

Nationaal

2020

Arbeids- voorwaarden Onderzoek

De rol van **pensioen** in het arbeidsvoorwaardenpakket

intermediair

 apg



Over APG

APG is de grootste pensioenuitvoerder van Nederland en verzorgt met circa 3.000 medewerkers bestuursadvies, assetmanagement, pensioenadministratie, pensioencommunicatie en werkgeversdiensten. APG voert deze werkzaamheden uit namens (pensioen)fondsen en werkgevers in de sectoren onderwijs, overheid, bouw, schoonmaak en glazenwassers, woningcorporaties, energie- en nutsbedrijven, sociale werkvoorziening, medisch specialisten en architectenbureaus. Voor de (pensioen)fondsen in deze sectoren beheert APG 536 miljard euro (augustus 2020) pensioenvermogen. APG werkt voor ongeveer 22.000 werkgevers en verzorgt het pensioen voor één op de vijf gezinnen in Nederland (circa 4,7 miljoen deelnemers). APG heeft vestigingen in Heerlen, Amsterdam, Brussel, New York en Hongkong.

intermediar

Over Intermediar

Met ruim 55 jaar ervaring is *Intermediar* het work-lifeplatform voor hoogopgeleiden. Met verrassende artikelen, nieuwe kansen, handvatten en concrete stappen helpt *Intermediar* hoogopgeleid werkend Nederland de juiste keuzes te maken in het werkende leven. *Intermediar* heeft een groot bereik onder hoogopgeleiden en bereikt kandidaten in zowel het profit- als non-profitsegment. *Intermediar* is onderdeel van DPG Recruitment. DPG Recruitment, onderdeel van DPG Media, is de recruitmentspecialist voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Colofon

De whitepaper van het Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek 2020 is een uitgave van Intermediar, onderdeel van DPG Recruitment, en APG.

DPG Recruitment
Jacob Bontiusplaats 9
1018 LL Amsterdam

www.dpgrecruitment.nl

Eindredactie
Marianne Lucieer

Ontwerp en vormgeving
Studio Wiegers

APG
Postbus 637
1000 EE Amsterdam
communicatie@apg.nl

Research
Joyce Augustus-Vonken (APG)
Eduard Ponds (APG)
DirectResearch

Hoofredactie
Joyce Augustus-Vonken (APG)

Productie
Olga Kleinlooh
Maarten Naaijens
Remko Schermerhorn

Voorwoord

Pensioen is een van de belangrijkste secundaire financiële arbeidsvoorwaarden. Iedereen die in Nederland pensioen opbouwt, spaart minimaal een dag per week voor zijn inkomen voor later. Vreemd genoeg gaat dit nog steeds vaak ongemerkt. APG ziet het als een belangrijke opdracht om mensen financieel wijzer te maken. Om werkend Nederland meer grip te geven op zijn financiële toekomst. Tegelijkertijd is het van belang dat de manier waarop we dat in Nederland geregeld hebben, aansluit bij de behoeften van degenen voor wie het is bedoeld. Daarom doet APG structureel onderzoek naar hoe mensen denken over hun inkomen voor nu, straks en later. En hoe ze handelen als het over inkomen gaat.

Dit onderzoek raakt die vragen in de kern. Het biedt een breed inzicht in de vraag welke arbeidsvoorwaarden mensen nu echt belangrijk vinden bij de keuze voor een nieuwe baan. En wat naar voren komt: pensioen is voor werknemers wel degelijk een belangrijk selectiecriteria. Daarbij gaat het niet primair om de omvang van de regeling, maar vooral om het feit dat de werkgever een pensioenregeling aanbiedt. En dat is tevens een opvallend heldere conclusie voor werkgevers: pensioen blijkt een belangrijke asset bij de werving van nieuwkomers.



Francine van Dierendonck

Lid raad van bestuur APG Groep, verantwoordelijk voor deelnemers- en werkgeversservices en fondsenbedrijf



Dennis van Allemeersch

Algemeen Directeur DPG Recruitment

Onbekend maakt onbemind. Zo zou je dit Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek kunnen samenvatten. Als autoriteit op de arbeidsmarkt doet *Intermediar* sinds jaar en dag onderzoek naar goed werkgeverschap en het belang van arbeidsvoorwaarden. Pensioen is hier een belangrijk, maar, zoals het onderzoek uitwijst, helaas vaak te onbekend onderdeel van. Dit begint al bij vacatureteksten, waarin pensioenopbouw door werkgevers niet of nauwelijks benoemd wordt.

De kloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is een ander thema waar *Intermediar* veel aandacht aan besteedt. Gelukkig weten we uit ander onderzoek dat die aan het verkleinen is. Dit geldt helaas niet op het gebied van pensioen kennis, vrouwen lijken op alle vlakken minder goed te weten hoe het ervoor staat met hun pensioen.

Niet verrassend maar toch goed om te benoemen: secundaire arbeidsvoorwaarden blijken nog steeds ondergeschikt aan de werksfeer, de uitdaging en het werkplezier. Dit zal dit en volgend jaar een punt van aandacht zijn. Want hoe borgen we deze toch wat ongrijpbare werkvoorwaarden in een tijd dat thuiswerken de norm is geworden?

Inhoudsopgave

Introductie	6
Samenvatting	7
Arbeidsvoorwaarden; verwachtingen versus aanbod	10
Kennis van arbeidsvoorwaardenpakket.....	11
Aanbod versus verwachtingen arbeidsvoorwaardenpakket.....	12
Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket.....	13
Keuze en voorkeur voor arbeidsvoorwaarden	14
Onderzoeksmethode.....	14
Belang verschillende arbeidsvoorwaarden.....	16
De hoogte van het salaris.....	17
De aanwezigheid van pensioenopbouw & de hoogte van pensioenopbouw.....	17
Soort contract.....	18
Aantal vrije dagen.....	18
Keuze in begin- en eindtijd van de dienst.....	18
Opleidingsbudget.....	19
Mogelijkheid om meer of minder te gaan werken.....	19
Arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken.....	19

pensioen

Pensioen als arbeidsvoorwaarde	26
Kennis over de pensioenregeling.....	26
Tevredenheid met de pensioenregeling.....	27
De rol van pensioen als arbeidsvoorwaarde.....	28
Afweging tussen pensioen en salaris	28
Afweging tussen pensioen en andere arbeidsvoorwaarden	31
Tevredenheid met het huidige werk	32
Tevredenheid met werk.....	32
Redenen voor (on)tevredenheid	32
Onderzoeksopzet	34
Samenstelling respondentenbestand	34
Datacleaning en preparatie.....	35
Opzet van de conjoint study.....	36
Limitaties van de methodiek.....	39
Referenties	39
Bijlagen	40
Auteurs & onderzoekers.....	41
Arbeidsvoorwaarden: tevredenheid, verwachtingen en aanbod per sector.....	42

Introductie

Willen mensen liever 15 procent extra salaris of 40 procent meer pensioen? Hoeveel salaris is men bereid in te leveren voor een hoger pensioen? Kan een werkgever beter investeren in voorwaarden die bijdragen aan een betere werk-privébalans of in betere financiële voorwaarden? Hoe waardevol is het direct bieden van een vast contract ten opzichte van een jaarcontract met uitzicht op een vast contract volgens werknemers? Hoe belangrijk is het opleidingsbudget? Welke arbeidsvoorwaarden verwachten werknemers van hun werkgever, en welke arbeidsvoorwaarden zijn minder populair? Hoe tevreden is werkend Nederland met zijn huidige baan, en waarom? Deze en andere inzichten komen aan bod in dit onderzoek.

Salaris is de belangrijkste arbeidsvoorwaarde voor werknemers, maar een hoger salaris leidt niet per definitie tot een aantrekkelijker arbeidsvoorwaardenpakket als dat betekent dat ze op andere voorwaarden moeten inleveren, blijkt uit dit onderzoek. Hierin kijken we naar het gehele arbeidsvoorwaardenpakket, en in het bijzonder naar de rol van pensioen hierin. Uit veel onderzoeken weten we dat de aandacht voor het pensioen bij veel werknemers gering is, terwijl het een relatief grote investering is voor een werkgever. Schatten werknemers hun pensioen voldoende op waarde?

In dit onderzoek kijken we naar het gehele arbeidsvoorwaardenpakket, en in het bijzonder naar de rol van pensioen hierin.

In dit rapport bespreken we achtereenvolgens de verwachte en (volgens werknemers) aangeboden arbeidsvoorwaarden, in hoeverre die twee overeenkomen, en de tevredenheid met het arbeidsvoorwaardenpakket. Daarna zetten we een aantal arbeidsvoorwaardenpakketten naast elkaar, die bijvoorbeeld verschillen in de mate waarin ze bijdragen aan een betere werk-privébalans, een gevoel van zekerheid bieden, of hoe gunstig ze financieel gezien zijn. Daarna gaan we dieper in op de rol van pensioenopbouw en de hoogte daarvan in het arbeidsvoorwaardenpakket. We sluiten af met inzichten over de tevredenheid van Nederland ten aanzien van werk en de rol van arbeidsvoorwaarden hierin. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in mei en juni 2020 onder mensen uit de database van DPG Recruitment. 6.895 werkenden in loondienst en werkzoekenden (naar een baan in loondienst) hebben deelgenomen aan het onderzoek. Voor meer informatie over het respondentenbestand en de onderzoeksopzet verwijzen we u naar het hoofdstuk Onderzoeksopzet.

Samenvatting

Het arbeidsvoorwaardenpakket in Nederland – het aanbod matcht niet altijd met de verwachting

Iets meer dan de helft van de werknemers zegt tevreden te zijn met het arbeidsvoorwaardenpakket dat zijn/haar werkgever aanbiedt. De arbeidsvoorwaarden die het meest worden aangeboden, en ook het meest van de werkgever verwacht worden, zijn pensioenopbouw, een vast contract en reiskostenvergoeding.

De meeste werknemers verwachten pensioenopbouw van hun werkgever (92 procent) en de meesten krijgen dit ook (79 procent). Daarnaast zijn reiskostenvergoeding en een vast contract de meest verwachte arbeidsvoorwaarden. Alle arbeidsvoorwaarden worden vaker door werknemers verwacht dan dat ze worden aangeboden door werkgevers, maar hoe groot de mismatch is, verschilt per arbeidsvoorwaarde. Een arbeidsvoorwaarde die door een grote groep wordt verwacht, maar veel minder door werkgevers wordt aangeboden, is een vergoeding voor overwerk. Ook een eigen keuzebudget, opleidingsmogelijkheden of -budget, (deels) betaald ouderschapsverlof, winstdeling, reiskostenvergoeding en een vast contract zijn arbeidsvoorwaarden waarbij er een grotere mismatch lijkt te zijn tussen het aanbod en verwachtingen. Een internetabonnement thuis, een tankkaart en/of auto en een sportbijdrage zijn arbeidsvoorwaarden die door weinig werkgevers worden aangeboden en ook door weinig werknemers worden verwacht.

De mate waarin werknemers weten welke arbeidsvoorwaarden hun werkgever aanbiedt, schommelt. Van (deels) betaald

ouderschapsverlof of een bijdrage in de kinderopvang weet bijna de helft dit niet, van een sportbijdrage en een smartphone of tablet weet bijna één op de drie dit niet en één op de vijf weet niet of de werkgever opleidingsmogelijkheden of een keuzebudget aanbiedt. Werkgevers laten hierdoor wellicht kansen liggen op tevredener (of vitalere) werknemers en werknemers laten wellicht geld liggen doordat ze niet goed op de hoogte zijn van het arbeidsvoorwaardenpakket.

Afwegingen in het arbeidsvoorwaardenpakket – salaris en pensioen zijn de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, maar tot op zekere hoogte

Wanneer werknemers verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten tegen elkaar moeten afwegen, dan wegen de hoogte van het salaris, of ze pensioen opbouwen, de hoogte van het pensioen en het soort contract het zwaarst mee in de keuze. Het aantal vrije dagen, of ze zelf de begin- en eindtijd mogen bepalen, of ze kunnen beslissen om meer of minder te gaan werken en de aanwezigheid en hoogte van het opleidingsbudget wegen minder zwaar.

Als een werkgever geen pensioenopbouw aanbiedt, of geen (uitzicht op een) vast contract, dan is dit voor een groot deel van de werknemers een reden om niet voor dat arbeidsvoorwaardenpakket te kiezen, ongeacht wat de andere arbeidsvoorwaarden zijn. Het niet aanbieden van deze voorwaarden is dan ook een *no-go* voor werkgevers. Ook arbeidsvoorwaardenpakketten waarin de werknemer er in salaris flink op achteruitgaat worden door weinig mensen aantrekkelijk gevonden. Een vooruitgang in salaris, een hoog

pensioen en de zekerheid van (uitzicht op) een vast contract zijn aantrekkelijk. Arbeidsvoorwaarden waarmee je werknemers niet echt aantrekt, maar ook niet afstoot, zijn 25 vrije dagen, een jaarlijks opleidingsbudget van 500 euro en een pensioen van 50 procent van het brutomaandsalaris (inclusief AOW).

De hoogte van het pensioen lijkt minder uit te maken dan of de werknemer überhaupt pensioen opbouwt.

De hoogte van het pensioen lijkt minder uit te maken dan of de werknemer überhaupt pensioen opbouwt. Waar het niet aanbieden van pensioenopbouw een sterke negatieve impact heeft op de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket, is de positieve impact van een hoger pensioen ten opzichte van een lager pensioen veel kleiner. Dit bevestigt het beeld dat het voor een werkgever vooral van belang is om pensioen aan te bieden en dat de hoogte van het pensioen relatief gezien minder impact heeft op de aantrekkelijkheid van een arbeidsvoorwaardenpakket. De hoogte van het pensioen speelt wel nog steeds een significante rol bij de afweging tussen arbeidsvoorwaardenpakketten.

De meerderheid (60 procent) geeft de voorkeur aan een betere werk-privébalans (veel vrije dagen, flexibiliteit in begin- en eindtijd en de mogelijkheid om meer of minder te gaan werken) boven het financieel gunstigste arbeidsvoorwaardenpakket (15 procent extra salaris en 40% extra pensioen). De voorkeur voor het pakket met de betere werk-privébalans wordt nog sterker als men in ruil daarvoor alleen pensioen hoeft op te

geven. De positieve werk-privébalans mag echter niet ten koste gaan van het überhaupt opbouwen van pensioen, of van het huidige salaris (men wil liever geen salaris inleveren). Ook de zekerheid van een vast contract wordt door de meerderheid (62 procent) gewaardeerd, en daar is men ook bereid financiële voordelen voor in te leveren. Het *uitzicht* op een vast contract is echter voor veel werknemers al voldoende, werkgevers hoeven wat veel werknemers betreft niet direct een vast contract aan te bieden. Ook die zekerheid mag niet ten koste gaan van het überhaupt opbouwen van een pensioen of van het huidige salaris.

De waarde van (het uitzicht op) een vast contract wordt bevestigd in een analyse waarin we langetermijnvoordelen (hoog pensioen, hoog opleidingsbudget en een vast contract) hebben afgewogen tegen kortetermijnvoordelen (een hoger salaris, maar geen opleidingsbudget, het laagste pensioen en een jaarcontract zonder uitzicht op vast contract). De overgrote meerderheid kiest voor een pakket dat meer voordeel biedt op de lange termijn. Zelfs als ze ten opzichte van het huidige salaris 15 procent salaris moeten inleveren om de langetermijnvoordelen te krijgen, kiezen nog steeds drie op de vier voor een pakket met de langetermijnvoordelen. Dit laat zien dat hoewel salaris de belangrijkste arbeidsvoorwaarde is, dat niet ten koste van alles gaat.

Als de belangrijkste arbeidsvoorwaarden 'acceptabel' zijn, dan kunnen andere arbeidsvoorwaarden ervoor zorgen dat dat arbeidsvoorwaardenpakket toch de voorkeur geniet boven een contract dat het best scoort op de belangrijkste

arbeidsvoorwaarden. Werknemers zijn bereid financiële voordelen (zoals extra salaris of een hoger pensioen) op te geven voor voorwaarden die een betere werk-privébalans, flexibiliteit of meer zekerheid bieden. Financieel gezien willen mensen daar flinke concessies voor doen.

De rol van pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket – pensioenopbouw is belangrijk, men wil er ook salaris voor inleveren, maar niet te veel

De meeste werknemers weten of ze pensioen opbouwen bij hun werkgever en verwachten ook dat dit gebeurt, maar daar stopt hun kennis van hun eigen regeling. Zo weet de meerderheid niet wat het premiepercentage is dat ze iedere maand betalen, en ongeveer de helft weet niet of ze, wanneer ze met pensioen gaan, een pensioen ontvangen dat relatief vaststaat of een variabel pensioen dat ieder jaar verandert. Eén op de vijf kan niet aangeven of hij of zij tevreden is met de eigen pensioenopbouw. Van de mensen die het wel weten, zeggen twee op de vijf tevreden te zijn. 14 procent is niet tevreden. Ongeveer de helft van de werknemers geeft de voorkeur aan 40 procent extra pensioen boven 15 procent extra salaris.

Over het algemeen zien we dat werknemers bereid zijn salaris in te leveren voor het opbouwen van pensioen.

Over het algemeen zien we dat werknemers bereid zijn salaris in te leveren voor het opbouwen van pensioen. We zien ook dat men bereid is *meer* salaris in te leveren voor *meer* pensioen, maar de verhouding tussen het extra salaris dat ze willen

inleveren en het extra pensioen dat ze daarvoor willen krijgen, wordt steeds schever, waarbij werknemers relatief gezien steeds minder extra salaris willen inleveren voor meer extra pensioen.

Tevredenheid baan – werkzaamheden en werksfeer bepalend voor hoe tevreden werknemers zijn

60 procent van Nederland is tevreden met zijn of haar baan, 15 procent zegt ontevreden te zijn. De mate waarin iemand (on)tevreden is met zijn huidige baan wordt voornamelijk beïnvloed door de inhoud van het werk en de werksfeer. Daarnaast is de hoogte van het salaris van belang. Andere arbeidsvoorwaarden lijken van ondergeschikt belang aan de inhoud van het werk of de werksfeer. Geen of weinig doorgroeimogelijkheden of ruimte voor opleiding zijn daarnaast belangrijke redenen om ontevreden te zijn. Goede doorgroeimogelijkheden of opleidingsmogelijkheden zijn echter geen sterke redenen voor tevredenheid. Voor één op de tien speelt een (goede) pensioenregeling een belangrijke rol in de (on)tevredenheid over het werk.

Arbeidsvoorwaarden; verwachtingen versus aanbod

Welke arbeidsvoorwaarden verwachten werknemers en werkzoekenden van hun werkgever? En welke arbeidsvoorwaarden bieden werkgevers aan? Komen de verwachtingen overeen met het aanbod? En zijn werknemers goed op de hoogte van het aanbod van hun werkgever?

In dit hoofdstuk zien we dat iets meer dan de helft van de werknemers tevreden is met zijn of haar arbeidsvoorwaardenpakket en dat pensioenopbouw via de werkgever de meest verwachte arbeidsvoorwaarde is. We zien ook dat alle arbeidsvoorwaarden meer verwacht worden dan dat ze worden aangeboden. Wel is er op sommige arbeidsvoorwaarden een grotere mismatch dan op andere. Dat geldt bijvoorbeeld voor een vergoeding voor overwerk, die minder wordt gegeven dan dat hij wordt verwacht. Werknemers zijn ook niet altijd goed op de hoogte van alle aangeboden arbeidsvoorwaarden, zoals een sportbijdrage of opleidingsbudget.

