bij een bedrijf met meerdere vestigingen. 46 procent heeft al wel een reorganisatie in het bedrijf achter de rug.

Opleiding: De overgrote meerderheid heeft HBO. 83 procent heeft een cursus gevolgd, een hoge score. 64 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding, een relatief lage score. Zeven van de tien vinden dat ze onder hun niveau werken – een van de hoog-ste scores uit het onderzoek. 56 procent doet meer dan een half jaar over het inwerken, 38 procent doet dat in 1-6 maanden.

Extra: 27 procent heeft een auto van de zaak, een hoge score. Drie van de tien krijgen overuren betaald, een lage score. Een derde krijgt een reiskostenvergoeding. Ruim de helft een pensioenbijdrage, 85 procent neemt deel in het pensioenfonds. Vier van de tien krijgen een dertiende maand, de derde plaats in het onderzoek, na bankemployee en ac-ceptant. Een op de vijf krijgt een eindejaarsuitkering, 6 procent een bonus, bijna een op de tien prestatietoelage, een op de tien een vaste gratificatie, een op de vijf deelt in de winst. 73 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Zeven van de tien werken vijf of meer dagen. Ruim een kwart vier dagen, een op de tien in deeltijd. De werkweek bedraagt gemiddeld 36 uur. Bijna zeven van de tien hebben geen kinderen, drie van de tien hebben kinderen tot 16. Een op de tien krijgt een bijdrage in de kosten kinderopvang, een hoge score. Drie van de tien krijgen hun verlofdagen niet op, 63 procent heeft voldoende tijd voor familie, een zelfde percentage vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 27 procent wel wat minder wil-len werken, 5 procent wat meer. Zeven van de tien werken regelmatig 's avonds, 16 pro-cent in het weekend, een derde soms thuis. Een op de vijf werkt volgens een rooster, een op de tien onderbrak eerder de loopbaan, nog geen derde deel hiervan is vrouw, die dat deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Driekwart van de respondenten is man, 44 procent zegt dat de collega's me-rendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is niet in Nederland geboren, 6 procent buiten Europa.

Leeftijd: Ruim een kwart is tussen 35 en 45 jaar, zes van de tien zijn tussen de 25 en 35.

Sfeer op het werk: Bijna drie van de tien geven leiding, ruim de helft neemt wel eens ta-ken van collega's over, 45 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 17 procent, een lage score in het onderzoek, ziet regelmatig conflicten op het werk, 78 procent kreeg eerder salarisverhoging, 63 procent is tevreden met het loon. Zes van de tien krijgen hun werk af in de gegeven tijd, bijna een kwart draait op routine, zeven van de tien vinden het werk interessant. 88 procent wil hoger op, een extreem hoge score, slechts 36 procent vindt de cao belangrijk.

40) groothandelaar/makelaar

Loopbaanperspectief: 97 procent, een hoge score, heeft een vast contract, 87 procent – opnieuw een hoge score uit het onderzoek – ervaart voldoende zekerheid. 84 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, 56 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. Zes van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, slechts 3 procent vreest voor zijn baan, 63 procent ziet groei van arbeidsplaatsen in het bedrijf. Eveneens 63 zit nog geen 2 jaar bij het bedrijf, drie van de tien zitten er tussen de 2 en 5 jaar. Slechts een derde heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: De overgrote meerderheid werkt in een klein bedrijf, de twee plaats in het onderzoek, na kapper en gevolgd door medewerker land- en tuinbouw. Ruim twee van de drie zitten bij een bedrijf met meerdere vestigingen, nog geen kwart maakte een reorgani-satie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 94 procent heeft HBO. Ruim zeven van de tien hebben een cursus gevolgd. Toch vindt 82 procent werkervaring belangrijker dan opleiding. Acht op de tien, een van de hoogste scores uit het onderzoek, vindt zichzelf onder niveau werken. 56 procent heeft een inwerktijd van minimaal een half jaar, een hoge score, nog eens 38 procent doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: Vier van de tien hebben een auto van de zaak, een hoge score. Een op de vijf krijgt overuren betaald, een lage score. 15 procent krijgt reiskostenvergoeding, 36 procent een pensioenbijdrage, zeven van de tien participeren in het pensioenfonds. Ruim een op de vijf krijgt een dertiende maand, een op de tien een eindejaarsuitkering, 6 procent beoordelingstoeslag, bijna een op de tien een bonus, 6 procent een persoonlijke toelage en een op de vijf prestatietoeslag – op de timmerman na de hoogste score in het onder-zoek. Een op de tien krijgt een vaste gratificatie, een op de vier deelt in de winst. Bijna driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, negen van de tien, werken vijf dagen of meer, nog niet een op de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 38 uur, een hoge score. 73 procent heeft geen kinderen, bijna een kwart heeft kinderen tot 16 jaar – bijdrages kinderopvang komen niet voor. 28 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 56 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 65 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Bijna drie van de tien zouden wel minder willen, 6 procent meer. Een op de vijf zit aan een rooster vast. 22 procent werkt soms thuis, 47 procent regelmatig in het weekend

en 44 procent 's avonds. Bijna een op de tien heeft de loopbaan eerder onderbroken, hiervan een derde deel is vrouw die dit deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna driekwart van de respondenten is man, vier van de tien geven aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Slechts 3 procent in dit beroep is geboren in een ander land, buiten Europa.

Leeftijd: De meerderheid, 58 procent, is tussen de 25 en 35. 18 procent, een vrije hoge score, is jonger dan 25 en een zelfde percentage tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 55 procent geeft leiding. Zeven van de tien springen regelmatig voor collega's in. Ruim de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Slechts 16 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, 72 procent kreeg salarisverhoging, 47 procent is tevreden met het loon. Vier van de tien werken op routine, bijna acht van de tien vinden het werk interessant (een hoge score) en 53 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat – een lage score. Acht van de tien willen hoger op, 27 procent slechts vindt de cao belangrijk.

41) account manager

Loopbaanperspectief: 97 procent, een hoge score, heeft een vast contract, ruim acht van de tien –relatief een lage score – ervaart voldoende werkzekerheid. 87 procent denkt makkelijk ander werk te vinden, 65 denkt dan ook meer te gaan verdienen. Zes van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, 7 procent dat de eigen baan op de tocht staat, bijna de helft zien in het bedrijf om zich heen banengroei. 46 procent zit nog geen twee jaar, een derde twee tot vijf jaar bij de huidige baas. 57 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna drie van de tien zitten bij een klein bedrijf, 36 procent in een groot bedrijf. 65 procent in een bedrijf met meerdere vestigingen. 57 procent maakte al een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 94 procent heeft MBO/HAVO. Twee van de drie hebben een cursus gevolgd, 82 procent – een hoge score – vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 68 procent vindt zichzelf onder niveau werken – een vrij hoge score. De helft heeft een inwerktijd tussen 1 en 6 maanden, vier van de tien doen er meer dan een half jaar over.

Extra: 54 procent heeft een auto van de zaak, een van de hoogste scores uit het onderzoek. Nog niet een op vijf krijgt overuren uitbetaald – op de advocaat/notaris/rechter na de laagste score. Ruim vier van de tien krijgen een pensioenbijdrage, 77 procent participeert in het pensioenfonds. 28 procent krijgt een dertiende maand, 22 procent een eindejaarsuitkering, ruim een op de tien een bonus, 6 procent een persoonlijke toelage, een op de tien prestatietoelage, 7 procent een vaste gratificatie, een kwart deelt mee in de winst. Ruim driekwart krijgt vakantie geld.

Werk en thuis: 88 procent werkt vijf dagen of meer, bijna een op de tien vier dagen, een zelfde percentage in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 66 procent heeft geen kinderen, bijna drie van de tien hebben kinderen tot 16. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op, 64 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 67 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 38 procent zou minder willen werken, bijna iemand van de respondenten meer – een lage score. 45 procent werkt regelmatig 's avond, 22 procent in het weekend, 47 procent – hoge score – soms thuis en slechts 6 procent volgens een rooster. 12 procent onderbrak eerder de

loopbaan, vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen ontbreken in de groep nagenoeg.

Man/vrouw: Ruim driekwart van de respondenten is man, bijna vier van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Bijna een op de tien is geboren buiten Nederland, een derde daarvan elders in Europa.

Leeftijd: 64 procent is tussen de 25 en 35, 22 procent tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 36 procent geeft leiding. Bijna zes van de tien nemen regelmatig collega's waar, ruim de helft is inzetbaar voor andere taken of functies. Ruim een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk, bijna driekwart kreeg eerder salarisverhoging – een vrij hoge score. 56 procent is tevreden met het loon. Ruim zes van de tien krijgen het werk af in de gestelde tijd. 68 procent vindt het werk interessant, 34 procent draait op routine. 86 procent wil hoger op, vier van de tien vinden de cao belangrijk.

42) inkoper

Loopbaanperspectief: Bijna iedereen zit op een vast contract, een topscore. 85 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna driekwart denkt makkelijk elders werk te kunnen vinden en zes van de tien denken daar ook meer te gaan verdienen. Een zelfde percentage ziet goede loopbaan mogelijkheden, voor de eigen baan vreest bijna niemand. Bijna de helft ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. Ruim vier van de tien werken al langer dan vijf jaar bij de huidige baas (relatief een hoge score), bijna een derde nog geen twee jaar. 55 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 43 procent werkt in een groot bedrijf, 41 in een middelgroot bedrijf – tussen de 20 en 100 man personeel. Bijna driekwart in een bedrijf met meerdere vestigingen, 47 procent maakte al wel een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 86 procent heeft MBO/HAVO. Zeven van de tien hebben een cursus gevolgd, acht van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Zeven van de tien vinden zichzelf onder niveau werken - een hoge score. De helft heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, 37 procent doet er 1-6 maanden over.

Extra: 15 procent heeft een auto van de zaak. 36 procent krijgt overuren betaald, 35 procent heeft een reiskostenvergoeding. 27 procent krijgt een pensioenbijdrage, 84 procent – een hoge score – participeert in het pensioenfonds. 22 procent krijgt een dertiende maand, bijna een op de vijf een eindejaarsuitkering, 6 procent een bonus, 5 procent een vaste gratificatie en 18 procent deelt in de winst. 72 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim negen van de tien werken vijf of meer dagen – een hoge score, 8 procent slechts in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 38 uur. 56 procent heeft geen kinderen, een derde heeft kinderen tot 16. Een bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. Bijna een derde krijgt zijn verlofdagen niet op, een hoge score. Zes van de tien zeggen genoeg tijd voor de familie te hebben, driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 37 procent minder, slechts 4 procent meer willen werken. 30 procent werkt regelmatig 's avonds, 8 procent in het weekend, bijna een kwart soms thuis, 13 procent volgens een rooster. Een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, een kwart hiervan is vrouw die dat deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 65 procent van de respondenten is man, vier van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is geboren buiten Nederland, 6 procent elders in Europa.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen de 25 en 35, 28 procent is tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 38 procent geeft leiding, bijna zeven van de tien springen regelmatig voor collega's in. De helft is inzetbaar in andere taken of functies. 28 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Twee van de drie kregen eerder salarisverhoging, vier van de tien zijn tevreden met het loon. 43 procent krijgt het werk goed af in de gestelde tijd - een lage score. Zeven van de tien vinden het werk interessant, maar toch werkt ook 43 procent op routine. Bijna driekwart wil hoger op, bijna zes van de tien vinden de cao belangrijk.

43) recreatie- /activiteitenbegeleider

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract en 92 procent ervaart voldoende zekerheid. Zes van de tien denkt makkelijk elders werk te vinden - een lage score en ruim de helft denkt daar meer te gaan verdienen - ook laag. Drie van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden - een lage score uit het onderzoek. 12 procent vreest voor zijn huidige baan - een hoge score. Wel ziet de helft banengroei om zich heen in het bedrijf. 43 procent zit langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever, 38 procent nog geen twee jaar. Tussen 2 en 5 jaar komt relatief weinig voor. 15 procent heeft promotie gemaakt - een bijzonder lage score.

Type bedrijf: Een derde werkt in een klein bedrijf, 37 procent in een groot bedrijf. Acht van de tien zitten bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt, 54 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 78 procent heeft MBO/HAVO. 65 procent heeft een cursus gevolgd, 54 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding - een lage score. 44 procent - laag - vindt zichzelf onder niveau werken. De helft is na een maand ingewerkt, 42 procent doet er 1-6 maanden over.

Extra: Auto van de zaak komt niet voor, zeven van de tien krijgen overuren betaald - een hoge score. 22 procent krijgt een reiskostenvergoeding. Ruim een op de tien krijgt een pensioenbijdrage, 65 procent neemt deel in het pensioenfonds - beide lage scores. Een dertiende maand komt niet voor, ruim een kwart krijgt een eindejaarsuitkering. 22 procent, een hoge score, krijgt ploegentoeslag. Slechts 56 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim vier van de tien werken 1-3 dagen, de tweede plaats uit het onderzoek, na de doktersassistent en gevolgd door kelner. Bijna drie op de tien werken 4 dagen. 63 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 25 uur, de kortste na gezinsverzorgende en schoonmaker. 48 procent heeft geen kinderen, ruim vier van de tien hebben kinderen tot 16. Maar een bijdrage in de kinderopvang komt niet voor. Slechts een op de tien krijgt zijn verlofdagen niet op, op docent basis- en middelbaar onderwijs na de laagste score in het onderzoek. 88 procent zegt voldoende tijd te hebben voor familie, de hoogste score, gevolgd door hoofd personeelszaken en jurist. 81 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen - ook een hoge score. Een van de weinig beroepen waarin een hoger percentage meer dan minder wil werken: 28 tegenover 19 procent. 42 procent werkt regelmatig in het weekend, een derde regelmatig 's avonds, 8 van de

tien werken in roosterverband. Ruim vier van de tien onderbraken eerder de loopbaan, ruim een derde hiervan bestaat uit vrouwen, die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim een op de tien respondenten is man. Twee van de drie geven aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is geboren buiten Nederland, de helft daarvan in en de andere helft buiten Europa.

Leeftijd: Drie van de tien zonder nog geen 25, een van de hoogste scores uit het onderzoek. 27 procent is tussen de 25 en 35, een op de vijf is 45 plus, een bovengemiddelde score.

Sfeer op het werk: 22 procent geeft leiding, 64 procent neemt regelmatig collega's waar, 48 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 46 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer – een hoge score uit het onderzoek. Alleen onder productieleiders en in de groenvoorziening is die score nog slechter. Zeven van de tien kregen salarisverhoging, de helft hiervan slechts is tevreden met het loon – een lage score. Ruim driekwart krijgt het werk af in de tijd die ervoor staat – een hoge score. 44 procent vindt het werk interessant, 36 procent werkt op routine. Ruim de helft wil wel hoger op, 93 procent vindt de cao belangrijk, na de kinderleidster de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door ziekenverzorgende.

44) consulent

Loopbaanperspectief: 96 procent heeft een vast contract, 86 procent ervaart voldoende zekerheid. Acht van de tien denken makkelijk aan ander werk te komen, 65 procent denkt daar ook meer te verdienen. 45 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, ruim een op de tien denkt dat de huidige baan verdwijnt – een hoge score. 48 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. De helft werkt nog geen 2 jaar bij de huidige baas, een hoge score, een kwart zit er 2-5 jaar. 43 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een groot bedrijf, 32 procent in een middelgroot bedrijf. Zes van de tien werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen en ruim de helft heeft reorganisaties binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 88 procent heeft MBO/HAVO. 77 procent heeft een cursus gevolgd, 68 procent vindt ervaring belangrijker dan opleiding. 64 procent ziet zichzelf onder niveau werken, 43 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, vier van de tien doen er langer over.

Extra: 8 procent heeft een auto van de zaak. 57 procent krijgt overuren betaald, een hoge score in het onderzoek. Bijna vier van de tien krijgen reiskostenvergoeding, wederom een hoge score. 28 procent krijgt een pensioenbijdrage, 83 procent neemt bovendien deel in het pensioenfonds. Bijna een van de tien krijgt een dertiende maand, bijna vier van de tien krijgen een eindejaarsuitkering, 8 procent een vaste gratificatie en ruim driekwart vakantiegeld.

Werk en thuis: Twee van de drie werken vijf dagen of meer. 27 procent vier dagen, 36 procent in deeltijd – een bovengemiddelde score. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. Zes van de tien zijn kinderloos, een kwart heeft kinderen onder de 16. Een bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. Bijna een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op, twee op drie zeggen voldoende tijd te hebben voor familie en driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 40 procent wel wat minder en slechts 6 procent meer

willen werken. Bijna een kwart werkt volgens een rooster, nog eens bijna een kwart soms thuis. Weekendwerk komt nauwelijks voor, maar 15 procent werkt regelmatig 's avonds. Een derde heeft de loopbaan eerder onderbroken, bijna de helft daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een typisch vrouwenberoep: slechts een op de tien respondenten is een man. 72 procent geeft aan dat de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 3 procent van de respondenten komt van elders uit Europa.

Leeftijd: Vier van de tien zijn tussen de 25 en 35, drie van de tien tussen 35 en 45 jaar en 23 procent – een hoge score – is 45 plus.

Sfeer op het werk: 15 procent geeft leiding, zes van de tien nemen regelmatig taken van collega's over. Vier van de tien zijn inzetbaar in andere taken of functies. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. 64 procent kreeg eerder salarisverhoging en bijna zeven van de tien zijn tevreden met hun loon. Ruim vier van de tien draaien op routine, toch vindt 64 procent het werk interessant. Zes van de tien krijgen het werk binnen de gestelde tijd af. 64 procent wil hoger op, iets meer, zeven van de tien vinden een cao belangrijk.

45) monteurs/installateurs machines, werktuigen en liften

Loopbaanperspectief: 95 procent zit op een vast contract. Acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 78 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, ruim zes van de tien denken daar dan ook meer te gaan verdienen. 38 procent, een lage score, ziet goede loopbaan mogelijkheden. 56 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf, 4 procent ziet zijn baan verdwijnen. Ruim de helft werkt meer dan vijf jaar bij de huidige baas – een van de hoogste scores uit het onderzoek; 16 procent korter dan 2 jaar – een van de laagste scores, na machinebediende en proces operator. 43 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 42 procent zit bij een groot bedrijf, bijna een derde in een middelgroot bedrijf. 57 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen, vier op de tien maakten reorganisaties bij het bedrijf mee – een relatief lage score.

Opleiding: 64 procent heeft MBO/HAVO, 22 procent VBO. Ruim driekwart, bovengemiddeld veel, volgde een cursus. 83 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim de helft vindt zichzelf onder zijn niveau werken. 65 procent heeft een inwerkperiode van meer dan een half jaar, een kwart zit tussen 1 en 6 maanden.

Extra: Bijna een op de vijf rijdt een auto van de zaak, zes van de tien krijgen overuren betaald, een kwart krijgt reiskostenvergoeding. 12 procent krijgt een pensioenbijdrage, 78 participeert in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, 15 procent een eindejaarsuitkering. Een op de tien geniet een bereikbaarheidstoelage, nog eens 6 procent ongemaktoelage, 13 ploegtoelage, 8 procent een vaste gratificatie, 17 procent deelt in de winst. 77 procent heeft vakantiegeld.

Werk en thuis: 96 procent werkt vijf dagen of meer - een van de hoogste scores. Deeltijdbanen komen nauwelijks voor. De gemiddelde werkweek is 37 uur. 47 procent heeft geen kinderen, vier van de tien hebben kinderen tot 16. Toch komt bijdrage kinderopvang nauwelijks voor. 28 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 65 procent zegt genoeg tijd voor de familie te hebben, 77 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Vier van de tien willen wat minder, 8 procent wil nog wel wat meer werken. Ook vier van de

tien werken regelmatig 's avonds, 28 procent in het weekend, vijf procent soms thuis, bijna een derde volgens een rooster. 15 procent van de respondenten heeft de loopbaan wel eens onderbroken, maar daar zitten geen vrouwen bij.

Man/vrouw: 96 procent van de respondenten is man, een op de tien zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, de helft hiervan buiten Europa.

Leeftijd: Vier op tien zitten tussen de 25 en 35, een kwart is 45 plus – een hoge score. Nog eens ruim een kwart is tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding, 62 procent neemt regelmatig taken over van collega's. 56 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 28 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer. Zes van de tien kregen eerder salarisverhoging, 36 procent is tevreden met het loon. Ruim de helft vindt het werk interessant, bijna de helft werkt op routine. 63 procent krijgt het werk af binnen de gestelde tijd. Ruim zes op de tien willen wel hoger op, bijna driekwart vindt de cao belangrijk - een hoge score.

46) elektriciens

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract, 85 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna negen van de tien, een hoge score in het onderzoek, denken makkelijk elders aan de slag te komen en 77 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. Ruim vier van de tien, vrij weinig, denken goede loopbaan mogelijkheden te hebben. 5 procent denkt dat zijn baan komt te vervallen. 63 procent ziet banengroei in het bedrijf. 42 procent werkt al meer dan vijf jaar bij de huidige baas, een vrij hoge score, terwijl 35 procent – ook hoog – er tussen 2 en 5 jaar zit. 44 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 38 procent werkt in een groot bedrijf, drie op de tien zitten bij middelgrote bedrijven. Bijna de helft zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen en 28 procent heeft al wel een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 73 procent heeft MBO/HAVO, 22 procent VBO. Ruim driekwart heeft een cursus gevolgd. Ervaring vindt slechts 68 procent belangrijker dan opleiding. Ruim vier van de tien vindt zichzelf onder niveau werken – een vrij lage score. 58 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar en nog eens drie van de tien doen er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: Een op de tien heeft een auto van de zaak. Zes van de tien krijgen overuren betaald, 28 procent krijgt reiskostenvergoeding. 13 procent krijgt een pensioenbijdrage, zeven van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 17 procent krijgt een dertiende maand en 13 procent een eindejaarsuitkering. Een op de tien krijgt bereikbaarheidtoeslag, een op de twintig ongemaktoeslag, net als ploegentoeslag, 6 procent ontvangt een vaste gratificatie, een kwart deelt in de winst. Vakantiegeld is er voor 72 procent.

Werk en thuis: 95 procent, een van de hoogste scores, werkt vijf dagen of meer. Geen van de respondenten werkt 1-3 dagen. Deeltijd komt nauwelijks voor. De gemiddelde werkweek bedraagt 38 uur. Driekwart heeft geen kinderen, drie van de tien hebben kinderen onder de 16. Een bijdrage kinderopvang is een zeldzaamheid. 35 procent maakt zijn verlofdagen niet op, 64 procent heeft genoeg tijd voor de familie, ruim zeven op de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Ruim drie op de tien willen wel minder, 8 procent wel meer werken. Ruim een kwart werkt volgens een rooster. 18 procent werkt

regelmatig in het weekend en vier van dertien – een hoge score – 's avond. 13 procent onderbrak eerder de loopbaan, maar daar zijn geen vrouwen bij die voor de kinderen gingen zorgen.

Man/vrouw: Bijna alle respondenten zijn mannen, de derde plaats uit het onderzoek na timmerman en machinebediende. 7 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn – een lage score.

Geboren in ander land: 6 procent is buiten Nederland geboren, de helft daarvan elders in Europa.

Leeftijd: 42 procent is tussen de 25 en 35, drie van de tien tussen 35 en 45 jaar oud.

Sfeer op het werk: 43 procent geeft leiding. 56 procent springt regelmatig voor collega's in, een zelfde percentage is inzetbaar in andere taken of functies. Bijna drie op de tien zien regelmatig conflicten op het werk. 64 procent kreeg eerder salarisverhoging, vier van de tien zijn tevreden met het loon – een ondergemiddelde score. Ruim zes van de tien krijgen het werk goed af in de gegeven tijd, slechts vier van de tien vinden het werk interessant en meer dan de helft werkt op routine. Zeven van de tien willen hoger op en twee van de drie vinden de cao belangrijk.

47) gasfitter, loodgieter, sanitair-installateur

Loopbaanperspectief: Iedere respondent heeft een vast contract, 97 procent ervaart voldoende zekerheid. 85 procent denkt makkelijk ander werk te vinden, 58 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Slechts een derde ziet goede loopbaan mogelijkheden – een op de twintig denkt dat zijn baan komt te vervallen. Ruim driekwart ziet om zich heen in het bedrijf banengroei. Vier van de tien werken langer dan vijf jaar bij de huidige baas, 36 procent zit er tussen de 2 en 5 jaar. Nog eens 36 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een middelgroot bedrijf, vier van de tien in een klein bedrijf, met minder dan 20 werknemers. Ruim een kwart werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen – na de doktersassistent de laagste score, op de voet gevolgd door kapper. 18 procent maakte al eens een reorganisatie bij het bedrijf mee.

Opleiding: De helft heeft VBO, een derde MBO/HAVO. Driekwart heeft een cursus gevolgd, maar acht van de tien vinden werkervaringen belangrijker dan opleiding. De overgrote meerderheid, zeven van de tien hebben een inwerktijd van een half jaar of meer, op belastingambtenaar en –consulent na de hoogste score. 54 procent vindt zichzelf onder zijn niveau werken.