De volgende arbeidsvoorwaarden hebben we meegenomen in dit onderzoek:

Financieel	Werk-privébalans
Pensioenopbouw	Extra vakantiedagen
Winstdeling	Mogelijkheid tot thuiswerken
13 ^e maand / eindejaarsuitkering	Flexibele werktijden
Salaris	Mogelijkheid tot meer of minder werken
Eigen keuzebudget	
Vast contract	
Faciliteiten	Vervoer
Smartphone / tablet	Reiskostenvergoeding
Internetabonnement thuis	Auto
Laptop	Tankkaart
	Fietsplan / leasefiets
Duurzame inzetbaarheid / ontwikkeling	Ouderschap
Opleidingsmogelijkheden / -budget	(Bijdrage) in de kinderopvang
Vergoeding lidmaatschap sportclub / -vereniging	(Deels) betaald ouderschapsverlof

Kennis van arbeidsvoorwaardenpakket

In dit Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek hebben we respondenten gevraagd welke van de 21 voorgelegde arbeidsvoorwaarden hun werkgever aanbiedt. Zo krijgen we inzicht in het (ervaren) aanbod van arbeidsvoorwaarden in Nederland en in de mate waarin werkend Nederland bekend is met het eigen arbeidsvoorwaardenpakket. Tegelijkertijd hebben we van diezelfde arbeidsvoorwaarden gevraagd in welke mate een werknemer van zijn werkgever verwacht dat deze ze aanbiedt. Dit biedt inzicht in de match tussen het verwachte en het beschikbare pakket. We bekijken het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket van werknemers in Nederland, maar ook het pakket per sector. In de bijlagen is per sector een grafiek opgenomen die laat zien in welke mate werknemers uit die sector aangeven dat hun werkgever een arbeidsvoorwaarde aanbiedt, in welke mate ze deze arbeidsvoorwaarde van hun werkgever verwachten en in welke mate er per sector een (mis)match is tussen de verwachte en (gepercipieerde) aangeboden arbeidsvoorwaarden. In dit hoofdstuk gaan we in op de resultaten voor de totale werkende (en werkzoekende) doelgroep.

Van een aantal arbeidsvoorwaarden weet een substantieel deel van de Nederlandse werkenden niet of zijn werkgever deze aanbiedt. Het is te begrijpen dat een grote groep werknemers niet goed op de hoogte is van de arbeidsvoorwaarden omtrent ouderschapsverlof en kinderopvang, omdat deze arbeidsvoorwaarden op het moment voor hen niet relevant zijn (zij hebben, of verwachten, geen jonge kinderen). Voor andere arbeidsvoorwaarden laten werknemers wellicht geld of kansen op ontwikkeling liggen en werkgevers kansen op tevredenere/vitalere werknemers (als zij deze arbeidsvoorwaarde aanbieden maar de werknemer niet goed op de hoogte is). Eén op de drie weet bijvoorbeeld niet of de werkgever een sportbijdrage biedt en één op de vijf weet bijvoorbeeld niet of de werkgever een eigen keuzebudget of opleidingsmogelijkheden/-budget aanbiedt. Vooral wat betreft (goede) opleidingsmogelijkheden is dat opmerkelijk, later in het onderzoek zal blijken dat het ontbreken daarvan voor 21 procent reden is om ontevreden te zijn met de huidige baan.

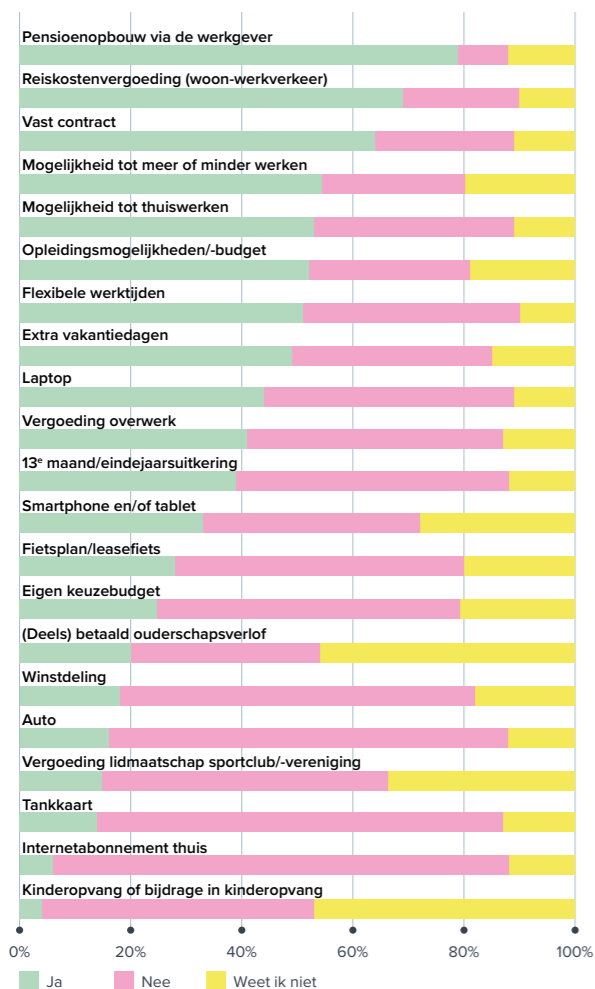
“Eén op de drie weet niet of de werkgever een sportbijdrage biedt en één op de vijf weet niet of de werkgever een keuzebudget of opleidingsmogelijkheden of -budget aanbiedt.”

Figuur 1
% werknemers dat niet weet of de huidige werkgever arbeidsvoorwaarde aanbiedt - Aantal respondenten: 5.413



Figuur 2 Inhoud huidige arbeidsvoorwaardenpakket

- Aantal respondenten: 5.204



Aanbod versus verwachtingen arbeidsvoorwaardenpakket

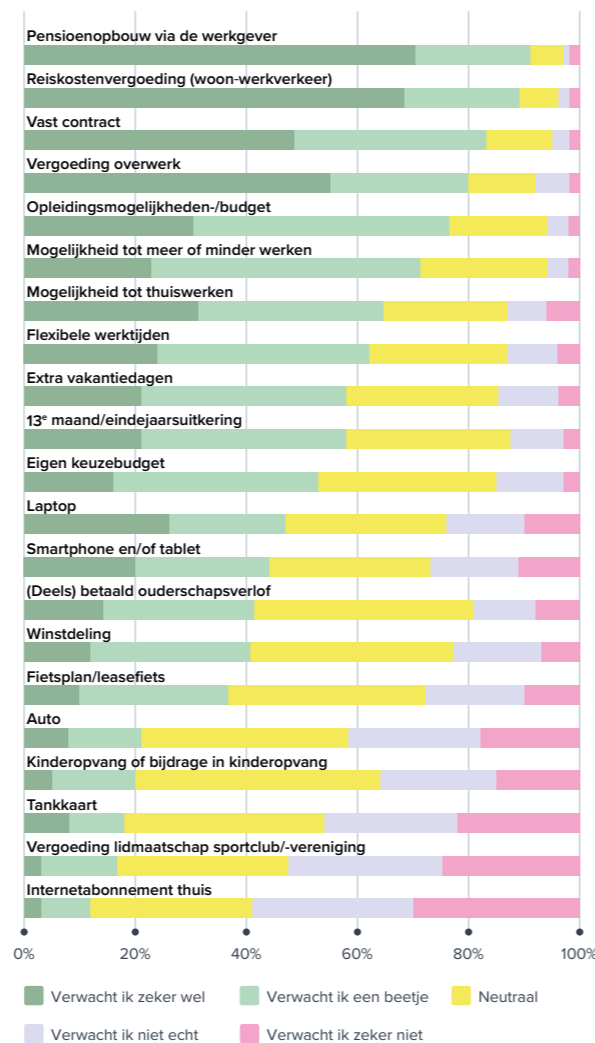
De meeste werkgevers bieden hun werknemers (volgens diezelfde werknemers) pensioenopbouw, reiskostenvergoeding en de mogelijkheid tot een vast contract. Twee op de drie of meer van de werkgevers biedt deze voorwaarden aan. Ongeveer de helft van de werkgevers biedt mogelijkheden tot thuiswerken, meer of minder werken, flexibele werktijden en extra vakantiedagen. (Deze vragenlijst is uitgezet ten tijde van de coronalockdown (april 2020).)

De helft biedt ook opleidingsmogelijkheden of -budget. Kinderopvang of een bijdrage daarin, een internetabonnement, tankkaart, auto en sportbijdrage zijn minder voorkomende of minder bekende arbeidsvoorwaarden.

Als we kijken in welke mate werknemers een bepaalde arbeidsvoorwaarde verwachten van hun werkgever, zien we het volgende:

Figuur 3 Inhoud verwachte arbeidsvoorwaardenpakket

- Aantal respondenten: 6.115



Pensioenopbouw, reiskostenvergoeding en de mogelijkheid tot een vast contract zijn de meest voorkomende, en ook de meest verwachte arbeidsvoorwaarden. Een vergoeding voor overwerk wordt door 80 procent een beetje tot zeker verwacht, maar wordt door maar 41 procent van de werkgevers aangeboden (voor zover de werknemer weet). Arbeidsvoorwaarden die door minder werknemers verwacht worden, zijn een internetabonnement, een sportbijdrage, een auto, een tankkaart en kinderopvang of een bijdrage in de kinderopvang.

De volgende grafiek laat zien in welke mate er een match is tussen de gewenste en de aangeboden arbeidsvoorwaarden (zoals ervaren door de respondenten in dit onderzoek). Een score van 40 wil zeggen dat er 40 procentpunt meer mensen zijn die zeggen dat ze die arbeidsvoorwaarde een beetje of zeker verwachten van hun werkgever, dan mensen die zeggen dat ze die arbeidsvoorwaarde ook daadwerkelijk hebben.

Figuur 4 Mismatch tussen aangeboden en verwachte arbeidsvoorwaarden



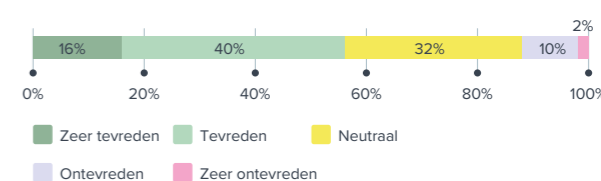
Het grootste verschil tussen verwachting en aanbod zit in de vergoeding van overwerk (het aantal werknemers dat dit verwacht van zijn werkgever, is 39 procentpunt hoger dan het aantal werknemers dat die voorwaarde daadwerkelijk krijgt (of denkt te krijgen)). Daarnaast zit er (meer dan) 20 procentpunt verschil tussen verwachting en aanbod van de volgende arbeidsvoorwaarden: eigen keuzebudget, opleidingsmogelijkheden of -budget, (deels) betaald ouderschapsverlof, winstdeling, reiskostenvergoeding en het hebben van een vast contract.

Vergoeding van overwerk wordt veel vaker door werknemers verwacht dan dat het wordt aangeboden door werkgevers.

Interessanter is echter om bovenstaande resultaten per sector te bekijken, want daartussen kunnen de wensen sterk verschillen. Zo zal een verpleegkundige of leraar thuiswerken minder centraal stellen dan iemand die op kantoor werkt. In de bijlagen is bovenstaande analyse daarom per sector uitgewerkt.

Figuur 5 Tevredenheid huidige arbeidsvoorwaardenpakket

- Aantal respondenten: 5.185



Tevredenheid arbeidsvoorwaardenpakket

56 procent van de werknemers is tevreden of zeer tevreden met het eigen arbeidsvoorwaardenpakket, 12 procent is (zeer) ontevreden. De rest is neutraal. Het beter afstemmen van het arbeidsvoorwaardenpakket op de verwachtingen, én het vergroten van de kennis van werknemers over het eigen arbeidsvoorwaardenpakket kan helpen om meer werknemers tevreden te stellen. In de bijlagen is de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardenpakket per sector opgenomen.

Verschillen tussen doelgroepen:

- Met betrekking tot de tevredenheid over het arbeidsvoorwaardenpakket zien we geen duidelijke verschillen tussen de leeftijdscategorieën en tussen mannen en vrouwen.
- Hogeropgeleiden (66 procent) zijn significant vaker (zeer) tevreden over hun arbeidsvoorwaardenpakket dan middelbaar- (51 procent) of lageropgeleiden (46 procent).
- Naarmate het inkomen stijgt, is men significant vaker (zeer) tevreden over het arbeidsvoorwaardenpakket.
- Personen die momenteel pensioen opbouwen via de werkgever zijn significant vaker (zeer) tevreden over hun arbeidsvoorwaardenpakket dan personen die dit niet doen. Van de personen die pensioen opbouwen via hun werkgever zegt 65 procent (zeer) tevreden te zijn met de arbeidsvoorwaarden, van de personen die momenteel geen pensioen opbouwen via hun werkgever is dat 34 procent.

Keuze en voorkeur voor arbeidsvoorwaarden

Als werknemers moeten kiezen tussen verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten, welke voorwaarden wegen dan het zwaarst? Hoe beïnvloeden verschillende salarisniveaus, pensioenniveaus of bijvoorbeeld het aantal vrije dagen de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket? Geven werknemers de voorkeur aan een betere werk-privébalans of aan een financieel gunstiger pakket?

In dit hoofdstuk zien we dat het salaris, de pensioenopbouw en het soort contract het belangrijkste zijn bij de keuze voor een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket. De aantrekkelijkheid van een arbeidsvoorwaardenpakket neemt aanzienlijk af als een werkgever geen pensioenopbouw aanbiedt of geen uitzicht geeft op een vast contract. De hoogte van het pensioen is minder relevant dan het feit dat een werkgever pensioen aanbiedt. Werknemers geven de voorkeur aan een arbeidsvoorwaardenpakket dat een goede werk-privébalans biedt of de zekerheid van een vast contract biedt boven het financieel aantrekkelijkste pakket. Ze zijn dus bereid financiële concessies te doen voor een betere werk-privébalans of de zekerheid van een vast contract. Tot op zekere hoogte, want de werk-privébalans of zekerheid mag niet ten koste gaan van het überhaupt opbouwen van pensioen of het huidige salaris.

Onderzoeksmethode

Uit verschillende eerdere onderzoeken is bekend welke arbeidsvoorwaarden mensen belangrijk vinden. Hoe de invulling van die arbeidsvoorwaarde er precies uit moet zien om van waarde te zijn voor werknemers en een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijk te maken, is echter niet goed bekend. Hoeveel vrije dagen moet een werkgever bijvoorbeeld aanbieden? Welk pensioen wordt geaccepteerd als redelijke arbeidsvoorwaarde? En wat is een aantrekkelijk opleidingsbudget? Een werkgever heeft natuurlijk een bepaald budget ter beschikking voor zijn totale arbeidsvoorwaardenpakket. Wat is dan de optimale invulling daarvan? Meer salaris betekent wellicht minder pensioen, of minder vrije dagen, of een lager opleidingsbudget. Salaris is het

belangrijkst, maar andere arbeidsvoorwaarden worden wellicht belangrijker als het salaris als redelijk wordt ervaren. Of als een goede combinatie van andere arbeidsvoorwaarden tegenover een iets lager salaris staat.

Een conjoint study helpt ons deze diepgaande inzichten te ontrafelen. Door deelnemers aan het Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek uit verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten te laten kiezen, waarin we variëren in de niveaus van verschillende arbeidsvoorwaarden, krijgen we beter inzicht in het daadwerkelijke belang van de voorwaarden. Willen deelnemers salaris inleveren voor een hoger pensioen? Of voor meer vrije dagen? En kiezen deelnemers voor een pakket waarin een goede werk-privébalans centraal staat, of speelt het financiële plaatje altijd de hoofdrol?

Om een goed beeld te krijgen van hoe bepalend verschillende arbeidsvoorwaarden zijn bij de keuze van een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket hebben we deelnemers aan het onderzoek twaalf keer een keuze laten maken tussen drie arbeidsvoorwaardenpakketten die op een aantal aspecten van elkaar verschillen: een zogeheten conjoint study, ook wel bekend als vignettenstudie. In het kader hiernaast leest u hoe een conjoint study precies werkt. In het laatste hoofdstuk leggen we verantwoording af over de gehele onderzoeksmethodiek.

Conjoint analyse / Vignettenstudie

Een conjoint analyse is een statistische methodiek die helpt om de afwegingen in kaart te brengen die mensen maken tussen verschillende aspecten van een product, dienst of in dit geval arbeidsvoorwaardenpakket. Het doel van een conjoint analyse is te onderzoeken welke waarde consumenten aan een bepaald kenmerk van een product of dienst hechten. De conjoint analyse brengt dieper inzicht dan het alleen vragen of men een arbeidsvoorwaarde belangrijk vindt, omdat er echt een keuze moet worden gemaakt tussen verschillende pakketten (combinaties van arbeidsvoorwaarden), en omdat elke arbeidsvoorwaarde

in verschillende niveaus wordt opgedeeld. We vragen niet: 'Hoe belangrijk is salaris op een schaal van 1 tot 5?', maar we wegen een bepaald salarisniveau af tegen de andere arbeidsvoorwaarden.

Respondenten van het Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek zagen telkens drie verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten (scenario's, oftewel vignetten) en moesten aangeven welk pakket zij zouden kiezen als ze een nieuwe baan zouden aannemen die op alle andere vlakken gelijk was.

Figuur 6 Voorbeeld keuzetaak - keuze tussen 3 arbeidsvoorwaardenpakketten

Stel dat je uit drie verschillende banen kon kiezen, die qua reistijd, doorgroei- en opleidingsmogelijkheden en cultuur gelijk aan jouw wensen voldoen. Voor welke van de volgende drie banen/arbeidsvoorwaardenpakketten zou je dan kiezen?

(1 of 12)

bruto maandsalaris	€2125	€2250	€2875
soort contract	jaarcontract <u>zonder</u> uitzicht op vast contract	jaarcontract <u>met</u> uitzicht op vast contract	vast contract
hoogte van pensioenopbouw	AOW en werkgeverspensioen = 70% van bruto maandsalaris	Geen pensioen (alleen AOW)	AOW en werkgeverspensioen = 50% van bruto maandsalaris
aantal vrije dagen	30	25	35
mogelijkheid meer/minder werken	ja	ja	nee
keuze in begin- en eindtijd	<u>geen</u> flexibiliteit	<u>wel</u> flexibiliteit	<u>geen</u> flexibiliteit
opleidingsbudget (jaarlijks)	€2.500	€500	geen

Zou je ook voor deze optie kiezen als deze situatie zich in de praktijk voor zou doen?

Voorbeeld keuzetaak bij een brutomaandsalaris van 2.500 euro

Een soortgelijke keuze moesten respondenten twaalf keer maken, waarbij de samenstellingen van de drie arbeidsvoorwaardenpakketten steeds wisselden. De arbeidsvoorwaarden werden uitgelegd voordat respondenten aan de keuzetaak begonnen. Nadat ze een keuze hadden gemaakt, moesten de respondenten kiezen of ze dit arbeidsvoorwaardenpakket in het echt zouden

aannemen. Het toevoegen van deze extra controlevraag zorgt ervoor dat elementen die vaak gekozen worden nog sterker naar voren komen in de analyse. Ook is het mogelijk om op basis van deze vraag een extra analyse uit te voeren ten aanzien van de aantrekkelijkheid van bepaalde arbeidsvoorwaarden.

De drie arbeidsvoorwaardenpakketten waaruit de respondenten moesten kiezen, bestonden steeds uit de 7 onderstaande arbeidsvoorwaarden met verschillende niveaus. In het hoofdstuk over de onderzoeksmethodiek leest u hoe we tot deze zeven arbeidsvoorwaarden zijn gekomen.

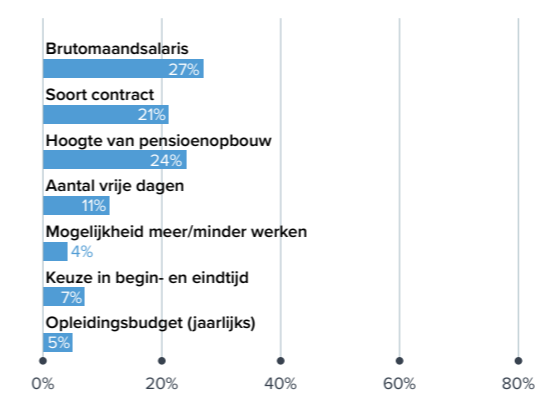
Tabel 1
Overzicht arbeidsvoorwaarden en arbeidsvoorwaardenniveaus zoals voorgelegd in de conjoint study

arbeidsvoorwaarde	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
brutomaandsalaris	15% lager dan huidige brutomaandsalaris	10% lager dan huidige brutomaandsalaris	5% lager dan huidige brutomaandsalaris	Gelijk aan huidige brutomaandsalaris	5% hoger dan huidige brutomaandsalaris	10% hoger dan huidige brutomaandsalaris	15% hoger dan huidige brutomaandsalaris
soort contract	jaarcontract zonder uitzicht op vast contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract	vast contract				
hoogte van pensioenopbouw	geen pensioen (alleen AOW)	AOW en werkgeverspensioen = 50% van brutomaandsalaris	AOW en werkgeverspensioen = 70% van brutomaandsalaris	AOW en werkgeverspensioen = 90% van brutomaandsalaris			
aantal vrije dagen	20	25	30	35			
mogelijkheid om meer of minder te gaan werken	ja	nee					
keuze in begin- en eindtijd	wel flexibiliteit	geen flexibiliteit					
opleidingsbudget (jaarlijks)	geen	€500,-	€1.500,-	€2.500,-			

Om de keuze zo realistisch mogelijk te laten lijken, hebben we deelnemers gevraagd om hun eigen brutomaandsalaris in te vullen, of, wanneer zij dit vanwege persoonlijke redenen of privacyredenen niet wilden doen, aan te geven welke inkomensklasse op hen van toepassing is. Als deelnemers een bedrag invulden, dan zagen ze bij het salaris concrete cijfers in plaats van percentages. Bijvoorbeeld: als iemand de keuze had tussen een arbeidsvoorwaardenpakket met een salaris dat 15 procent hoger is dan het huidige salaris, en hij vulde in dat hij 2.000 euro per maand verdiende, dan zag hij in dit pakket dat hij 2.300 euro bruto per maand zou krijgen. Wanneer mensen een inkomensklasse kozen, kregen ze de procentuele stijging of daling ten opzichte van het brutomaandsalaris te zien.

Belang verschillende arbeidsvoorwaarden
 Als we naar de resultaten kijken van de conjoint study, en dus naar de mate waarin de verschillende arbeidsvoorwaarden een rol spelen bij het maken van een keuze tussen de pakketten, dan zien we dat salaris nog steeds het belangrijkste is, maar dat dit op de voet wordt gevolgd door (de hoogte van) de pensioenopbouw en daarna door het soort contract dat de werkgever aanbiedt. De andere arbeidsvoorwaarden zijn minder van belang, maar spelen nog steeds een rol bij de keuze tussen verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Bovendien, zoals we later zullen zien, kan een combinatie van deze arbeidsvoorwaarden de voorkeur doen verschuiven naar een pakket waarin niet het hoogste salaris of pensioen zit.

Figuur 7 Belangscore per arbeidsvoorwaarde
 - Aantal respondenten: 6.811

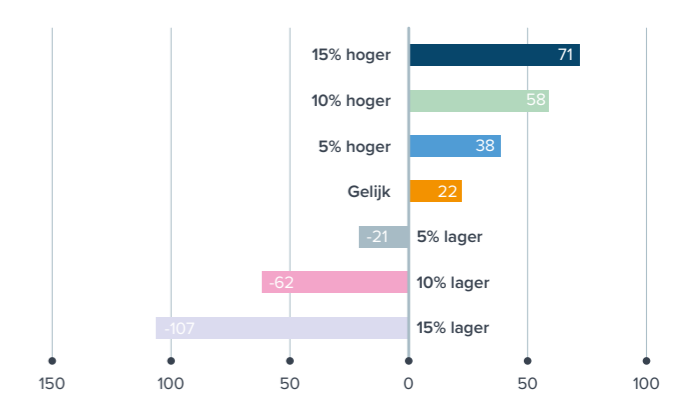


Deze grafiek kan als volgt worden geïnterpreteerd: het brutomaandsalaris telt voor 27 procent mee in de keuze voor een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket. De hoogte van de pensioenopbouw voor 24 procent, en het soort contract is de derde belangrijkste arbeidsvoorwaarde in de afweging en telt voor 21 procent mee. Het aantal vrije dagen is minder belangrijk, maar belangrijker dan het opleidingsbudget en de flexibiliteit om meer of minder te gaan werken of zelf de begin- en eindtijd te bepalen. De mogelijkheid om meer of minder te kunnen werken, de keuze in begin- en eindtijd van het werk en het opleidingsbudget zijn ongeveer even belangrijk. Het brutomaandsalaris, soort contract en de hoogte van de pensioenopbouw wegen ongeveer vier keer zo zwaar in de keuze voor een arbeidsvoorwaardenpakket. Gezamenlijk tellen de belangsscores op tot 100 procent.

Belangrijk te melden hierbij is dat het belang van de arbeidsvoorwaarden voor een deel wordt bepaald door de niveaus van die arbeidsvoorwaarden die zijn voorgelegd. We zullen bijvoorbeeld later zien dat het **niet** aanbieden van pensioen een zeer sterke reden is om niet voor een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket te kiezen. De hoogte van het pensioen is minder van belang dan het feit of er überhaupt pensioen is. Als de optie om geen pensioen op te bouwen niet was meegenomen in de studie, zou pensioen wellicht als minder belangrijke arbeidsvoorwaarde uit het onderzoek komen.

Als we dit vergelijken met in welke mate werknemers een bepaalde arbeidsvoorwaarde van een werkgever verwachten, dan zien we dat pensioen en een vast contract ook voorwaarden zijn die de grote meerderheid (een beetje) van de werkgever verwacht, meer dan extra vrije dagen, flexibiliteit in begin- en eindtijd, een opleidingsbudget of de mogelijkheid om meer of minder te gaan werken.

Figuur 8 Waardering per niveau: brutomaandsalaris
 - Aantal respondenten: 6.811



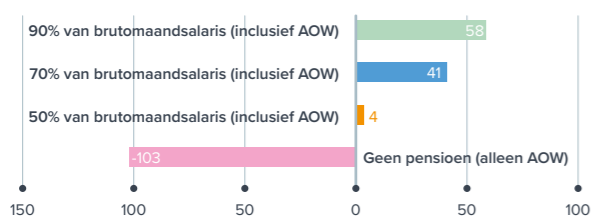
De hoogte van het salaris
 De cijfers in bovenstaande en onderstaande grafieken kunnen als volgt worden geïnterpreteerd: de scores (bijvoorbeeld 71 voor een salaris dat 15 procent hoger is dan het huidige brutosalaris) hebben geen absolute waarde of betekenis. Ze moeten puur ten opzichte van elkaar worden bekeken. De score per niveau van de arbeidsvoorwaarde laat zien hoe deze zich bij de keuze tussen verschillende pakketten qua waarde/aantrekkelijkheid verhoudt tot de andere niveaus van dezelfde arbeidsvoorwaarde. Voor het salaris zien we een logisch verloop: een hoger salaris leidt tot een hogere waarde bij de afweging om te kiezen voor het arbeidsvoorwaardenpakket dat die optie aanbiedt. Daar staat tegenover dat een lager salaris leidt tot een lagere waarde en sterkere reden om niet voor het arbeidsvoorwaardenpakket te kiezen. Een 'grote' verlaging van 15 procent ten opzichte van het huidige salaris telt relatief zwaarder (het verschil tussen -107 en 22 = -129) bij het bepalen van de voorkeur voor een arbeidsvoorwaardenpakket dan een 'grote' verhoging van 15 procent (waarbij de toegevoegde waarde het verschil is tussen 22 en 71 = +49).

Het negatieve effect van een salarisverlaging op de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket is groter dan het positieve effect van een salarisverhoging daarop

De aanwezigheid van pensioenopbouw & de hoogte van pensioenopbouw
 Als pensioenopbouw niet in het arbeidsvoorwaardenpakket zit, dan is dat een zeer sterke reden om niet voor dat pakket te kiezen (de score is relatief hoog, én negatief: -103). Als een werkgever een pensioen aanbiedt dat 50 procent van het brutomaandsalaris (inclusief AOW) is, dan voegt dat veel

Figuur 9 Waardering per niveau: hoogte van pensioenopbouw

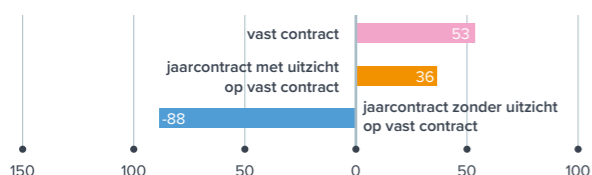
- Aantal respondenten: 6.811



waarde toe ten opzichte van het niet aanbieden van pensioen (+107, van -103 naar 4) en vergroot dit de kans dat voor dit arbeidsvoorwaardenpakket wordt gekozen aanzienlijk. Een pensioen van 70 procent is een redelijk sterke reden om voor een arbeidsvoorwaardenpakket te kiezen (+37 ten opzichte van een pensioen van 50 procent). Het verhogen van het pensioen van 70 procent naar 90 procent (inclusief AOW) van het brutomaandsalaris voegt relatief gezien weinig waarde toe (+17). Ten opzichte van zo'n verhoging zijn aanpassingen in andere arbeidsvoorwaarden vaak belangrijker.

Figuur 10 Waardering per niveau: soort contract

- Aantal respondenten: 6.811



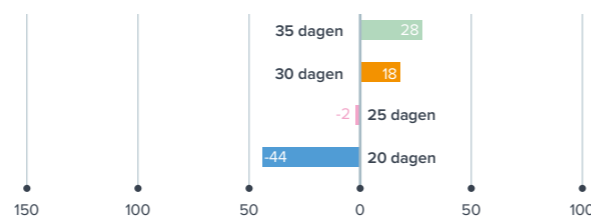
Soort contract

Een vast contract, of in ieder geval uitzicht op een vast contract, is een belangrijke factor bij de keuze tussen arbeidsvoorwaardenpakketten. Als een werkgever een tijdelijk contract biedt zonder uitzicht op een vast contract, dan neemt de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket, ongeacht de invulling van de andere arbeidsvoorwaarden, aanzienlijk af. Het is natuurlijk mogelijk dat de coronacrisis eraan heeft bijgedragen dat deze factor zo belangrijk is.

Het direct aanbieden van een vast contract voegt relatief gezien weinig waarde toe boven het aanbieden van een jaarcontract met uitzicht op een vast contract.

Figuur 11 Waardering per niveau: aantal vrije dagen

- Aantal respondenten: 6.811

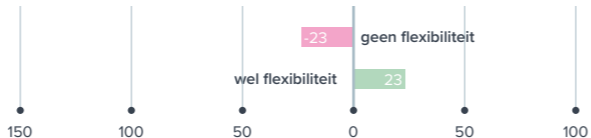


Aantal vrije dagen

De scores voor het aantal vrije dagen lopen beduidend minder uiteen dan die voor de eerste drie arbeidsvoorwaarden, maar het verschil is wel degelijk zo groot dat het aantal vrije dagen invloed heeft op de keuzes die werknemers maken. 20 dagen vinden veel werknemers te weinig, getuige de score van -44. Als een werkgever 25 vrije dagen aanbiedt per jaar i.p.v. 20, is dit een redelijk sterke reden om wel voor die werkgever te kiezen (waarbij de toegevoegde waarde het verschil is tussen -44 en -2 = +42). Het toevoegen van nog meer vrije dagen heeft een positieve invloed op de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket, maar de extra waarde van nog vijf dagen extra wordt wel steeds kleiner.

Figuur 12 Waardering per niveau: keuze begin- en eindtijd

- Aantal respondenten: 6.811



Keuze in begin- en eindtijd van de dienst

Omdat men hier maar tussen twee opties kon kiezen (wel of geen keuze in begin- en eindtijd) zien we dezelfde scores, alleen één is positief en één is negatief. De verschilscore is 46, vergeleken met enkele andere arbeidsvoorwaarden hierboven niet heel groot. Dit zie je ook terug in het relatieve belang van deze arbeidsvoorwaarde t.o.v. de zes andere arbeidsvoorwaarden.

Figuur 13 Waardering per niveau: opleidingsbudget (jaarlijks)

- Aantal respondenten: 6.811



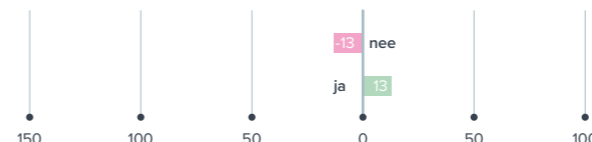
Opleidingsbudget

Ook bij het opleidingsbudget hebben we te maken met lagere scores en kleinere verschillen tussen verschillende niveaus. De stap van geen opleidingsbudget naar een budget van 500 euro zorgt voor een extra waarde van 14 punten. Een extra verhoging van het budget naar 1.500 euro of 2.500 euro levert een steeds kleinere positieve bijdrage aan de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Opvallend is daarbij dat de extra 1.000 euro van het hoogste opleidingsbudget (t.o.v. 1.500 euro) maar heel weinig extra waarde toevoegt.

Mogelijkheid om meer of minder te gaan werken

De mogelijkheid om meer of minder te gaan werken is slechts een kleine factor in de afweging tussen verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten, waarbij logischerwijs het wel aanbieden van de mogelijkheid om meer of minder te gaan werken de aantrekkelijkheid vergroot van het pakket, en het niet aanbieden van die mogelijkheid de aantrekkelijkheid verlaagt.

Figuur 14 Waardering per niveau: mogelijkheid om meer of minder te gaan werken - Aantal respondenten: 6.811



Samenvattend kunnen we stellen dat arbeidsvoorwaardenpakketten waarin de werknemer er in salaris flink op achteruitgaat, geen pensioen opbouwt of geen uitzicht heeft op een vast contract niet aantrekkelijk zijn. De negatieve waarde hiervan is erg hoog. De positieve waarde – en daarmee de bijdrage aan de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket – van een vast contract, een hoog pensioen en een hoger salaris is relatief groot ten opzichte van de andere arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken

We vergelijken nu verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten met elkaar om de daadwerkelijke voorkeur van werknemers en werkzoekenden te achterhalen. Dit geeft ons inzicht in hoe bepaalde combinaties van arbeidsvoorwaarden tegen elkaar worden afgewogen.

Met de voorgelegde arbeidsvoorwaarden en niveaus zijn meer dan 5.000 verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten samen te stellen. We hebben daarom een selectie gemaakt van arbeidsvoorwaardenpakketten die we tegen elkaar afzetten. We vergelijken telkens twee arbeidsvoorwaardenpakketten die op een aantal punten van elkaar verschillen. Bij de

arbeidsvoorwaarden die in allebei de pakketten gelijk zijn, kiezen we steeds voor het niveau dat de minste impact heeft op de keuze (de kleinste waarde, positief of negatief). Voor het aantal vrije dagen is dit bijvoorbeeld 25 dagen, met een waarde van -2.

1 Een 'optimale' werk-privébalans versus een financieel aantrekkelijk pakket

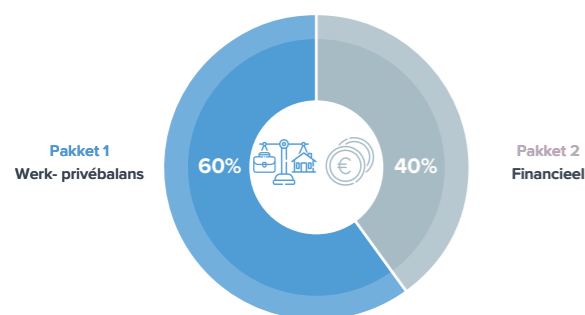
In het ene pakket in deze vergelijking gaat een werknemer er financieel sterk op vooruit en krijgt hij het hoogst mogelijke pensioen, maar minimale voorwaarden op het gebied van werk-privébalans. In het andere pakket krijgt hij 'redelijke' financiële voorwaarden, met een salaris dat gelijk is aan het huidige salaris en een pensioen van 50 procent (inclusief AOW) van het brutomaandsalaris, maar alle voordelen op het gebied van werk-privébalans: veel vrije dagen (15 extra dagen ten opzichte van het minimum), de mogelijkheid om meer of minder te gaan werken en flexibele werktijden. Zoals aangegeven zijn de andere arbeidsvoorwaarden in beide pakketten gelijk en kiezen we daarbij voor het niveau met de minste impact.

Tabel 2 Twee arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken

Pakket 1 Werk-privé balans		Pakket 2 Financieel
gelijk	bruto- maandsalaris	15% hoger
jaarcontract met uitzicht op vast contract	soort contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract
AOW en werkgeverspensioen = 50% van bruto maandsalaris	hoogte van pensioenopbouw	AOW en werkgeverspensioen = 90% van bruto maandsalaris
35 vrije dagen	aantal vrije dagen	20 vrije dagen
ja	mogelijkheid meer/ minder werken	nee
wel flexibiliteit	keuze in begin- en eindtijd	geen flexibiliteit
€ 500,-	opleidingsbudget (jaarlijks)	€ 500,-

Figuur 15 Voorkeur voor pakket met betere werk-privébalans versus voor het financieel gunstigere pakket

- Aantal respondenten: 6.811



Ondanks dat salaris en pensioen de twee belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn, zien we in deze tabel dat het aanbieden van extra vrije dagen en flexibiliteit ervoor kan zorgen dat mensen 15 procent minder salaris (maar een gelijk salaris aan wat ze nu verdienen) en 40 procent minder pensioen accepteren.

60 procent kiest hier voor pakket 1: een redelijk financieel plaatje met (relatief) veel vrije tijd en flexibiliteit. 40 procent kiest voor meer salaris en meer pensioen en accepteert dat hij niet zelf de begin- en eindtijd kan kiezen, niet meer of minder kan gaan werken en minder vrije dagen heeft.

Verschillen tussen doelgroepen

We zien dat ongeacht geslacht, leeftijd, opleiding, inkomen, sector en of men op dit moment wel of geen pensioen opbouwt, pakket 1 (werk-privébalans) door meer mensen wordt verkozen boven pakket 2 (financieel).

- Vrouwen kiezen wel duidelijk vaker voor een betere werk-privébalans dan mannen (64 procent versus 57 procent), maar ook mannen kiezen vaker voor een betere werk-privébalans dan voor het financiële pakket.
- Hoogopgeleiden kiezen in vergelijking met laagopgeleiden en middelbaaropgeleiden vaker voor het werk-privébalanspakket (respectievelijk 64 procent versus 58 procent en 58 procent).
- Ook binnen de sectoren zijn er verschillen, al hebben werknemers in alle sectoren het vaakst een voorkeur voor het pakket met de betere werk-privébalans. Financiële dienstverlening scoort het hoogst op voorkeur voor het werk-privébalanspakket (64 procent).
- Qua inkomen kiest alleen de groep die minder dan 1.000 euro bruto per maand verdient beduidend vaker voor een betere werk-privébalans (67 procent) dan de andere inkomensgroepen.

Ondanks dat salaris en pensioen de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn, zorgt het aanbieden van extra vrije dagen en flexibiliteit ervoor dat een meerderheid 15 procent extra salaris en 40 procent extra pensioen opgeeft.

- Of men nu al pensioen opbouwt, heeft ook een effect: van de mensen die pensioen opbouwen bij hun huidige werkgever kiest 5 procent minder voor het pakket met de betere werk-privébalans (60 procent versus 65 procent van de mensen die op dit moment geen pensioen opbouwen).

Werk-privébalans versus financieel gunstig

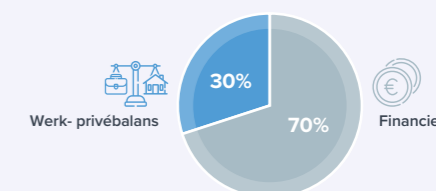
Om te onderzoeken in hoeverre de werk-privébalans echt belangrijker is dan een financieel zeer gunstig pakket, hebben we ook nog een aantal andere scenario's vergeleken:

1. Geen pensioen in plaats van 50 procent pensioen-opbouw, maar wel een goede werk-privébalans

We zien dat de voorkeur voor het financieel gunstige pakket enorm toeneemt als men bij de optimale werk-privébalans geen pensioen opbouwt. Werknemers kiezen dus sterk 'tegen' geen pensioenopbouw en een goede werk-privébalans gaat niet boven alles.