Extra: 16 procent rijdt een auto van de zaak. 61 procent krijgt overuren betaald, 16 procent heeft een reiskostenvergoeding. Slechts 5 procent krijgt een pensioenbijdrage – een hele lage score. Driekwart is aangesloten bij het pensioenfonds. Ruim een op de tien krijgt een dertiende maand, slechts 7 procent een eindejaarsuitkering, een op de tien geniet bereikbaarheidstoelage, 7 procent krijgt ploegentoeslag, nog eens 7 procent een vaste gratificatie en drie van de tien delen mee in de winst. Zeven van de tien krijgen vakantie-geld.

Werk en thuis: Bijna iedereen werkt vijf dagen of meer, direct na timmerman en uitvoerder bouw en installatiewerk. Deeltijd komt vrijwel niet voor, na timmerman de laagste score en gevolgd door proces operator. De gemiddelde werkweek telt 39 uur – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door transportplanner en marketing manager. 48 procent

heeft geen kinderen, een op de drie kinderen onder de 16. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. Ruim vier van de tien krijgen hun verlofdagen niet op – een topscore. Ruim de helft zegt voldoende aan de familie toe te komen – een vrij lage score – maar acht van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. 44 procent werkt regelmatig 's avonds, ruim drie van de tien in het weekend en 18 procent zit vast aan een rooster. De helft, een van de hoogste scores uit het onderzoek, wil minder werken en slechts 3 procent meer. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij.

Man/vrouw: 95 procent van de respondenten is een man – een van de hoogste scores uit het onderzoek. Slechts 5 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 4 procent is buiten Nederland geboren, gelijkelijk verdeeld over het Europese buitenland en landen daarbuiten.

Leeftijd: Ruim een kwart – een zeer hoge score – is ouder dan 45. Nog eens ruim een kwart jonger dan 25 – ook een hoge score. De categorie 25-35 komt het minst vaak voor.

Sfeer op het werk: 43 procent geeft leiding. 62 procent neemt regelmatig collega's waar en 38 procent – vrij laag – is inzetbaar in andere taken of functies. Drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk. 55 procent heeft loonsverhoging gekregen, ruim een op de drie is tevreden met het loon. 56 procent krijgt het werk goed op tijd af, 54 procent vindt het werk interessant en 56 procent werkt op routine. 65 procent wil een carrière en 66 procent vindt de cao belangrijk.

48) bouwvaktimmerman

Loopbaanperspectief: 96 procent, een hoge score in het onderzoek, heeft een vast contract en 83 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna negen van de tien denken gemakkelijk elders aan de slag te komen, 58 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. 46 procent ziet goede loopbaanmogelijkheden, voor de eigen baan vreest bijna niemand. 64 procent ziet de werkgelegenheid om zich heen in het bedrijf groeien. 45 procent zit langer dan vijf jaar bij de huidige baas – een hoge score - 36 procent zit er korter dan twee jaar. Promotie maakte 36 procent.

Type bedrijf: 43 procent werkt in een klein bedrijf en nog eens ruim vier van de tien in een middelgroot bedrijf. 35 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen. 23 procent maakte een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: Ruim de helft heeft VBO en 45 procent MBO/HAVO. 65 procent heeft een cursus gevolgd. Maar wel 87 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim vier van de tien hebben een inwerktijd van een half jaar of meer, 35 procent doet er maximaal een maand over. Bijna de helft vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak, 63 procent krijgt de overuren betaald – dit laatste is een bovengemiddelde score. Ruim een kwart krijgt reiskostenvergoeding. 6 procent krijgt een pensioenbijdrage – lage score – bijna driekwart doet mee aan het pensioenfonds. 6 procent krijgt een dertiende maand, ruim een kwart krijgt prestatietoeslag. Bijna zes van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna iedereen werkt vijf dagen of meer, de topscore op uitvoerder bouw en installatiewerk, gevolgd door gasfitter. Deeltijd komt niet voor – de laagste score, gevolgd door gasfitter en proces operator. De gemiddelde werkweek bedraagt 39 uur – een topscore uit het onderzoek. 57 procent heeft geen kinderen, bijna drie van de tien hebben

kinderen onder de 16. Bijdrage kinderopvang komt niet voor. 16 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. Bijna driekwart zegt voldoende tijd te hebben voor familie – een van de hoogste scores uit het onderzoek. Ruim negen van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Op gezinsverzorgende alfa-hulp na de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door automonteur. Toch willen bijna vier van de tien minder werken en slechts 3 procent wel meer. Een derde werkt volgens een rooster, 5 procent regelmatig in het weekend, er wordt weinig 's avonds gewerkt – de laagste score op arbeider groenvoorziening na. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, hier zijn geen vrouwen bij.

Man/vrouw: Bijna alle respondenten zijn man – de topscore uit het onderzoek. 6 procent zegt dat de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 4 procent is buiten Europa geboren.

Leeftijd: 37 procent is tussen de 25 en 35, 29 procent tussen 35 en 45 jaar oud.

Sfeer op het werk: 37 procent geeft leiding, 58 procent springt regelmatig voor collega's in. 45 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 18 procent, een lage score, ziet regelmatig conflicten op het werk. 66 procent heeft salarisverhoging gekregen, maar nog geen drie op de tien zijn tevreden met het loon. Ruim driekwart krijgt het werk goed op tijd af, bijna de helft vindt het werk interessant en bijna zes van de tien, een hoge score, werken op routine. 65 procent wil hoger op en 63 procent vindt de cao belangrijk.

49) uitvoerder bouw- en installatiewerk

Loopbaanperspectief: 92 procent heeft een vast contract, 86 procent ervaart voldoende zekerheid. Ruim acht van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen en 63 procent denkt daar meer te zullen verdienen. Ruim zes van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, een bovengemiddelde score uit het onderzoek. 4 procent denkt dat zijn baan verdwijnt, 73 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. Bijna de helft, een topscore, zit langer dan vijf jaar bij de huidige baas, bijna een derde zit er nog geen twee jaar. 62 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 55 procent werkt in een middelgroot bedrijf – na rotatie- en offsetdrukker komt dit het vaakst voor. Een derde zit bij bedrijven met meer dan 100 man personeel. Ruim zes van de tien werken in bedrijven met meerdere vestigingen. 35 procent heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 82 procent heeft MBO/HAVO. Bijna negen van de tien hebben een cursus gevolgd – een vrij hoge score. Maar 93 procent – de topscore uit het onderzoek – vindt werkervaring toch belangrijker dan opleiding, gevolgd door machinebediende en transport planner. De helft heeft een inwerktijd van minstens een half jaar, ruim eenderde doet er tussen de 1 en 6 maanden over. Ruim zes van de tien vinden zichzelf onder hun niveau werken.

Extra: Ruim vier van de tien, een topscore, hebben een auto van de zaak. Bijna een derde krijgt de overuren betaald. 16 procent krijgt een reiskostenvergoeding. 8 procent krijgt een pensioenbijdrage. 78 procent doet mee in het pensioenfonds. Een op de tien krijgt een dertiende maand en ruim een op de vijf een eindejaarsuitkering. 5 procent krijgt bereikbaarheidstoelage, 8 procent persoonlijke toelage, een op de tien een vaste gratificatie en 16 procent deelt in de winst. Bijna zeven van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Dit is het enige beroep uit het onderzoek waar alle respondenten vijf dagen of meer werken – de topscore, gevolgd door gasfitter, loodgieter en timmerman.

Deeltijd komt niet voor. De gemiddelde werkweek telt 38 uur. 43 procent heeft geen kinderen, een op de vijf heeft kinderen van 16 jaar of ouder, 36 procent heeft kinderen tot 16, een bijdrage in de kinderopvang ontbreekt. 55 procent krijgt zijn verlofdagen niet op – de topscore uit het onderzoek. Bijna de helft, een lage score, zegt genoeg tijd voor de familie te hebben, twee van de drie vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. 46 procent wil minder, bijna niemand wil meer werken. 15 procent werkt volgens een rooster, bijna een op de tien werkt soms thuis, 18 procent regelmatig in het weekend, vier op de tien regelmatig 's avonds. 13 procent onderbrak eerder de loopbaan, hier zijn geen vrouwen bij.

Man/vrouw: Negen van de tien respondenten is een man. 3 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn – de laagste score op de automonteur na en gevolgd door machinebediende.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, de helft daarvan elders in Europa.

Leeftijd: Een derde – een hoge score – is 45 plus. Nog eens een derde is tussen 25 en 35 jaar.

Sfeer op het werk: 92 procent geeft leiding. 64 procent neemt regelmatig taken van collega's over, twee van de drie zijn inzetbaar in andere taken of functies – de topscore, na productie leider en -planner. Een derde ziet regelmatig conflicten op het werk. Bijna zes van de tien hebben salarisverhoging gekregen, een derde slechts is tevreden met het loon. Nog geen vier van de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd – een lage score. Ruim zes van de tien vinden het werk interessant, ruim vier van de tien draaien op routine. Acht van de tien willen hoger op, 63 procent vindt de cao belangrijk.

50) automonteur

Loopbaanperspectief: 88 procent heeft een vast contract – ondergemiddeld. Negen van de tien ervaren toch voldoende zekerheid. Een zelfde percentage denkt makkelijk een andere baan te kunnen vinden, drie van de vier denken daar ook meer te zullen verdienen – een hoge score. Drie van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden. Een op twintig ziet zijn huidige baan verdwijnen. Zes van de tien zien om zich heen in het bedrijf banguoi. Vier van de tien werken meer dan vijf jaar bij de huidige werkgever – een hoge score. Een derde zit er tussen de 2 en 5 jaar. 17 procent maakte promotie – een hele lage score.

Type bedrijf: 65 procent zit bij een bedrijf tot 20 werknemers. Grote bedrijven komen in het onderzoek nauwelijks voor. De helft zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen. Bijna een kwart heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Driekwart heeft MBO/HAVO, 20 procent VBO. 87 procent heeft een cursus gevolgd. Ruim zeven van de tien vinden ervaring belangrijker dan opleiding. 53 procent heeft een inwerktijd van ten minste een half jaar. 27 procent is er binnen een maand klaar mee. 55 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Auto van de zaak komt nauwelijks voor. 55 procent krijgt overuren betaald, een kwart reiskostenvergoeding. 5 procent krijgt een pensioenbijdrage – een lage score – ruim zeven van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 8 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 5 procent bereikbaarheidstoelage, 5 procent een persoonlijke toelage, nog eens 5 procent ploegentoeslag. 63 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, 92 procent, werkt vijf dagen of meer, slechts 5 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 38 uur. 65 procent heeft geen kinderen, bijna een derde heeft kinderen tot 16. Bijdrage kinderopvang komt niet voor. Bijna een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op, 66 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 87 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen, de derde plaats na gezinsverzorgende en timmerman. Toch zou bijna de helft wel minder willen en 7 procent meer willen werken. Ruim een kwart werkt regelmatig 's avonds, vier van de tien in het weekend en 44 procent zit aan een rooster vast. 8 procent onderbrak eerder de loopbaan, een lage score, daar zijn geen vrouwen bij.

Man/vrouw: 95 procent van de respondenten is een man. Bijna niemand zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door uitvoerder bouw en installatie werk en machniebediende.

Geboren in ander land: 5 procent is geboren elders in Europa.

Leeftijd: Ruim een kwart – een topscore – is jonger dan 25, 38 procent is tussen de 25 en 35.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding. Bijna zes van de tien nemen wel taken van collega's over, ruim de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Ruim een derde, een hoge score, signaleert regelmatig conflicten op de werkvloer. Ruim de helft kreeg eerder loonsverhoging, slechts een kwart is tevreden met het loon. 72 procent krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, 55 procent vindt het interessant, bijna zes van de tien werken op routine. 77 procent wil hoger op, 65 procent hecht aan de cao.

51) architect

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract. 92 procent ervaart voldoende zekerheid. 77 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, zeven van de tien denken dan ook meer te gaan verdienen. 63 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, niemand vreest voor de huidige baan. Ruim zes van de tien zien de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. Bijna vier van de tien werken nog geen twee jaar bij de huidige baas, 35 procent zit er tussen 2 en 5 jaar – een vrij hoge score. Bijna de helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Twee op de drie werken in een klein bedrijf – een kwart in een groot bedrijf met meer dan 100 werknemers. Bijna vier van de tien in een bedrijf met diverse vestigingen. 28 procent heeft al een reorganisatie meegemaakt binnen het bedrijf – een lage score.

Opleiding: Bijna allemaal zijn ze academisch opgeleid. Bijna de helft heeft een cursus gevolgd. Een lage score. Twee van de drie vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. 46 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, een derde doet er meer dan een half jaar over. Bijna acht van de tien vinden zichzelf onder niveau werken – een topscore uit het onderzoek.

Extra: Een op de vijf rijdt een auto van de zaak. Ruim de helft krijgt overuren betaald. Een op de vijf krijgt een reiskostenvergoeding, nog eens een op de vijf een pensioenbijdrage. 85 procent neemt deel in het pensioenfonds, een vrij hoge score. Een op de vijf krijgt een dertiende maand, 8 procent een eindejaarsuitkering. 16 procent deelt mee in de winst en ruim driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 64 procent werkt vijf of meer dagen. De rest vier dagen. 28 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 37 uur. Zes van de tien hebben geen kinderen, bijna een derde heeft kinderen tot 16 jaar. 8 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 17 procent krijgt zijn verlofdagen niet op – een ondergemiddelde score. Zes van de tien zeggen voldoende tijd te hebben voor de familie, 73 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 45 procent minder en slechts een op de tien meer willen werken. 35 procent werkt regelmatig 's avonds, 17 procent in het weekend, vier van de tien werken soms thuis. 16 procent heeft de loopbaan eerder onderbroken, daar zijn geen vrouwen met kinderen bij.

Man/vrouw: 72 procent van de respondenten is een man. 36 procent geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Geen van de respondenten is geboren in een ander land.

Leeftijd: 64 procent is tussen 25 en 35 jaar, een vrij hoge score. Een op de vijf is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Ruim de helft geeft leiding. Vier van de tien springen regelmatig voor collega's in en de helft is inzetbaar in andere taken of functies. 13 procent ziet regelmatig conflicten op de werkvloer – een zeer lage score. Ruim zes van de tien kreeg eerder salarisverhoging en 57 procent – een vrij hoge score – is tevreden met het loon. 57 procent krijgt het werk goed af in de tijd die ervoor staat en bijna acht van de tien vinden het ook interessant – een hoge score. Slechts 12 procent werkt op routine – een van de laagste scores uit het onderzoek. 65 procent wil graag hoger op en 56 procent vindt de cao belangrijk.

52) technisch tekenaar

Loopbaanperspectief: 94 procent zit op een vast contract, 84 procent ervaart voldoende zekerheid. 86 procent denkt makkelijk elders aan de slag te kunnen en twee derde denkt daar dan ook meer te gaan verdienen. 46 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 3 procent denkt dat zijn baan gaat verdwijnen. Zes van de tien zien binnen het bedrijf banengroei. 42 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas, een derde zit 2-5 jaar. 35 procent, een ondergemiddelde score, heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Ruim vier van de tien zitten in een middelgroot bedrijf, ruim drie van de tien in kleine bedrijven, tot 20 man personeel. 46 procent zit bij een bedrijf met diverse vestigingen. Een derde maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 96 procent heeft MBO/HAVO. 68 procent heeft een cursus gevolgd, en bijna zeven van de tien vinden ervaring belangrijker dan opleiding. 66 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 44 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 38 procent doet meer dan een half jaar over.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak. 58 procent krijgt overuren betaald, een bovengemiddelde score en een derde krijgt reiskostenvergoeding. 17 procent krijgt een pensioenbijdrage, ruim driekwart neemt deel in het pensioenfonds. 8 procent krijgt een derdiende maand, 17 procent een eindejaarsuitkering, 6 procent een vaste gratificatie, 12 procent deelt mee in de winst. Twee van de drie krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, 95 procent werkt vijf dagen of meer – een van de topscores uit het onderzoek. Slechts 4 procent werkt in deeltijd. Gemiddeld bestaat de werkweek uit 38 uur. Driekwart – een hoge score – heeft geen kinderen, een op de vijf

heeft kinderen tot 16 jaar. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Bijna een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op, zes van de tien hebben voldoende tijd voor de familie, acht van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen – een hoge score. Een derde zou minder, 8 procent wil wel meer werken. Een op de vijf werkt volgens een rooster, een op de tien werkt soms thuis en wordt weinig in het weekend gewerkt – het minst vaak na dtp'er en kinderleidster - en 12 procent werkt regelmatig 's avonds. 16 procent onderbrak eerder de loopbaan. 2 procent zijn vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna negen van de tien respondenten zijn mannen. Een op de vijf zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 9 procent is geboren buiten Nederland, gelijkelijk verdeeld over Europese en niet-Europese landen.

Leeftijd: 62 procent is tussen de 25 en 35, een topscore uit het onderzoek. 15 procent is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 28 procent geeft leiding, 58 procent neemt regelmatig taken van collega's over. 54 procent is inzetbaar in andere taken en functies. Ruim een op de vijf ziet regelmatig conflicten op het werk, een vrij lage score. Ruim zes van de tien kreeg eerder salarisverhoging, 38 procent is tevreden met het loon. Zeven van de tien krijgen het werk goed af in de tijd die er voor staat, twee van de drie vinden het werk interessant, 42 zegt op routine te draaien. Ruim driekwart wil hoger op en 58 procent hecht aan de cao.

53) gehandicaptenverzorgende

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract, negen van de tien – een hoge score uit het onderzoek – ervaren voldoende zekerheid. 72 procent denkt makkelijk een andere baan te kunnen vinden, maar minder dan de helft denkt dan ook meer te gaan verdienen – een van de laagste scores. Ook laag, 38 procent slechts, ziet goede loopbaan mogelijkheden, maar niemand vreest voor zijn huidige baan. Twee van de drie zien in het bedrijf om zich heen banengroei. 43 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige werkgever, 38 procent zit er al langer dan 5 jaar. 35 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: De helft werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers, bijna drie van de tien juist in kleine bedrijven. Bijna negen van de tien zitten bij een bedrijf met diverse vestigingen - een topscore. Zes van de tien hebben een reorganisatie in het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 93 procent heeft MBO/HAVO. 77 procent heeft een cursus gevolgd, 64 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 63 procent vindt zichzelf onder niveau werken. Ruim de helft is binnen een maand ingewerkt, 43 procent doet er 1-6 maanden over.

Extra: Zes van de tien krijgen overuren betaald, 28 procent krijgt reiskostenvergoeding, 16 procent een pensioenbijdrage. 83 procent doet mee in het pensioenfonds, 5 procent krijgt een dertiende maand, een op de drie een eindejaarsuitkering. 64 procent krijgt ploegtoeslag, een topscore. 64 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 43 procent werkt 4 dagen, een hoge score uit het onderzoek. 38 procent vijf of meer dagen. Zes van de tien werken in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 28 uur. Tweederde heeft geen kinderen, drie van de tien hebben kinderen tot 16. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. 18 procent maakt zijn verlofdagen niet op,

ruim zes van de tien hebben genoeg tijd voor de familie, 68 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 23 procent wil minder werken – een lage score – 18 procent wil wel meer werken. 86 procent werkt volgens een rooster – een topscore. 14 procent werkt soms thuis, bijna driekwart regelmatig in het weekend en nog eens driekwart regelmatig 's avonds – allebei topscores. 35 procent onderbrak eerder de loopbaan, twee vijfde deel hiervan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een typisch vrouwenberoep: 3 procent van de respondenten is man en negen van de tien zeggen dat de meerderheid van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: Komt in dit beroep nauwelijks voor.

Leeftijd: 36 procent is tussen de 25 en 35, drie van de tien zijn tussen 35 en 45, een zelfde percentage is nog geen 25 – een topscore.

Sfeer op het werk: Ruim een kwart geeft leiding, 63 procent neemt regelmatig taken van collega's over. 56 procent – een vrij hoge score – is inzetbaar in andere taken of functies. 37 procent – een vrij hoge score – ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim zeven van de tien kregen salarisverhoging, slechts drie van de tien zijn tevreden met het loon. De werkdruk is hoog: bijna zes van de tien krijgen het werk niet af in de tijd die er voor staat, 63 procent vindt het werk interessant, 54 procent werkt op routine. Zes van de tien willen hoger op en negen van de tien vinden de cao belangrijk – een hoge score.

54) kok

Loopbaanperspectief: 85 procent heeft een vast contract, acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. Driekwart denkt makkelijk elders aan de slag te kunnen, zeven van de tien denken daar ook beter te gaan verdienen. Ruim vier van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, 8 procent denkt dat de huidige baan zal verdwijnen, ruim de helft ziet binnen het bedrijf banengroei. 35 procent werkt 2-5 jaar bij de huidige baas, bijna een derde al meer dan 5 jaar. 48 procent maakte intussen promotie.

Type bedrijf: 36 procent werkt in een middelgroot bedrijf, 43 procent in een klein bedrijf – een hoge score uit het onderzoek. Vier van de tien zitten bij bedrijven met meerdere vestigingen. Ruim vier van de tien maakten al een reorganisatie mee binnen het bedrijf.

Opleiding: 72 procent heeft MBO/HAVO, 12 procent MAVO/MULO. 48 procent heeft een cursus gevolgd – een vrij lage score. 84 procent hecht meer aan werkervaring dan aan opleiding. Ruim vier van de tien vinden zichzelf onder niveau werken – een vrij lage score. 42 procent heeft aan een inwerktijd van een maand voldoende, een derde doet er tussen de 1 en 6 maanden over.

Extra: 54 procent krijgt de overuren betaald, bijna een op de vijf krijgt reiskostenvergoeding, 6 procent – een lage score – een pensioenbijdrage. Ruim de helft neemt deel in het pensioenfonds – een zeer lage score. 7 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 12 procent deelt mee in de foaien, 14 procent krijgt loon in natura – de hoogste score uit het onderzoek. 7 procent geniet een persoonlijke toelage, 13 procent krijgt ploegentoeslag. 72 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, acht van de tien, werkt vijf dagen of meer, 15 procent werkt 4 dagen, nog eens 15 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. Zeven van de tien hebben geen kinderen, 22 procent heeft kinderen tot 16 jaar. Maar bijdrage kinderopvang komt niet voor. 38 procent krijgt zijn verlofdagen niet op – een topscore. 43 procent – een lage score – zegt genoeg tijd voor de familie te hebben, slechts

vier van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door vrachtwagenchauffeur en marketing manager. 42 procent wil minder en 5 procent meer werken. 82 procent werkt volgens een rooster, 7 procent werkt soms thuis, 87 procent werkt regelmatig in het weekend – op bejaardenverzorgende na de topscore en gevolgd door ziekenverzorgende. Acht van de tien werken regelmatig 's avonds – de derde plaats, na portier en kelner. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, 3 procent bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim acht van de tien respondenten is een man. Bijna een kwart zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, tweederde daarvan buiten Europa.

Leeftijd: 47 procent is tussen de 25 en 35, 23 procent is nog geen 25 – een hoge score.

Sfeer op het werk: 73 procent geeft leiding, ruim acht van de tien nemen regelmatig taken van collega's over – een topscore, alleen te vergelijken met arbeidsbemiddelaar/intercedent en productieplanner/werkvoorbereider. Inzetbaar in andere taken en functies is 55 procent. 44 procent, een hoge score, ziet regelmatig conflicten op het werk. 54 procent kreeg salarisverhoging, 42 procent is tevreden met het loon. Ruim zes van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat, ruim vier van de tien vinden het ook interessant werk, terwijl 73 procent – een hoge score – op routine werkt. Een zelfde percentage wil graag hoger op en 78 procent – op nieuw hoog – vindt de cao belangrijk.

55) apothekersassistent

Loopbaanperspectief: 96 procent heeft een vast contract, alle respondenten ervaren voldoende zekerheid – net als de assistent accountants, gevolgd door ziekenverzorgende. 92 procent, een hoge score, denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, maar slechts vier van de tien denken daar ook meer te verdienen. Ruim een op de vijf ziet goede loopbaan mogelijkheden - een zeer lage score uit het onderzoek. Een op de vijfentwintig denkt dat zijn baan verdwijnt. 65 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. 38 procent werkt tussen 2 en 5 jaar, een derde al langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever. Een op de drie maakte promotie.