Figuur 16 Voorkeur voor pakket met betere werk-privébalans versus voor het financieel gunstigere pakket

- Aantal respondenten: 6.811

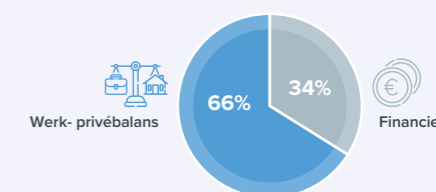


2. Een redelijk pensioen (van 70 procent) in plaats van het hoogste pensioen in het financieel gunstige pakket

Het verminderen van het pensioen in het financieel gunstige pakket van 90 procent naar 70 procent zorgt ervoor dat het aantal mensen dat kiest voor het pakket met de optimale werk-privébalans toeneemt van 60 procent naar 66 procent. De toename is relatief klein. Dat strookt met de conclusie dat een zo hoog mogelijk pensioen voor velen niet de belangrijkste voorwaarde in het arbeidsvoorwaardenpakket is.

Figuur 17 Voorkeur voor pakket met betere werk-privébalans versus voor het financieel gunstigere pakket

- Aantal respondenten: 6.811

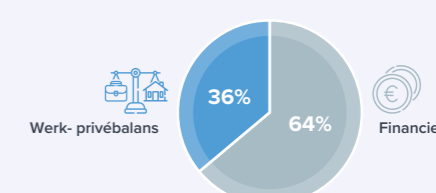


3. Salaris inleveren voor een optimale werk-privébalans versus een gelijkblijvend salaris en 40 procent meer pensioen

Werknemers zijn bereid geld in te leveren in ruil voor een goede werk-privébalans, maar het maakt wel verschil of ze daarbij 'extra geld' inleveren of dat hun huidige salarisniveau daalt. Bij het pakket met de optimale werk-privébalans zou men ten opzichte van het eerste scenario 15 procent minder salaris krijgen, en in het financieel gunstige pakket een gelijkblijvend salaris (in plaats van 15 procent meer). De voorkeur verschuift dan naar het financieel gunstigere pakket over het pakket dat een betere werk-privébalans biedt.

Figuur 18 Voorkeur voor pakket met betere werk-privébalans versus voor het financieel gunstigere pakket

- Aantal respondenten: 6.811

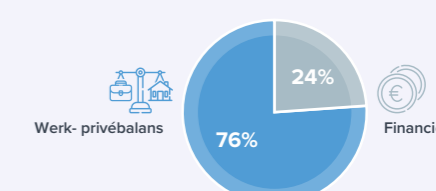


4. Pensioen versus een optimale werk-privébalans

Wanneer we het salaris in beide arbeidsvoorwaarden-pakketten gelijk houden en de hoogte van het pensioen (90 procent versus 50 procent) moet worden afgewogen tegen een optimale werk-privébalans en een minimale werk-privébalans, dan zien we dat de voorkeur voor het optimale werk-privébalanspakket verder stijgt, van 60 procent naar 76 procent.

Figuur 19 Voorkeur voor pakket met betere werk-privébalans versus voor het financieel gunstigere pakket

- Aantal respondenten: 6.811



Werk-privébalans versus financieel gunstig

Conclusie werk-privébalans versus een financieel gunstig pakket

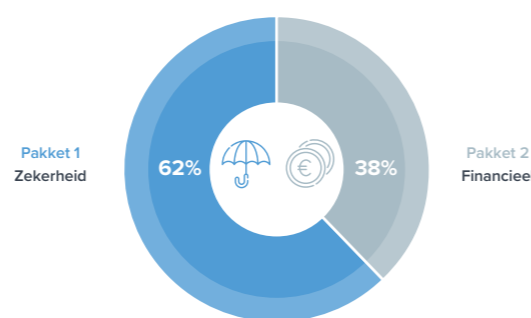
Een kleine meerderheid verkiest een arbeidsvoorwaardenpakket dat een betere werk-privébalans biedt boven een pakket dat extra salaris en een hoog pensioen biedt. Vrouwen, hogeropgeleiden en mensen die geen pensioen opbouwen bij hun huidige werkgever kiezen iets vaker voor het pakket dat deze balans beter borgt. De voorkeur voor dit pakket

blijft niet in stand wanneer er geen pensioen wordt geboden (maar men wel nog extra salaris ontvangt), of men salaris moet inleveren in plaats van extra salaris misloopt. De keuze voor een goede werk-privébalans wordt sterker wanneer men in het financiële pakket alleen meer pensioen opbouwt en geen extra salaris ontvangt, of wanneer men in het financieel gunstige pakket minder extra pensioen ontvangt (20 procent extra in plaats van 40 procent extra).

2 | Financieel versus zekerheid

Een andere interessante vraag is hoe belangrijk een vast contract is voor werknemers. Hoeveel is het gevoel van zekerheid dat een vast contract biedt waard? In dit scenario hebben we een pakket met een vast contract en een redelijk financieel plaatje afgezet tegen een pakket met een jaarcontract zonder uitzicht op een vast contract, maar met een optimaal financieel plaatje (hoogste pensioen en hoogste salaris). De andere arbeidsvoorwaarden hebben we gelijk gehouden.

Figuur 20 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



Tabel 3 Twee arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken

Pakket 1 Zekerheid		Pakket 2 Financieel
gelijk	bruto-maandsalaris	15% hoger
vast contract	soort contract	jaarcontract zonder uitzicht op vast contract
AOW en werkgeverspensioen = 50% van bruto maandsalaris	hoogte van pensioenopbouw	AOW en werkgeverspensioen = 90% van bruto maandsalaris
25 vrije dagen	aantal vrije dagen	25 vrije dagen
ja	mogelijkheid meer/minder werken	ja
wel flexibiliteit	keuze in begin- en eindtijd	wel flexibiliteit
€ 500,-	opleidingsbudget (jaarlijks)	€ 500,-

We zien dat in dit geval 62 procent kiest voor een vast contract en dus zekerheid, in plaats van een jaarcontract zonder uitzicht op vast contract met 15 procent extra salaris en 40 procent meer pensioen.

Verschillen tussen doelgroepen

- Jongeren tot en met 30 jaar (66 procent) en vrouwen (65 procent) kiezen vaker voor zekerheid dan ouderen in de leeftijdsgroep 56-65 jaar (59 procent) en mannen (60 procent).
- Sectoren waarin meer mensen voor zekerheid kiezen, zijn financiële dienstverlening (66 procent) en overheid (65 procent). Werknemers in de bouw/industrie en cultuur, recreatie en overige diensten kiezen minder vaak voor zekerheid (respectievelijk 55 procent en 58 procent). Ook hier geldt dat voor alle groepen het contract met zekerheid de voorkeur geniet boven dat met een hoger salaris en pensioen.

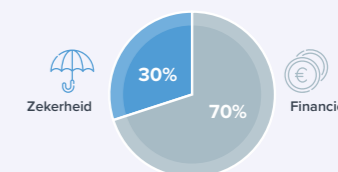
Financieel versus zekerheid

Om te achterhalen hoe belangrijk men zekerheid echt vindt bij de afweging tussen verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten, hebben we enkele aanvullende analyses gedaan.

1. Geen pensioen, maar wel de zekerheid van een vast contract

Net als bij de eerste analyse, zien we hier dat de voorkeur omdraait wanneer er geen pensioenopbouw is. De meerderheid kiest nu voor het financiële pakket, dat geen uitzicht biedt op een vaste baan. Opvallend is wel dat met een verschil van 90 procent pensioenopbouw (90 procent pensioenopbouw in het financiële pakket versus geen pensioen in het zekere pakket) nog steeds 30 procent voor de zekerheid van een vast contract kiest.

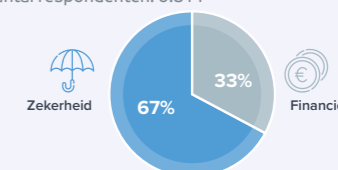
Figuur 21 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus voor het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



2. Een 'redelijk pensioen' in plaats van het hoogste pensioen in het financieel gunstige pakket

Ook hier is de tendens gelijk aan de vorige analyse. Wanneer de toename in pensioen lager is (van 50 procent naar 70 procent in plaats van 70 naar 90 procent) dan wordt de voorkeur voor het pakket dat zekerheid biedt iets sterker.

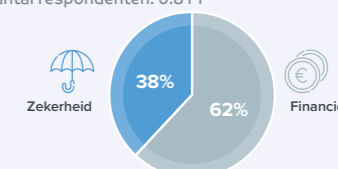
Figuur 22 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus voor het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



3. Salaris inleveren voor zekerheid versus een gelijkblijvend salaris en 40 procent meer pensioen

Werknemers willen niet 15 procent van hun salaris inleveren in ruil voor een vast contract. Net als bij de werk-privébalans is er een maximale prijs die veel respondenten willen betalen voor zekerheid. De voorkeur is in dit scenario omgedraaid.

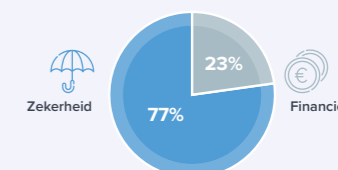
Figuur 23 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus voor het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



4. Pensioen versus zekerheid en gelijke salarissen in beide pakketten

Bijna vier op de vijf verkiezen een pakket dat een vast contract biedt boven een pakket zonder uitzicht op een vast contract maar met 40 procent meer pensioenopbouw. Dit onderschrijft eerdere inzichten uit dit rapport: men vindt pensioenopbouw belangrijk, maar streeft niet naar de hoogste pensioenopbouw.

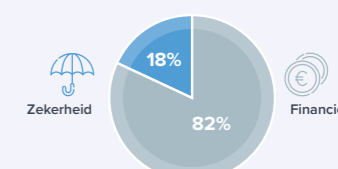
Figuur 24 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus voor het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



5. Een scenario waarbij men in het financieel gunstige pakket wel uitzicht heeft op een vast contract

Het uitzicht op een vast contract biedt voor de meesten voldoende zekerheid. Het zorgt ervoor dat een hoger pensioen en extra salaris veel belangrijker worden, nu kiest 82 procent voor het betere financiële-arbeidsvoorwaardenpakket. 18 procent verkiest de zekerheid van een vast contract over het uitzicht op een vast contract. Die extra zekerheid kost 15 procent salaris en 40 procent pensioen.

Figuur 25 Voorkeur voor pakket dat meer zekerheid biedt versus voor het financieel gunstigere pakket - Aantal respondenten: 6.811



Financieel versus zekerheid

Conclusie zekerheid versus financieel

De zekerheid van een vast contract wordt erg gewaardeerd door werknemers en ze zijn bereid daar financiële concessies voor te doen op het gebied van salaris en pensioen. Er is wel een verschil tussen meer salaris krijgen en er in salaris op achteruitgaan. Mensen gaan er liever niet op achteruit, dan vinden ze de zekerheid van een vast contract minder belangrijk. Ook hier wordt duidelijk dat het niet aanbieden van pensioenopbouw de keuze voor dat arbeidsvoorwaardenpakket sterk negatief beïnvloedt.

Als men moet kiezen tussen alleen een beter pensioen (zonder extra salaris) of zekerheid, kiezen nog veel meer mensen voor zekerheid. We maken onderscheid tussen de zekerheid van direct een vast contract en uitzicht op een vast contract met eerst een jaarcontract. We zien dat het uitzicht op een vast contract voor veel werknemers al voldoende is en dat de extra zekerheid van direct een vast contract bij deze afweging niet opweegt tegen financiële voordelen van meer salaris en meer pensioen.

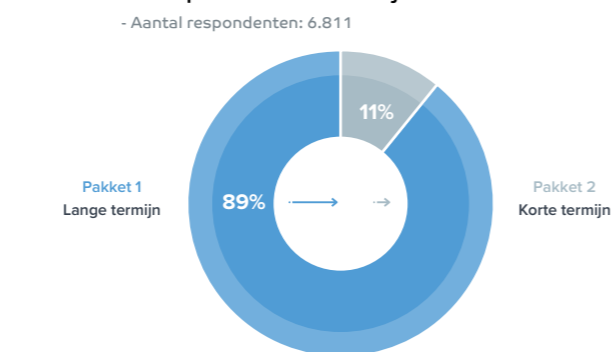
3 De lange termijn versus korte termijn

Mensen zijn wat geld betreft vaak op de korte termijn gericht. Geld nu wordt belangrijker gevonden dan geld in de toekomst. Het is een bekend fenomeen in de gedragseconomie, bekend als 'the present bias'.

Tabel 4
Twee arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken

→		→
Pakket 1 Lange termijn		Pakket 2 Korte termijn
gelijk	bruto-maandsalaris	15% hoger
vast contract	soort contract	jaarcontract zonder uitzicht op vast contract
AOW en werkgeverspensioen = 90% van bruto maandsalaris	hoogte van pensioenopbouw	AOW en werkgeverspensioen = 50% van bruto maandsalaris
25 vrije dagen	aantal vrije dagen	25 vrije dagen
ja	mogelijkheid meer/minder werken	ja
wel flexibiliteit	keuze in begin- en eindtijd	wel flexibiliteit
€ 2500,-	opleidingsbudget (jaarlijks)	Geen

Figuur 26 Voorkeur voor pakket met langetermijnavordelen versus pakket met kortetermijnavordelen



In onze analyse zien we dat de overgrote meerderheid kiest voor een pakket waar meer langetermijnavordelen aan zitten. Men is bereid 15 procent extra salaris hiervoor te laten schieten.

Verskil tussen doelgroepen

Tussen de geanalyseerde doelgroepen vinden we geen noemenswaardige verschillen: in elke doelgroep wil een grote meerderheid liever het contract met de langetermijnavordelen. Het enige opvallende verschil is dat tussen mensen die op dit moment wel of niet pensioen opbouwen. Van de mensen die pensioen opbouwen, kiest 91 procent voor het langetermijnpakket, van de mensen die nu geen pensioen opbouwen 84 procent, wat nog steeds een grote meerderheid is.

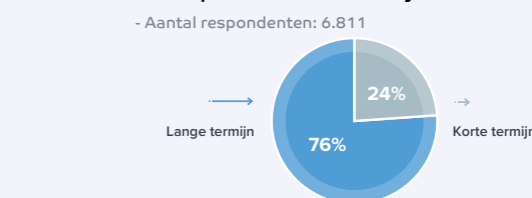
De lange termijn versus korte termijn

We vergelijken nu weer enkele gerelateerde scenario's om meer inzicht te krijgen in de afweging tussen de lange en korte termijn.

1. 15 procent salaris inleveren voor lange termijnavordelen

Hoewel de voorkeur voor het langetermijncontract afneemt, vinden de meeste werknemers dit pakket nog steeds veel waardevoller. Driekwart kiest voor het pakket met een vast contract, hoog opleidingsbudget en hoog pensioen en is bereid daarvoor in salaris achteruit te gaan.

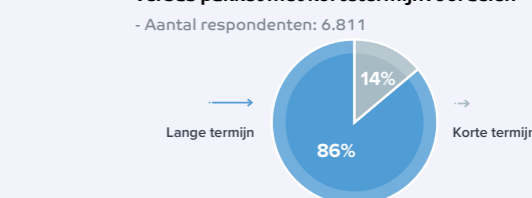
Figuur 27 Voorkeur voor pakket met langetermijnavordelen versus pakket met kortetermijnavordelen



2. Wel of geen opleidingsbudget

Het toevoegen van een opleidingsbudget van 2.500 euro aan het langetermijnpakket zorgt ervoor dat 3 procent extra voor het langetermijnpakket kiest. Als de werkgever geen opleidingsbudget aanbiedt, kiest 3 procent meer voor het pakket dat een hoger salaris biedt.

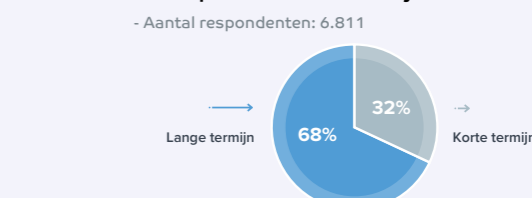
Figuur 28 Voorkeur voor pakket met langetermijnavordelen versus pakket met kortetermijnavordelen



3. Wel uitzicht op een vast contract in het kortetermijnpakket

Ook wanneer er een jaarcontract met uitzicht op een vast contract wordt geboden in het kortetermijnpakket, dat een hoger salaris biedt, wegen de voordelen van 40 procent meer pensioen, de zekerheid van een vast contract en een goed opleidingsbudget zwaarder.

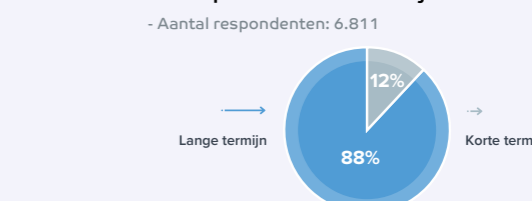
Figuur 29 Voorkeur voor pakket met langetermijnavordelen versus pakket met kortetermijnavordelen



4. Een pensioen van 70 procent in plaats van 90 procent in het langetermijnpakket

Als we bij het langetermijnpakket een pensioen van 70 procent voorstellen in plaats van 90 procent, dan kiest nog steeds bijna 90 procent voor dat pakket. Als ze daarnaast de andere voordelen zoals veel opleidingsbudget en een vast contract krijgen, dan maakt het voor veel werknemers en werkzoekenden dus weinig verschil of ze 70 of 90 procent pensioen krijgen.

Figuur 30 Voorkeur voor pakket met langetermijnavordelen versus pakket met kortetermijnavordelen



Conclusie lange termijn versus korte termijn

Bij de afweging tussen een pakket dat kortetermijnvoordeel biedt in de zin van een hoger salaris, maar wel maar een jaarcontract zonder uitzicht op een vast contract, en een pakket dat niet meer salaris biedt maar wel een hoog pensioen, vast contract en opleidingsmogelijkheden, zien we dat de grote meerderheid kiest voor het pakket met meer langetermijnavordelen. Deze voorkeur blijft in stand in de verschillende scenario's. Als er wel uitzicht is op een vast contract, dan wordt de voorkeur minder sterk, maar kiest nog steeds bijna 70 procent voor het langetermijnpakket. Twee van de drie belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn in het langetermijnscenario ook het positiefst, het is dus logisch dat dit contract de voorkeur krijgt, ondanks dat in het andere scenario de belangrijkste factor (salaris) het hoogst is.

pensioen

Pensioen als arbeidsvoorwaarde

Hoeveel waarde hechten werknemers en werkzoekenden aan pensioenopbouw? Hoeveel weten werknemers over hun eigen pensioen? En zijn ze bereid op andere arbeidsvoorwaarden in te leveren voor een hoger pensioen?

In dit hoofdstuk zien we dat de meeste werknemers wel weten of ze pensioen opbouwen, maar daar blijft het vaak bij. Ook zien we dat ze bereid zijn salaris in te leveren voor pensioen. De verhouding tussen het extra pensioen en het in te leveren salaris wordt wel steeds schever naarmate het pensioen hoger wordt.

Kennis over de pensioenregeling

10 procent van de respondenten weet niet of hij pensioen opbouwt via de werkgever. 81 procent geeft aan dat wel te doen, 9 procent zegt van niet. Van de mensen die via hun werkgever pensioen opbouwen, vult 18 procent het pensioen aan met een aanvullend product.

47 procent van de respondenten weet niet of hij of zij een vaste of variabele pensioenuitkering zal ontvangen.

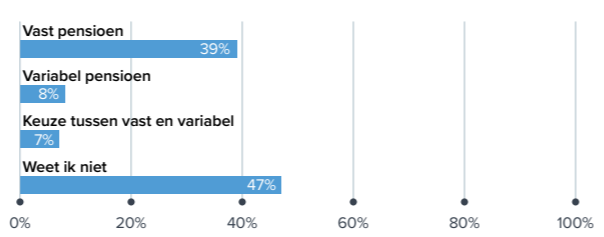
De meeste mensen weten dat ze pensioen opbouwen en waar ze dat doen (11 procent zegt niet te weten bij welk pensioenfonds of verzekeraar ze daarvoor zitten). Diepere kennis van het eigen pensioen is echter bij minder mensen aanwezig. Zo weet 62 procent van de respondenten niet wat het premiepercentage is dat iedere maand wordt ingelegd (terwijl dit vaak toch een aanzienlijk percentage is) en weet 59 procent niet welk deel van de premie de werkgever betaalt en welk deel hij- of zijzelf.