Type bedrijf: Bijna de helft werkt in een klein bedrijf – een hoge score. 36 procent werkt in een bedrijf met tussen 20 en 100 werknemers. Ruim vier van de tien zitten bij bedrijven met diverse vestigingen. 44 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 72 procent heeft MBO/HAVO, bijna een kwart WO. Driekwart heeft een cursus gevolgd, 58 procent hecht meer aan werkervaring dan opleiding – een vrij lage score. 46 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 48 procent heeft een inwerktijd langer dan een half jaar, vier van de tien doen er 1-6 maanden over.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak. Zes van de tien krijgen overuren betaald, bijna een kwart reiskostenvergoeding. 16 procent krijgt een pensioenbijdrage en acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. Bijna een kwart krijgt een eindejaarsuitkering, 12 procent geniet ploegentoeslag, een op de vijf krijgt een vaste gratificatie, de topscore uit het onderzoek, 8 procent deelt mee in de winst, ruim driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De meerderheid, tweederde, werkt vijf dagen of meer. Een op de vijf werkt vijf dagen, een kwart in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 33 uur. 64

procent heeft geen kinderen, 28 procent heeft kinderen tot 16 jaar. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. Een derde krijgt zijn verlofdagen niet op, 35 procent slechts heeft voldoende tijd voor familie – de laagste score in het onderzoek, gevolgd door taxi- en vrachtwagenchauffeur. Toch vinden twee van de drie dat de combinatie werk/gezin goed te doen is. 38 procent wil minder en geen van de respondenten wil meer werken – net als advocaten en communicatiemedewerkers. 56 procent werkt volgens een rooster, 22 procent soms thuis, 43 procent regelmatig in het weekend, bijna vier van de tien 's avonds. Bijna een kwart onderbrak eerder de loopbaan. Een derde deel hiervan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 28 procent van de respondenten is man, acht van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Geen van de respondenten is geboren buiten Nederland.

Leeftijd: Vier van de tien zijn tussen de 25 en 35, een op de vijf – een bovengemiddelde score – is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: Vier van de tien geven leiding, vier van de vijf nemen regelmatig collega's waar – een topscore uit het onderzoek. Drie van de tien zijn inzetbaar in andere taken of functies. Een zelfde percentage ziet regelmatig conflicten op het werk. 83 procent – een hoge score – heeft salarisverhoging gekregen. Slechts ruim een kwart is tevreden met het loon. 57 procent krijgt het werk goed af in de gegeven tijd, 46 procent vindt het interessant, de helft draait op routine. Twee van de drie willen hoger op, 72 procent vindt de cao belangrijk – een hoge score.

56) medisch laborant

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract, negen van de tien ervaren genoeg zekerheid. Drie van de vijf denken makkelijk ander werk te kunnen vinden, 64 procent denkt elders meer te gaan verdienen. 18 procent – op taxichauffeur na de laagste score uit het onderzoek - ziet goede loopbaan mogelijkheden, 7 procent denkt dat zijn baan verdwijnt, 54 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. 62 procent werkt meer dan vijf jaar bij de huidige werkgever – een topscore. 23 procent zit er nog geen 2 jaar. Vier van de tien hebben promotie gemaakt.

Type bedrijf: Acht van de tien werken in een groot bedrijf, een topscore, na ict-applicatiebeheerder en ict-projectleider. Zes van de tien zitten bij bedrijven die over meerdere vestigingen zijn verspreid. 43 procent maakte al een reorganisatie mee in het bedrijf.

Opleiding: 83 procent heeft HBO. 86 procent – een hoge score – heeft een cursus gevolgd, slechts 48 procent hecht meer waarde aan werkervaring dan opleiding. 62 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 64 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, bijna een derde doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 35 procent – een lage score – krijgt overuren betaald. 45 procent – een hoge score – krijgt reiskostenvergoeding. 17 procent krijgt een pensioenbijdrage, 82 procent neemt deel in het pensioenfonds. 7 procent krijgt een dertiende maand, ruim de helft een eindejaarsuitkering – na beleidsmedewerker de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door docent middelbaar onderwijs. Een op de tien krijgt een bereikbaarheidstoeslag, ruim vier van de tien ploegentoeslag – een hoge score. Een op de tien geniet een vaste gratificatie, 93 procent krijgt vakantiegeld – de hoogste score in het onderzoek, gevolgd door productieleider en lokettist.

Werk en thuis: Zeven van de tien werken vijf dagen en meer, 17 procent vier dagen. 28 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. Bijna twee van de drie hebben geen kinderen, een op de vijf heeft kinderen tot 16 jaar. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. 12 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 46 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 78 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Ruim een kwart zou minder, 7 procent meer willen werken. Twee van de drie werken volgens een rooster, 54 procent regelmatig in het weekend, 48 's avonds. 28 procent onderbrak eerder de loopbaan, ruim de helft hiervan is vrouw. Ze deden dit om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een overwegend vrouwenberoep. Slechts een op de tien respondenten is een man. Ruim driekwart zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 7 procent van de respondenten is geboren buiten Nederland, gelijkelijk verdeeld over het Europese en overige buitenland.

Leeftijd: 46 procent is tussen de 25 en 35. 21 procent is 45 plus – een hoge score.

Sfeer op het werk: 28 procent geeft leiding, 62 procent neemt regelmatig taken van collega's over. Drie van de tien slechts zijn inzetbaar in andere taken of functies. 36 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – bovengemiddeld veel. Acht op de tien kregen salarisverhoging, maar drie van de tien zijn tevreden met het loon – een vrij lage score. 62 procent vindt het werk interessant, 52 procent krijgt het af in de tijd die er voor staat, 55 procent draait op routine. Driekwart wil hoger op, 72 procent hecht aan de cao.

57) ict- analist, ontwerper

Loopbaanperspectief: 96 procent heeft een vast contract, bijna acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. Ruim negen van de tien denken makkelijk elders een baan te vinden en bijna driekwart denkt daar dan ook meer te gaan verdienen. Bijna zeven van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, 5 procent denkt dat zijn huidige komt te vervallen. Ruim de helft de werkgelegenheid om zich heen in het bedrijf toenemen. Bijna de helft werkt nog geen twee jaar bij de huidige werkgever, een op de drie werkt er tussen 2 en 5 jaar. De helft maakte intussen promotie.

Type bedrijf: Drie van de vijf zitten bij grote bedrijven. Ruim een kwart bij middelgrote bedrijven. 72 procent bij een bedrijf met diverse vestigingen. 62 procent maakte al een reorganisatie bij het bedrijf mee.

Opleiding: 97 procent heeft HBO. Vier van de vijf hebben een cursus gevolgd. 73 procent hecht meer aan werkervaring dan aan opleiding. 65 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 45 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, bijna twee van de vijf doen er langer dan een half jaar over.

Extra: Vier van de tien hebben een auto van de zaak – een topscore. Een zelfde percentage krijgt overuren betaald. 27 procent krijgt reiskostenvergoeding, 45 procent een pensioenbijdrage – een hoge score. Bijna acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 22 procent krijgt een dertiende maand, een zelfde percentage een eindejaarsuitkering. 5 procent krijgt een bonus, 6 procent een persoonlijke toelage, 5 procent een vaste gratificatie en een kwart deelt mee in de winst. Bijna driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 85 procent werkt vijf dagen of meer, 13 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 37 uur. 73 procent heeft geen kinderen, bijna een kwart heeft kinderen tot 16 jaar. 5 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Bijna een kwart maakt zijn verlofdagen niet op, 62 procent heeft voldoende tijd voor familie en 72 procent vindt de

combinatie werk/gezin goed te doen. 48 procent wil minder werken, 4 procent wel meer. 7 procent slechts werkt volgens een rooster, 43 procent soms thuis, 13 procent regelmatig in het weekend en drie van de tien 's avonds. 13 procent onderbrak eerder de loopbaan, maar vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen komen vrijwel niet voor.

Man/vrouw: Dit is overwegend een mannenberoep. Slechts 8 procent van de respondenten is een vrouw, een kwart zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 9 procent is geboren buiten Nederland, twee derde hiervan buiten Europa.

Leeftijd: De overgrote meerderheid, 65 procent is tussen de 25 en 35 jaar. Een op de vijf is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 28 procent geeft leiding, 54 procent neemt regelmatig collega's waar, de helft is inzetbaar in andere taken of functies. 13 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – een vrij lage score. Acht van de tien kregen loonsverhoging, zes van de tien zijn tevreden met het loon. Zeven van de tien krijgen het werk binnen de gestelde tijd af, 65 procent vindt het werk interessant, ruim een kwart werkt op routine – een lage score. Vier van de vijf willen hoger op, slechts 28 procent hecht aan de cao.

58) belastingambtenaar, - consultant

Loopbaanperspectief: Bijna alle respondenten hebben een vast contract, 93 procent ervaart voldoende zekerheid. Ruim negen van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen – op de marketing manager na de hoogste score. Slechts 63 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. 87 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, geen van de respondenten vreest voor zijn baan. 78 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen, na gezinsverzorgende en portier de topscore. Twee van de vijf werken nog geen twee jaar bij de huidige baas, 35 procent zit er langer dan vijf jaar. Drie van de vijf hebben promotie gemaakt.

Type bedrijf: 55 procent werkt in een groot bedrijf, bijna een derde in een middelgroot bedrijf. 82 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen. 43 procent heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Ruim negen van de tien hebben een cursus gevolgd – op de ict applicatiebeheerder na de hoogste score uit het onderzoek. 55 procent hecht meer aan werkervaring dan aan opleiding – een lage score. 84 procent vindt zichzelf onder niveau werken – op de kam coördinator na de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door de directeur. De overgrote meerderheid, zeven van de tien, hebben een inwerktijd van meer dan een half jaar – de topscore, gevolgd door gasfitter en productie leider. Een kwart doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: Drie van de tien hebben een auto van de zaak. Bijna een derde krijgt overuren betaald. Bijna drie van de tien krijgen reiskostenvergoeding, bijna een derde een pensioenbijdrage. 87 procent neemt deel in het pensioenfonds, 16 procent heeft een dertiende maand, drie van de tien krijgen een eindejaarsuitkering, 7 procent krijgt een bonus, 5 procent een persoonlijke toelage, 9 procent een vaste gratificatie, 36 procent deelt mee in de winst – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door adviseur en consultant. Acht van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Acht van de tien werken vijf dagen of meer. 18 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 36 uur. Driekwart heeft geen kinderen, 18 procent heeft kinde-

ren tot 16 jaar, 4 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op. Ruim drie van de vijf hebben genoeg tijd voor de familie, 65 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Maar 44 procent wil minder, slechts 5 procent meer werken. Roosters komen niet vaak voor, een derde werkt soms thuis, 16 procent werkt regelmatig in het weekend en 35 procent 's avonds. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, nog geen kwart daarvan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Driekwart van de respondenten is een man, 46 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 12 procent is geboren buiten Nederland, 7 procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: 62 procent is tussen de 25 en 35 jaar. 23 procent tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Vier van de tien geven leiding. 57 procent springt regelmatig voor collega's in. Drie van de tien zijn inzetbaar in andere taak of functie. 13 procent – een lage score – ziet regelmatig conflicten op het werk. 84 procent kreeg salarisverhoging, een gedeelde tweede plaats samen met de assistent accountant, na de ict-projectleider. 64 procent is tevreden met het loon – een vrij hoge score. Bijna de helft krijgt het werk af binnen de gestelde tijd. 84 procent vindt het werk interessant, de topscore na de kamco-ördinator en gevolgd door directeur. Ruim een op de tien slechts werkt op routine, het minst vaak, direct na kam coördinator. 73 procent wil graag hoger op en bijna een derde vindt de cao belangrijk.

59) lader, lossen, magazijnknecht, verhuizer

Loopbaanperspectief: 85 procent heeft een vast contract, een zelfde percentage ervaart voldoende zekerheid. Twee van de drie – een lage score – denken makkelijk elders aan de slag te komen, nog niet de helft denkt daar ook meer te gaan verdienen. Twee van de vijf slechts zien goede loopbaan mogelijkheden, 4 procent denkt dat zijn baan komt te vervallen, 62 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. Vier van de tien werken nog geen twee jaar bij de huidige baas een derde zit er 2-5 jaar. Ruim vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: Bijna de helft werkt in een middelgroot bedrijf, een kwart in een klein bedrijf. 68 procent in een bedrijf met diverse vestigingen. Ruim vier van de tien maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 34 procent heeft basisonderwijs, 27 procent VBO, een kwart MAVO/MULO. 55 procent heeft een cursus gevolgd – een lage score. 86 procent – p een hoge score – vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 53 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 43 procent heeft een inwerktijd tot 1 maand, een derde doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 3 procent heeft een auto van de zaak. 64 procent krijgt overuren betaald, bijna een derde een reiskostenvergoeding. Een op de tien krijgt een werkgeversbijdrage in het pensioen. 64 procent – een lage score – neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een eindejaarsuitkering, 5 procent loon in natura, nog eens 5 procent een persoonlijke toelage, 16 procent een ploegentoeslag, 8 procent een vaste gratificatie, een op de zeven deelt mee in de winst. Zeven van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Negen van de tien werken vijf dagen of meer. Een op de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 37 uur. 68 procent heeft geen kinderen, een kwart kinderen onder de 16. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Een op de vijf maakt zijn verlofdagen niet op, 72 procent heeft voldoende tijd voor familie, 77 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Een op de drie wil minder werken, 7 procent wel meer. 38 procent werkt volgens een rooster, ruim een kwart regelmatig in het weekend en ruim drie van de tien 's avonds. Een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, een vijfde deel daarvan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim vier van de vijf respondenten is een man. 22 procent zegt dat de collega's voor het merendeel uit vrouwen bestaan.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Nederland geboren, driekwart daarvan buiten Europa.

Leeftijd: Vier van de tien zijn tussen de 25 en 35 jaar, 27 procent is tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 46 procent geeft leiding, twee van de drie springen regelmatig voor collega's in, bijna de helft is inzetbaar in andere taak of functie. Vier van de tien zien regelmatig conflicten op de werkvloer. Bijna zes van de tien kregen salarisverhoging, slechts drie van de tien zijn tevreden met het loon. Ruim zeven van de tien krijgen het werk goed af in de tijd die er voor staat, 53 procent vindt het werk interessant, 73 procent draait op routine - een hoge score. 63 procent wil graag hoger op, 68 procent vindt de cao belangrijk.

60) arbeider groenverzorging, terreinverzorger

Loopbaanperspectief: Ruim driekwart zit op een vast contract – een lage score uit het onderzoek. Toch ervaart 93 procent voldoende zekerheid. 57 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen – de laagste score op productiemedewerker industrie na. Wel denkt 73 procent elders meer te kunnen verdienen. 43 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 18 procent denkt dat de baan komt te vervallen: op wetenschappelijk onderzoeker na de hoogste score, een gedeelte tweede plaats met directeur/locatiemanager. 53 procent ziet banengroei in het bedrijf om zich heen. 57 procent – een hoge score – werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas. 24 procent zit er 2-5 jaar. 14 procent maakte promotie – een lage score.

Type bedrijf: 38 procent zit bij een groot bedrijf, een derde bij een klein bedrijf. De helft zit bij een bedrijf dat verspreid is over verschillende vestigingen, 18 procent maakte een reorganisatie mee – een lage score uit het onderzoek.

Opleiding: Een derde heeft VBO, bijna drie van de tien basisonderwijs, een zelfde percentage MAVO/MULO. 64 procent heeft een cursus gevolgd, 82 procent hecht meer waarde aan werkervaring dan opleiding. Bijna drie van de vijf vinden zichzelf onder niveau werken. 47 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, een kwart doet tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: Een op de tien rijdt een auto van de zaak. Ruim de helft krijgt overuren betaald, drie van de tien krijgen reiskostenvergoeding. 5 procent krijgt een pensioenbijdrage, ruim vier van de tien slechts nemen deel in het pensioenfonds – zeer lage scores uit het onderzoek. Een op de tien krijgt een dertiende maand, drie van de tien krijgen een eindejaarsuitkering, een op de tien krijgt een bonus, een op de twintig een vaste gratificatie, ruim zeven van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Twee van de drie werken vijf dagen of meer. Een op de vijf werkt vier dagen. Bijna een kwart werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 33 uur. Ruim acht van de tien hebben geen kinderen (een topscore, na kapper en lokettist), een op de tien heeft kinderen ouder dan 16 jaar. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. Bijna een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op, de helft heeft voldoende tijd voor familie. 86 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een hoge score. 15 procent wil minder werken (alleen de schoonmaker wil nog minder vaak minder werken), 38 procent wil meer werken, de topscore na taxichauffeur en gezinsverzorgende. Een op de vijf zit vast aan een rooster, 6 procent werkt soms thuis, een kwart regelmatig in het weekend, 's avond komt niet voor – de laagste score. 43 procent onderbrak eerder de loopbaan – een topscore. Ruim een tiende deel daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een op de tien respondenten is een vrouw. 24 procent zegt dat de collega's voor het merendeel uit vrouwen bestaan.

Geboren in ander land: 5 procent is geboren buiten Europa.

Leeftijd: 43 procent is tussen de 25 en 35, 29 procent is jonger dan 25 – een hoge score.

Sfeer op het werk: 38 procent geeft leiding, vier van de tien nemen regelmatig collega's waar. Zes van de tien zijn inzetbaar in andere taak of functie. 47 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – een hoge score. Twee van de drie kregen salarisverhoging, slechts 27 procent – een van de laagste scores – is tevreden met het loon. Driekwart krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, ruim zes van de tien vinden het werk interessant, tegelijkertijd werkt 65 procent op routine. Driekwart wil hoger op, 62 procent hecht aan de cao.

61) machinebediende, mechanisch operator

Loopbaanperspectief: 96 procent heeft een vast contract, ruim acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 62 procent, een lage score uit het onderzoek, denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden en 44 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Een derde, opnieuw een lage score, ziet goede loopbaan perspectieven. 7 procent denkt dat de huidige baan zal komen te vervallen. 55 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. Ruim de helft, een hoge score, zit al langer dan vijf jaar bij de huidige, slechts een op de tien zit er nog geen twee jaar – de laagste score uit het onderzoek. 47 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Vier van de tien werken in grote en nog eens vier van de tien in middelgrote bedrijven. De helft zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen, ruim de helft maakte al een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 64 procent heeft VBO, een op de vijf MAVO/MULO. 72 procent heeft een cursus gevolgd. Ruim negen van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding – de hoogste score op uitvoerder bouw- en installatiewerk na, gevolgd door transport planner. Zes van de tien hebben een inwerktijd van meer dan een half jaar en drie van de tien er tussen 1 en 6 maanden over. 38 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 53 procent krijgt overuren betaald. 36 procent krijgt een reiskostenvergoeding. Bijna een op de vijf krijgt een bijdrage in het pensioen, 88 procent – een topscore – neemt deel in het pensioenfonds. Een op de tien krijgt een dertiende maand, ruim een op de vijf een eindejaarsuitkering. Een op de drie krijgt ploegentoeslag, 6 procent prestatie-

toeslag. Bijna een op de tien heeft een vaste gratificatie, ruim een kwart deelt mee in de winst. 83 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 83 procent werkt vijf dagen of meer. Bijna niemand werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 47 procent heeft kinderen tot 16, een hoge score, ruim een op de tien heeft kinderen ouder dan 16. Toch komt een bijdrage kinderopvang niet voor. Ruim een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op, 55 procent heeft genoeg tijd voor de familie en ruim acht van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 38 procent wel minder en 10 procent meer willen werken. 65 procent zit aan een rooster vast, 43 procent werkt regelmatig in het weekeend, 66 procent regelmatig 's avonds – twee hoge scores. Bijna een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, weer een vijfde deel hiervan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 78 procent van de respondenten is een man, na timmerman en voor electricien de hoogste score. 4 procent van de respondenten zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn, na uitvoerder bouw en installatiewerk en automonteur na, de laagste score uit het onderzoek.

Geboren in ander land: 8 procent is buiten Nederland geboren, 6 procent elders in Europa.

Leeftijd: Ruim vier van de tien zijn tussen de 25 en 35, een derde is tussen de 35 en 45 jaar. Bijna een kwart – een hoge score – is 45 plusser.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding. 64 procent neemt regelmatig collega's waar, de helft is inzetbaar in andere taken of functies. 45 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – een opmerkelijk hoge score, na bejaardenverzorgende de hoogste in het onderzoek. Ruim zes van de tien kregen eerder salarisverhoging, vier van de tien zijn tevreden met het loon. Ruim zeven van de tien krijgen het werk goed af in de tijd die ervoor staat. 38 procent, een vrij lage score, vindt het werk interessant. 62 procent werkt op routine. 64 procent wil hoger op, 83 procent vindt de cao belangrijk – een hoge score.

62) procesoperator

Loopbaanperspectief: 97 procent zit op een vast contract, bijna driekwart ervaart voldoende zekerheid. 68 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, 42 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. Ruim vier van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, 14 procent vreest voor zijn baan – een hoge score uit het onderzoek. Bijna een derde ziet banengroei om zich in het bedrijf – een lage score. Alleen bankemployee en ict-projectleider scoren lager. 62 procent zit al meer dan vijf jaar bij de huidige baas – een van de hoogste scores. Een kwart zit er 2-5 jaar. Op de machinebediende na zitten het minst vaak minder dan 2 jaar bij de huidige werkgever. 68 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Driekwart zit bij een groot bedrijf, bijna een op de vijf bij middelgrote bedrijven. Ruim twee van de drie werken in bedrijven met meerdere vestigingen. Drie van de vijf hebben al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: Bijna driekwart heeft MBO/HAVO. 88 procent heeft een cursus gevolgd, acht van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Zes van de tien hebben een werktijd van meer dan een half jaar, 35 procent doet er tussen 1 en 6 maanden over. Bijna de helft vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Ruim vier van de tien krijgen overuren betaald, een zelfde percentage krijgt een reiskostenvergoeding. 22 procent krijgt een pensioenbijdrage, 92 procent neemt deel in het pensioenfonds – een hoge score. 37 procent krijgt een dertiende maand, 17 procent een eindejaarsuitkering, 5 procent een bonus, 13 procent ongemaktoeslag, 5 procent persoonlijke toelage, 74 procent een ploegentoeslag, de hoogste score uit het onderzoek. Ruim een op de vijf deelt mee in de winst, driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna zeven van de tien werken vijf dagen of meer, de rest werkt vier dagen. Deeltijd komt haast niet voor, na timmerman en gasfitter de laagste score. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. 44 procent heeft kinderen tot 16 jaar, 14 procent heeft kinderen ouder dan 16. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 18 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, zeven van de tien zeggen voldoende tijd te hebben voor familie – een vrij hoge score – 68 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Bijna drie van de tien willen minder, een op de tien wil wel meer werken. Ruim negen van de tien werken volgens een rooster – op enkele zorgberoepen na, de topscore uit het onderzoek. Bijna zeven van de tien werken regelmatig in het weekend, acht van de tien 's avonds – op de horecaberoepen en portier na een topscore. Een kwart onderbrak eerder de loopbaan, maar hier zijn nauwelijks vrouwen bij die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Een typisch mannenberoep: 97 procent van de respondenten is een man. Ruim een op tien slechts zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de twintig is buiten Nederland geboren, ruim de helft hiervan elders in Europa.

Leeftijd: 43 procent is tussen de 25 en 35, 37 procent tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 45 procent geeft leiding, 73 procent neemt regelmatig collega's waar en 52 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Ruim een kwart ziet regelmatig conflicten op de werkvloer, 82 procent heeft salarisverhoging gekregen – een hoge score. 52 procent is tevreden met het loon. 68 procent krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, 48 procent vindt het werk interessant, 65 procent draait op routine. 66 procent wil hoger op, zeven van de tien hechten aan de cao.

63) productieplanner, werkvoorbereider

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, 82 procent ervaart voldoende zekerheid. 72 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 55 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. 58 procent ziet goede loopbaanmogelijkheden, voor de huidige baan vreest bijna niemand. 53 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. 46 procent zit al langer dan vijf jaar bij de huidige baas, drie van de tien zitten er nog geen twee jaar. 57 procent – een hoge score uit het onderzoek – heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een middelgroot bedrijf, 42 procent in bedrijven met meer dan 100 werknemers. 45 procent maakte al een reorganisatie meer in het bedrijf, 62 procent werkt in een bedrijf dat diverse vestigingen kent.

Opleiding: 37 procent heeft MBO/HAVO, 38 procent MAVO/MULO. Bijna driekwart heeft een cursus gevolgd. 83 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 47 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden en 43 procent doet er langer over. Ruim zes van de tien vinden zichzelf onder niveau werken.

Extra: Een op de tien rijdt een auto van de zaak, vier van de tien krijgen overuren betaald, bijna een derde krijgt reiskostenvergoeding. Een op de vijf krijgt een pensioenbijdrage, 85 procent neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, 23 procent een eindejaarsuitkering, 5 procent een bonus, een op de tien een ploegtoeslag, 13 procent een vast gratificatie. Twee van de tien delen mee in de winst. 68 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna iedereen werkt vijf dagen of meer, 7 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. Ruim de helft heeft geen kinderen, 37 procent heeft kinderen tot 16 jaar. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 35 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 62 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 64 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 44 procent wil minder, 4 procent wil wel meer werken. 22 procent werkt volgens een rooster, 12 procent werkt soms thuis, 15 procent regelmatig in het weekend, 35 procent 's avonds. Een kwart heeft de loopbaan eerder onderbroken, 3 procent bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim driekwart van de respondenten is een man. 18 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is geboren buiten Nederland, 5 procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: 38 procent is tussen 35 en 45 jaar, ruim een op de vijf is 45 pluser.