Op dit moment wordt er hard gewerkt aan de uitwerking van een nieuw pensioenstelsel. Een belangrijke verandering is dat het stelsel verandert van een 'defined benefit'-stelsel naar een

'defined contribution'-stelsel. Dit heeft onder meer tot gevolg dat de (relatief) vaste uitkering die alleen verandert wanneer wordt geïndexeerd of de pensioenen in uiterste gevallen moeten worden verlaagd, plaatsmaakt voor een (in principe) variabele uitkering. Die wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld en leidt dus ieder jaar tot een andere maandelijkse pensioenuitkering dan het jaar ervoor. Dat is een belangrijke verandering in het stelsel. Als we echter kijken naar de pensioenopbouwende deelnemers in dit onderzoek, dan zien we dat 47 procent nu niet weet of hij of zij een vast of variabel pensioen krijgt wanneer hij of zij met pensioen gaat.

Figuur 31 Vast of variabel pensioen bij pensionering

- Aantal respondenten: 4.221



Verschillen in doelgroepen

- Vrouwen zijn minder goed op de hoogte van het premiepercentage dat zij betalen voor hun pensioen. 71 procent zegt de hoogte van het premiepercentage niet te weten, tegenover 55 procent van de mannen. Jongeren van 18-30 jaar, laag- en middelbaaropgeleiden en mensen met lagere inkomens zijn minder goed op de hoogte van het premiepercentage dan de oudere groepen, hogeropgeleiden en mensen met hogere inkomens. Binnen de sectoren overheid, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg, handel, vervoer en opslag, horeca en bouwnijverheid weten relatief

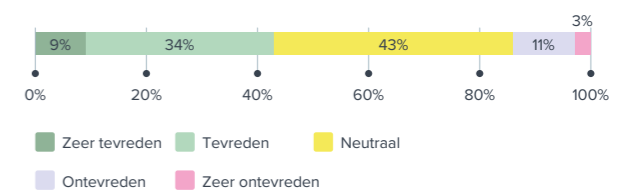
veel mensen niet hoeveel premie zij betalen (tussen de 65 procent en 72 procent).

- Vrouwen zijn minder goed op de hoogte van welk deel van de premie zij betalen dan mannen. Bij de vrouwen weet 69 procent dit niet, bij de mannen 51 procent. Ook zijn jongeren minder goed op de hoogte dan ouderen. Van de 18-30-jarigen weet 68 procent het niet en van de 56-65-jarigen 54 procent niet. Hoogopgeleiden zijn beter op de hoogte dan middelbaar- en laagopgeleiden en mensen met hoge inkomens zijn beter op de hoogte dan mensen met lage inkomens. Bij de sectoren weten vooral werknemers bij de overheid en in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg niet welk deel de werkgever betaalt (71 procent weet dit bij de drie sectoren niet).
- Vrouwen weten vaker niet of ze een vast of variabel pensioen opbouwen dan mannen: 55 procent versus 41 procent. Hoe jonger de doelgroep, hoe meer mensen dit niet weten. 62 procent van de 18-30-jarigen weet dit niet, van de 56-65-jarigen weet 33 procent het niet. Dus zelfs van de mensen die redelijk dicht bij hun pensioen staan, weet één op de drie niet wat voor soort pensioenuitkering hij zal ontvangen. Mensen met hogere inkomens weten dit over het algemeen beter dan mensen met lagere inkomens.
- Samenvattend: met betrekking tot de hoogte van de premie, het werkgeversdeel van de premie en de mate waarin respondenten weten welke soort pensioenuitkering (vast, variabel of keuze) ze ontvangen, zien we telkens dat vrouwen minder goed op de hoogte zijn dan mannen, jongeren minder goed dan ouderen, laag- en middelbaaropgeleiden minder goed dan hogeropgeleiden en mensen met lagere inkomens minder goed dan mensen met hogere inkomens.

Tevredenheid met de pensioenregeling

Ongeveer twee op de vijf respondenten zijn tevreden met de pensioenopbouw bij de werkgever, en twee op de vijf staan neutraal ten opzichte van hun pensioen. 14 procent is ontevreden. Ondanks, of dankzij (?), de ontbrekende kennis over de eigen pensioenopbouw zijn er relatief weinig mensen ontevreden.

Figuur 32 Tevredenheid met pensioenopbouw via huidige werkgever - Aantal respondenten: 3.439



We hebben respondenten ook de mogelijkheid geboden om bij deze vraag aan te geven dat ze niet weten of ze tevreden zijn met hun pensioenopbouw. Bijna één op de vijf (19 procent) heeft dat gedaan. Dit kan natuurlijk te maken hebben met de beperkte kennis van de eigen regeling. Het relatief hoge percentage respondenten dat neutraal is ten opzichte van de tevredenheid met de pensioenopbouw, geeft ook aan dat veel mensen zich wellicht geen duidelijke mening (kunnen) vormen over hun pensioen.

Eén op de vijf respondenten weet niet of hij of zij tevreden is met de eigen pensioenopbouw bij de werkgever.

Verschillen in doelgroepen

- De mate waarin men kan aangeven of men tevreden is met het pensioen dat men op dit moment opbouwt is erg

- verschillend tussen mannen en vrouwen. Van de vrouwen weet een kwart dit niet, van de mannen 14 procent niet.
- Van de jongeren weet 29 procent het niet en van de ouderen 7 procent niet.
 - Lagere inkomens weten vaker niet of ze tevreden (kunnen) zijn met hun pensioenregeling.
 - Bij de sectoren springt de financiële dienstverlening er positief uit, in de zin dat daar 'maar' 11 procent niet weet of hij/zij tevreden is met de eigen pensioenregeling.
 - Over het algemeen zijn mensen die hogeropgeleid zijn, mensen met hogere inkomens en mensen werkzaam in overheid en onderwijs en in de financiële dienstverlening vaker (zeer) tevreden met hun pensioenopbouw via de werkgever.

De rol van pensioen als arbeidsvoorwaarde

Het is bekend dat de meeste Nederlanders niet graag met hun pensioen bezig zijn en informatie over pensioen niet snel tot zich nemen. Terwijl de meesten wel weten dat pensioen belangrijk is, zijn er allerlei (bewuste en onbewuste) redenen om er weinig aandacht aan te schenken. Zo vinden mensen het vaak moeilijk om met hun pensioen bezig te zijn, is pensioen iets wat nog 'ver weg' voelt en kleven er (onbewust) negatieve associaties aan het woord pensioen. Dit alles leidt tot uitstelgedrag. Net als uit eerder genoemde resultaten blijkt, is de meerderheid niet goed op de hoogte van zijn eigen regeling.

Het pensioen dat een werknemer via een werkgever bij een pensioenfonds spaart, is echter een aanzienlijk vermogen. Gemiddeld werken werknemers bij een fulltimebaan al snel een dag of meer in de week voor hun pensioen. Pensioen is dan ook een substantiële arbeidsvoorwaarde. Toch zijn er maar weinig mensen die in de praktijk goed uitzoeken hoe hun pensioen geregeld is, hoeveel pensioen ze zullen krijgen als ze met pensioen gaan en of dat genoeg is. Ook wordt er in vacatures en arbeidsvoorwaardengesprekken niet altijd (voldoende) aandacht aan besteedt. In dit onderzoek analyseren we uitgebreid hoe belangrijk werknemers pensioen als arbeidsvoorwaarde vinden in verhouding tot salaris en andere arbeidsvoorwaarden. We hebben in de analyse in het vorige hoofdstuk al gezien dat de meeste werknemers een pakket zonder pensioenopbouw niet aantrekkelijk vinden en dat pensioen als een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden wordt gezien. De grote meerderheid verwacht van zijn werkgever dat hij of zij deze arbeidsvoorwaarde aanbiedt. In de volgende analyse gaan we dieper in op de rol van pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket.

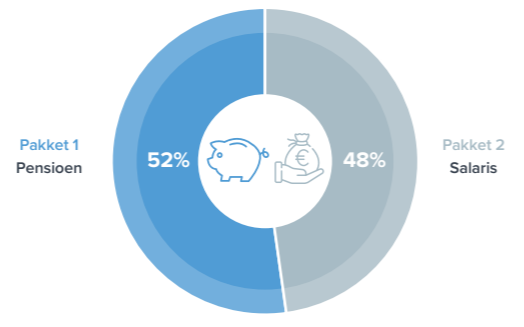
Afweging tussen pensioen en salaris

In het volgende scenario kijken we daarom of werknemers liever 15 procent meer salaris krijgen met een pensioen van 50 procent van het maandsalaris (inclusief AOW), of dat ze liever 40 procent meer pensioen ontvangen met een salaris dat gelijk is aan hun huidige salaris.

Tabel 5
Twee arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken

Pakket 1 Pensioen		Pakket 2 Salaris
gelijk	bruto-maandsalaris	15% hoger
jaarcontract met uitzicht op vast contract	soort contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract
AOW en werkgeverspensioen = 90% van bruto maandsalaris	hoogte van pensioenopbouw	AOW en werkgeverspensioen = 50% van bruto maandsalaris
25 vrije dagen	aantal vrije dagen	25 vrije dagen
ja	mogelijkheid meer/minder werken	ja
wel flexibiliteit	keuze in begin- en eindtijd	wel flexibiliteit
€ 500,-	opleidingsbudget (jaarlijks)	€ 500,-

Figuur 33 Voorkeur voor pakket met een beter pensioen versus een pakket met een beter salaris - Aantal respondenten: 6.811



Werknemers zijn hierover verdeeld. De helft wil liever meer pensioen, de andere helft kiest voor meer salaris. Dit bevestigt dat pensioen voor veel werknemers toch een belangrijk onderdeel is van hun arbeidsvoorwaardenpakket, ondanks dat ze daar in de dagelijkse praktijk wellicht weinig aandacht aan besteden.

Verschillen in doelgroepen

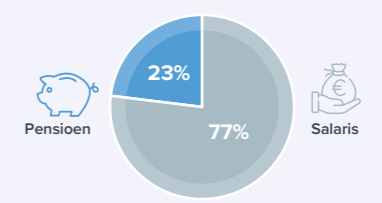
- We zien bij deze keuze wel een duidelijk verschil in leeftijd: jongeren (18-30 jaar) kiezen voor een hoger salaris maar een lager pensioen (57 procent), ouderen kiezen juist voor het pensioen (van de 56-65-jarigen kiest 40 procent voor het pakket met meer salaris). Dit komt naar verwachting doordat ouderen korter van dit hogere salaris zullen kunnen genieten en dicht bij hun pensioen staan dan jongeren.

Afweging tussen pensioen en salaris

We bespreken hier weer enkele scenario's die we aan respondenten hebben voorgelegd om de afweging tussen salaris en pensioen dieper te onderzoeken.

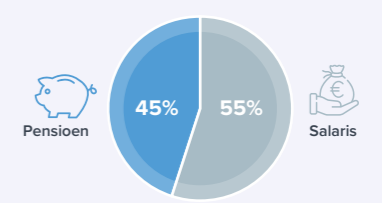
1. 15 procent minder salaris voor een hoger pensioen of een gelijkblijvend salaris maar een lager pensioen
77 procent wil geen 15 procent salaris inleveren voor een pensioen dat 40 procent hoger is. Eerder zagen we dat de helft wel een salarisverhoging van 15 procent zou willen opgeven voor een hoger pensioen. Een salarisverlaging gaat de meesten duidelijk te ver.

Figuur 34 Voorkeur voor pakket met een beter pensioen versus een pakket met een beter salaris - Aantal respondenten: 6.811



2. Een pensioen van 70 procent in plaats van 90 procent in het pensioenpakket.
Het verschil in voorkeur tussen een pensioen van 70 procent en een pensioen van 90 procent is niet heel groot. Voor 20 procent meer pensioen is een kleiner percentage bereid een salarisverhoging van 15 procent op te geven dan voor 40 procent meer pensioen.

Figuur 35 Voorkeur voor pakket met een beter pensioen versus een pakket met een beter salaris - Aantal respondenten: 6.811



Hoeveel salaris in ruil voor pensioen?

Een interessante vraag vanuit pensioenoptiek is natuurlijk hoeveel salaris werknemers bereid zijn op te geven in ruil voor een hoger pensioen. Een hoger pensioen betekent dat er meer premie ingelegd moet worden en dat er minder overblijft voor het salaris.

- Tussen mannen en vrouwen zien we geen verschil.
- Lageropgeleiden kiezen vaker voor een beter pensioen (56 procent kiest voor het pakket met meer pensioen) ten opzichte van hogeropgeleiden (49 procent kiest voor meer pensioen in plaats van salaris).
- Sectoren waarbinnen voor meer pensioen wordt gekozen, zijn overheid (56 procent) en gezondheids- en welzijnszorg (56 procent).
- Een sector waarbinnen vaker voor salaris wordt gekozen, is informatie en communicatie (53 procent). In de andere sectoren is de voorkeur ongeveer 50/50.
- Mensen die nu pensioen opbouwen, kiezen beduidend vaker voor het pensioenpakket (53 procent tegenover 42 procent van de mensen die nu geen pensioen opbouwen).

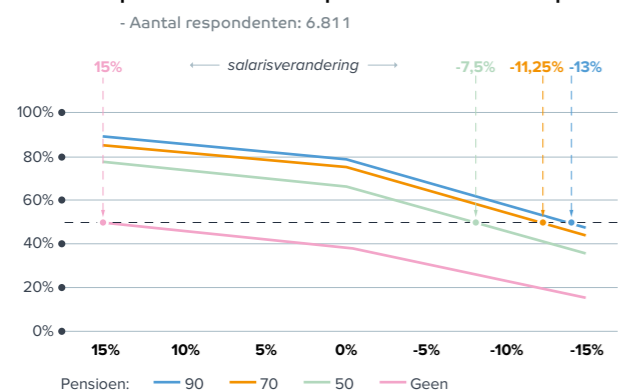
Deze vraag hebben we onderzocht door voor alle andere arbeidsvoorwaarden te kiezen voor het niveau waarvan de waarde het dichtst bij nul ligt, en te variëren met een hoger of lager salaris ten opzichte van een constant pensioenniveau.

Tabel 6
Geanalyseerde arbeidsvoorwaardenpakketten

	Geen pensioen (alleen AOW)	AOW en werkgeverspensioen = 50% van brutomaandsalaris	AOW en werkgeverspensioen = 70% van brutomaandsalaris	AOW en werkgeverspensioen = 90% van brutomaandsalaris
brutomaandsalaris	wisselt	wisselt	wisselt	wisselt
soort contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract	jaarcontract met uitzicht op vast contract
aantal vrije dagen	25 vrije dagen	25 vrije dagen	25 vrije dagen	25 vrije dagen
mogelijkheid meer/minder werken	ja	ja	ja	ja
keuze in begin- en eindtijd	wel flexibiliteit	wel flexibiliteit	wel flexibiliteit	wel flexibiliteit
opleidingsbudget (jaarlijks)	€ 500,-	€ 500,-	€ 500,-	€ 500,-

In het onderzoek moesten respondenten telkens (twaalf keer) kiezen tussen drie verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Als ze vervolgens één optie hadden gekozen, werd gevraagd of ze deze optie in de praktijk echt zouden aannemen. Door te vragen of mensen een bepaald pakket ook echt zouden accepteren, kunnen we zien hoeveel salaris ze daadwerkelijk bereid zijn in te leveren voor pensioen. We hebben van zeven arbeidsvoorwaardenpakketten die allemaal verschillen in salarisniveau, maar alle geen pensioen (alleen AOW) aanbieden, gekeken welk percentage van de respondenten die pakketten echt zou accepteren. Dit hebben we ook gedaan voor de verschillende salarispakketten met een pensioen (inclusief AOW) van 50 procent van het brutomaandsalaris, de zeven verschillende salarispakketten met een pensioen van 70 procent en de zeven verschillende salarispakketten met een pensioen van 90 procent.

Figuur 36 Percentage respondenten dat pakket met een bepaald pensioenniveau en bepaald salarisniveau accepteert



Figuur 36 laat de uitruil tussen salaris en pensioen zien. Langs de verticale as is weergegeven welk deel van de respondenten het pakket met een bepaald pensioenniveau en salarisniveau zou accepteren, langs de horizontale as staat de voorgestelde salarisverandering. Wat we zien, is dat de helft van werkend en werkzoekend Nederland bereid is een arbeidsvoorwaardenpakket te accepteren waarin geen pensioen wordt opgebouwd, als daar 15 procent extra salaris tegenover staat. Als er minder extra salaris tegenover staat, neemt het percentage dat voor het pakket zonder pensioenopbouw kiest logischerwijs af.

Werknemers zijn bereid salaris in te leveren voor pensioen, maar hoe groter de voorgestelde pensioenstijging, hoe minder salaris ze daar relatief voor willen inleveren.

Als we kijken naar de zeven pakketten met de verschillende salarisniveaus met alle 50 procent pensioen, dan zien we dat de acceptatie van deze pakketten een stuk hoger is dan de acceptatie van de pakketten zonder pensioenopbouw. Als men 15 procent extra salaris ontvangt, accepteert 76 procent het pakket met 50 procent pensioen. Bij een gelijkblijvend salaris (0 procent) accepteert 65 procent het pakket met 50 procent pensioenopbouw. We zien dat tot een salarisverlaging van 7,5 procent nog steeds tenminste de helft het pakket met 50 procent pensioen (inclusief AOW) zou accepteren. Bij een pensioen van 70 procent is meer dan de helft bereid een salarisverlaging tot 11,25 procent te accepteren en voor een pensioen van 90 procent accepteert meer dan de helft een salarisverlaging tot 13 procent. Net zoals we in de eerdere analyses zagen, heeft het wel of niet aanbieden van een pensioen een sterk effect. Het omslagpunt om een pakket te accepteren zonder pensioen (alleen AOW) ligt op 15 procent extra salaris. Als de werknemer wel een pensioen ontvangt, dan is de helft bereid een salarisverlaging te accepteren van 7,5 procent. De hoogte van het pensioen lijkt relatief gezien minder uit te maken: de extra salarisverlaging die men bereid is te accepteren voor een hoger pensioen wordt steeds kleiner.

We zien dus dat werknemers bereid zijn salaris in te leveren voor pensioen, en dat ze ook meer salaris willen inleveren voor meer pensioen. Het salaris dat ze willen inleveren, blijft wel steeds meer achter bij een pensioenverbetering. Een verhoging van het gewenste pensioen van 50 procent naar 70 procent of van 70 procent naar 90 procent staat niet in verhouding tot een salarisverlaging van respectievelijk 3,75 procent en 1,75 procent.

Verschillen tussen doelgroepen

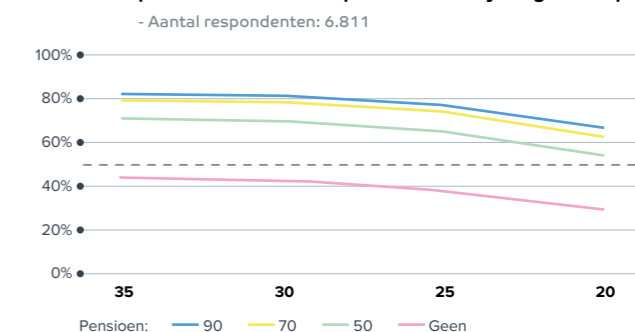
- Ouderen zijn vaker geneigd om het arbeidsvoorwaardenpakket te accepteren, ongeacht de hoogte van het pensioen of salaris. Maar ook in die doelgroep accepteren de meesten niet snel een pakket zonder pensioenopbouw. Voor ongeveer de helft van de ondervraagden moet er meer dan 15 procent salarisverhoging tegenover staan, willen ze accepteren dat ze geen pensioen opbouwen. Oudere groepen zijn bereid meer salaris in te leveren voor een hoger pensioen. Zo accepteert 59 procent van de ouderen (56+) een pakket met 15 procent minder salaris maar met een pensioen van 90 procent (inclusief AOW) van het brutomaandsalaris. Van de jongere groepen is dit ongeveer 40 procent. Voor een pensioen van 70 procent accepteert 55 procent van de ouderen een salarisverlaging van 15 procent tegenover ongeveer 35 procent van de jongere groepen (18-40 jaar).
- Als we mensen die nu al pensioen opbouwen vergelijken met mensen die dat nog niet doen, dan zien we dat de mensen die dat niet doen alle pakketten, ongeacht (de hoogte van) pensioenopbouw vaker accepteren. Het verschil tussen wat beide groepen acceptabel vinden is groter naarmate het pensioen lager wordt, of als er geen pensioenopbouw wordt aangeboden in het arbeidsvoorwaardenpakket. Slechts 44 procent van de mensen die pensioen opbouwen bij de huidige werkgever accepteert een pakket zonder pensioen tegen 15 procent extra salaris, van de mensen die nu geen pensioen opbouwen, accepteert 61 procent dit pakket.
- Als we verschillende inkomensgroepen vergelijken, valt op dat lagere inkomens ongeacht het pensioen eerder bereid zijn om een arbeidsvoorwaardenpakket te accepteren. Daarnaast zien we dat de lagere inkomensgroepen eerder zijn geneigd salaris op te geven voor pensioen dan de hogere inkomensgroepen. De acceptatie door beide groepen van een pakket met salarisverhoging én een hoger pensioen ligt dicht bij elkaar dan de acceptatie van pakketten met een hoger pensioen en salarisverlaging.
- Tussen mannen en vrouwen zien we geen noemenswaardige verschillen.

Afweging tussen pensioen en andere arbeidsvoorwaarden

Een minderheid accepteert een arbeidsvoorwaardenpakket waarin geen pensioen wordt geboden, ongeacht hoeveel vrije dagen een werkgever aanbiedt. Een pakket zonder pensioen en met 35 vrije dagen wordt door 45 procent geaccepteerd, een pakket zonder pensioen met 20 vrije dagen door 30 procent. Het percentage werknemers en werkzoekenden dat een pakket

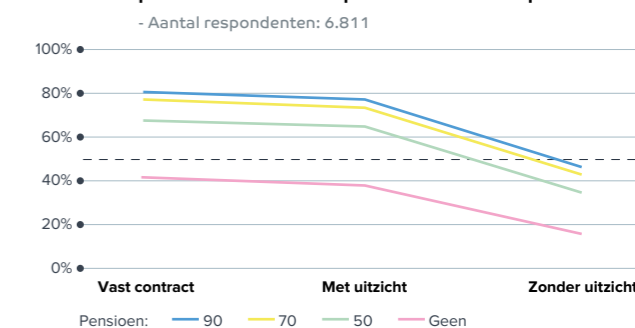
accepteert, neemt flink toe als er wel pensioen wordt geboden. Meer vrije dagen zorgt voor een hogere acceptatiegraad. De toename in acceptatie van het pakket is kleiner voor een pensioen dat van 70 procent naar 90 procent gaat dan voor een pensioen dat van 50 procent naar 70 procent stijgt.

Figuur 37 Percentage respondenten dat pakket met een bepaald pensioenniveau en bepaald aantal vrije dagen accepteert



Hetzelfde patroon zien we bij de afweging tussen pensioen en het soort contract. Het beeld wordt bevestigd dat werknemers een jaarcontract zonder uitzicht op vast contract niet willen, en dat ze pensioen willen opbouwen. Het pakket zonder uitzicht op een vast contract en zonder pensioenopbouw wordt door slechts 16 procent geaccepteerd. Als er wel een pensioen wordt aangeboden, zien we nog steeds het belang van (uitzicht op) een vast contract: zelfs met 90 procent pensioenopbouw is het aantal mensen dat het pakket accepteert bij uitzicht op een vast contract (77 procent) aanzienlijk hoger dan het aantal mensen dat het pakket accepteert met een jaarcontract zonder uitzicht op een vast contract (47 procent). De stijging van het aantal mensen dat een pakket zonder pensioen accepteert naar het aantal mensen dat een pakket met een pensioen accepteert is weer groter dan de stijging van de acceptatie van pakketten met hogere pensioenen. We zien ook dat de stijging van het aantal mensen dat een pakket zonder uitzicht op een vast contract accepteert naar het aantal mensen dat een pakket met uitzicht op een vast contract accepteert groter is dan de stijging van een pakket met uitzicht op een vast contract naar een pakket met direct een vast contract.

Figuur 38 Percentage respondenten dat pakket met een bepaald pensioenniveau en bepaald contract accepteert



Tevredenheid met het huidige werk

Hoe tevreden zijn werknemers met hun werk? Waarom zijn ze wel of niet tevreden?

Welke rol spelen de arbeidsvoorwaarden hierin?

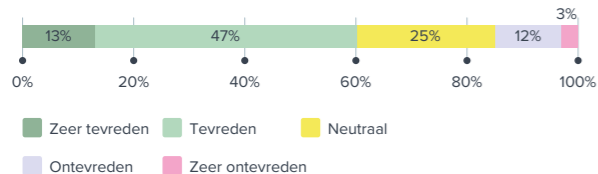
In dit hoofdstuk zien we dat 60 procent van de werknemers tevreden is met zijn huidige werk. Redenen voor tevredenheid zijn de inhoud van het werk, de werksfeer, collega's en het salaris. Andere arbeidsvoorwaarden spelen in mindere mate een rol. Redenen voor ontevredenheid zijn de inhoud van het werk, de werksfeer en collega's, maar ook te weinig doorgroeimogelijkheden of opleidingsmogelijkheden.

Tevredenheid met werk

Iets meer dan de helft van de Nederlandse werkzame bevolking zegt tevreden of zeer tevreden te zijn met zijn huidige baan. Een kwart is neutraal en 15 procent is niet tevreden.

Figuur 39 Tevredenheid huidige werk of baan

- Aantal respondenten: 5.204



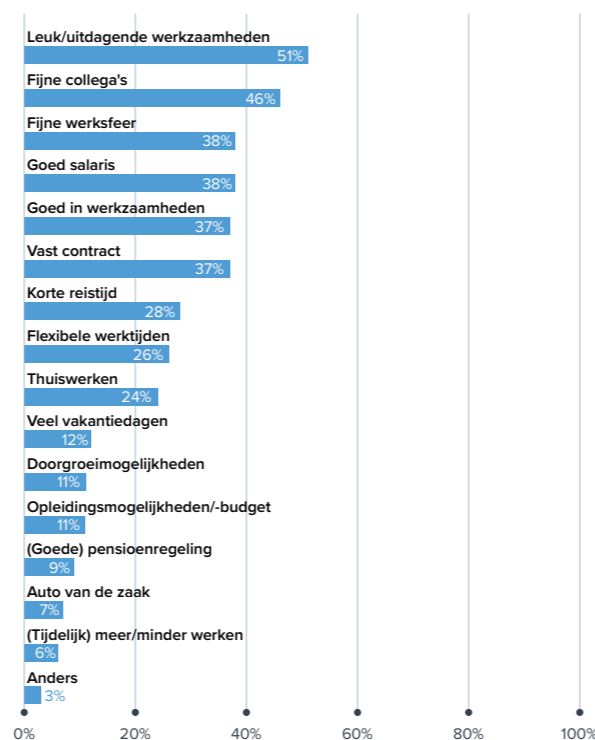
Redenen voor (on)tevredenheid

Respondenten die aangeven (zeer) tevreden te zijn met hun huidige werk is gevraagd naar de reden(en). Ze konden uit een lijst maximaal vijf redenen kiezen die op hen van toepassing zijn.

“ Het pensioen is voor één op de tien een reden om (on)tevreden te zijn met de baan. ”

Figuur 40 Redenen tevredenheid met werk of baan

- Aantal respondenten: 2.738



Hoe leuk en/of uitdagend het werk is, of men fijne collega's heeft en een fijne werksfeer zijn sterk bepalend voor de tevredenheid over het werk. Salaris staat samen met een fijne werksfeer op de gedeelde derde plek. Naast redenen die het dagelijkse werk beïnvloeden, hebben we ook redenen voorgelegd die te maken hebben met de arbeidsvoorwaarden, zoals de hoogte van het salaris, het hebben van een vast contract, het aantal vakantiedagen en flexibiliteit (flexibele werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken). De arbeidsvoorwaarden zijn ondergeschikt aan het plezier op het werk. Voor één op de tien respondenten is de pensioenregeling een reden om tevreden te zijn met zijn of haar huidige baan.

Ook respondenten die aangeven (zeer) ontevreden te zijn met hun huidige werk, hebben we gevraagd naar de reden(en). Ze konden uit een lijst maximaal vijf redenen kiezen die op hen van toepassing zijn.

Figuur 41 Redenen ontevredenheid met werk of baan

- Aantal respondenten: 806



De dagelijkse praktijk (uitdaging en plezier in het werk en de werksfeer) is de belangrijkste reden waarom mensen ontevreden zijn met hun huidige baan. Verder zijn doorgroeimogelijkheden en opleidingsmogelijkheden of -budget belangrijk. Ontevredenheid over het salaris is voor 28 procent een reden om niet tevreden te zijn over het huidige werk. Andere arbeidsvoorwaarden zijn ook hier van ondergeschikt belang. Voor één op de tien is

het ontbreken van een (goede) pensioenregeling een reden om ontevreden te zijn over het huidige werk.

Arbeidsvoorwaarden lijken ondergeschikt aan de werksfeer, de uitdaging en het plezier in het werk.

Verschillen tussen doelgroepen

- Tussen mannen en vrouwen is er weinig verschil, er zijn iets meer vrouwen dan mannen zeer ontevreden met hun baan. Ook tussen de verschillende leeftijdsgroepen zijn er geen grote verschillen te zien.
- Mensen met een hoger inkomen zijn over het algemeen tevredener met hun huidige werk dan mensen met een lager inkomen.

Enkele opvallende verschillen in redenen voor tevredenheid:

- Vrouwen noemen reistijd en collega's vaker als reden voor tevredenheid dan mannen. Mannen noemen het pensioen, een auto en het salaris vaker. Ook geven mannen vaker dan vrouwen opleidingsmogelijkheden als reden voor ontevredenheid.
- Personen onder 30 noemen collega's en doorgroeimogelijkheden vaker als redenen voor tevredenheid. Deelnemers van tussen 55 en 65 jaar noemen de pensioenregeling in vergelijking tot andere leeftijdsgroepen vaker als reden voor tevredenheid.
- Thuiswerken en salaris worden vaker als redenen voor tevredenheid genoemd als het opleidingsniveau en de hoogte van het salaris toenemen.
- Personen die via de werkgever pensioen opbouwen, noemen het salaris vaker als reden voor tevredenheid dan personen die dit niet doen.

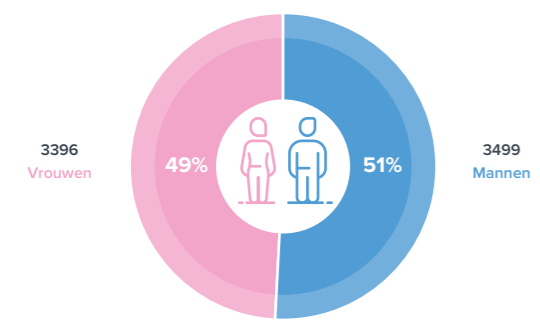
Onderzoeksopzet

Dit onderzoek is een initiatief van *Intermediair* (onderdeel van de DPG Recruitment) en APG. Het onderzoek bestond uit een online-vragenlijst die ongeveer elf minuten duurde om in te vullen. De vragenlijst werd ingevuld door 6.895 respondenten die op dat moment in loondienst werkten en/of actief op zoek waren naar een baan in loondienst, in de leeftijd van 18 tot en met 67 jaar. De respondenten zijn geworven via de database van DPG Recruitment; e-mailabonnementhouders van *Intermediair* en *Nationale Vacaturebank* hebben in de periode van 15 mei tot en met 18 juni per e-mail een uitnodiging gekregen om deel te nemen aan het Nationaal Arbeidsvoorwaarden Onderzoek. Op basis van de databases van DPG Recruitment waren er te weinig laagopgeleide respondenten en jongeren (18-30 jaar) om gedegen uitspraken over deze groepen te kunnen doen en een correcte weging te kunnen toepassen op het respondentenbestand. Daarom zijn nog 468 respondenten van het EU-panel uitgenodigd die 18-30 jaar oud zijn en/of lager opgeleid. Het onderzoek is uitgevoerd door marktonderzoeksbureau DirectResearch.

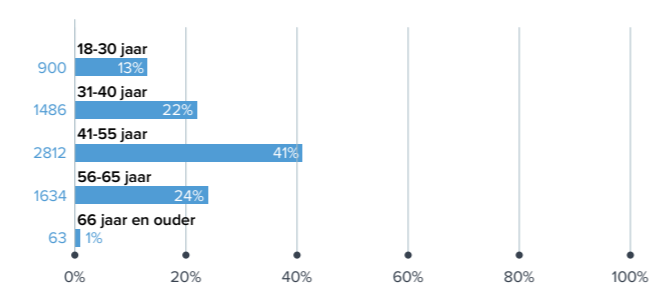
Respondenten die meededen aan het onderzoek maakten kans op een bol.com-cadeaubon van 75 euro. Er werden vijf bonnen verloot.

Samenstelling respondentenbestand
 In de volgende figuren geven we een overzicht van de kenmerken van de respondenten die hebben deelgenomen aan de vragenlijst. Dit zijn de ongewogen aantallen en percentages.

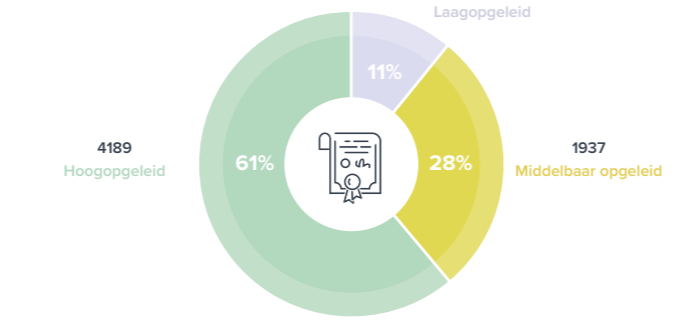
Figuur 42 Man-vrouwverdeling



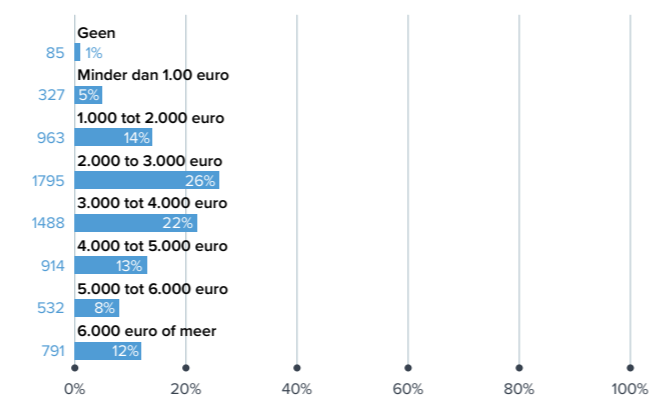
Figuur 43 Leeftijd



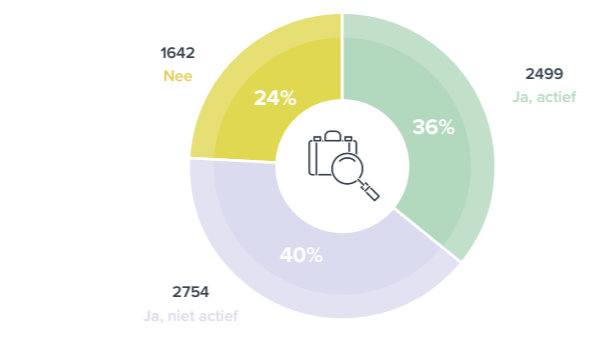
Figuur 44 Opleidingsniveau



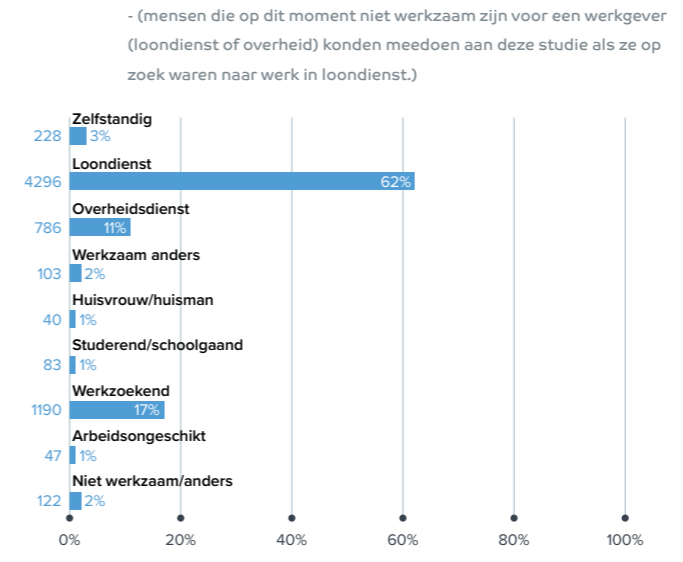
Figuur 45 Inkomensklassen



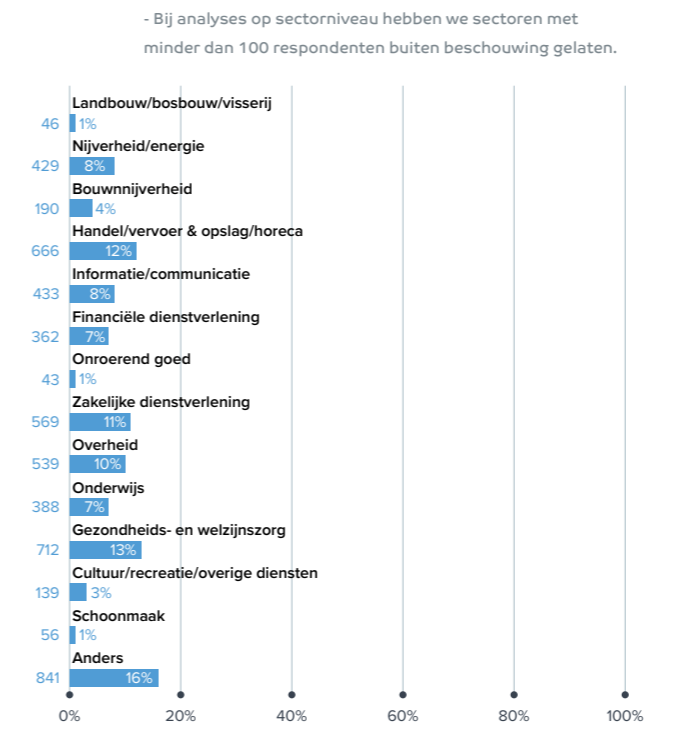
Figuur 46 Wel of niet werkzoekende



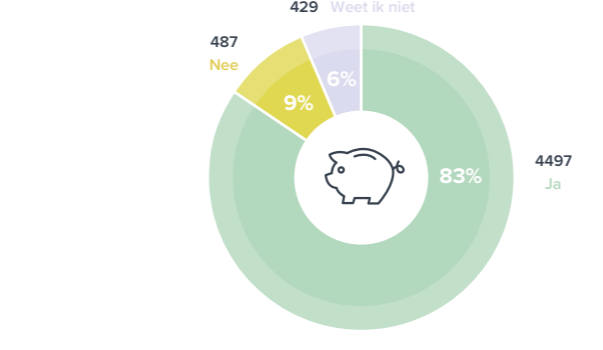
Figuur 47 Tijdsbesteding



Figuur 48 Sector waarin men werkzaam is



Figuur 49 Pensioenopbouw via werkgever



We hebben ervoor gekozen om het bestand te wegen op geslacht, leeftijd en opleiding. Daarbij hebben we gebruikgemaakt van de Gouden Standaard 2019 van het CBS voor werkenden in loondienst en zzp'ers/ondernemers. Deze populatie-informatie kwam het dichtst bij de doelgroep zoals we deze in dit onderzoek hebben benaderd. In het onderzoeksbestand zitten echter ook respondenten die op dat moment niet werkzaam waren bij een werkgever of als zzp'er/ondernemer, maar wel aangaven op zoek te zijn naar werk, zoals huisvrouwen of -mannen, studenten en mensen die op dit moment zonder werk zitten en werkzoekend zijn. De laatste groep is redelijk groot (17 procent), de andere groepen zijn kleiner. Het is een logische veronderstelling dat de database van DPG Recruitment (relatief) veel werkzoekenden heeft die actief hun e-mails checken en dus meedoen aan deze vragenlijst. Van deze groep zijn de resultaten met betrekking tot gewenste arbeidsvoorwaarden wel heel relevant. Deze respondenten zijn daarom wel meegenomen in het onderzoek en ook gewogen volgens de wegingsmethode zoals hierboven beschreven, omdat de populatieverhoudingen van de specifieke groep werkzoekenden zonder huidig werk niet bekend zijn.