Sfeer op het werk: 62 procent geeft leiding, ruim acht van de tien springen regelmatig voor collega's in – de hoogste score na transport planner en gevolgd door productie leider. Bijna zeven van de tien is inzetbaar in andere taken of functies – na productie leider de hoogste score. 38 procent ziet regelmatig conflicten op het werk, een vrij hoge score. Zeven van de tien kregen eerder salarisverhoging. 48 procent is tevreden met het loon. 55 procent krijgt werk goed af in de tijd die er voor staat, 61 procent vindt het werk interessant, 44 procent werkt op routine. Driekwart wil hoger op, 65 procent vindt de cao belangrijk.

64) analist laboratorium

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract, ruim acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 62 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 56 procent denkt daar dan ook meer te gaan verdienen. 53 procent ziet goede loopbaan perspectieven. 6 procent denkt dat de baan komt te vervallen, 38 procent ziet om zich heen in het bedrijf banengroei – een vrij lage score. De helft werkt langer dan 5 jaar bij de huidige baas, 28 procent zit er nog geen 2 jaar. 55 procent heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 64 procent zit bij een groot bedrijf, 27 procent bij een middelgroot bedrijf. 78 procent werkt in een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. Ruim de helft heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: Iedereen heeft hoger onderwijs. Ruim acht van de tien hebben een cursus gevolgd, 63 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim vier op de tien hebben een inwerktijd van tussen de 1 en 6 maanden, 38 procent van minstens een half jaar. 56 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Vier van de tien krijgen overuren betaald. 37 procent heeft een reiskostenvergoeding. Bijna een kwart krijgt een pensioenbijdrage, 84 procent neemt deel in het pensioenfonds. 28 procent krijgt een dertiende maand, 15 procent een eindejaarsuitkering, 6 pro-

cent bereikbaarheidstoelage, 16 procent ploegentoeslag, 5 procent een vast gratificatie. Ruim een op de vijf deelt mee in de winst. 72 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 82 procent werkt vijf dagen of meer, 14 procent vier dagen, 13 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. Drie van de vijf hebben geen kinderen en een derde heeft kinderen tot 16 jaar. 5 procent krijgt een bijdrage in de kinderopvang. Ruim drie van de tien krijgen hun verlofdagen niet op, 65 procent heeft genoeg tijd voor de familie, acht van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Een derde zou minder willen werken, een op de twintig wel wat meer. 34 procent is roostergebonden, 6 procent werkt soms thuis, ruim een kwart regelmatig in het weekend, 23 procent 's avonds. 16 procent onderbrak eerder de loopbaan, een vijfde deel daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 65 procent van de respondenten is een man. 45 procent zegt dat de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 9 procent is buiten Europa geboren.

Leeftijd: 45 procent is tussen de 25 en 35, 23 procent tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 28 procent geeft leiding, twee van de drie nemen regelmatig taken van collega's over, 63 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 17 procent, een lage score, ziet regelmatig conflicten op het werk. 73 procent heeft salarisverhoging gekregen en bijna zes van de tien – een vrij hoge score uit het onderzoek – is tevreden met het loon. 58 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 56 procent vindt het werk interessant, nog eens 56 procent draait op routine. 67 procent wil hoger op en bijna zeven van de tien vinden de cao belangrijk.

65) schoonmaker, glazenwasser

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract, 78 procent ervaart genoeg zekerheid. Een op de vijf ziet goede loopbaan perspectieven – een van de laagste scores uit het onderzoek. Bijna niemand vreest voor zijn baan. Drie van de vijf zien de werkgelegenheid binnen het bedrijf toenemen. 72 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, ruim de helft denkt daar ook meer te gaan verdienen. 43 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas, een derde langer dan vijf jaar. 13 procent maakte promotie – een lage score, na bus- en taxichauffeur.

Type bedrijf: 37 procent werkt in een klein bedrijf, een derde in grote bedrijven. 48 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen, een op de vijf – een van de laagste scores – maakten al een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 39 procent heeft basisonderwijs, ruim vier van de tien VBO, de overigen MAVO/MULO. Een op de vijf slechts volgde een cursus – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door kelner en taxichauffeur. 62 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Een kwart vindt zichzelf onder niveau werken, de laagste score op vrachtwagenchauffeur en productiemedewerker industrie na. De overgrote meerderheid, 83 procent, is binnen een maand ingewerkt, de topscore uit het onderzoek.

Extra: 82 procent krijgt overuren betaald – de hoogste score, tezamen met ziekenverzorgende, daarna komt de taxichauffeur. 11 procent krijgt reiskostenvergoeding. Geen van de respondenten krijgt een pensioenbijdrage (net als de taxichauffeur), nog niet de helft neemt deel in het pensioenfonds. 11 procent krijgt een dertiende maand, 6 procent een

eindejaarsuitkering, 4 procent deelt in de fooien, 7 procent krijgt een ploegentoeslag, twee derde krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 83 procent werkt vijf dagen of meer, een op de tien 1-3 dagen. 72 procent werkt in deeltijd – op twee beroepen in de zorgsector na, de hoogste score uit het onderzoek. De gemiddelde werkweek bedraagt nog geen 20 uur – de laagste score op de alhulp/gezinsverzorgende na, daarna komt de recreatie-/activiteitenbegeleider. 15 procent heeft kinderen boven de 16 jaar, ruim de helft kinderen tot 16, de tweede positie na gezinsverzorgende. Niemand krijgt een bijdrage kinderopvang. 28 procent krijgt de verlofdagen niet op, 64 procent heeft genoeg thuis voor de familie, 86 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een topscore. 12 procent wil wat minder werken – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door arbeider groenvoorziening en gezinsverzorgende. 38 procent, een gedeelde toppositie met de groen/terreinverzorger, wil meer werken. 53 procent werkt volgens een rooster, een op de tien werkt soms thuis, een op de zeven regelmatig in het weekend en 57 procent 's avonds. 63 procent onderbrak eerder de loopbaan – op de gezinsverzorgende na de topscore, gevolgd door taxichauffeur – ruim een kwart bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna een kwart van de respondenten is een man. Ruim driekwart zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 8 procent is buiten Nederland geboren, de helft daarvan buiten Europa.

Leeftijd: 32 procent is tussen 35 en 45, 36 procent is tussen 25 en 35 jaar, 17 procent jonger dan 25.

Sfeer op het werk: Een derde geeft leiding, 45 procent neemt regelmatig taken van collega's over – een vrij lage score. 37 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Een op de drie ziet regelmatig conflicten op het werk, twee derde kreeg eerder salarisverhoging, slechts 27 procent is tevreden met het loon. 63 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat. Het werk wordt niet echt interessant gevonden, slechts een kwart – de laagste score op de vrachtwagenchauffeur en productiemedewerker industrie na – vindt dit. 83 procent werkt op routine – op medewerker land- of tuinbouw na de hoogste score. Ruim de helft wil hoger op, 85 procent hecht aan de cao.

66) portier, bewaker, toezichthouder

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract, ruim negen van de tien ervaren voldoende zekerheid. Zeven van de tien denken makkelijk elders aan de slag te kunnen, bijna de helft denkt daar ook meer te gaan verdienen. 38 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 6 procent vreest voor zijn baan. 85 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf, de topscore op gezinsverzorgende na, belastingambtenaar staat op de derde plaats. Bijna de helft zit nog geen twee jaar bij de huidige baas, 37 procent zit er al vijf jaar of meer. Ruim drie van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: Zeven van de tien werken in grote bedrijven. Bijna een op de vijf zit in een klein bedrijf. 88 procent zit bij een bedrijf met 5 meerdere vestigingen. Bijna de helft maakte al een reorganisatie bij het bedrijf mee.

Opleiding: Ruim vier van de tien hebben MAVO/MULO, bijna vier van de tien VBO. Ruim acht van de tien volgden een cursus, bijna zeven van de tien hechten meer waarde aan werkervaring dan aan opleiding. 23 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 45

procent is na een maand ingewerkt, bijna vier van de tien doen er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 69 procent krijgt overuren betaald. 37 procent krijgt reiskostenvergoeding. Een van de tien krijgt een pensioenbijdrage en 82 procent neemt deel in het pensioenfonds. Een kwart krijgt een dertiende maand, 18 procent een eindejaarsuitkering, 6 procent een bereikbaarheidstoelage, een zelfde percentage krijgt een persoonlijke toelage, bijna zeven van de tien krijgen ploegentoeslag. Op de ziekenverzorgende na de hoogste score uit het onderzoek. 6 procent deelt mee in de winst. Bijna zeven van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim driekwart werkt vijf of meer dagen, 12 procent vier dagen, bijna een kwart in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 33 uur. Ruim drie van de vijf hebben geen kinderen, 27 procent heeft kinderen tot 16 jaar. Niemand krijgt een bijdrage kinderopvang. Drie van de tien krijgen hun verlofdagen niet op. 53 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 57 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Bijna een kwart wil minder, 22 procent – een hoge score – wil juist meer werken. 87 procent zit vast aan een rooster – een hoge score – 7 procent werkt soms thuis, 82 procent regelmatig in het weekend, 93 procent 's avonds – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door kelner en kok. Vier van de tien onderbraken eerder de loopbaan, daar zijn haast geen vrouwen bij die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 86 procent van de respondenten is een man. Ruim drie van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de zeven is buiten Nederland geboren – iets meer dan de helft daarvan elders in Europa.

Leeftijd: 37 procent is tussen de 25 en 35 jaar, een kwart is nog geen 25 – een hoge score. 22 procent is 45 plus.

Sfeer op het werk: 27 procent geeft leiding. Zes van de tien nemen regelmatig taken van collega's over, bijna de helft is inzetbaar in andere taken of functies. 35 procent ziet regelmatig conflicten op het werk. Zeven van de tien kregen salarisverhoging, 42 procent is tevreden met het loon. Twee van de drie krijgen het werk goed af in de tijd die er voor staat, ruim vier van de tien vinden het interessant, twee van de drie draaien op routine. 65 procent wil hoger op, 73 procent vindt de cao belangrijk.

67) vrachtwagenchauffeur

Loopbaanperspectief: 93 procent heeft een vast contract, 82 v ervaart voldoende zekerheid. Vier van de vijf denken makkelijk ander werk te kunnen vinden, 54 procent denkt dan ook meer te zullen verdienen. Een op de vijf – een lage score – ziet goede loopbaan mogelijkheden, voor de huidige baan vreest niemand. 58 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. 37 procent werkt 2-5 jaar bij de huidige baas – een hoge score uit het onderzoek. Een derde zit er meer dan vijf jaar. 15 procent maakte promotie – een lage score.

Type bedrijf: 46 procent werkt in middelgrote bedrijven, ruim drie van de tien zitten bij kleine bedrijven. Ruim de helft zit bij een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. Drie van de tien maakten al een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 71 procent heeft VBO, ruim een op de vijf MAVO/MULO. Ruim twee van de vijf volgden een cursus, maar negen van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. 23 procent vindt zichzelf onder niveau werken – een lage score uit het onder-

zoek. Drie van de vijf zijn na een maand ingewerkt, een kwart doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 72 procent krijgt overuren betaald. 16 procent krijgt reiskostenvergoeding. Een op de tien krijgt een pensioenbijdrage, 78 procent neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, een op de tien een eindejaarsuitkering, 27 procent een ploegtoeslag, 6 procent een ongemaktoeslag. 73 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 93 procent werkt vijf dagen of meer, een op twintig in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 38 uur. Een op de tien heeft kinderen ouder dan 16, bijna de helft kinderen tot 16, een bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. 37 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, bijna vier van de tien hebben genoeg tijd voor de familie – de laagste score na apothekersassistent en vrachtwagenchauffeur – en 43 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. De laagste score in het onderzoek, op de koks na, gevolgd door marketing manager. 43 procent zou minder willen werken, 9 procent wel meer. 27 procent rijdt volgens rooster, 43 procent regelmatig in het weekend, 76 procent 's avonds. Bijna een kwart onderbrak eerder de loopbaan, maar vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen ontbreken nagenoeg helemaal.

Man/vrouw: Dit is een typisch mannenberoep, 96 procent van de respondenten is een man. Een op de tien zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 6 procent is buiten Nederland geboren, tweederde daarvan elders in Europa.

Leeftijd: 37 procent is tussen de 35 en 45 jaar, 35 procent tussen de 25 en 35 jaar.

Sfeer op het werk: 8 procent geeft leiding, 38 procent neemt regelmatig taken van collega's over, een kwart slechts is inzetbaar in andere taken of functies. 47 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – een topscore uit het onderzoek. 46 procent kreeg eerder salarisverhoging – de laagste score na taxichauffeur. Drie op de tien zijn tevreden met het loon. 63 procent krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, 23 procent slechts vindt het werk interessant – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door productiemedewerker industrie en schoonmaker. 64 procent draait op routine. De helft wil wel hoger op, 88 procent – een topscore – hecht sterk aan de cao.

68) taxichauffeur

Loopbaanperspectief: 68 procent zit op een vast contract – op bedienend horecapersoneel en wetenschappelijk onderzoek na, de laagste score uit het onderzoek. Slechts 57 procent ervaart voldoende zekerheid, de laagste score. 68 procent denkt makkelijk elders aan de slag te kunnen en 65 procent denkt daar meer te zullen verdienen. Slechts 9 procent, de laagste score uit het onderzoek, ziet goede loopbaan perspectieven en wel 8 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. Zeven van de tien zien binnen het bedrijf banengroei. 53 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas en bijna een kwart zit 2-5 jaar. Slechts 4 procent – na buschauffeur, de laagste score uit het onderzoek – heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna de helft zit bij een middelgroot bedrijf, bijna een derde bij kleine bedrijven. 35 procent werkt in een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Drie van de tien – een lage score – hebben in het bedrijf al een reorganisatie achter de rug.

Opleiding: 28 procent heeft basisonderwijs, 44 procent VBO. Ruim een kwart heeft een cursus gevolgd, de laagste score, 88 procent vindt werkervaring belangrijker dan oplei-

ding. De overgrote meerderheid, acht van de tien, is na een maand ingewerkt, na schoonmaker de topscore. Vier van de tien vinden zichzelf onder niveau werken.

Extra: 4 procent heeft een auto van de zaak. Ruim driekwart krijgt overuren betaald, een topscore na ziekenverzorgende en schoonmaker. Een reiskostenvergoeding komt het minst vaak voor, gevolgd door kelner en kinderleidster. Pensioenen zijn slecht geregeld, niemand krijgt een bijdrage, bovendien neemt slechts 56 procent deel in het pensioenfonds. 8 procent krijgt een bonus, een zelfde percentage deelt in de fooien, een op de vijf krijgt ploegtoeslag en 64 procent – een lage score – krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Acht van de tien werken vijf dagen of meer, de rest 1-3 dagen, vier van de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 29 uur. Een op de vijf, een hoge score hebben kinderen boven de 16, bijna de helft heeft kinderen tot 16 jaar. 4 v krijgt een bijdrage kinderopvang. Een op de vijf krijgt zijn verlofdagen niet op. 36 procent heeft voldoende tijd voor de familie, de laagste score in het onderzoek op apothekersassistent na. Twee derde vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 18 procent zou minder, 43 wel meer willen werken – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door gezinsverzorgende en arbeider groenvoorziening. 56 procent draait mee in roosters, 64 procent werkt regelmatig in het weekend, zes van de tien 's avonds. Nog eens zes van de tien onderbraken eerder de loopbaan, een derde bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen. De topscore na gezinsverzorgende en schoonmaker.

Man/vrouw: 72 procent van de respondenten is een man. 44 procent zegt dat de meerderheid van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: Geen van de respondenten is buiten Nederland geboren.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen de 35 en 45 jaar – de topscore na hoofd personeelszaken en productieleider. Een vijfde deel is 45 plus.

Sfeer op het werk: 4 procent geeft leiding, na voorlichter de laagste score. Vier van de tien nemen regelmatig collega's waar, slechts 16 procent is inzetbaar in een andere taak of functie – op psychiater/psycholoog en assistent accountant na, de laagste score uit het onderzoek. Drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk, 42 procent kreeg eerder salarisverhoging – de laagste score, gevolgd door vrachtwagenchauffeur en dtp'er. Slechts een op de vijf is tevreden met het loon – opnieuw een lage score. Alleen de lo-kettist scoort slechter op dit punt. Twee derde krijgt het werk goed af binnen de gestelde tijd, vier van de tien vinden het werk interessant, 72 procent draait op routine. Twee derde wil wel hoger op en 84 procent – een hoge score – vindt de cao belangrijk.

69) transportplanner

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, maar slechts 72 procent ervaart genoeg zekerheid. Bijna acht van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen en 65 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. 44 procent ziet goede loopbaan perspectieven, bijna geen van de respondenten vreest voor de huidige baan. 43 procent – een lage score – ziet banengroei in het bedrijf. 42 procent zit al meer dan vijf jaar bij de huidige baas, 34 procent zit er nog geen twee jaar. Ruim de helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: 42 procent werkt in een middelgroot bedrijf, 39 procent in grote bedrijven. 73 procent zit bij een onderneming met meerdere vestigingen. 55 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna driekwart heeft MBO/HAVO. 63 procent volgde een cursus, ruim negen van de tien – na uitvoer bouw en installatiewerk en machinebediende de hoogste score uit het onderzoek – vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. 56 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 43 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar en bijna vier van de tien doen er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 46 procent krijgt de overuren betaald. Drie van de tien krijgen reiskostenvergoeding. 13 procent krijgt een pensioenbijdrage, acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 13 procent krijgt een dertiende maand, ruim een kwart een eindejaarsuitkering. 9 procent krijgt een persoonlijke toelage, een op de vijf ploegentoeslag, bijna een op de tien deelt mee in de winst. Tweederde krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Bijna iedereen werkt vijf of meer dagen, bijna niemand in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 39 uur, na gasfitter de topscore, gevolgd door marketing manager. 15 procent heeft kinderen van 16 of ouder, een derde kinderen tot 16, een bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. 35 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 65 procent zegt genoeg tijd te hebben voor de familie, 56 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een lage score. 44 procent wil dan ook minder werken, 7 procent wel meer. Bijna vier van de tien zijn roostergebonden, een derde werkt regelmatig in het weekend en ruim de helft 's avonds. Een kwart onderbrak eerder de loopbaan, bijna niemand is een vrouw die dat deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna driekwart van de respondenten is een man. 17 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 4 procent is geboren in het Europese buitenland.

Leeftijd: 44 procent is tussen de 25 en 35, 35 procent tussen de 35 en 45, 19 procent is 45 plus.

Sfeer op het werk: Ruim drie van de vijf geven leiding, ruim vier van de vijf springen regelmatig voor collega's in – de topscore, gevolgd door productieplanner en productie-leider. 63 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Bijna de helft ziet regelmatig conflicten op het werk – de topscore uit het onderzoek, op de verpleegkundige na, gevolgd door bejaardenverzorgende. Twee derde kreeg eerder salarisverhoging, 42 procent is tevreden met het loon. 54 procent krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, 56 vindt het interessant, 53 procent draait op routine. 72 procent wil hoger op en 67 procent hecht sterk aan de cao.

70) docent hoger onderwijs

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, 88 procent ervaart genoeg zekerheid. Zeven van de tien denken makkelijk een andere baan te kunnen vinden, 55 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. Bijna drie van de tien zien goede loopbaan perspectieven – een lage score, op het zelfde niveau als automonteur. Een op de twintig denkt dat zijn baan op de tocht staat. Bijna de helft ziet in het bedrijf om zich heen banengroei. 64 procent, na ict-applicatiebeheerder de hoogste score uit het onderzoek, werkt langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever, gevolgd door directeur. 22 procent zit er nog geen twee jaar. Bijna vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: Ruim zeven van de tien werken in een groot bedrijf. 27 procent in een middelgroot bedrijf. Zeven van de tien hebben al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug en bijna acht van de tien werken in een bedrijf dat meerdere vestigingen telt.

Opleiding: Alle respondenten hebben WO. 88 procent volgde een cursus, een vrij hoge score. 46 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding – een typische score voor hoger opgeleiden. 63 procent vindt zichzelf onder niveau werken. 54 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, bijna vier van de tien doen er meer dan een half jaar over.

Extra: 32 procent krijgt overuren betaald – een lage score. 27 krijgt reiskostenvergoeding. 17 procent krijgt een pensioenbijdrage, driekwart neemt deel in het pensioenfonds. 37 procent krijgt een eindejaarsuitkering. 68 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De meerderheid, 56 procent werkt vijf dagen of meer, bijna een derde vier dagen. Vier van de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. 24 procent, de hoogste score uit het onderzoek, heeft kinderen van 16 jaar of ouder, 27 procent heeft kinderen tot 16. Ruim 2 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Bijna een derde krijgt zijn verlofdagen niet op. 65 procent zegt genoeg tijd voor de familie te hebben en 83 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een van de hoogste scores uit het onderzoek. Toch zou een derde wel minder willen werken, een de op de tien meer. 68 procent werkt volgens een rooster, zeven van de tien soms thuis – na adviseur en marketing manager de hoogste score. 43 procent werkt regelmatig in het weekend en zeven van de tien 's avonds. Bijna een kwart onderbak eerder de loopbaan, tweevijfde deel daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 46 procent van de respondenten is een man, 54 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 5 procent is niet in Nederland geboren, de helft daarvan elders in Europa, de andere helft buiten Europa.

Leeftijd: 44 procent is 45 plus – op ict-applicatiebeheerder en directeur/bedrijfsleider na, de hoogste score uit het onderzoek. Bijna drie van de tien zijn tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 34 procent geeft leiding, bijna zes van de tien nemen regelmatig collega's waar en nog eens een zelfde percentage is inzetbaar in andere taken of functies. Drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk. Driekwart heeft salarisverhoging gekregen en zes van de tien zijn tevreden met het loon. 48 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat – een lage score. 63 procent vindt het werk interessant, 17 procent zegt op routine te werken. 54 procent wil hoger op, 83 procent vindt de cao belangrijk – een hoge score.

71) trainer, instructeur

Loopbaanperspectief: 86 procent heeft een vast contract. Bijna driekwart ervaart voldoende zekerheid. Bijna zeven van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen en een zelfde percentage denkt dan ook meer te gaan verdienen. 42 procent ziet goede loopbaan perspectieven, 11 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 58 procent ziet om zich heen in het bedrijf banengroei. Ruim vier van de tien werken nog geen twee jaar bij de huidige baas, een derde zit er tussen 2 en 5 jaar. Vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: 38 procent werkt in een klein bedrijf, een derde in een groot bedrijf. Ruim de helft maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee, 64 procent werkt in een bedrijf met meerdere vestigingen.

Opleiding: 42 procent heeft MAVO/MULO, bijna drie van de tien MBO/HAVO. Driekwart volgde een cursus, ruim zes van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Zeven van de tien vinden zichzelf onder niveau werken. 44 procent heeft een inwerkijd van meer dan een half jaar, 35 procent doet tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 8 procent heeft een auto van de zaak. 58 procent krijgt overuren betaald. Een derde krijgt reiskostenvergoeding. Een op de vijf krijgt een pensioenbijdrage, 58 procent slechts – een lage score – neemt deel in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand en 17 procent een eindejaarsuitkering. 7 procent deelt mee in de winst en vakantiegeld is er voor 64 procent.

Werk en thuis: 64 procent werkt vijf of meer dagen, een op de vijf 1-3 dagen, vier van de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 31 uur. 54 procent heeft geen kinderen, 42 procent kinderen tot 16 jaar, maar een bijdrage kinderopvang komt nauwelijks voor. 23 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, bijna zes van de tien hebben genoeg tijd voor de familie, 73 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Ruim drie van de tien willen minder, 15 procent – een vrij hoge score – wil meer werken. 55 procent zit vast aan een rooster, 46 procent werkt soms thuis, 26 procent regelmatig in het weekend, 63 procent 's avonds – een vrij hoge score. Een derde onderbrak eerder de loopbaan, een derde deel daar weer van bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 45 procent van de respondenten is een man, nog eens 45 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 14 procent is niet in Nederland geboren, 10 procent buiten Europa.

Leeftijd: 47 procent is tussen de 25 en 35 jaar, ruim drie van de tien zijn tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Bijna een derde geeft leiding, twee van de drie nemen regelmatig taken van collega's over en 42 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 28 procent ziet regelmatig conflicten op het werk. 64 procent heeft salarisverhoging gekregen, 48 procent is tevreden met het loon. 57 procent krijgt het werk binnen de gegeven tijd af, ruim zeven van de tien vinden het interessant, een kwart draait op routine. Twee van de drie willen hoger op en 52 procent vindt de cao belangrijk.

72) illustrator, grafisch ontwerper

Loopbaanperspectief: 85 procent heeft een vast contract, 73 procent – een vrij lage score – ervaart voldoende zekerheid. 74 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, een zelfde percentage denkt daar ook meer te gaan verdienen. Vier van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden, vijf procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 52 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. Zeven van de tien werken korter dan twee jaar bij de huidige baas – alleen voorlichter en call center operator scoren in het onderzoek hoger op dit punt. Promotie maakte een derde – vrij lage score.

Type bedrijf: 47 procent zit in een klein bedrijf, ruim vier van de tien in middelgrote bedrijven. Een derde werkt in een bedrijf met diverse vestigingen. 45 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 82 procent heeft MBO/HAVO, 16 procent HBO. 47 procent volgde een cursus, ruim acht van de tien hechten meer aan werkervaring dan aan opleiding. 42 procent

is na een maand ingewerkt, bijna drie van de tien doen daar tussen de 1 en 6 maanden over. 56 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 4 procent rijdt een auto van de zaak. Zes van de tien krijgen overuren betaald. Een kwart krijgt reiskostenvergoeding. 16 procent krijgt een pensioenbijdrage, slechts vier van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 7 procent krijgt een dertiende maand, 16 procent een eindejaarsuitkering. Een op de tien deelt in de winst. Vakantiegeld is er voor 62 procent.

Werk en thuis: Driekwart werkt vijf of meer dagen, 17 procent vier dagen, 28 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. 78 procent heeft geen kinderen, 13 procent heeft kinderen tot 16 jaar – een lage score. Bijdrage kinderopvang komt niet voor. 15 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 55 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 54 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 45 procent – een hoge score – zou minder en slechts 3 procent meer willen werken. 17 procent werkt volgens een rooster, bijna drie van de tien werken soms thuis, 13 procent regelmatig in het weekend en 18 procent 's avonds. 15 procent onderbrak eerder de loopbaan, daar zijn haast geen vrouwen bij die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna vier van de tien respondenten is een man. 55 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 13 procent is niet in Nederland geboren, de helft hiervan in het Europese buitenland.

Leeftijd: 62 procent is tussen de 25 en 35 jaar, 16 procent is nog geen 25.

Sfeer op het werk: Bijna een op de vijf geeft leiding, bijna de helft springt regelmatig voor collega's in, de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Bijna drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk. 54 procent kreeg eerder loonsverhoging, een derde – een vrij lage score – is tevreden met het loon. 78 procent krijgt het werk goed af binnen de gegeven tijd, 56 procent vindt het interessant, 32 procent draait op routine. 64 procent wil hoger op en de helft vindt de cao belangrijk.

73) adviseur

Loopbaanperspectief: 94 procent heeft een vast contract, ruim acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. Nog eens acht van de tien denken makkelijk ander werk te kunnen vinden, 72 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. Twee derde ziet goede loopbaan perspectieven, 6 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. Zes van de tien zien banengroei om zich heen in het bedrijf. Nog eens zes van de tien zit nog geen twee jaar bij de huidige baas – een hoge score in het onderzoek – en drie van de tien zitten er tussen de 2 en 5 jaar. Een derde heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Ruim een kwart werkt in een klein bedrijf, nog eens een kwart in een middelgroot bedrijf. Ruim de helft maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee, ruim zes van de tien zitten bij bedrijven met meerdere vestigingen.

Opleiding: 35 procent heeft HBO, bijna een kwart MBO/HAVO, 17 procent WO. 77 procent heeft een cursus gevolgd, driekwart vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 53 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, 43 procent doet er tussen de 1 en 6 maanden over. Ruim acht van de tien vinden dat ze onder hun niveau werken.

Extra: Bijna drie van de tien hebben een auto van de zaak – een topscore. 23 procent krijgt de overuren betaald. 39 procent heeft een reiskostenvergoeding. 45 procent krijgt een pensioenbijdrage – een vrij hoge score – en acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 13 procent krijgt een dertiende maand en een derde een eindejaarsuitkering, 13 procent een vaste gratificatie. 35 procent deelt mee in de winst, de top na belastingambtenaar, -consulent. Driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, driekwart, werkt vijf dagen of meer, 13 procent vier dagen, een kwart in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt 35 uur. Tweederde heeft geen kinderen, bijna drie van de tien hebben kinderen tot 16 jaar. 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 35 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. 64 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 57 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Een derde zou minder, slechts 3 procent wil meer werken. Bijna de helft werkt regelmatig 's avonds, een kwart wel eens in het weekend en ruim zeven van de tien werken soms thuis – de topscore, gevolgd door marketing manager en docent hoger onderwijs. Roosterdienst komt niet voor – de laagste score. 16 procent onderbrak eerder de loopbaan – een lage score. Daar zijn geen vrouwen bij die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim zeven van de tien respondenten is een man, ruim de helft zegt dat de meerderheid van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: 6 procent komt van elders uit Europa, 3 procent van daarbuiten.

Leeftijd: 57 procent is tussen de 25 en 35 – een vrij hoge score - en 27 procent is tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Een op de vijf geeft leiding, bijna de helft neemt regelmatig collega's waar, ruim een kwart is inzetbaar in andere taken of functies. 13 procent slechts ziet regelmatig conflicten op het werk. Vier van de vijf kreeg salarisverhoging – een topscore – en tweederde is tevreden met het loon – weer een topscore. 45 procent krijgt het werk binnen de gestelde tijd af – een lage score. Ruim acht van de tien vinden het werk interessant – een hoge score. 16 procent werkt op routine. Driekwart wil hoger op en 23 procent vindt de cao belangrijk – een lage score.

74) afdelingshoofd

Loopbaanperspectief: Alle respondenten zitten op een vast contract, negen van de tien ervaren voldoende zekerheid. 87 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, zeven van de tien denken daar dan ook meer te gaan verdienen. 58 procent ziet goede loopbaan perspectieven, niemand denkt dat de huidige baan zal vervallen. 65 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. 54 procent zit al langer dan vijf jaar bij de huidige baas, een hoge score en 27 procent zit tussen 2- en 5 jaar. 77 procent heeft promotie gemaakt – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door facility manager en verkoopchef.

Type bedrijf: 55 procent zit bij een groot bedrijf, bijna vier van de tien zitten bij middelgrote bedrijven. 68 procent werkt bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Ruim zes van de tien maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Een kwart heeft WO, 35 procent HBO, 16 procent MBO/HAVO. 77 procent volgde een cursus, 84 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding – een hoge score uit het onderzoek. Ruim de helft heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar –

een vrij hoge score. 42 procent doet er tussen de 1 en 6 maanden over. Ruim zeven van de tien vinden dat ze onder hun niveau werken.

Extra: Een op de tien heeft een auto van de zaak. Een derde krijgt overuren betaald. Vier van de tien krijgen reiskostenvergoeding. Een derde krijgt een pensioenbijdrage, 92 procent – een hoge score – neemt deel in het pensioenfonds. 13 procent krijgt een dertiende maand en bijna drie van de tien krijgen een eindejaarsuitkering, 6 procent krijgt een vaste gratificatie. Een op de tien krijgt ploegentoeslag. Ruim een kwart deelt mee in de winst, vakantiegeld krijgt 84 procent – een vrij hoge score.

Werk en thuis: 87 procent werkt vijf dagen of meer, een op de tien vier dagen, 6 procent in deeltijd – een lage score. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 16 procent heeft kinderen van 16 jaar of ouder, bijna drie van de tien kinderen onder de 16. een bijdrage kinderopvang komt niet voor. Bijna de helft krijgt zijn verlofdagen niet op, 73 procent heeft genoeg tijd voor de familie, zes van de tien vinden de combinatie werk gezin goed te doen. Vier van de tien zouden minder, slechts 3 procent zou meer willen werken. Bijna de helft werkt regelmatig 's avonds, ruim een kwart in het weekend, de helft soms thuis en 19 procent zit aan een rooster vast. 16 procent onderbrak eerder de loopbaan, een vijfde deel daarvan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 87 procent van de respondenten is een man, 35 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 10 procent is buiten Nederland geboren, 6 procent buiten Europa.

Leeftijd: 42 procent is tussen de 35 en 45 jaar, bijna een op de vijf is 45 plussers.

Sfeer op het werk: 97 procent geeft leiding, zes van de tien springen regelmatig voor collega's in, 45 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Bijna een op de vijf ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim acht van de tien kregen eerder salarisverhoging, 55 procent is tevreden met het loon. Ruim de helft krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, ruim zeven van de tien vinden het werk interessant, 45 procent draait op routine. Ruim acht van de tien willen hoger op, ruim zes van de tien hechten waarde aan de cao.

75) directeur, bedrijfsleider, locatiemanager

Loopbaanperspectief: 92 procent heeft een vast contract, 87 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna zeven van de tien denken elders makkelijk aan de slag te komen, 62 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. 43 procent ziet goede loopbaan perspectieven, 6 procent denkt dat de huidige baan op de tocht staat. Twee van de drie zien de werkgelegenheid in het bedrijf groeien. 38 procent werkt 2-5 jaar bij de huidige werkgever, bijna een derde zit er nog geen 2 jaar. De helft heeft promotie gemaakt.

Type bedrijf: Bijna zes van de tien werken in een klein bedrijf – minder dan 20 man personeel, de overigen in middelgrote bedrijven. Zes van de tien zitten bij bedrijven die meer dan een vestiging tellen. 35 procent heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf achter de rug.

Opleiding: 35 procent heeft MBO/HAVO, 23 procent HBO, 14 procent WO. Zeven van de tien volgden een cursus, ruim driekwart vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 58 procent heeft een inwerktijd van zes maanden of meer, 35 procent doet tussen de 1 en 6 maanden over. Ruim zeven van de tien vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 27 procent heeft een auto van de zaak - een hoge score. 37 procent krijgt overuren betaald. Een kwart krijgt een reiskostenvergoeding. Bijna drie van de tien krijgen een pensioenbijdrage, 78 procent neemt deel in het pensioenfonds. Een op de tien krijgt een dertiende maand, ruim een kwart een eindejaarsuitkering. Een op de twintig krijgt een bonus, 8 procent een persoonlijke toelage, een op de tien deelt mee in de winst. Bijna acht van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim acht van de tien werken vijf dagen of meer, 16 procent vier dagen en 14 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. De helft heeft geen kinderen, 44 procent heeft kinderen onder de 16, 7 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 45 procent krijgt zijn verlofdagen niet op (een hoge score), 65 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 58 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een vrij lage score. Bijna vier van de tien willen minder, slechts 3 procent wil meer werken. Ruim zes van de tien werken regelmatig 's avonds – een hoge score – de helft in het weekend – opnieuw hoog – 38 procent werkt soms thuis en 28 procent zit aan een rooster vast. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, 5 procent is vrouw die dit deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: De helft van de respondenten is een man, bijna de helft zegt dat de meerderheid van de collega's vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Europa geboren, 2 procent in het Europese buitenland.

Leeftijd: 45 procent is tussen de 25 en 35 jaar, een derde tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 96 procent geeft leiding, 56 procent neemt regelmatig collega's waar, inzetbaar in andere taken of functies is 54 procent. Een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim tweederde kreeg salarisverhoging, 43 procent is tevreden met het loon. 47 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat – een vrij lage score. Bijna zeven van de tien vinden het werk interessant, 35 procent draait op routine. Bijna acht van de tien wil hoger op, 56 procent hecht aan de cao.

76) directeur, bedrijfsleider, locatiemanager (minimaal 50 man personeel)

Loopbaanperspectief: 97 procent heeft een vast contract, 83 procent ervaart voldoende zekerheid. 86 procent – een hoge score uit het onderzoek – denkt makkelijk elders aan de slag te komen en zes van de tien denken daar ook meer te gaan verdienen. 62 procent ziet goede loopbaan perspectieven, 18 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen – op bankemployee en wetenschappelijk onderzoeker na, de hoogste score. 72 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. 63 procent zit al meer dan vijf jaar bij de huidige werkgever de hoogste score na ict-applicatiebeheerder en docent middelbaar onderwijs, 23 procent zit er nog geen 2 jaar. Ruim twee derde maakte eerder promotie.

Type bedrijf: Ruim de helft werkt in een bedrijf met 20-100 werknemers, de overigen in grote bedrijven, bijna acht van de tien bij een bedrijf met meer dan een vestiging. Bijna zes van de tien maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 30 procent heeft WO, nog eens 30 procent MBO/HAVO en 23 procent HBO. Driekwart volgde een cursus, bijna acht van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. 52 procent heeft een inwerktijd van meer dan zes maanden, 38 procent doet er tussen de 1 en 6 maanden over. 82 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 23 procent heeft een auto van de zaak – een hoge score. 16 procent krijgt overuren betaald, na advocaat de laagste score, gevolgd door docent basisonderwijs. Nog eens 16 procent krijgt reiskostenvergoeding. 23 procent krijgt een pensioenbijdrage, driekwart neemt deel in het pensioenfonds. Ruim een kwart krijgt een eindejaarsuitkering, 6 procent een persoonlijke toelage, nog eens 6 procent een ploegentoeslag en 6 procent deelt mee in de winst. Ruim de helft slechts krijgt vakantiegeld – op medewerker land- en tuinbouw en kapper/schoonheidsspecialist na, de laagste score uit het onderzoek.

Werk en thuis: 94 procent werkt vijf dagen of meer, de overigen vier dagen, 6 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 45 procent heeft kinderen tot 16 jaar, 16 procent kinderen van 16 of ouder, 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim de helft krijgt zijn verlofdagen niet op – de hoogste score na uitvoerder bouw en installatiewerk en de marketing manager – en 62 procent heeft genoeg tijd voor de familie, terwijl ruim zes van de tien de combinatie werk/gezin goed te doen vinden. 43 procent, een bovengemiddelde score, zou minder, slechts 4 procent meer willen werken. 62 procent werkt regelmatig 's avonds, 38 procent in het weekend, bijna de helft soms thuis. 14 procent zit vast aan een rooster. Een op de tien onderbrak eerder de loopbaan, ruim de helft daarvan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Driekwart van de respondenten is een man, ruim de helft zegt dat de collega's in meerderheid vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 6 procent is geboren buiten Nederland, de helft daarvan buiten Europa.

Leeftijd: 45 procent is 45 plusser, op de ict-applicatiebeheerder na, de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door docent middelbaar onderwijs. Ruim een kwart is tussen 35 en 45. Een op de tien is nog geen 25.

Sfeer op het werk: Alle respondenten geven leiding, de helft neemt regelmatig taken van collega's over. Nog geen derde – een lage score – is inzetbaar in andere taken of functies. Ruim een op de vijf ziet regelmatig conflicten op het werk. 82 procent kreeg salarisverhoging, 64 procent is tevreden met het loon. Ruim de helft krijgt het werk af in de gegeven tijd, 82 procent – op de belastingambtenaar/–consulent en kam coördinator na, de hoogste score – vindt het werk interessant, ruim een kwart werkt op routine. Acht van de tien willen hoger op, bijna de helft vindt de cao belangrijk.

77) consultant

Loopbaanperspectief: 93 procent zit op een vast contract, acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. 93 procent – een van de hoogste scores uit het onderzoek – denkt makkelijk ander werk te vinden, 71 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. Bijna driekwart – een hoge score – ziet goede loopbaan mogelijkheden, 10 procent denkt dat de eigen baan komt te vervallen. 53 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen. De doorstroming is hoog: 64 procent werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas, een kwart zit tussen 2 en 5 jaar. 46 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 45 procent werkt in een groot bedrijf, 37 procent in een klein bedrijf. 65 procent zit bij bedrijven die meer dan een vestiging tellen. 52 procent heeft al een reorganisatie binnen het bedrijf meegemaakt.

Opleiding: 27 procent heeft WO, 38 procent HBO en bijna een kwart MBO/HAVO. 72 procent volgde een cursus, ruim zes van de tien vinden werkervaring belangrijker dan

opleiding. 43 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, 42 procent doet er tussen de 1 en 6 maanden over. Ruim acht van de tien vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 58 procent heeft een auto van de zaak – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door marketing medewerker en ict-consultant. 28 procent krijgt overuren betaald. Een op de vijf krijgt een reiskostenvergoeding. Ruim de helft krijgt een pensioenbijdrage en driekwart neemt deel in het pensioenfonds. Een op de vijf krijgt een dertiende maand, een op de vijf een eindejaarsuitkering, 12 procent een bonus, 7 procent loon in natura, 14 procent een persoonlijke toelage, een op de twintig een vaste gratificatie en een derde – de hoogste score op de belastingconsulent en adviseur na – deelt in de winst. Driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 77 procent werkt vijf dagen of meer, 17 procent vier dagen, een op de vijf in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 72 procent heeft geen kinderen, een kwart kinderen tot 16 jaar. 6 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 17 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. Ruim de helft – een vrij lage score – zegt voldoende tijd te hebben voor de familie, 47 procent – opnieuw een lage score – vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 44 procent zou minder willen, bijna niemand meer willen werken. Ruim de helft werkt regelmatig 's avonds, ruim een kwart in het weekend, 65 procent soms thuis (hoge score), bijna een op de tien volgens een rooster. 18 procent onderbak eerder de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 73 procent van de respondenten is een man, 55 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Europa geboren, een op de twintig elders in Europa.

Leeftijd: De overgrote meerderheid, ruim driekwart is tussen 25 en 35 jaar. Op de communicatiemedewerker en voorlichter na, de hoogste score uit het onderzoek.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding, 55 procent neemt regelmatig collega's waar, 38 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 17 procent – een vrij lage score – ziet regelmatig conflicten op het werk. Acht van de tien kregen salarisverhoging – een hoge score – en 56 procent is tevreden met het loon. Bijna zes van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat, acht van de tien vinden het werk interessant, 12 procent slechts zegt op routine te draaien. 87 procent wil een carrière – een topscore uit het onderzoek – en slechts een op de vijf vindt de cao belangrijk – een lage score, alleen advocaat en ict-projectleider scoren op dit punt nog lager.

78) helpdesk medewerker

Loopbaanperspectief: 87 procent heeft een vast contract, ruim driekwart ervaart voldoende zekerheid. 73 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden en bijna zeven van de tien denken daar ook meer te gaan verdienen. 62 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, 8 procent denkt dat de eigen baan komt te vervallen. 36 procent maakte promotie. 37 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf – een lage score uit het onderzoek. 72 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige baas – de topscore uit het onderzoek. Een kwart zit er tussen de 2 en 5 jaar. Het minst vaak, na voorlichter, zitten ze al vijf jaar of meer bij de huidige baas.

Type bedrijf: 64 procent zit bij een bedrijf met meer dan 100 man personeel, ruim een kwart in een middelgroot bedrijf. Bijna driekwart zit bij bedrijven die meerdere vestigingen tellen. Ruim zeven van de tien – de hoogste score, na facility manager en ict-applicatiebeheerder na – maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 77 procent heeft MBO/HAVO, 8 procent MAVO/MULO. 54 procent volgde een cursus, ruim driekwart vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim zes van de tien hebben een inwerktijd van tussen 1 en 6 maanden, de topscore. 34 procent doet dat binnen een maand. Ruim zes van de tien vinden zichzelf onder hun niveau werken.

Extra: 13 procent heeft een auto van de zaak. Ruim de helft krijgt overuren betaald. Een reiskostenvergoeding krijgt 28 procent. 13 procent krijgt een pensioenbijdrage, zeven van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand, 18 procent een eindejaarsuitkering, een op de twintig een ploegentoeslag, 8 procent een vaste gratificatie. 23 procent deelt mee in de winst. Vakantiegeld is er voor 77 procent.

Werk en thuis: 77 procent werkt vijf of meer dagen, ruim een op de vijf vier dagen, 23 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 8 procent heeft kinderen van 16 jaar of ouder, ruim een kwart kinderen tot 16 jaar. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. 16 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, bijna de helft zegt genoeg tijd voor de familie te hebben, 65 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 57 procent wil minder werken – de topscore, op de ict-projectleider en marketing manager na – slechts 3 procent wil wel meer werken. 16 procent werkt regelmatig 's avonds, 8 procent in het weekend, 14 procent soms thuis, 63 procent zit vast aan een rooster. Ruim vier van de tien onderbraken eerder de loopbaan, ruim een derde deel daarvan zijn vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 82 procent van de respondenten is een man, bijna zes van de tien zeggen dat de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien respondenten is geboren buiten Europa, een topscore na ict-projectleider en acceptant/verzekeringsagent na.

Leeftijd: Bijna de helft is tussen de 25 en 35 jaar, 27 procent is jonger dan 25.

Sfeer op het werk: 23 procent geeft leiding, bijna acht van de tien springen regelmatig voor collega's in – een topscore. 47 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Vier van de tien zien regelmatig conflicten op het werk – een topscore. Twee derde kreeg salarisverhoging, 47 procent is tevreden met het loon. Zeven van de tien krijgen het werk af in de tijd die er voor staat. Ruim zes van de tien vinden het werk interessant, bijna een zelfde percentage vindt zichzelf op routine werken. Bijna zes van de tien willen een carrière en ruim de helft vindt de cao belangrijk.

79) assistent accountant

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, alle ervaren ook voldoende zekerheid – de top uit het onderzoek, mét de apothekersassistent. Negen van de tien denken makkelijk een andere baan te kunnen vinden en 83 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen – de hoogste score uit het onderzoek na lokettist, gevolgd door advocaat. 65 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden en niemand denkt dat de huidige baan komt te vervallen 78 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf toenemen – een hoge score. 44 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige werkgever en vier van de tien zitten er tussen 2 en 5 jaar. 38 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 52 procent werkt in een klein bedrijf, een derde deel in middelgrote bedrijven.

65 procent zit bij een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. Een op de tien – op de medewerker land- en tuinbouw na de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door kapper – maakte al een reorganisatie mee in het bedrijf.

Opleiding: Bijna iedereen heeft HBO. Negen van de tien – een hoge score – volgde een cursus, nog niet de helft vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim de helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 42 procent doet er langer over. 57 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 19 procent rijdt een auto van de zaak. Twee derde krijgt de overuren betaald. Bijna een op de vijf krijgt de reiskosten vergoed. 14 procent krijgt een pensioenbijdrage en de helft neemt deel in het pensioenfonds. Eindejaarsuitkering komt niet voor, net zo min als bij taxichauffeur en timmerman. Een op de vijf krijgt een dertiende maand, een op de twintig een persoonlijke toelage, ook een op de twintig een vaste gratificatie en een op de twintig deelt mee in de winst. 57 procent – een lage score – krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Twee van de drie werken vijf dagen of meer, drie van de tien vier dagen, een op de vijf in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 37 uur. De overgrote meerderheid, ruim acht van de tien, heeft geen kinderen en 14 procent heeft kinderen onder de 16, een bijdrage kinderopvang doet zich niet voor. 17 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 63 procent zegt genoeg tijd te hebben voor de familie, 53 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen – een vrij lage score. 37 procent wil minder, een op de tien meer werken. Ruim een kwart werkt regelmatig 's avonds, een op de twintig in het weekend, 16 procent soms thuis. Ruim een op de vijf werkt volgens een rooster. Bijna drie van de tien onderbraken eerder hun loopbaan, een derde deel daarvan bestaat uit vrouwen die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 62 procent van de respondenten is een man, driekwart zegt dat het merendeel van de collega's vrouw is.

Geboren in ander land: Een op de tien zijn buiten Nederland geboren, de helft daarvan buiten Europa.

Leeftijd: De meerderheid, 65 procent, is tussen de 25 en 35 jaar, 15 procent is jonger dan 25. Ze zijn het minst vaak ouder dan 45.

Sfeer op het werk: Een kwart geeft leiding, twee derde neemt regelmatig taken van collega's over, slechts 15 procent is inzetbaar in andere taken of functies – de laagste score uit het onderzoek op psychiater/psycholoog na. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op het werk. 84 procent kreeg salarisverhoging – op ict-projectleider en docent middelbaar onderwijs na de hoogste score – toch is slechts 42 procent tevreden met het loon. 68 procent krijgt het werk af binnen de gestelde tijd, 57 procent vindt het ook interessant werk. Bijna drie van de tien draaien op routine. Twee derde wil graag hoger op, bijna een kwart – een lage score – vindt de cao belangrijk.

80) jurist

Loopbaanperspectief: 98 procent heeft een vast contract, 85 procent ervaart voldoende zekerheid. Bijna negen van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen en 78 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. 58 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden. Niemand vreest voor de huidige baan. Ruim de helft ziet banengroei om zich heen

in het bedrijf. 53 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige werkgever, 35 procent zit er 2-5 jaar. Bijna de helft maakte promotie.

Type bedrijf: Ruim zes van de tien werken in een groot bedrijf, een op de vijf in een middelgroot bedrijf. Zes van de tien werken in een bedrijf met meerdere vestigingen. Bijna de helft maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Negen van de tien hebben WO. 85 procent volgde een cursus, vier de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding – de laagste score, na wetenschappelijk onderzoeker en huisarts. De helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, 38 procent doet er langer over. Zeven van de tien vinden zichzelf onder hun niveau werken.

Extra: 27 procent rijdt een auto van de zaak – een hoge score. 37 procent krijgt de overuren betaald. Nog eens 37 procent krijgt de reiskosten vergoed. Ruim de helft krijgt een pensioenbijdrage en negen van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 34 procent krijgt een dertiende maand, 37 procent een eindejaarsuitkering, een op de twintig een beoordelingstoeslag, een op de tien een persoonlijke toelage. 22 procent deelt mee in de winst. 78 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim zes van de tien werken vijf dagen of meer, drie van de tien vier dagen, een van de drie in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. Twee derde heeft geen kinderen, een derde heeft kinderen tot 16. 12 procent krijgt een bijdrage kinderopvang – op hoofd personeelszaken en marketing manager na, de hoogste score uit het onderzoek. Ruim drie van de tien krijgen de verlofdagen niet op, ruim acht van de tien zeggen voldoende tijd voor de familie te hebben – alleen activiteiten/recreatiemedewerker en hoofd personeelszaken scoren hoger. Driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Een derde zou minder, slechts 3 procent meer willen werken. 28 procent werkt regelmatig 's avonds, een op de vijf in het weekend, 46 procent soms thuis. Een op de tien is aan een rooster gebonden. 12 procent onderbrak eerder de loopbaan, bijna de helft hiervan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Bijna een derde van de respondenten is man, driekwart zegt dat de meeste collega's vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is niet in Nederland geboren, een vijfde deel daarvan elders in Europa.