De resultaten die in dit rapport worden genoemd zijn de gewogen resultaten. De benoemde aantallen met betrekking tot het respondentenbestand zijn de ongewogen aantallen.

Datacleaning en preparatie

- Het respondentenbestand hebben we gecontroleerd op:
- 1 Speeders: respondenten die de vragenlijst 'te snel' hebben ingevuld. De gemiddelde invulduur van de vragenlijst was elf minuten, we hebben ervoor gekozen om respondenten die de vragenlijst binnen vijf minuten helemaal hadden afgerond uit de analyse te laten. Dit waren 121 respondenten.
 - 2 Respondenten die ongeldige antwoorden invullen bij bijvoorbeeld leeftijd of postcode. Deze hebben we ook uit de analyse gehaald. Dit waren 20 respondenten.
 - 3 Respondenten die de matrixvragen (vragen waarin men een aantal keer achter elkaar uit dezelfde soort antwoorden kan kiezen (zoals helemaal eens, eens, neutraal, oneens, helemaal oneens) niet 'serius' lijken te hebben ingevuld. Respondenten die dus op veel achtereenvolgende vragen hetzelfde antwoord geven en dit vaker doen (op zijn minst drie keer) hebben we uit de analyse gelaten. Dit waren 4 respondenten.

Opzet van de conjoint study

Zoals in het rapport al kort uitgelegd is, hebben we ervoor gekozen om een conjoint study (vignettenstudie) uit te voeren. Deze onderzoeksmethodiek biedt ons de mogelijkheid om een stap dieper te gaan dan het alleen uitvragen of men een bepaalde arbeidsvoorwaarde verwacht of belangrijk vindt. We kunnen de afweging die werknemers en werkzoekenden maken tussen verschillende arbeidsvoorwaarden meten. Hiervoor hebben we een keuzetaak opgesteld: respondenten moesten telkens tussen drie arbeidsvoorwaardenpakketten kiezen die op zeven arbeidsvoorwaarden van elkaar konden verschillen.

De maximale hoeveelheid factoren (arbeidsvoorwaarden) om mee te nemen in een vignet is negen, om statistische en praktische redenen; de keuzetaak moet behapbaar blijven voor de respondent. We zagen echter in de pretest dat respondenten de keuzetaak bij deze hoeveelheid attributen als te complex ervoeren. Om de keuzetaak niet te moeilijk te maken, hebben we daarom gekozen om met zeven arbeidsvoorwaarden per pakket te werken. Dit vonden respondenten acceptabel.

Om te komen tot deze zeven arbeidsvoorwaarden hebben we een prestudy gedaan waarin we verschillende arbeidsvoorwaarden aan een steekproef van in Nederland werkende mensen hebben voorgelegd. De deelnemers aan het onderzoek moesten negen keer uit een lijst met zes willekeurige arbeidsvoorwaarden aangeven welke zij de belangrijkste arbeidsvoorwaarde vonden en welke de minst belangrijke. In deze lijsten kwam een selectie van de volgende arbeidsvoorwaarden voor:

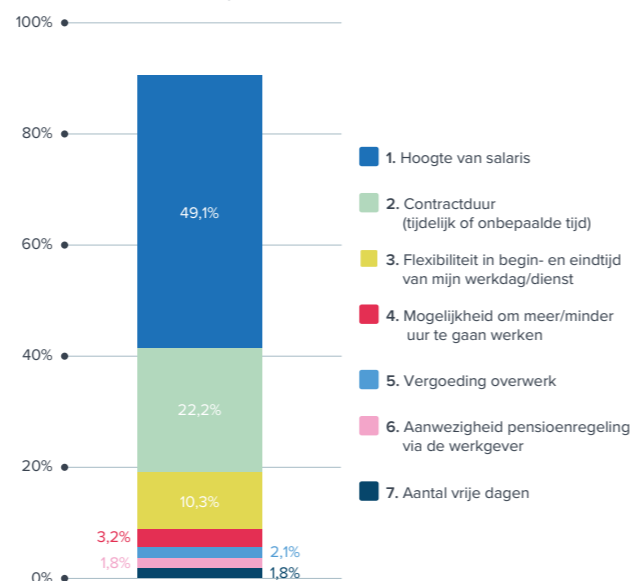
Tabel 7
Voorgelegde arbeidsvoorwaarden in de prestudy

hoogte van salaris
contractduur (tijdelijk of onbepaalde tijd)
flexibiliteit in begin- en eindtijd van mijn werkdag/ dienst
mogelijkheid om meer/ minder uur te gaan werken
vergoeding overwerk
aanwezigheid pensioenregeling via de werkgever
aantal vrije dagen
flexibiliteit in opnemen/ sparen van verlof
mogelijkheden voor thuiswerken
13 ^e maand/ eindejaarsuitkering
hoogte van pensioen via de werkgever
faciliteiten voor thuiswerken

opleidingsbudget
regeling vergoeding reiskosten
bonus of winstregeling
soort pensioenuitkering: vast of variabel
auto van de zaak
(deels) betaald ouderschapsverlof

De prestudy is uitgevoerd door onderzoeksbureau DirectResearch onder 407 werkenden en werkzoekenden in Nederland. De steekproef is gewogen om voor Nederland representatief te zijn op leeftijd, geslacht en opleiding volgens de Gouden Standaard. Van 21 tot 23 april 2020 hebben leden van het EU-panel de vragenlijst ingevuld. De methode die in deze prestudy is gebruikt, is de MaxDiff. Door middel van deze onderzoeksmethode kan het relatieve belang van de arbeidsvoorwaarden ten opzichte van elkaar gemeten worden, in tegenstelling tot bij de conjointmethodiek kan de waarde van verschillende niveaus echter niet beoordeeld worden. De volgende zeven arbeidsvoorwaarden komen als belangrijkste naar voren uit de prestudy. De percentages die zijn vermeld, zijn zogeheten 'keuzeaandelen'. Dit aandeel geeft aan in hoeverre een bepaald attribuut meetelt wanneer men in dit geval voor een nieuwe baan kiest.

Figuur 50 Keuzeaandeel per arbeidsvoorwaarde
- Aantal respondenten: 407



De percentages kunnen als volgt worden geïnterpreteerd: de grafiek geeft de top 7 arbeidsvoorwaarden aan die voor de doelgroep het meest van belang zijn bij de zoektocht naar een nieuwe baan. Dat wil zeggen dat de arbeidsvoorwaarde 'hoogte van salaris' een belang heeft van 49 procent als men op zoek is naar een nieuwe baan.

Salaris is veruit de belangrijkste arbeidsvoorwaarde uit het arbeidsvoorwaardenpakket. Daarna volgen het soort contract (vast of tijdelijk) en flexibiliteit in de begin- en eindtijd van de werkdag. We hebben de zeven belangrijkste arbeidsvoorwaarden uit de prestudy overwogen voor gebruik in de hoofdstudie. Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om 'vergoeding overwerk' te vervangen door opleidingsbudget, omdat overwerk voor veel werknemers/ sectoren wellicht niet of minder van toepassing is en daarom een scheef beeld kan ontstaan bij de weging. Opleidingsbudget lijkt minder sectorgebonden, en is goed in te delen in verschillende niveaus voor de conjoint study.

De verschillende niveaus van de zeven arbeidsvoorwaarden die we hebben voorgelegd zijn gebaseerd op standaardvoorwaarden in de Nederlandse arbeidsmarkt en zijn onafhankelijk van elkaar bepaald. Extra vakantiedagen betekent bijvoorbeeld niet een evenredige afname in salaris.

We hebben ervoor gekozen om de arbeidsvoorwaarden salaris en pensioen te relateren aan het brutomaandsalaris van een deelnemer, omdat dit:

- 1 In veel vacatures het bedrag is dat door een werkgever wordt weergegeven;
- 2 Elke respondent een ander inkomen heeft en we verwachtten dat de hoogte van het inkomen de keuze beïnvloedt;
- 3 Het relateren aan het eigen brutomaandsalaris de keuze realistischer maakt en relevanter voor de respondent zelf.

Pensioen

Het is belangrijk ervan bewust te zijn dat we in dit onderzoek de wensen van werknemers en werkzoekenden in Nederland ten aanzien van hun pensioen bestuderen tussen andere arbeidsvoorwaarden. We analyseren niet de daadwerkelijke pensioenopbouw. Voor pensioen hebben we voor de volgende niveaus gekozen:

1. Geen pensioenopbouw (alleen AOW)
2. Pensioenopbouw via de werkgever is 50 procent van het brutomaandsalaris (inclusief AOW)
3. Pensioenopbouw via de werkgever is 70 procent van het brutomaandsalaris (inclusief AOW)
4. Pensioenopbouw via de werkgever is 90 procent van het brutomaandsalaris (inclusief AOW)

We hebben ervoor gekozen om een percentage van het brutomaandsalaris, inclusief AOW, als arbeidsvoorwaardenniveau te nemen, zodat het voor deelnemers makkelijker zou zijn om het pensioen te relateren aan hun huidige salaris. We verwachten dat dit respondenten in verhouding tot andere methodes zoals het noemen van een opbouwpercentage, een premie-inleg of nog uitgebreider; opbouw over het pensioengevend salaris, het concreetste beeld geeft van de hoogte van hun pensioen. Deze methodiek is eerder ook gebruikt door het Sociaal en Cultureel Planbureau in een onderzoek waarin de hoogte van het pensioen werd afgezet tegen andere aspecten van een pensioenregeling (Olsthoorn, 2019). In dit onderzoek moesten respondenten verschillende pensioenregelingen (vignetten) tegen elkaar afwegen, waarbij de hoogte van het pensioen varieerde. De pensioenhoogte, inclusief AOW, in dit onderzoek varieerde tussen 30 procent en 55 procent, 54 procent en 65 procent, 64 procent en 75 procent, 74 procent en 85 procent en 84 procent en 105 procent van het huidige brutomaandsalaris.

Daarnaast is de ratio van het te ontvangen pensioen (inclusief AOW) ten opzichte van het huidige salaris, ook wel de 'vervangingsratio' genoemd, een gebruikelijke manier in de pensioensector om de toereikendheid van het pensioen te analyseren. In feite geeft de vervangingsratio inzicht in hoeverre mensen hun levensstandaard na pensionering kunnen voortzetten (Knoef, Been, Caminada, Goudswaard, Rhuggenaath, 2017). De niveaus van 50 procent, 70 procent en 90 procent pensioenopbouw van het huidige brutomaandsalaris (inclusief AOW) zijn mede gebaseerd op een studie van Knoef et al. (2017), die in beeld hebben gebracht wat de vervangingsratio's zijn bij pensionering voor huishoudens. Voor deelnemers aan tweedepijlerpensioenregelingen komt naar voren dat de mediaan vervangingsratio van de eerste en tweede pijler 70 procent bedraagt ten opzichte van het brutosalaris. Het 25ste percentiel zit op 53 procent en het 75e percentiel op 89 procent.

We hebben er daarnaast voor gekozen om de AOW mee te nemen in dit onderzoek, omdat we verwachten dat voor veel respondenten de AOW een sterke invloed heeft op de behoefte aan aanvullend pensioen via de werkgever. Wanneer iemand een lager salaris verdient en zijn levensstandaard hierop aanpast, heeft hij wellicht ook behoefte aan minder aanvullend pensioen via de werkgever, omdat zijn of haar AOW al toereikend is. Iemand die een hoog salaris heeft, heeft wellicht behoefte aan meer aanvullend pensioen om

zijn levensstandaard voort te kunnen zetten. Het AOW-bedrag zal relatief gezien een kleiner deel uitmaken van zijn inkomen dan van dat van iemand met een laag inkomen. Het leek ons te complex om respondenten te vragen om keuzes te maken ten aanzien van hun gewenste pensioenopbouw, waarbij ze rekening moeten houden met het effect van de AOW op hun vervangingsratio. Daarom hebben we gevraagd naar een afweging voor de gewenste vervangingsratio waarbij de AOW al is meegenomen.

We zijn ons ervan bewust dat er door het toevoegen van de AOW in dit onderzoek een scheve verdeling kan ontstaan tussen de lage inkomens en hoge inkomens, waarbij werkgevers voor hogere inkomens eigenlijk meer pensioen ter beschikking moeten stellen om aan de gewenste vervangingsratio te kunnen voldoen dan voor lagere inkomens. We hebben er echter voor gekozen om het gemak van de respondenten bij het invullen van de vragenlijst voorrang te geven. Correct zou zijn om respondenten te vragen welke pensioenopbouw ze van hun werkgever over hun bruto-pensioengevend-salaris verwachten. Dit is het salaris minus de franchise (het deel van het salaris dat vertegenwoordigd wordt door de AOW).

Salaris

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde salaris hebben we er dus voor gekozen om de verschillende niveaus in verhouding te presenteren tot het huidige (of laatstverdiende) brutomaandsalaris van de respondent. Respondenten die hun salaris invulden bij een eerdere vraag in de vragenlijst, zagen concrete bedragen bij het brutomaandsalaris in de keuzetaak. Dit zorgt ervoor dat de voorgelegde keuzes zoveel mogelijk aansluiten bij de eigen situatie en dat de afweging tussen pensioen en salaris op dezelfde manier gemaakt wordt.

De opties die zijn voorgelegd in de conjoint study zijn dat een werknemer 15 procent, 10 procent of 5 procent meer salaris zou ontvangen dan zijn huidige salaris, een gelijk salaris aan zijn huidige zou ontvangen, of 5 procent, 10 procent of 15 procent minder salaris zou ontvangen dan zijn huidige salaris.

Aantal vrije dagen

Het wettelijk minimumaantal vrije dagen bij een fulltimebaan is 20. Het gemiddeld aantal vrije dagen in Nederland ligt rond de 25. Er zijn sectoren met meer vrije dagen, tot wel 60. We hebben ervoor gekozen om met stappen van vijf extra vrije dagen te werken. Om niet te veel verschillende niveaus toe te

voegen en daarmee de keuzetaak niet complexer te maken, hebben we het maximum op 35 dagen gesteld. We zien in de resultaten dat de toegevoegde meerwaarde van 35 dagen ten opzichte van 30 dagen kleiner is dan de toegevoegde meerwaarde van 30 dagen ten opzichte van 25. We verwachten daarom dat het toevoegen van een optie met meer vrije dagen niet tot grote verschillen in de resultaten zal leiden.

Ook hier zijn we ons ervan bewust dat er enige scheefheid ontstaat in de resultaten. Er zijn mensen die niet fulltime werken en daardoor minder vrije dagen hebben. Ook zijn er dus (enkele) sectoren die veel meer vrije dagen aanbieden.

Vast contract

Met betrekking tot het wel of niet aanbieden van een vast contract waren we benieuwd in hoeverre een vast contract de aantrekkelijkheid van een bepaald arbeidsvoorwaardenpakket vergroot. Ook waren we benieuwd in hoeverre het bieden van uitzicht op een vast contract wordt gewaardeerd ten opzichte van het direct bieden van een vast contract of een jaarcontract zonder **uitzicht** op een vast contract. In hoeverre zijn mensen bereid een arbeidsvoorwaardenpakket te accepteren als ze alleen van een jaarcontract kunnen uitgaan? Wat is de toegevoegde waarde van het direct aanbieden van een vast contract boven een jaarcontract met uitzicht op een vast contract?

Opleidingsbudget

Niet alle werkgevers bieden een opleidingsbudget aan, daarom is het eerste niveau binnen deze arbeidsvoorwaarde dat de werkgever geen opleidingsbudget aanbiedt. Het gemiddelde opleidingsbudget ligt rond de 900 euro en het varieert tussen de 400 tot 4.500 euro per jaar (www.salarisnet.nl). We hebben ervoor gekozen om een maximum van 2.500 te hanteren, omdat dit al fors boven het gemiddelde ligt en we niet te veel niveaus aan de keuzetaak wilden toevoegen. Ook hier zien we in de belangscores dat het hoogste niveau een afnemende meerwaarde biedt ten opzichte van de niveaus eronder, wat onze keuze bevestigt. De voorgelegde opties zijn daarom: geen opleidingsbudget, 500 euro, 1.500 euro of 2.500 euro per jaar.

Overige arbeidsvoorwaarden

Voor flexibiliteit in eind- en begintijd en de mogelijkheid om meer of minder te gaan werken hebben we om de complexiteit van de keuzetaak te beperken alleen gekozen voor de opties ja en nee.

Limitaties van de methodiek

In dit onderzoek kregen deelnemers verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten voorgelegd in een vragenlijst en een keuzeopdracht. Door middel van een conjoint analyse hebben we bekeken wat het belang is van verschillende arbeidsvoorwaarden. In de realiteit maken deelnemers waarschijnlijk geen dergelijke uitgebreide afweging tussen verschillende pakketten als zij voor een baan kiezen, en zeker niet als ze solliciteren. Zo wordt pensioen vaak niet benoemd in een vacature en weten we ook uit eigen onderzoek dat werkgevers tijdens het arbeidsvoorwaardenoverleg vaak niet al te diep op dat onderwerp ingaan. Toch zien we in dit onderzoek dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is voor veel mensen, en dat ze de aanwezigheid en in mindere mate de hoogte van pensioen belangrijk vinden. We kunnen op basis van dit onderzoek echter niet concluderen dat mensen hier zelf actief naar zullen gaan vragen, of dat ze een dergelijke uitgebreide analyse van hun arbeidsvoorwaardenpakket zullen maken. Wat we wel verwachten, is dat het aandacht vestigen op het pensioen in het arbeidsvoorwaardenpakket en de hoogte hiervan positief kan bijdragen aan de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket dat de werkgever aanbiedt.

Respondenten moesten kiezen tussen drie pakketten, en konden nadat ze voor een pakket hadden gekozen aangeven of ze dat in het 'echte leven' wel of niet zouden accepteren. Dit zorgt voor een extra controle op in hoeverre een bepaalde arbeidsvoorwaarde een rol speelt bij de keuze voor een arbeidsvoorwaardenpakket. Respondenten zitten natuurlijk allemaal in een andere situatie. Hierdoor was het moeilijk om de vragenlijst precies af te stemmen op de achtergrond van de respondent. Sommigen zijn bijvoorbeeld werkzoekend, anderen werken parttime, sommigen werken in een sector waarin het niet mogelijk is om een flexibele begin- en eindtijd te hebben, anderen hebben heel veel vakantiedagen en iedereen heeft een ander salaris en andere huidige pensioenopbouw. Daarom hebben we het onderzoek zoveel mogelijk geprobeerd af te stemmen op ieders situatie door naar het huidige brutomaandsalaris te vragen, of bij zzp'ers naar de gemiddelde verdiensten over de laatste drie maanden. Ook hebben we veel achtergrondvariabelen uitgevraagd, waardoor

we kunnen kijken of er verschillen zijn tussen verschillende doelgroepen, zoals degenen die nu wel pensioen opbouwen versus degenen die dat niet doen, mensen met verschillende inkomens en mensen die in verschillende sectoren werken.

Een conjoint analyse wordt automatisch beïnvloed door de keuzes die de onderzoekers maken in het ontwikkelen van de keuzetaak. We verwachten bijvoorbeeld dat als we hogere of lagere niveaus hadden gekozen voor de verschillende arbeidsvoorwaarden, het belang van bepaalde arbeidsvoorwaarden wellicht sterker was geweest. Salaris was wellicht bijvoorbeeld nog belangrijker geweest als we ervoor hadden gekozen om 20 procent extra salaris of 20 procent minder salaris als uiterste niveau te kiezen. Of het aantal vrije dagen als we 40 als optie hadden aangeboden in plaats van 35. In de resultaten zien we dat de toegevoegde meerwaarde van de hoogste niveaus ten opzichte van de niveaus daaronder kleiner wordt. Dat zien we als een goed teken voor de gekozen opzet van de conjoint analyse. Het toevoegen van nog hogere niveaus van de arbeidsvoorwaarden zou waarschijnlijk relatief weinig verschil hebben gemaakt.