Leeftijd: 65 procent is tussen de 25 en 35 jaar, een derde tussen 35 en 45.

Sfeer op het werk: Bijna een derde geeft leiding, 42 procent neemt regelmatig collega's waar, bijna een derde is inzetbaar in andere taken of functies – een lage score. 17 procent – een lage score – ziet regelmatig conflicten op het werk. Driekwart kreeg salarisverhoging, zeven van de tien zijn tevreden met het loon – op psychiaters, psychologen en ict-consultants na de topscore uit het onderzoek. 62 procent krijgt het werk af in de tijd die er voor staat, ruim zeven van de tien vinden het ook interessant, 27 procent draait op routine. Negen van de tien willen een carrière – op hoofd personeelszaken en advocaat, notaris, rechter na de hoogste score uit het onderzoek. 42 procent hecht waarde aan de cao.

81) kam coördinator

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, 71 procent ervaart voldoende zekerheid. 86 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, 68 procent denkt daar dan ook meer te verdienen. Ruim de helft ziet goede loopbaan mogelijkheden,

bijna een op de tien vreest voor de huidige baan. 68 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. Ruim vier van de tien werken korter dan 2 jaar bij de huidige baas, een zelfde percentage zit er meer dan 5 jaar. Vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: 64 procent werkt in een groot bedrijf, de overigen in een middelgroot bedrijf. 55 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee, 73 procent zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen.

Opleiding: 27 procent heeft MBO/HAVO, 18 procent MAVO/MULO, een zelfde percentage HBO. 86 procent volgde een cursus, 55 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Bijna zes van de tien hebben een inwerktijd van 1-6 maanden, de overigen doen er langer over. 86 procent vindt zichzelf onder niveau werken – de hoogste score uit het onderzoek.

Extra: 23 procent heeft een auto van de zaak – een hoge score. 36 procent krijgt overuren betaald, bijna een derde de reiskosten vergoed. Vier van de tien krijgen een pensioenbijdrage, negen van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 23 procent krijgt een dertiende maand, 36 procent een eindejaarsuitkering, een op de twintig een beoordelings toeslag, nog eens een op de twintig een bonus en een op de twintig een persoonlijke toelage, opnieuw een op de twintig een ploegentoeslag en nog eens een op de twintig een vaste gratificatie. En 23 procent deelt mee in de winst. 82 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 64 procent werkt vijf dagen of meer, 27 procent vier dagen, bijna een derde in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. 64 procent heeft geen kinderen, de overigen hebben kinderen tot 16 jaar. Kinderen boven de 16 komen niet voor, net als bij communicatiemedewerkers, facility managers, docenten hoger en middelbaar onderwijs en ict-applicatiebeheerders. Een op de tien krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim vier van de tien krijgen de verlofdagen niet op, 45 procent – een lage score – heeft genoeg tijd voor de familie, 77 vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Bijna de helft – een hoge score – wil minder werken, geen van de respondenten wil meer werken. 27 procent werkt regelmatig 's avonds, 5 procent in het weekend, 48 procent soms thuis en een op de tien volgens een rooster. 18 procent onderbrak eerder de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 45 procent van de respondenten is een man, bijna zes van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de twintig is geboren buiten Europa.

Leeftijd: 43 procent is tussen de 25 en 35 jaar, 29 procent – een hoge score – is 45 plusser.

Sfeer op het werk: Een op de zeven geeft leiding, 45 procent neemt regelmatig collega's waar, 43 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 27 procent ziet regelmatig conflicten op het werk. 52 procent kreeg salarisverhoging, 43 procent is tevreden met het loon. Zes van de tien krijgen het werk af binnen de gestelde tijd, 86 procent vindt het werk interessant – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door belastingambtenaar, -consulent en directeur. Een op de tien slechts draait op routine – de laagste score, gevolgd door marketing manager en belastingambtenaar. 68 procent wil hoger op, 73 procent vindt de cao belangrijk.

82) rotatie-, offset drukker

Loopbaanperspectief: 91 procent zit op een vast contract, 88 procent ervaart voldoende zekerheid. 73 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen, 77 procent denkt daar ook meer te verdienen. 18 procent – een lage score – ziet goede loopbaan mogelijkheden. 3 procent denkt dat de huidige baan op de tocht staat. 45 procent ziet groeiende werkgelegenheid in het bedrijf. Een zelfde percentage zit al meer dan 5 jaar bij de huidige baas, drie van de tien zitten er nog geen 2 jaar. Bijna drie van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: 57 procent zit bij een middelgroot bedrijf – de topscore uit het onderzoek – bijna drie van de tien zitten bij een klein bedrijf. Bijna vier van de tien werken in een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Bijna een kwart maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna zeven van de tien hebben MBO/HAVO, 23 procent MAVO/MULO. 55 procent volgde een cursus, 85 procent hecht meer aan werkervaring dan aan opleiding. Ruim zes van de tien hebben een inwerktijd van meer dan een half jaar, een kwart doet er tussen 1 en 6 maanden over. 45 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 6 procent rijdt een auto van de zaak. Bijna de helft krijgt overuren betaald. 23 procent krijgt de reiskosten vergoed. Bijna een op de tien slechts krijgt een pensioenbijdrage, acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. Bijna een op de tien krijgt een eindejaarsuitkering, 34 procent krijgt ploegentoeslag, 6 procent een vaste gratificatie. Een derde deelt mee in de winst – een hoge score. Vakantiegeld is er voor 77 procent.

Werk en thuis: 77 procent werkt vijf of meer dagen, 17 procent vier dagen, 6 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. 46 procent heeft geen kinderen, bijna de helft – een topscore – heeft kinderen tot 16. Een bijdrage kinderopvang ontbreekt. 18 v krijgt zijn verlofdagen niet op. Zes van de tien hebben genoeg tijd voor de familie en driekwart vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 36 procent wat minder en 6 procent wat meer willen werken. 55 procent werkt regelmatig 's avonds, een op de vijf in het weekend en tweederde volgens een rooster. 23 procent onderbrak eerder de loopbaan, een kwart daarvan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Dit is een mannenberoep: ruim negen van de tien respondenten is een man. Bijna drie van de tien zeggen dat de collega's voor het merendeel vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 12 procent is elders geboren, hiervan een kwart elders in Europa.

Leeftijd: Ruim de helft is tussen de 25 en 35 jaar, vier van de tien tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Vier van de tien geven leiding, 64 procent neemt regelmatig taken van collega's over, bijna de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. 55 procent kreeg salarisverhoging, 36 procent is tevreden met het loon. 72 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 45 vindt het interessant en 64 procent werkt op routine. 72 procent wil hoger op, acht van de tien vinden de cao belangrijk – een topscore.

83) projectleider

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract, 84 procent ervaart voldoende zekerheid. Negen van de tien denken makkelijk elders aan de slag te komen, 64 procent denkt dan ook meer te gaan verdienen. 68 procent ziet goede loopbaanmogelijkheden. 7 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 55 procent ziet banengroei om zich

heen in het bedrijf. Ruim vier van de tien werken nog geen twee jaar bij de huidige baas, een kwart zit al meer dan vijf jaar. 58 procent maakte promotie.

Type bedrijf: De helft werkt in een groot bedrijf. Een op de drie in een middelgroot bedrijf. 72 procent werkt in een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Bijna twee van de drie maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Acht van de tien hebben HBO. Ruim driekwart volgde een cursus. 82 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 47 procent heeft een inwerktijd van meer dan een half jaar, vier van de tien doen er tussen de 1 en 6 maanden over. 73 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Een derde heeft een auto van de zaak – een topscore uit het onderzoek. 35 procent krijgt overuren betaald. Ruim een derde krijgt reiskosten vergoed. 42 procent krijgt een pensioenbijdrage, 83 procent neemt deel in het pensioenfonds. 16 procent krijgt een dertiende maand, een kwart eindejaarsuitkering, een op de tien een persoonlijke toelage, 6 procent een vaste gratificatie. Ruim een kwart deelt mee in de winst. Acht van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: 84 procent werkt vijf dagen of meer, 14 procent vier dagen, 13 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 36 uur. Zes van de tien hebben geen kinderen, een op de drie heeft kinderen tot 16 jaar, een op de twintig krijgt een bijdrage kinderopvang. 38 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, twee van de drie hebben genoeg tijd voor de familie en zeven van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 43 procent wel minder en 5 procent slechts meer willen werken. Roosters komen vrijwel niet voor, 57 procent werkt soms thuis. 18 procent werkt regelmatig in het weekend, vier van de tien 's avonds. 17 procent onderbrak eerder de loopbaan, 3 procent zijn vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Acht van de tien respondenten zijn man, 44 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 7 procent is buiten Nederland geboren, ruim de helft daarvan elders in Europa.

Leeftijd: De helft is tussen 25 en 35 jaar, een derde is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: 62 procent geeft leiding, de helft neemt regelmatig collega's waar, ruim de helft is inzetbaar in andere taken of functies. Ruim een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. 77 procent kreeg salarisverhoging, 62 procent is tevreden met het loon. 53 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 73 procent vindt het ook interessant en 23 procent zegt op routine te draaien. 78 procent wil hoger op en bijna de helft vindt de cao belangrijk.

84) ingenieur

Loopbaanperspectief: 92 procent zit op een vast contract, zeven van de tien ervaren voldoende zekerheid. Acht van de tien denken makkelijk een andere baan te vinden, driekwart denkt daar ook meer te gaan verdienen. 65 procent ziet goede loopbaan perspectieven, 13 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen – een hoge score uit het onderzoek. De helft ziet in het bedrijf om zich heen banengroei. 53 procent zit nog geen twee jaar bij de huidige baas, bijna een derde tussen de 2 en 5 jaar. De helft maakte promotie.

Type bedrijf: 58 procent zit bij een groot bedrijf, een kwart bij een middelgroot bedrijf. Twee van de drie maakten al een reorganisatie in het bedrijf mee. Zeven van de tien zit bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt.

Opleiding: 63 procent heeft WO, een kwart MBO/HAVO. 57 procent volgde een cursus, een zelfde percentage vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. De meerderheid, twee van de drie hebben een inwerktijd van meer dan een half jaar. Driekwart vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 13 procent heeft een auto van de zaak. De helft krijgt overuren betaald. 42 procent krijgt reiskosten vergoed. Een op de vijf krijgt een pensioenbijdrage en acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 17 procent krijgt een dertiende maand, een kwart eindejaarsuitkering, een op de vijf deelt mee in de winst. Acht van de tien krijgen vakantiegeld.

Werk en thuis: 83 procent werkt vijf of meer dagen, 13 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 34 uur. 13 procent heeft kinderen boven de 16, een op de vijf kinderen in de schoolgaande leeftijd of jonger, niemand krijgt een bijdrage kinderopvang. Bijna een derde krijgt zijn verlofdagen niet op, de helft zegt voldoende tijd voor de familie te hebben en 63 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zou 47 procent wat minder en slechts 5 procent wel wat meer willen werken. 14 procent werkt regelmatig 's avonds en 5 procent in het weekend. 23 procent werkt soms thuis. 5 procent werkt volgens een rooster. Een op de vijf onderbrak eerdere de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij die dat deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Dit is vooral een mannenberoep. 96 procent van de respondenten is een man, een kwart geeft aan dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 12 procent is niet in Nederland geboren, twee derde daarvan elders in Europa – dit laatste is een topscore, na productie leider en journalist.

Leeftijd: Ruim zes van de tien zijn tussen de 25 en 35, 22 procent is tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Een kwart geeft leiding, 57 procent neemt regelmatig collega's waar, 65 procent is inzetbaar in andere taken of functies – een vrij hoge score. Bijna een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim zeven van de tien kregen salarisverhoging en twee van de drie – een hoge score – is tevreden met het loon. Ruim driekwart krijgt het werk binnen de gestelde tijd af, bijna driekwart vindt het interessant, 44 procent zegt op routine te draaien. Zeven van de tien willen hoger op en 58 procent vindt de cao belangrijk.

85) hoofd personeelszaken

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, negen van de tien ervaren voldoende zekerheid. Ruim acht van de tien denken makkelijk ander werk te kunnen vinden, 73 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. Twee van de drie zien goede loopbaan mogelijkheden, 5 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. 62 procent ziet banengroei om zich heen in het bedrijf. 53 procent zit nog geen twee jaar bij de huidige baas, ruim een kwart zit al minstens vijf jaar. Vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: 77 procent werkt in een groot bedrijf – met de ict-projectleider en kamco-ördinator het enige beroep dat niet in kleine bedrijven voorkomt. Twee derde maakte

al een reorganisatie mee. Ruim acht van de tien zitten bij bedrijven die meerdere vestigingen tellen.

Opleiding: Ruim vier van de tien hebben WO, 36 procent heeft HBO. 57 procent volgde een cursus, 68 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 57 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, de overigen doen er langer dan een half jaar over. Ze hebben het minst vaak een inwerktijd tot 1 maand, gevolgd door kam coördinator en advocaat. 77 procent – een hoge score – vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 27 procent heeft een auto van de zaak. Een derde krijgt overuren betaald. 36 procent krijgt reiskosten vergoed. 55 procent krijgt een pensioenbijdrage – de hoogste score na ict-consultant en -projectleider – negen van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 23 procent krijgt een dertiende maand, nog eens 23 procent een eindejaarsuitkering, 5 procent een bonus en 5 procent loon in natura, een op de tien een persoonlijke toelage, 5 procent een prestatietoelage, 14 procent een vaste gratificatie. 18 procent deelt mee in de winst. 82 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 82 v werkt vijf of meer dagen, 14 procent vier dagen, slechts een op de twintig in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 38 uur. 14 procent heeft kinderen boven de 16, een derde heeft kinderen tot 16. 18 procent – op de marketing manager na de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door de jurist – krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim vier van de tien krijgen de verlofdagen niet op – een hoge score. Ruim acht van de tien hebben voldoende tijd voor de familie – de topscore na recreatie-/activiteitenbegeleider - en twee derde vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 23 procent zou minder willen werken, niemand meer. 55 procent werkt regelmatig 's avonds, 45 procent in het weekend. De helft werkt soms thuis. Een op de tien zit aan een rooster vast. 23 procent onderbrak eerder de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 55 procent van de respondenten is een man, 77 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de twintig komt van buiten Europa.

Leeftijd: 55 procent is tussen de 35 en 45, de topscore uit het onderzoek gevolgd door productie leider en taxichauffeur, 18 procent is 45 plusser.

Sfeer op het werk: 86 procent geeft leiding, bijna een derde neemt regelmatig taken van collega's over – een lage score. De helft is in andere taken of functies inzetbaar. Een op de vijf ziet regelmatig conflicten op het werk. 77 procent kreeg eerder salarisverhoging en zes van de tien zijn tevreden met het loon. 45 procent krijgt het werk goed af binnen de gestelde tijd, 77 procent vindt het interessant – een vrij hoge score – en 27 procent draait op routine. Ruim negen van de tien – op advocaat, notaris en rechter na de topscore uit het onderzoek – wil carrière maken, de jurist zit daar pal achter. 36 procent vindt de cao belangrijk.

86) ict-consultant

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, slechts driekwartervaart voldoende zekerheid. 95 procent – op advocaat, notaris, rechter en acceptant/verzekeringsagent na de topscore uit het onderzoek – denkt makkelijk elders aan de slag te komen en twee derde denkt dan ook meer te gaan verdienen. Nog eens twee derde ziet goede loopbaan perspectieven. 3 procent denkt dat de baan komt te vervallen. 44

procent ziet banengroei in het bedrijf om zich heen. Ruim de helft zit nog geen twee jaar bij de huidige baas en ruim een kwart zit er tussen de 2 en 5 jaar. 48 procent maakte promotie.

Type bedrijf: Twee derde zit bij een groot bedrijf, 18 procent bij middelgrote bedrijven. Bijna driekwart zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen. 64 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: Bijna iedereen heeft WO. 85 procent volgde een cursus – een hoge score. Bijna zeven van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. 63 procent vindt zichzelf onder zijn niveau werken. 45 procent heeft een inwerktijd van 1-6 maanden en bijna vier van de tien doen er langer over.

Extra: 55 procent rijdt een auto van de zaak – met de marketing manager de tweede plaats uit het onderzoek, na de consultant. 38 procent krijgt overuren betaald. 15 procent krijgt reiskosten vergoed. 58 procent krijgt een pensioenbijdrage – de topscore na ict-projectleider en gevolgd door hoofd personeelszaken – en 97 procent neemt deel in het pensioenfonds, de topscore na ict-applicatiebeheerder en gevolgd door de facility manager. 23 procent krijgt een dertiende maand, een derde een eindejaarsuitkering, 15 procent een bonus, 8 procent loon in natura, 13 procent een persoonlijke toelage, een kwart deelt mee in de winst. 58 procent krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: 88 procent werkt vijf dagen of meer, een op de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 39 uur. 68 procent heeft geen kinderen, 28 procent heeft kinderen tot 16, 3 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Bijna een kwart krijgt zijn verlofdagen niet op, 58 procent zegt voldoende tijd te hebben voor de familie en zes van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. 55 procent – een vrij hoge score – wil minder, slechts 3 procent wil wel meer werken. 38 v werkt regelmatig 's avonds, 15 procent in het weekend, twee derde werkt soms thuis. 5 procent werkt volgens een rooster. 15 procent onderbrak eerder de loopbaan, hier zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 98 procent van de respondenten – de hoogste score uit het onderzoek – is een man. 28 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 7 procent is niet in Nederland geboren, een derde hiervan elders in Europa.

Leeftijd: 53 procent is tussen de 25 en 35, 37 procent tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: 23 procent geeft leiding, ruim vier van de tien nemen regelmatig collega's waar, 44 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 14 procent - een lage score – ziet regelmatig conflicten op het werk. Bijna acht van de tien kregen salarisverhoging en ruim driekwart is tevreden met het loon – de topscore, gevolgd door psychiater/psycholoog en jurist. 66 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat. 63 procent vindt het ook interessant en 15 procent draait op routine. Driekwart wil een carrière en 23 procent vindt de cao belangrijk.

87) wetenschappelijk onderzoeker

Loopbaanperspectief: 56 procent heeft een vast contract – de laagste score uit het onderzoek, gevolgd door kelner en taxichauffeur. Slechts 63 procent ervaart voldoende zekerheid, de laagste score na taxichauffeur en productie leider. 84 procent denkt makkelijk een andere baan te kunnen vinden en 73 procent denkt elders meer te kunnen verdienen.

45 procent ziet goede loopbaan perspectieven, 23 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen – de topscore uit het onderzoek, na bankemployee en gevolgd door directeur. 43 procent ziet banengroei om zich in het bedrijf. 57 procent zit nog geen twee jaar bij de huidige werkgever – een hoge score. Bijna een kwart werkt er tussen 2 en 5 jaar. Eveneens bijna een kwart maakte promotie.

Type bedrijf: 58 procent zit bij een groot bedrijf, drie van de tien bij een middelgroot bedrijf. 55 procent zit bij een bedrijf dat meerdere vestigingen kent. 45 procent maakte al een reorganisatie mee in het bedrijf.

Opleiding: Twee van de drie volgden een cursus. Een kwart slechts – de laagste score in het onderzoek – vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. 58 procent vindt zichzelf onder zijn niveau werken. 45 procent heeft een inwerktijd van minstens een half jaar, 42 procent doet er tussen 1 en 6 maanden over.

Extra: 36 procent krijgt overuren betaald. 35 procent krijgt de reiskosten vergoed. Een kwart krijgt een pensioenbijdrage, 88 procent neemt deel in het pensioenfonds. 12 procent krijgt een dertiende maand, 35 procent een eindejaarsuitkering, 8 procent een arbeidsmarkttoeslag – de hoogste score uit het onderzoek, deze toeslag komt bijna niet voor. 5 procent krijgt een vaste gratificatie. 6 procent deelt mee in de winst. Bijna driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: Ruim driekwart werkt vijf of meer dagen, een op de vijf in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 36 uur. 83 procent heeft geen kinderen, de overigen hebben kinderen tot 16 jaar, 5 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 45 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, 63 procent heeft genoeg tijd voor de familie, zes van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. 37 procent wil wel minder, 5 procent wel meer werken. 36 procent werkt regelmatig 's avonds, een zelfde percentage in het weekend, 63 procent soms thuis, bijna niemand volgens een rooster. 12 procent onderbrak eerder de loopbaan, daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 45 procent van de respondenten is een man, ruim zeven van de tien zeggen dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 6 procent is geboren in het Europese buitenland, 8 procent daarbuiten.

Leeftijd: Ruim driekwart is tussen de 25 en 35 jaar – de topscore uit het onderzoek, na voorlichter. 14 procent is tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Drie van de tien geven leiding, nog eens drie van de tien nemen regelmatig taken van collega's over – de laagste score uit het onderzoek op gezinsverzorgende en psychiater/psycholoog na. Een kwart is inzetbaar in andere taken of functies – een lage score. 18 procent ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim zeven van de tien kregen salarisverhoging, ruim zes van de tien zijn met loon tevreden. 55 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 58 procent vindt het werk ook interessant, een op de tien draait op routine – een van de laagste scores uit het onderzoek. 82 procent wil hoger op en 56 procent vindt de cao belangrijk.

88) communicatie medewerker

Loopbaanperspectief: Negen van de tien hebben een vast contract, 85 procent ervaart voldoende zekerheid. 83 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden en 72 procent denkt daar ook meer te verdienen. 57 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden.

den, 4 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. Bijna de helft ziet de werkgelegenheid bij het bedrijf groeien. Ruim de helft werkt nog geen twee jaar bij de huidige baas, 43 procent zit er 2-5 jaar, de topscore na facility manager en gevolgd door de medewerker land- of tuinbouw. Langer dan vijf jaar werken ze er het minst vaak, op de voorlichter en helpdesk medewerker na. Ruim vier van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: De overgrote meerderheid, twee derde, werkt in een groot bedrijf. Een op de vijf zit bij een klein bedrijf. Zeven van de tien werken bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Zes van de tien maakten al een reorganisatie mee in het bedrijf.

Opleiding: 43 procent heeft MBO/HAVO, bijna een derde HBO. 64 procent volgde een cursus, ruim zes van de tien vinden werkervaring belangrijker dan opleiding. Ruim zes van de tien hebben een inwerktijd van 1-6 maanden, een kwart doet er langer over. 65 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 6 procent heeft een auto van de zaak. 65 procent krijgt overuren betaald. 44 procent krijgt reiskosten vergoed. 48 procent krijgt een pensioenbijdrage, acht van de tien nemen deel in het pensioenfonds. 15 procent krijgt een dertiende maand, 43 procent – een hoge score – een eindejaarsuitkering, 13 procent deelt mee in de winst. Vakantiegeld is er voor 83 procent.

Werk en thuis: Zes van de tien werken vijf of meer dagen, 37 procent vier dagen, in deeltijd werkt 35 procent. De gemiddelde werkweek telt 35 uur. 87 procent heeft geen kinderen – de hoogste score uit het onderzoek - de overigen hebben kinderen tot 16 jaar. Kinderen van 16 of ouder komen niet voor. 7 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ruim een op de vijf krijgt de verlofdagen niet op. 62 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 55 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Toch zouden vier van de tien minder en niemand zou meer willen werken, vergelijkbaar met advocaat en apothekersassistent. Een derde werkt regelmatig 's avonds, bijna een op de tien in het weekend, 47 procent werkt soms thuis, 6 procent volgens een rooster. Bijna een op de vijf onderbrak eerder de loopbaan, een vijfde deel hiervan bestaat uit vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Overwegend een vrouwenberoep. 13 procent van de respondenten is een man. 94 procent van de respondenten zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is niet in Nederland geboren, 4 procent elders in Europa.

Leeftijd: 64 procent is tussen de 25 en 35 jaar, drie van de tien zijn tussen de 35 en 45.

Sfeer op het werk: Ruim een kwart geeft leiding en de helft neemt regelmatig taken van collega's over, drie van de tien zijn inzetbaar in andere taken of functies. Een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. Zeven van de tien kregen salarisverhoging, 63 procent is tevreden met het loon. 68 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 65 procent vindt het ook interessant, een op de vijf draait op routine. Ruim acht van de tien willen hoger op en ruim de helft vindt de cao belangrijk.

89) facility manager

Loopbaanperspectief: Negen van de tien hebben een vast contract. Slecht 65 procentervaart voldoende zekerheid – een lage score uit het onderzoek. 85 procent denkt makkelijk elders aan de slag te komen en zes van de tien denken daar ook meer te gaan verdienen. 55 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, een op de tien denkt dat de baan zal ko-

men te vervallen. Vier van de tien zien de werkgelegenheid in het bedrijf groeien. 46 procent werkt 2-5 jaar bij de huidige baas – de topscore uit het onderzoek - ruim drie van de tien zitten er al meer dan vijf jaar. Driekwart maakte promotie, na afdelingshoofd de topscore.

Type bedrijf: Driekwart zit bij een groot bedrijf, nog eens driekwart maakte al een reorganisatie mee in het bedrijf – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door ict-applicatiebeheerder en helpdesk medewerker. Acht van de tien werken in een bedrijf met meerdere vestigingen.

Opleiding: 45 procent heeft MBO/HAVO, drie van tien hebben HBO. Acht van de tien volgden een cursus, een zelfde percentage vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. De helft heeft een inwerktijd van 1-6 maanden, drie van de tien zijn daar binnen een maand mee klaar. Driekwart – een hoge score – vinden zichzelf onder niveau werken.

Extra: Een op de vijf heeft een auto van de zaak. Overuren krijgt 45 procent betaald. Een reiskostenvergoeding krijgen vier van de tien, net als een pensioenbijdrage. 94 procent neemt deel in het pensioenfonds – de topscore na ict-applicatiebeheerder en -consultant. 15 procent krijgt een dertiende maand, een kwart een eindejaarsuitkering, een op de tien een bereikbaarheidstoelage, 15 procent een bonus, een op de tien een persoonlijke toelage, 5 procent krijgt een vaste gratificatie. Een op de vijf deelt mee in de winst. Voor zeven van de tien is er vakantiegeld.

Werk en thuis: Negen van de tien werken vijf dagen of meer, 5 procent werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. Acht van de tien hebben geen kinderen, de overigen kinderen tot 16 jaar, 5 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. Ze hebben het minst vaak kinderen van 16 of ouder, na de communicatiemedewerker en gevolgd door de kamcoördinator. 45 procent – een hoge score – krijgt zijn verlofdagen niet op. 63 procent heeft voldoende tijd voor de familie, 55 procent vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 45 procent - een hoge score – wil minder en een op de tien wil meer werken. Een kwart werkt regelmatig 's avonds, een op de tien in het weekend, 35 procent soms thuis. Er wordt niet volgens roosters gewerkt, vergelijkbaar met adviseur en ict-projectleider. Een op de twintig, na marketing manager de laagste score, onderbrak eerder de loopbaan – maar nooit om reden van kinderopvang.

Man/vrouw: Zes van de tien respondenten zijn een man, een zelfde percentage zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Geen van de respondenten.

Leeftijd: Bijna driekwart is tussen de 25 en 35, 16 procent is tussen 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Negen van de tien geven leiding, 65 procent neemt regelmatig collega's waar, de helft is ook inzetbaar in andere taken of functies. Een kwart ziet regelmatig conflicten op het werk. Acht van de tien kregen salarisverhoging, 65 procent is met het loon tevreden. 45 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, driekwart vindt het ook interessant, een kwart draait op routine. Hoger op willen acht van de tien, de cao vindt 45 procent belangrijk.

90) logistiek medewerker

Loopbaanperspectief: Negen van de tien hebben een vast contract, slechts 63 procentervaart voldoende zekerheid. Ruim zes van de tien – een lage score – denken elders gemakkelijk aan de slag te kunnen, 72 denkt daar meer te gaan verdienen. 45 procent ziet

goede loopbaan mogelijkheden, 5 procent denkt dat de huidige baan komt te vervallen. Bijna vier van de tien zien groeiende werkgelegenheid in het bedrijf, een zelfde percentage zit nog geen 2 jaar bij de huidige baas. Een derde zit er al vijf jaar of langer. 53 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 37 procent zit bij een middelgroot bedrijf, een zelfde percentage zit bij grote bedrijven. Ruim driekwart zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen. 55 procent maakte al een reorganisatie in het bedrijf mee.

Opleiding: 47 procent heet MAVO/MULO, een derde MBO/HAVO. De helft volgde een cursus, 73 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Vier van de tien hebben een inwerktijd van 1-6 maanden. Bijna een derde doet er langer over. 57 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 8 procent heeft een auto van de zaak. Overuren krijgt 37 procent betaald. Bijna drie van de tien krijgen reiskosten vergoed. 18 procent krijgt een pensioenbijdrage, 77 procent neemt deel in het pensioenfonds. 13 procent krijgt een dertiende maand, nog eens 13 procent een eindejaarsuitkering. Bijna een kwart deelt mee in de winst. Een op de tien krijgt een vaste gratificatie, bijna driekwart krijgt vakantiegeld.

Werk en thuis: De overgrote meerderheid, 92 procent, werkt vijf dagen of meer, slechts 3 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 39 uur. Zeven van de tien hebben geen kinderen, ruim een kwart heeft kinderen tot 16 jaar. Een bijdrage kinderopvang komt niet voor. Bijna vier van de tien krijgen hun verlofdagen niet op. Een zelfde percentage heeft genoeg tijd voor de familie – een lage score – en de helft – weer laag – vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. Nog eens de helft zou minder willen werken, 3 procent wil wel wat meer werken. 36 procent werkt regelmatig 's avonds, 8 procent in het weekend, 14 procent soms thuis, 17 procent zit vast aan een rooster. 13 procent onderbrak eerdere de loopbaan, maar daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim driekwart van de respondenten is een man, 34 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: 3 procent is elders in Europa geboren.

Leeftijd: 53 procent is tussen de 25 en 35, bijna een derde tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Ruim zes van de tien geven leiding, ruim driekwart neemt regelmatig taken van collega's over en 65 procent is inzetbaar in andere taken of functies – een hoge score. 43 procent - een topscore – ziet regelmatig conflicten op het werk. 65 procent kreeg salarisverhoging, slechts een derde is tevreden met het loon. 53 procent krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat, 57 procent vindt het werk ook interessant, bijna de helft draait op routine. Hoger op willen ruim acht van de tien, de cao vindt 63 procent belangrijk.

91) ict applicatiebeheerder

Loopbaanperspectief: 95 procent heeft een vast contract, 74 procent ervaart voldoende zekerheid. 63 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 58 procent denkt daar ook meer te zullen verdienen. 37 procent – een vrij lage score uit het onderzoek – ziet goede loopbaan mogelijkheden, een op de twintig zegt dat zijn baan komt te vervallen. 57 procent ziet om zich in het bedrijf banengroei. 65 procent zit al vijf jaar of langer

uit de huidige baas – de topscore, gevolgd door docent hoger onderwijs en directeur. De overigen zitten er nog geen twee jaar. 57 procent maakte promotie.

Type bedrijf: Bijna iedereen werkt in een groot bedrijf, de topscore, gevolgd door ict-projectleider en medisch laborant. Twee van de drie zitten bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. Zeven van de tien maakten al een reorganisatie in het bedrijf mee, het vaakst, na de facility manager.

Opleiding: 48 heeft MBO/HAVO, een op de vijf MAVO/MULO. Dit is het enige beroep waarin alle respondenten een cursus volgden, daarna komen advocaat en bankemployee. En 57 procent vindt werkervaring belangrijker dan opleiding. Zes van de tien hebben een inwerktijd van 1-6 maanden – de topscore na helpdesk medewerker. 35 procent doet er langer over. Twee van de drie vinden zichzelf onder niveau werken.

Extra: 57 procent krijgt overuren betaald, een vergoeding voor reiskosten is er voor 38 procent. 14 procent krijgt een pensioenbijdrage. Iedereen neemt deel in het pensioenfonds – de topscore uit het onderzoek, gevolgd door ict-consultant en facility manager. Een derde krijgt een dertiende maand, nog eens een derde een eindejaarsuitkering, 5 procent een bereikbaarheidstoeslag. Een op de tien deelt mee in de winst. Vakantiegeld is er voor zeven van de tien.

Werk en thuis: 86 procent werkt vijf of meer dagen, een op de tien vier dagen, een op de vijf in deeltijd. De gemiddelde werkweek is 36 uur. Bijna een kwart heeft kinderen boven 16 – de hoogste score uit het onderzoek, op docent hoger onderwijs na. Bijna drie van de tien hebben kinderen tot 16, maar een bijdrage kinderopvang komt niet voor. De helft maakt zijn verlofdagen niet op, 65 procent heeft genoeg tijd voor de familie, 85 procent – een hoge score – vindt de combinatie werk/gezin goed te doen. 55 procent wil minder werken – een hoge score – en 5 procent wil wel wat meer werken. Een kwart werkt regelmatig 's avonds, een op de tien in het weekend, net als soms thuis. 15 procent werkt volgens een rooster. Bijna drie van de tien onderbraken eerder de loopbaan, een op de tien is een vrouw die dit deed om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: Ruim zeven van de tien respondenten zijn mannen, 43 procent zegt dat de collega's merendeels uit vrouwen bestaan.

Geboren in ander land: 5 procent is buiten Europa geboren.

Leeftijd: 48 procent is 45 plus – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door directeur en docent middelbaar onderwijs. Drie van de tien zijn tussen de 25 en 35 jaar.

Sfeer op het werk: Een op de tien geeft leiding, 43 procent neemt regelmatig taken van collega's over, 38 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk. Acht van de tien kregen salarisverhoging, zes van de tien ook tevreden met het loon. De helft krijgt het werk goed af in de tijd die er voor staat. Twee derde vindt het ook interessant, bijna een op de vijf draait op routine. 57 procent wil hoger op, 86 procent vindt de cao belangrijk – een topscore uit het onderzoek.

92) marketing manager

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, acht van de tien ervaren voldoende zekerheid. Negen van de tien denken makkelijk ander werk te kunnen vinden en ruim zeven van de tien denken daar dan ook meer te zullen verdienen. Negen van de tien zien goede loopbaan mogelijkheden – de hoogste score uit het onderzoek, gevolgd door belastingambtenaar/-consultant en bankemployee. Een op de twintig dat de

huidige baan komt te vervallen. 55 procent ziet de werkgelegenheid binnen het bedrijf groeien. De helft zit nog geen twee jaar bij de huidige baas, een derde zit er tussen 2 en 5 jaar. 55 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 65 procent zit bij een groot bedrijf, 15 procent bij een middelgroot bedrijf. Driekwart zit bij een bedrijf dat meerdere vestigingen telt. 65 procent maakte al een reorganisatie binnen het bedrijf mee.

Opleiding: 55 procent heeft WO, 35 procent HBO. 65 procent volgde een cursus, 55 procent hecht meer waarde aan werkervaring dan aan opleiding. De helft heeft een inwerk-tijd van minstens een half jaar, 45 procent doet er tussen 1 en 6 maanden over. Driekwart vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: 55 procent heeft een auto van de zaak – de op een na de hoogste score, na consultant en gevolgd door ict-consultant. Een op de vijf krijgt overuren betaald – een lage score. Eveneens een op de vijf krijgt de reiskosten vergoed. De helft krijgt een pensioenbijdrage – een topscore – 92 procent neemt bovendien deel in het pensioenfonds. Een op de vijf krijgt een dertiende maan, drie van de tien een eindejaarsuitkering, 15 procent beoordelingsstoeslag, drie van de tien krijgen een bonus, een op de tien krijgt loon in natura, een op de twintig een persoonlijke toelage, nog eens een op de twintig een prestatietoeslag, een op de tien een vaste gratificatie. Drie van de tien delen mee in de winst, driekwart krijgt vakantiegeld, na medisch laborant de hoogste score.

Werk en thuis: Negen van de tien – een topscore – werken vijf of meer dagen, de overigen vier dagen, een op de tien in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 39 uur, na gasfitter en transportplanner de langste. Acht van de tien hebben geen kinderen, 15 procent heeft kinderen tot 16 jaar. Alle respondenten die daarvoor in aanmerking komen hebben een bijdrage kinderopvang, de hoogste score, gevolgd door hoofd personeelszaken en jurist. 55 procent krijgt zijn verlofdagen niet op – de hoogste score uit het onderzoek. Twee derde heeft voldoende tijd voor de familie, toch vindt slechts 45 procent de combinatie werk/gezin goed te doen – de laagste score uit het onderzoek na vrachtwagenchauffeur en kok. Zes van de tien – de hoogste score uit het onderzoek na ict-projectleider – willen minder werken, niemand wil meer. 55 procent werkt regelmatig 's avonds, vier van de tien in het weekend, zeven van de tien soms thuis, na adviseur de topscore. Geen van de respondenten onderbrak eerder de loopbaan – het enige beroep uit het onderzoek waar dit zo is.

Man/vrouw: Zes van de tien respondenten zijn man, zeven van de tien zeggen dat de meerderheid van de collega's vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is buiten Europa geboren.

Leeftijd: Driekwart is tussen 25 en 35 – een topscore, 15 procent tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Acht van de tien – een topscore – geven leiding. De helft neemt regelmatig taken van collega's over. 45 procent is inzetbaar in andere taken of functies. Drie van de tien zien regelmatig conflicten op het werk. 83 procent – een hoge score – kreeg salarisverhoging en twee derde – eveneens een hoge score – is tevreden met het loon. Drie van de tien krijgen het werk goed af in de tijd die er voor staat – de laagste score uit het onderzoek, op de docent basisonderwijs na. Driekwart vindt het werk interessant, een op de tien draait op routine – de laagste score na kam coördinator en gevolgd door de belastingambtenaar/-consulent. Negen van de tien – een topscore – willen hoger op en een kwart slechts vindt de cao belangrijk.

93) productieleider

Loopbaanperspectief: Ruim negen van de tien zitten op een vast contract, bijna zes van de tien ervaren voldoende zekerheid, de op een na laagste score, na taxichauffeur en gevolgd door wetenschappelijk onderzoeker. 86 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 62 procent denkt elders ook meer te zullen verdienen. 55 procent ziet goede loopbaan mogelijkheden, een op de tien ziet zijn baan op de tocht staan. 45 procent ziet de werkgelegenheid in het bedrijf groeien. 44 procent zit al meer dan vijf jaar bij de baas, een derde zit er nog geen twee jaar. Zes van de tien maakten promotie.

Type bedrijf: De helft werkt in een groot bedrijf, ruim vier van de tien in middelgrote bedrijven. Bijna zes van de tien maakten al een reorganisatie binnen het bedrijf mee. 62 procent zit bij een bedrijf dat meer dan een vestiging kent.

Opleiding: 23 procent heeft MAVO/MULO, een zelfde deel MBO/HAVO en opnieuw 23 procent HBO. 68 procent volgde een cursus, ruim driekwart hecht meer aan werkervaring dan aan opleiding. 68 procent heeft een inwerktijd van minstens een half jaar, de hoogste score na gasfitter en belastingsambtenaar/-consulent. 23 procent doet er tussen de 1 en 6 maanden over. 62 procent vindt zichzelf onder niveau werken.

Extra: Een op de twintig rijdt een auto van de zaak. 23 procent – een vrij lage score – krijgt overuren betaald. 45 procent krijgt de reiskosten vergoed. Ruim vier van de tien krijgen een pensioenbijdrage, ruim negen van de tien nemen bovendien deel in het pensioenfonds. 27 procent krijgt een dertiende maand, een derde een eindejaarsuitkering, een op de twintig een beoordelingstoelage, nog eens een op de twintig bereikbaarheidstoelage en nog eens een op de twintig een ongemaktoelage, een op de tien een persoonlijke toelage, een op de zeven een ploegentoeslag en nog eens een op de zeven een vaste gratificatie – op twee na de topscore. 27 procent deelt mee in de winst, vakantiegeld is er voor 86 procent – een vrij hoge score.

Werk en thuis: 95 procent – een topscore – werkt vijf of meer dagen, de overigen vier dagen, een op de twintig in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 37 uur. 23 procent – een topscore – heeft kinderen ouder dan 16 jaar, 45 procent heeft kinderen tot 16, 5 procent krijgt een bijdrage kinderopvang. 36 procent krijgt zijn verlofdagen niet op, ruim zes van de tien hebben genoeg tijd voor de familie, nog eens zes van de tien vinden de combinatie werk/gezin goed te doen. 29 procent wil wel minder werken, een op de tien meer. Bijna zes van de tien werken regelmatig 's avonds, ruim vier van de tien in het weekend, 23 procent soms thuis en een zelfde percentage zit aan een rooster vast. Bijna een derde onderbrak eerder de loopbaan, maar daar zijn geen vrouwen bij die dit deden om voor de kinderen te zorgen.

Man/vrouw: 77 procent van de respondenten is een man, 27 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de tien is elders in Europa geboren – de hoogste score, gevolgd door journalist en ingenieur. Een op de twintig komt van daarbuiten.

Leeftijd: De helft is tussen de 35 en 45 jaar – de topscore van het onderzoek, na hoofd personeelszaken en gevolgd door taxichauffeur. 27 procent is 45 plus – een hoge score.

Sfeer op het werk: Alle respondenten geven leiding, net als de directeur. Ruim acht van de tien springen regelmatig voor collega's in, de top, na productieplanner en transportplanner. Ruim zeven van de tien zijn inzetbaar in andere taken of functies, de topscore. 48 procent – ook een topscore – ziet regelmatig conflicten op het werk. Ruim acht van de

tien kregen salarisverhoging, 52 procent is tevreden met het loon. Ruim vier van de tien krijgen het werk goed af in de tijd die er voor staat. 62 procent vindt werk interessant, 43 procent draait op routine. 86 procent – een hoge score – wil hoger op en 64 procent vindt de cao belangrijk.

94) ict projectleider

Loopbaanperspectief: Alle respondenten hebben een vast contract, toch ervaart slechts 72 procent voldoende zekerheid. 78 procent denkt makkelijk ander werk te kunnen vinden, 56 procent denkt daar ook meer te gaan verdienen. 72 procent ziet goede loopbaan perspectieven. Niemand vreest voor de huidige baan. 28 procent slechts ziet groeiende werkgelegenheid om zich heen in het bedrijf – de laagste score uit het onderzoek. 53 procent werkt nog geen 2 jaar bij de huidige baas, ruim een kwart zit er 2-5 jaar. 45 procent maakte promotie.

Type bedrijf: 85 procent zit bij een groot bedrijf, na ict-applicatiebeheerder de hoogste score, gevolgd door medisch laborant. Twee derde maakte al een reorganisatie mee in het bedrijf en 94 procent – de hoogste score na arbeidsbemiddelaar – zit bij een bedrijf met meerdere vestigingen.

Opleiding: 55 procent heeft HBO, 20 procent WO. Bijna negen van de tien volgden een cursus – een topscore. 65 procent hecht meer waarde aan werkervaring dan aan opleiding. 44 procent doet meer dan een half jaar over het inwerken, bijna vier van de tien doen er tussen 1 en 6 maanden over. 65 procent vindt zichzelf onderniveau werken.

Extra: 45 procent – een topscore – rijdt in een auto van de zaak. Een op de vijf – een lage score – krijgt overuren betaald. Een kwart krijgt reiskosten vergoed. Zes van de tien – de topscore – krijgen een pensioenbijdrage, gevolgd door ict-consultant en hoofd personeelszaken. Bovendien neemt 93 procent deel in het pensioenfonds. Drie van de tien krijgen een dertiende maand, een op de twintig krijgt een eindejaarsuitkering, net als arbeidsmarkttoeslag, 15 procent een bonus, een op de tien een persoonlijke toelage, een op de twintig een vaste gratificatie. Een op de vijf deelt mee in de winst. Driekwart krijgt vakantie geld.

Werk en thuis: 85 procent werkt vijf dagen of meer, de overigen vier dagen, 15 procent in deeltijd. De gemiddelde werkweek telt 38 uur. 55 procent heeft geen kinderen, vier van de tien hebben kinderen tot 16 jaar. Een op de tien krijgt een bijdrage kinderopvang. 17 procent krijgt zijn verlofdagen niet op. Twee derde vindt de combinatie werk/gezin goed te doen, maar 44 procent slechts heeft genoeg tijd voor de familie. Twee derde wil minder werken – een topscore – en niemand van de respondenten wil meer werken. Bijna vier van de tien werken regelmatig 's avonds, 6 procent in het weekend, bijna vier van de tien soms thuis. Het minst vaak werken ze volgens een rooster, vergelijkbaar met adviseur en facility manager. Een op de twintig onderbrak eerder de loopbaan, dit zijn vrouwen die dit deden om voor de kinderen te zorgen. De laagste score na marketing en facility manager.

Man/vrouw: 85 procent van de respondenten is een man, 35 procent zegt dat de collega's merendeels vrouwen zijn.

Geboren in ander land: Een op de vijf – de hoogste score uit het onderzoek – is geboren buiten Europa, gevolgd door acceptant/verzekeringsagent en helpdesk medewerker.

Leeftijd: 55 procent is tussen de 25 en 35, 35 procent is tussen de 35 en 45 jaar.

Sfeer op het werk: Acht van de tien geven leiding, vier van de tien nemen regelmatig taken van collega's over en 45 procent is inzetbaar in andere taken of functies. 6 procent ziet regelmatig conflicten op het werk – de laagste scores na gezinsverzorgende en gevolgd door voorlichter. Bijna negen van de tien kregen salarisverhoging – de topscore, gevolgd door docent middelbaar onderwijs en assistent accountant – en ruim zes van de tien zijn tevreden met het loon. Twee van de drie krijgen het werk af binnen de gegeven tijd. 65 procent vindt het werk interessant, een kwart draait op routine. Driekwart wil hoger op en een op de vijf slechts vindt de cao belangrijk, na advocaat de laagste score.

LITERATUUR

- Bakker, B.F.M., K.G. Tijdens en J.W. Winkels. 1999. Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, Vol. 14, Winter, pp. 36-41
- Bijleveld, L., Dalgliesh, M. & Jong, B. de. 2000. *Equal pay: de zeurende kwestie van loonkloof en gelijk loon*. *Nemesis*, 16, 189-195
- Brekel, C. van den en K.G. Tijdens, 2000. *Keuzemogelijkheden in CAO's*. Amsterdam, AIAS research report 00/03. Te downloaden: <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR3.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. 2000. *Enquête Beroepsbevolking 1999* (Voorburg, CBS)
- Dragstra, Anna en Kea Tijdens. 2001. Vrouwenloonwijzer. Grote behoefte aan inzicht in lonen. *Zeggenschap*, 12, 3, pp. 32-35
- EcaTT. 2000. *Benchmarking Progress on New Ways of working and New Forms of Business across Europe*. *EcaTT Final Report*, Bonn/Brussels
- Keuzenkamp, S. & K. Oudhof. 2000. *Emancipatiemonitor 2000*. Den Haag, CBS/SCP
- Klaveren, M. van & A. van de Westelaken, *Telewerken – Het Vervolg. Een onderzoek voor de FNV naar aanleiding van 10 vragen*, STZ advies & onderzoek, Eindhoven 2001.
- MuConsult, 2002. *Vakantie en verlof. De (o-)mogelijkheden geregeld*. Amersfoort MuConsult
- Spijkerman, R. 2000. *De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998*. Den Haag, Arbeidsinspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tijdens, K.G. & C. M.M.P. Wetzels. 2002. Gevraagd: herintreedsters. *Nemesis*, 18/2, pp. 39-45
- Tijdens, K.G. 2002. 'Women in Management, the Netherlands', in Davidson, Marilyn J. & Ronald J. Burke (eds). *Women in management Worldwide: Progress and Prospects*, Oxford: Ashgate Publishing, forthcoming
- Tijdens, K.G. 2001. *Beloningsongelijkheid en beloningsverschil*, *Zeggenschap*, 12 (1)
- Tijdens, Kea. 2001. *De Vrouwenloonwijzer. Werk, lonen en beroepen van vrouwen*. Amsterdam, AIAS research report 01/07. Te downloaden: <http://www.uva-aias.net/files/aias/RR7.pdf>.
- Veldman, A. 2001. *Juridische versus economische beloningsongelijkheid*, *Zeggenschap*, 12 (4)
- Wetzels, C. & K.G. Tijdens. 2001. *Dubbel delen in de digitale delta*. Delft: TNO-STB, 2001. Te bestellen bij stb@stb.tno.nl
- Wetzels, C.M.M.P. & K.G. Tijdens. 2002. Ficties en feiten over herintreedsters. *Economisch Statistische Berichten*, 1-3-2002, jrg. 87, nr 4349, p. 176-178
- Winter, J. de. & K.G. Tijdens. 2002. *Differentiatie in arbeidsvoorwaarden*. Tilburg, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, te verschijnen

Zorlu A. 2002. *Absorption of immigrants in European Labour Markets, The Netherlands, United Kingdom and Norway*. Amsterdam, Univesiteit van Amsterdam (diss.)

BIJLAGE 1: DE VRAGENLIJST

Waarom de vragenlijst invullen?

- Elke volgende vrouwelijke bezoeker van www.VrouwenLoonwijzer.nl heeft daardoor een nog exactere indicatie van het salaris in relatie tot haar beroep.
- Elke man die graag zijn salaris wil vergelijken met beroepsgenoten - mannen én vrouwen – vragen we de vragenlijst in te vullen. Opdat er vanaf begin 2002 een LoonWijzer is die spannend is voor heel veel mannen en heel veel vrouwen in zoveel mogelijk verschillende beroepen. Natuurlijk moet die nieuwe LoonWijzer tips kunnen geven waar je het beste kunt werken of je nu een man of juist een vrouw bent. Dat er verschillen zijn is zeker. Waar exact is niet bekend.

Voor wie is de vragenlijst?

- Voor mannen én vrouwen in alle denkbare beroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Voor werknemers in loondienst tussen de 13 en 65 jaar, ook voor uitzendkrachten en oproepkrachten
- De vragenlijst en LoonWijzer zijn niet toegesneden op de zelfstandig ondernemer.

Hoe lang duurt het invullen?

- 15 minuten

Hoe vaak invullen?

- Elke keer als uw gegevens zijn veranderd, kunt u de vragenlijst invullen.

Wat heb je nodig bij het invullen?

- Het is handig een van je laatste salarisstrookjes te pakken - Een strookje waarop goed te zien is wat je bruto en netto salaris is met en zonder allerlei toeslagen. let op: in mei krijg je misschien vakantietoeslag en in november of december een kersttoeslag. Dan kun je beter een strookje van de vorige maand pakken. Ook wordt gevraagd of je vooraf trek inkomstenbelasting van onder andere hypotheekrente hebt.

Hoe zit het met anonimiteit?

- Alle gegevens worden absoluut anoniem verwerkt.
- Meer weten over de LoonWijzer? Klik hier voor de Meeste gestelde vragen.

vul de vragenlijst in !

- De loonwijzer is en blijft perfect als de vragenlijst door erg veel verschillende mensen in verschillende beroepen wordt ingevuld - En levert wetenschappelijk gezien een schat aan gegevens op.
- wil je de vragenlijst niet vaker dan een keer per jaar invullen?
- Wil je de vragenlijst doormailen aan je collega? Klik hier.

Dank je!

De Loonwijzer is een samenwerkingsverband tussen www.fnv.nl, Universiteit van Amsterdam/AIAS, VrouwOnline en [ilse Media b.v.](http://ilseMedia.b.v.)

JOUW BEROEP**1) In welke sector werk je?**

- landbouw, tuinbouw & visserij
- industrie, uitgeverijen, drukkerijen
- nutsbedrijven (energie, water)
- bouwnijverheid
- handel/reparatie auto's e.d., tankstations
- groothandel & handelsbemiddeling
- winkels, warenhuizen, supermarkten
- horeca
- (tele)communicatie, post, vervoer & reisorg.
- bank- en verzekeringswezen, financiële inst.
- zakelijke dienstverl., computerservice, architectbur.
- schoonmaakbedrijven
- openbaar bestuur, overheid, gemeenten
- justitie, politie, brandweer, sociale verzekering
- onderwijs
- ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, overig gez-zorg
- verpleeg- en bejaardentehuizen
- welzijnszorg, maatschapp. dienstverl., kinderopv.
- cultuur, sport, vrije tijd, persoonlijke verzorging
- anders, namelijk -----

2) Wat is je beroep?**administratief beroep**

- secretaresse, managem.-assistent
- office manager
- administratief medewerker
- receptionist, baliemedewerker
- financieel medewerker
- medew. personeel & organisatie
- boekhouder, loonadministrateur
- bankemployé
- acceptant, verzekeringsagent

commercieel beroep

- winkelbediende, kassamedewer
- lokettist/balie- of reisbur.-employé
- marketing medewerker
- verkoper zakelijke dienst/ grooth.
- call-centre operator
- verkoopchef, filiaalhouder
- commercieel medewerker
- financieel adviseur, kredietanalist
- groothandelaar, makelaar
- accountmanager
- inkoper

sociaal-maatschappelijk beroep

- maatschapp./ cultureel werk.
- recreatie- of activiteitenbegeleid.
- sociaal raadsman/vrouw
- personeelsfunctionaris
- arbeidsbemiddelaar, intercedent
- consulent

technisch beroep

- monteur machines/werktuigen/ liftinstall.
- betontimmerm./parketvl./monteur systmb.
- electricien
- gasfitter, loodgieter, sanitairinstallateur
- bouwvaktimmerman
- uitvoerder bouw- en installatiewerk
- automonteur
- architect
- werkvoorbereider
- technisch tekenaar

verzorgend of dienstverlenend beroep

- ziekenverzorgende
- gezinsverzorgende, alpha-hulp
- bejaardenverzorgende
- gehandicaptenverzorgende
- kraamverzorgende
- kapper, schoonheidsspecialist
- huishoudelijk medew. in instelling
- huishoudelijke hulp, huishoudster
- kelner, buffetbediende, serveerster
- kok

medisch of paramedisch beroep

- verpleegkundige
- wijkverpleegkundige, verloskundige
- sociaal-psychiatrisch verpleegk.
- fysio- of arbeidstherapeut
- dokters-, tandarts-, dierenarts-assis.
- apothekersassistent
- operatie- of eeg /ecg-assistent
- medisch laborant
- huisarts, schoolarts, tandarts, specialist
- psychiater, psycholoog

staffunctie, bestuurlijk beroep

- IT-programmeur/syst.- of netw.beheerder
- econoom, bedrijfseconoom, accountant, controler
- beleidsmedewerker
- IT-analist, -ontwerper, -programmeur
- belastingambtenaar, belastingconsulent
- inspecteur
- advocaat, notaris, rechter

industrieel of agrarisch beroep

- lader, lossen, magazijnknecht, verhuizer
- produktiemedewerker industrie
- arbeider groenverzorging, terreinverzorg.
- medewerker land- of tuinbouw
- machinebediende, mechanisch operator
- procesoperator
- produktieplanner, werkvoorbereider
- analist laboratorium

beveiliging of schoonmaakberoep

- interieurverzorging, glazenwasser
- medewerker reiniging
- portier, bewaker, toezichthouder

- parkeerwachter
- politie-agent
- militair lagere rangen
- douane-beambte
- gevangenenbewaker
- politie-inspecteur, rechercheur

transportberoep

- vrachtwagenchauffeur
- buschauffeur, bezorger-chauffeur
- taxichauffeur
- metro- of trambestuurder
- postbesteller
- conducteur
- transportplanner
- steward(ess), grondsteward(ess)
- machinist
- medewerker haven

pedagogisch beroep

- kinderleidster
- docent basisonderwijs
- docent speciaal onderwijs
- docenten middelb. onderwijs 2e/3e gr.
- docenten middelb. onderwijs 1e gr.
- docenten hoger onderwijs
- trainer, instructeur

taalkundig of cultureel beroep

- journalist, redacteur
- bibliotheekmedewerker
- ontwerper
- voorlichter
- artistiek of kunstzinnig beroep
- tolk, vertaler
- illustrator, grafisch ontwerper
- dtp'er
- camera- of geluidstechnicus

3) **Wat is je hoogste voltooide schoolopleiding?**

Als je je schoolopleiding in het buitenland hebt gevolgd, wil je dan het niveau van die opleiding aangeven?

- basisschool / lagere school
- VBO (voorheen lager beroepsonderwijs)
- MAVO / MULO / 3 jaar hoger algemeen onderwijs
- MBO (middelbaar beroepsonderwijs)
- HAVO / MMS
- VWO / atheneum / gymnasium / HBS
- HBO (hoger beroepsonderwijs)
- Universiteit

4) **Heb je één baan of meer?**

- één baan
- twee of meer banen

5) **Heb je de afgelopen vier weken naar een andere baan gezocht?**

- nee
- nee, maar ik heb wel de afgelopen zes maanden gezocht
- nee, maar ik sta wel open voor een nieuwe functie
- ja, maar ik heb nog geen baan gevonden

- ja, en ik heb een baan gevonden
- 6) Jouw mening**
- | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| mijn werk is het afgelopen jaar interessanter geworden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| voor mijn baan is ervaring belangrijker dan opleiding | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| mijn baan komt de komende jaren te vervallen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik neem vaak taken van collega's over | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik wordt vaak ingezet voor taken die bij een andere functie horen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik kan mijn werk grotendeels op routine doen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik wil graag carrière maken | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

DE ORGANISATIE WAARIN JE WERKT

- 7) Hoeveel medewerkers werken er in jouw organisatie?**
als de organisatie uit meer vestigingen bestaat, graag alleen het aantal werknemers van de eigen vestiging invullen
- minder dan 10
 10 – 20
 20 - 50
 50 - 100
 100 - 200
 200 - 500
 500 - 1000
 1000-2000
 2000 - 5000
 5000 of meer
- 8) Hoeveel procent van de medewerkers is vrouw?**
- 0 - 20 %
 20 - 40 %
 40 - 60 %
 60 - 80 %
 80 - 100 %
- 9) Aan hoeveel mensen geef je leiding?**
MANNEN
- geen
 1 – 4
 5 - 9
 10 - 19
 20 - 49
 50 - 99
 100 of meer
- vrouwEN**
- geen
 1 – 4
 5 - 9
 10 - 19
 20 - 49
 50 - 99
 100 of meer
- 10) In welk jaar ging je bij je werkgever en in je huidige functie werken?**
Bij fusies of reorganisaties ook voorgangers van de organisatie meerekenen bij werkgever sinds
- 2001
 2000
 1999

- ETC tot 1955
- in functie sinds*
- 2001
- 2000
- 1999
- ETC tot 1955

11) Werk je over een jaar nog bij je werkgever?

- ja, in dezelfde functie
- ja, in een andere functie
- nee, bij een andere werkgever
- nee, vanwege zorg voor kinderen / huishouding
- nee, met pensioen / vervroegde uittreding
- nee, werk in eigen bedrijf of van familie
- nee, arbeidsongeschikt / ziek
- nee, vanwege opleiding of studie
- nee, andere reden
- weet ik niet

12) Heb je bij je organisatie

- | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| op verschillende afdelingen gewerkt | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| promotie gemaakt | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| goede loopbaanmogelijkheden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| voldoende werkzekerheid | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| cursussen gevolgd | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| met computers gewerkt | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| een baan onder je opleidingsniveau | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

13) Jouw mening

- | | | | |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| bij mijn werkgever groeit de werkgelegenheid | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| het afgelopen jaar waren er reorganisaties bij mijn werkgever | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| collega's in dezelfde functie zijn merendeels mannen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| op mijn werk is de bezetting vaak te krap voor het werkaanbod | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| er zijn regelmatig conflicten op mijn werk | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| de organisatie heeft vier of meer leidinggevende niveaus | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| de organisatie bestaat uit meer dan één vestiging | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

JOUW ARBEIDSGESCHIEDENIS**14) In welk jaar had je voor het eerst betaald werk?***Vakantiewerk of weekendbaantjes niet meerekenen**in*

- 2001
- 2000
- 1999
- ETC tot voor 1955

15) Heb je, nadat je bent gaan werken, wel eens langer dan een jaar geen betaald werk gehad?

- nee
- ja, vanwege zorg voor kinderen / huishouding
- ja, door ziekte / arbeidsongeschiktheid
- ja, door werkloosheid / geen geschikte baan te vinden
- ja, vanwege opleiding / cursus
- ja, vanwege andere reden

16) In welk jaar ben je gestopt en weer begonnen met betaald werk?*Als je meer dan één keer hebt onderbroken, wil je dan de vraag beantwoorden voor de langste onderbreking?**gestopt in*

- heb niet onderbroken
- 2000
- 1999
- ETC tot voor 1955

weer begonnen in

- heb niet onderbroken
- 2001
- 2000
- 1999
- ETC tot voor 1955

17) Hoe lang heb je naar je eerste baan gezocht?*Als je langer dan een jaar geen betaald werk hebt gehad, wil je dan de vraag beantwoorden voor je eerste baan na de onderbreking?*

- korter dan 1 maand
- 1 – 3 maanden
- 3 – 6 maanden
- ½ - 1 jaar
- meer dan 1 jaar
- ik heb niet gezocht
- weet ik niet

18) Werk je nu in dezelfde sector en hetzelfde beroep als in je eerste baan?

- zelfde sector, zelfde beroep
- zelfde sector, ander beroep
- andere sector, zelfde beroep
- andere sector, ander beroep
- ik werk in mijn eerste baan

19) Hoeveel inwerktijd is nodig om jouw baan goed te kunnen doen?

- geen inwerktijd
- 1 - 2 dagen
- 3 - 5 dagen
- 1 - 4 weken
- 1 – 3 maanden
- 3 – 6 maanden
- ½ - 1 jaar
- meer dan 1 jaar

20) Jouw mening

- | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| ik werk alleen als ik genoeg tijd over houd voor de taken thuis | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik zou gemakkelijk een andere baan kunnen vinden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| mijn baan is goed met een gezinsleven te combineren | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik wil graag meer uren per week werken dan nu | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik wil graag minder uren per week werken dan nu | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik werk vooral vanwege de sociale contacten | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik ga alleen werken als dat financieel nodig is | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik wil persé een eigen inkomen hebben | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

JOUW WERKTIJDEN**21) Ben je**

- voltijder, altijd geweest
- voltijder, voorheen ook deeltijder
- deeltijder, altijd geweest

- deeltijder, voorheen ook voltijder
- 22) Hoeveel dagen per week werk je meestal?**
Als je wisselende dagen werkt, wil je dan het gemiddelde invullen?
- 5
 4
 3
 2
 1
 6
 7
- 23) Hoeveel uur per week werk je volgens je contract?**
Als je wisselende uren werkt, wil je dan het gemiddelde invullen?
- 40
 ETC TOT 1
- 24) Als je meer uren werkt dan in je contract staat, om hoeveel extra uren per week gaat het dan?**
Als je de ene week wel meer uren werkt en de andere week niet, wil je dan de gemiddelde extra UREN per week invullen?
- 0
 1
 2
 3
 ETC TOT 30
- 25) Als je meer uren werkt dan in het contract staat, krijg je dan**
- de extra uren uitbetaald
 compensatie-uren (tijd voor tijd)
 beide
 niets
 weet ik niet
- 26) Hoe lang is de voltijdse werkweek in je organisatie?**
- 35 uur of minder
 36 - 37 uur
 38 - 39 uur
 40 uur of meer
- 27) Hoeveel tijd bent je meestal kwijt om van huis naar werk te reizen en hoeveel kilometer is dat?**
*Als je wisselende werkadressen hebt, kun je dan een gemiddelde geven?
minuten (ALLEEN HEEN)*
- 1 - 15
 15 - 30
 30 - 45
 45 - 60
 60 - 75
 75 of meer
- KILOMETERS (ALLEEN HEEN)*
- 1 - 5
 5 - 10
 10 - 15
 15 - 20
 20 - 25
 25 of meer

28) In welke provincie werk je?

- Groningen
- Friesland
- Drenthe
- Overijssel
- Gelderland
- Utrecht
- Flevoland
- Noord-Holland
- Zuid-Holland
- Zeeland
- Noord-Brabant
- Limburg
- België: Vlaanderen
- ik werk elders in het buitenland

29) Jouw mening

- | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| ik kan zelf mijn begin- en eindtijden bepalen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik werk volgens een rooster | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik werk regelmatig in het weekend | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik blijf af en toe thuis werken | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik heb meer verlofdagen dan ik kan opnemen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik kan mijn werk goed afkrijgen in de tijd die er voor staat | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| overwerk is bij ons heel normaal | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik werk regelmatig 's avonds | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

JOUW ARBEIDSCONTRACT EN LOON**30) Wat voor arbeidscontract heb je?**

- vast contract
- tijdelijk contract met uitzicht op vast werk
- tijdelijk contract zonder uitzicht op vast werk
- oproepcontract / invalkracht / nuluren contract
- stagiaire / leerling / in opleiding
- uitzendkracht
- ander soort contract
- combinatie van contracten
- geen schriftelijk contract

31) Val je onder een CAO?

- Bouwbedrijf
- Schoonmaak- en glazenwassersbedr.
- Thuiszorg
- Metaal/elektrotechn. industrie (grootmetaal)
- Metaal en techniek (kleinmetaal)
- Levensmiddelbedr. (supermarkt. zonder Ahold)
- Grafimedia
- Tuinbouw
- Horeca en aanverwante bedrijf
- Beroepsgoed.verv.over de weg (zonder VGL en KNV)
- Ziekenhuizen (niet-academisch)
- Uitzendkrachten (ABU)
- ik val niet onder een CAO
- weet ik niet
- anders, namelijk ... -----

32) Hoe hoog was je laatste loon?

Het gaat om je loon zonder toeslagen, variabele inkomensdelen, vakantiegeld, onkostenvergoedingen of overwerktoeslag

Hierna kun je aangeven of dit je loon is voor een maand, 4 weken of een andere periode. Dan kun je ook aangeven op hoeveel uur werk dit loon is gebaseerd.

Deeltijders: liever niet verrekenen naar voltijd

bruto loon fl. _____,00

netto loon fl. _____,00

33) Op welke periode is dit loon gebaseerd?

- maand
- 4 weken
- 2 weken
- week
- dag (8-urige werkdag)
- jaar
- anders, namelijk _____

34) Op hoeveel uur werk per week is dit loon gebaseerd?

- 1
- ETC TOT meer dan 60

35) Ontving je bij je laatste loon ook toeslagen en zo ja, hoeveel?

Wil je de hokjes aankruisen die van toepassing zijn en het bedrag invullen?

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> ploegen- of onregelmatigheidstoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> ongemakken- of inconveniëntentoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> bereikbaarheids- of consignatietoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> fooien | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> prestatietoeslag of provisie | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> beoordelingstoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> groepsprestatietoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> bonus, incentive | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> persoonlijke toelage | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> arbeidsmarkttoeslag | fl. _____,00 |
| <input type="checkbox"/> goederen of loon in natura | fl. _____,00 |

36) Ontving je het afgelopen jaar ook andere financiële bijdragen?

Wil je de hokjes aankruisen die van toepassing zijn?

- eindejaarsuitkering
- vakantiegeld
- dertiende maand (of veertiende periode)
- vaste gratificatie
- winstdeling, tantième
- aandelen, optieregeling
- lease-auto, auto van de zaak
- bijdrage aan kosten kinderopvang
- vergoeding reiskosten woon-werk verkeer
- bijdrage aan premiespaarregeling
- bijdrage aan ziektekostenverzekering
- bijdrage aan pensioenuitkering
- onkosten- of representatiekostenvergoeding

37) Hoeveel vooraf trek inkomstenbelasting per maand is aan jou persoonlijk verleend, bijvoorbeeld vanwege hypotheekrente?

- geen vooraf trek
- fl 1 – fl 99
- fl 100 – fl 199
- fl 200 – fl 299

- ETC TOT fl 2000 of meer
- 38) Doe je mee aan de pensioenregeling van je organisatie?**
- nee
 ja
- 39) Jouw mening**
- | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|
| ik ben tevreden met mijn loon | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| ik zou bij een andere werkgever meer kunnen verdienen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| ik vind het belangrijk om onder een CAO te vallen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| bij ons worden mannen en vrouwen in dezelfde functie gelijk beloond | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| ik vind een prettige werksfeer belangrijker dan een hoog loon | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| ik heb het afgelopen jaar salarisverhoging gehad | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |
| ik heb het einde van mijn loonschaal bereikt | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee <input type="checkbox"/> nvt |

PERSOONLIJKE VRAGEN

- 40) Ben je man of vrouw?**
- vrouw
 man
- 41) Wanneer ben je geboren?**
- in*
- 1990
 1989
 1988
 ETC tot voor 1930
- 42) In welk land ben je geboren en in welk land je moeder?**
- jijzelf*
- Nederland
 ander West-Europees land
 voormalig Oost-Europees land
 Suriname, Antillen, Aruba, Curacao
 Turkije
 Marokko
 ander land
- je moeder*
- Nederland
 ander West-Europees land
 voormalig Oost-Europees land
 Suriname, Antillen, Aruba, Curacao
 Turkije
 Marokko
 ander land
- 43) In welk jaar ben je in Nederland komen wonen en waarom kwam je hier?**
- gekomen in*
- ik ben hier geboren
 2001
 2000
 ETC tot voor 1955
- gekomen vanwege*
- ik ben hier geboren
 familieredenen
 voor werk
 gevlucht
 andere redenen

44) Hoe woon je op dit moment?

- met partner en kinderen
- met partner zonder kinderen
- alleenwonend met kinderen
- alleenstaand, voorheen met partner gewoond
- alleenstaand, nooit met partner gewoond
- bij ouder(s)
- anders, namelijk _ _ _ _ _

45) Hoeveel uur per week werkt je partner gemiddeld?

Het gaat om betaald werk. Als je partner wisselende uren werkt, wil je dan het gemiddelde invullen?

- ik heb geen partner
- partner heeft geen werk
- 40
- 39
- 38
- 37
- 36
- 35
- 30-34
- 25-29
- 20-24
- 15-19
- 10-14
- minder dan 10
- 41 uur of meer

46) Wat is je netto huishoudinkomen ongeveer per maand?

Het netto inkomen van alle leden van het huishouden samen. Met netto bedoelen we het inkomen dat overblijft na aftrek van belastingen en premies. met inkomen bedoelen we ook uitkeringen of andere inkomsten. Als je huishoudinkomen sterk wisselt per maand, kun je dan een gemiddelde geven?

- minder dan fl 1500
- fl 1500 – 2000
- fl 2000 – 2500
- fl 2500 – 3000
- fl 3000 – 3500
- fl 3500 – 4000
- fl 4000 – 4500
- fl 4500 – 5000
- fl 5000 – 5500
- fl 5500 – 6000
- fl 6000 – 6500
- fl 6500 – 7000
- fl 7000 – 7500
- fl 7500 – 8000
- fl 8000 – 8500
- fl 8500 – 9000
- fl 9000 – 9500
- fl 9500 – 10.000
- fl 10.000 – 10.500
- fl 10.500 – 11000
- fl 11.000 – 11.500
- fl 11.500 – 12.000
- fl 12.000 – 12.500
- fl 12.500 – 13.000
- fl 13.000 – 13.500
- fl 13.500 – 14.000
- fl 14.000 – 14.500

- fl 14.500 – 15.000
 meer dan fl 15.000
- 47) Hoeveel kinderen heb je?**
Hier toe rekenen we ook stief- of pleegkinderen die thuis wonen
- 0
 1
 ETC tot 9
die uit huis zijn
 0
 1
 ETC tot 9
- 48) Hoe oud zijn je kinderen?**
OUDESTE KIND
- heb geen kinderen
 verwacht gezinsuitbreiding
 0
 1
 2
 ETC tot 50
JONGSTE KIND
 heb geen kinderen
 heb één kind
 verwacht gezinsuitbreiding
 0
 1
 2
 ETC tot 50
- 49) Hoeveel uur per week heb je betaalde hulp in de huishouding?**
- geen betaalde hulp
 heel af en toe betaalde hulp
 1 – 2 uur
 3 – 4 uur
 5 – 6 uur
 7 – 8 uur
 9 – 10 uur
 11 – 20 uur
 21 uur of meer
- 50) Hoe regel je de taken thuis?**
- | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| ik maak gebruik van een kinderdagverblijf | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik maak gebruik van een oppas of een gastouder | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik maak gebruik van buitenschoolse opvang | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik heb vaak ruzie over de verdeling van huishoudelijke taken | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik probeer mijn tijdsbesteding aan de huishouding te verminderen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik draag het meeste bij aan het huishoudinkomen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik ben het meest verantwoordelijk voor de huishouding | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |
| ik hou voldoende tijd over voor mezelf en mijn gezin, familie of vrienden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nee | <input type="checkbox"/> nvt |

Dank je hartelijk voor het invullen.

BIJLAGE 2: BEREKENING VAN DE LOONVERSCHILLEN

IN HOOFDSTUK 2

SCHATTING VAN DE LOONFUNCTIES

Loonverschillen worden door de standaard Oaxaca-Blinder decompositie techniek gemeten. Ten eerste worden loonfuncties voor hoge en lage loongroepen geschat. Deze loonfuncties hebben de volgende vormen.

$$\ln W_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ij}^H + \varepsilon_i^H$$

$\ln W$ is de natuurlijke logaritme van bruto uurloon voor individu i . X_{ij} 's zijn n verklarende variabelen voor individu i . β_j is coëfficiënten en ε_i is storingsterm. De subscript H geeft hoge loongroep weer. De loonfunctie voor laag loongroep L kan een identieke wijze geschreven worden als volgt

$$\ln W_i^L = \beta_0^L + \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ij}^L + \varepsilon_i^L$$

BEREKENING VAN DE LOONVERSCHILLEN VIA DECOMPOSITIE

Na het schatten van loonfuncties voor verschillende groepen kunnen we de componenten van loonverschillen uitrekenen (Blinder 1973; Oaxaca 1973):

$$\overline{\ln W_j^H} - \overline{\ln W_j^L} = \sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) + \left[(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_{j=1}^n \bar{X}_j^L (\hat{\beta}_j^H - \hat{\beta}_j^L) \right]$$

De eerste term $\sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L)$ geeft verklaarbare loonverschillen toe te schrijven aan kenmerken. De tweede term $(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_{j=1}^n \bar{X}_j^L (\hat{\beta}_j^H - \hat{\beta}_j^L)$ geeft niet te verklaren loonverschillen die te wijten zijn aan discriminatie.