Zoals eerder toegelicht, is een beperking van onze methodiek dat de hoogte van de pensioenopbouw die een werkgever aanbiedt, inclusief AOW, voor een groot deel beïnvloed wordt door die AOW. Voor lagere inkomens zorgt de AOW er al voor dat de uitkering vanaf de pensioengerechtigde leeftijd procentueel hoger is dan voor hogere inkomens. Voor inkomens lager dan 2.000 euro bruto per maand is de AOW altijd al meer dan 50 procent van het brutosalaris. We zijn ons hiervan bewust, maar hebben de voorkeur gegeven aan een eenduidige en voor ieder begrijpelijke vragenlijst, waarbij het ons gaat om de wensen en behoeften van Nederland. In de beschrijving van de opzet van de conjoint study zijn we hier al dieper op ingegaan. We hebben nog een analyse uitgevoerd naar de verschillen binnen de conjoint study tussen hogere en lagere inkomensgroepen. Op basis hiervan hebben we kunnen vaststellen dat de verschillen zodanig klein zijn dat deze niet van invloed zijn op de totaalanalyses en dat er voor lagere inkomens geen andere conclusies gelden dan voor hogere inkomens.

Referenties

Knoef, Been, Caminada, Goudswaard, Rhuggenaath, 2017. *Netspar Design Paper 68. De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen*. Netspar Industry Series.

Olsthoorn, 2019. Netspar Survey Paper 54. *Legitimiteit en pensioenhervormingen. Vignettenstudie naar voorkeuren voor het pensioenstelsel van zelfstandigen en werknemers*. Netspar Industry Series.

Auteurs & onderzoekers



Joyce Augustus-Vonken

Researcher APG

Joyce Augustus-Vonken is sinds 2012 researcher bij APG. Daarvoor werkte zij als docente Marketing & Marketing Research aan de Universiteit van Maastricht, waar zij ook haar studie International Business met een specialisatie in Strategic Marketing heeft afgerond. Binnen APG is Joyce verantwoordelijk voor onderzoek onder pensioendeelnemers en het vertalen van onderzoeksresultaten naar praktisch advies voor beleid en communicatie. Binnen APG heeft Joyce verschillende soorten onderzoek uitgevoerd en/of begeleid, waaronder neuromarketing-onderzoek, data science-onderzoek, desk research en kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Op dit moment doet zij voornamelijk onderzoek naar het nieuwe pensioencontract en de impact op, en wensen van, deelnemers t.a.v. dit contract en de rol van pensioen in het totale inkomen voor nu, straks en later.



Eduard Ponds

Researcher APG

Eduard Ponds werkt sinds 1995 bij APG en heeft diverse functies vervuld bij actuariaat, ALM en onderzoek. Sinds 2007 is hij daarnaast bijzonder hoogleraar aan Tilburg University en bekleedt hij de leerstoel Economie van Pensioenen, die deels door Netspar en deels door APG is gefinancierd. Hij heeft meerdere bijdragen geleverd aan het pensioendebat, waaronder zijn proefschrift over de welvaartseffecten van intergenerationele risicodeling via pensioenfondsen (1995), het instrument van de indexatiestafel en de introductie van de methodiek van generatierekeningen en value based ALM. Zijn focus ligt nu bij financiële planning over de levensloop en de rol van pensioenen en keuzeopties hierbij.

Peter van de Vijver

Peter kan bogen op ruim 20 jaar ervaring in marktonderzoek en is daarmee als onderzoeker 'gepikt en gemazeld'. Hij is bij DirectResearch onderzoeksdirecteur en geeft leiding aan het onderzoeksteam van bijna 20 onderzoekers. Hij heeft een voorliefde voor complexere kwantitatieve onderzoekstechnieken zoals conjoint-onderzoek, dat voor dit onderzoek ingezet is.

DirectResearch

DirectResearch, gevestigd in 't hartje van Amsterdam, is een gedreven marktonderzoeksbureau dat zich heeft gespecialiseerd in het leveren van tijdige, hoogwaardige en actiegerichte markinzichten. Door middel van klantgerichte medewerkers, eigen onderzoekstools en heldere proposities helpt DirectResearch opdrachtgevers uit diverse sectoren: Finance, IT/Telecom, FMCG, Energie en Retail. De onderzoeken liggen op het gebied van Branding, Marketing & Communicatie, Nieuwe Producten en Customer Relations. DirectResearch is een jong en informeel bedrijf met een platte organisatiestructuur en korte verbindingslijnen tussen teams en mensen onderling. De directie stuurt de afdelingen sales en onderzoek aan. Het team bestaat uit circa 20 enthousiaste en gedreven werknemers, die er trots op zijn dat ze bij DirectResearch horen. DirectResearch en haar werknemers handelen volgens vijf kernwaarden: oplossingsgericht, ondernemend, innovatief, expert en servicegericht.

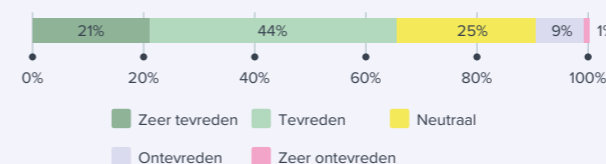
Arbeidsvoorwaarden: tevredenheid, verwachtingen en aanbod per sector

In deze bijlage tonen we per sector de resultaten ten aanzien van de tevredenheid, de verwachtingen en het ervaren aanbod van de arbeidsvoorwaarden. Sectoren die door minder dan 100 mensen in ons onderzoek vertegenwoordigd zijn, hebben we buiten beschouwing gelaten. Dit zijn landbouw, bosbouw en visserij met 46 respondenten, onroerend goed met 43 respondenten en schoonmaak met 56 respondenten.

Nijverheid en energie

Figuur 51 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

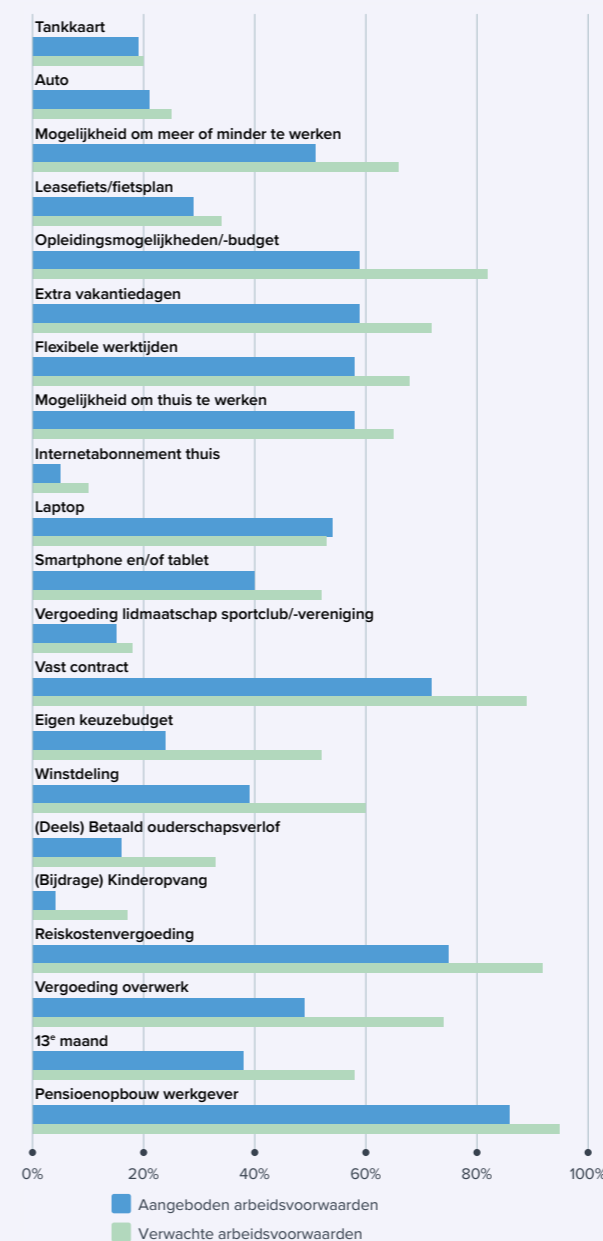
- Aantal respondenten: 420



Figuur 52 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 420

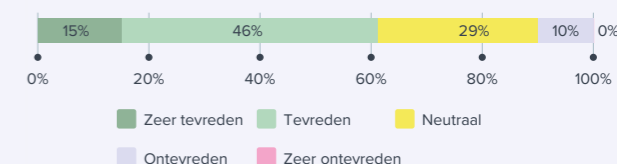
- Aantal respondenten verwacht: 382



Bouwnijverheid

Figuur 53 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

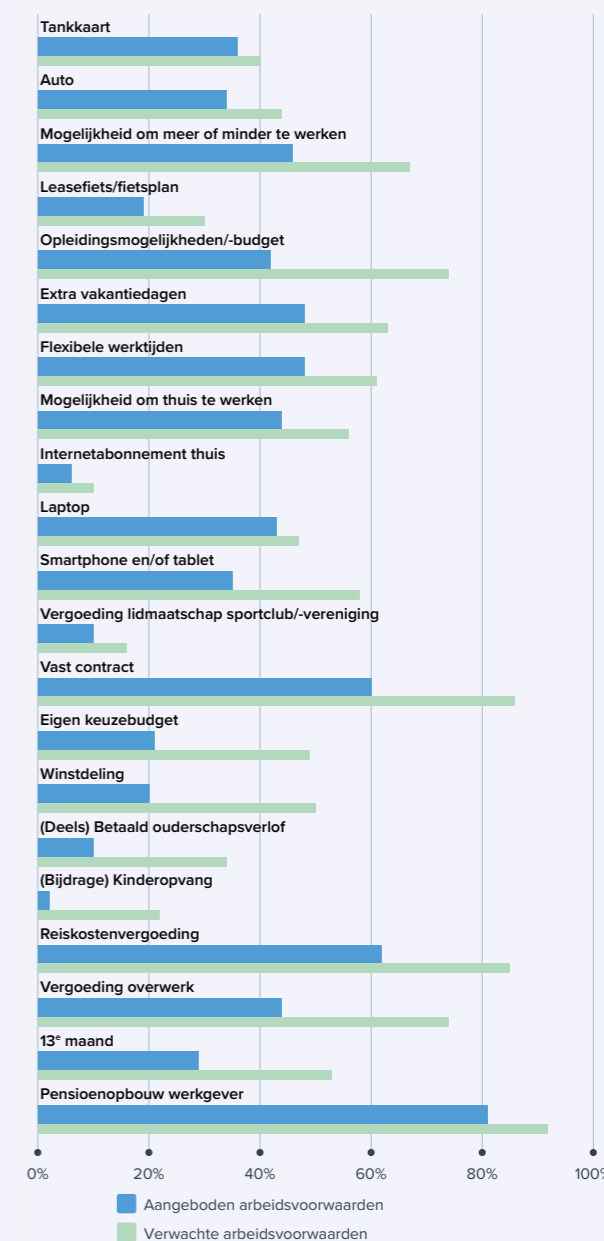
- Aantal respondenten: 229



Figuur 54 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 229

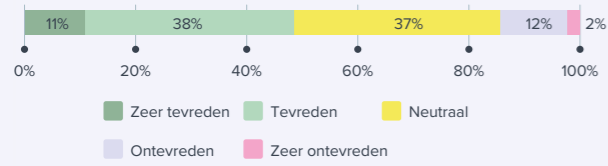
- Aantal respondenten verwacht: 203



Handel, vervoer en opslag, horeca

Figuur 55 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

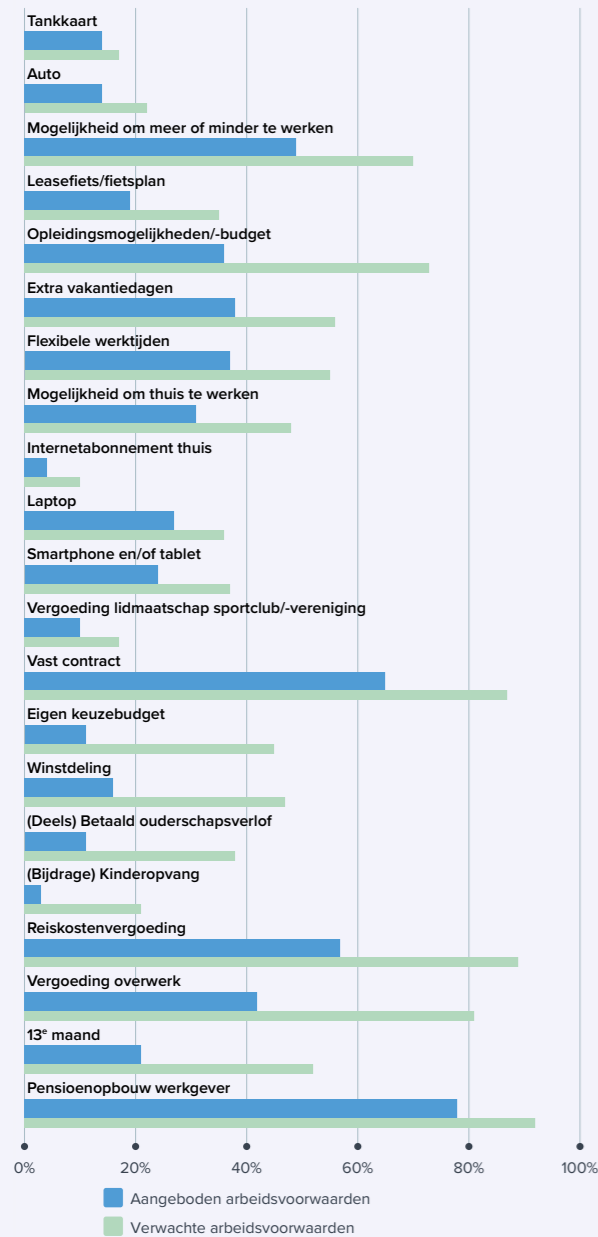
- Aantal respondenten: 796



Figuur 56 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 796

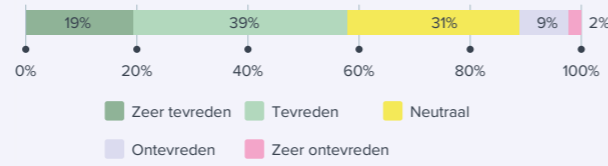
- Aantal respondenten verwacht: 728



Informatie en communicatie

Figuur 57 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

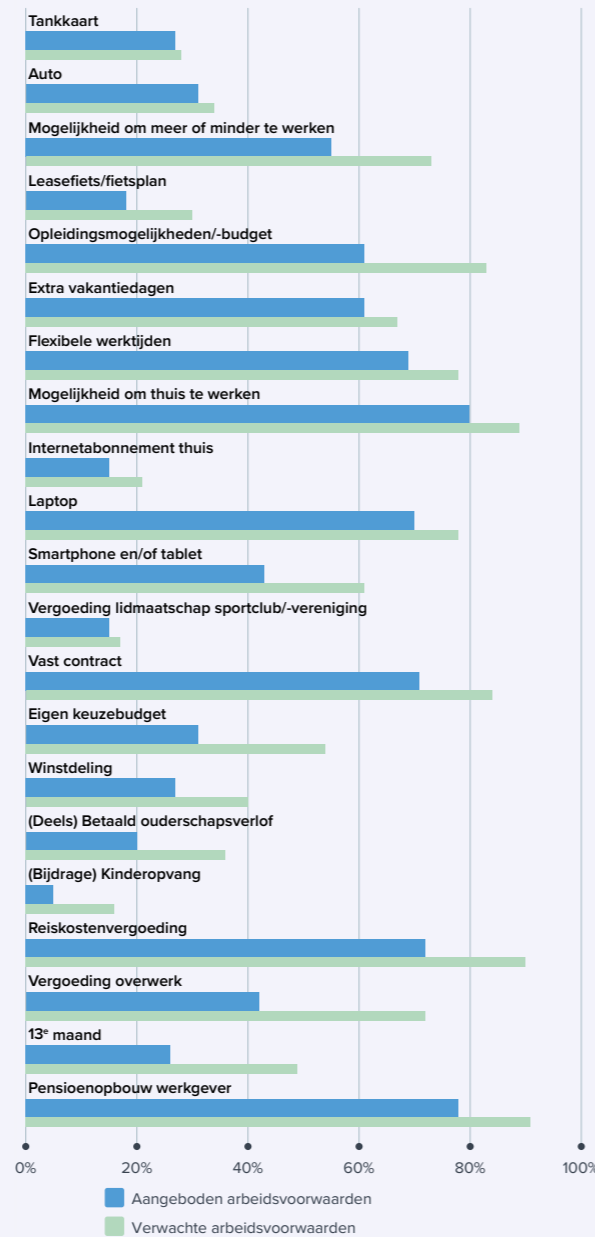
- Aantal respondenten: 396



Figuur 58 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 396

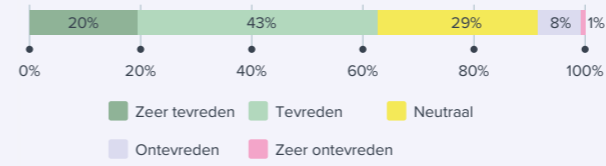
- Aantal respondenten verwacht: 375



Financiële dienstverlening

Figuur 59 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

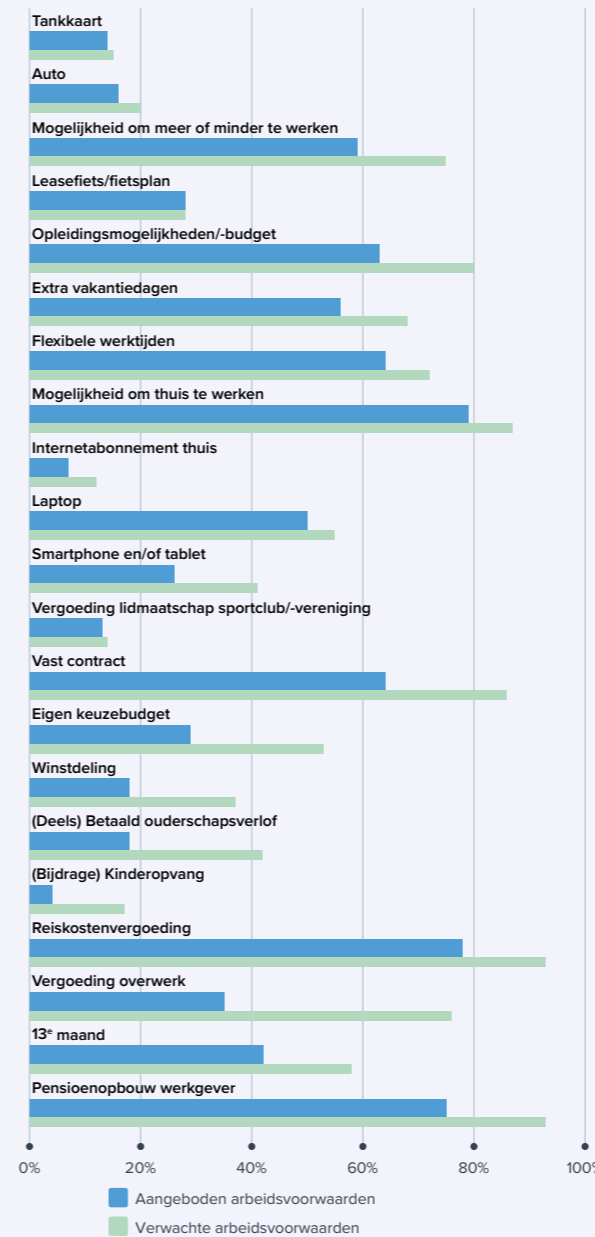
- Aantal respondenten: 344



Figuur 60 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 344

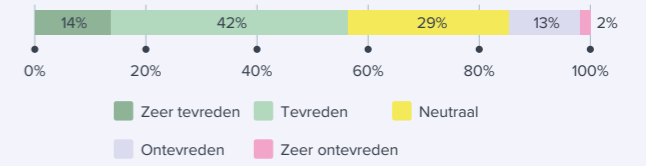
- Aantal respondenten verwacht: 324



Zakelijke dienstverlening

Figuur 61 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

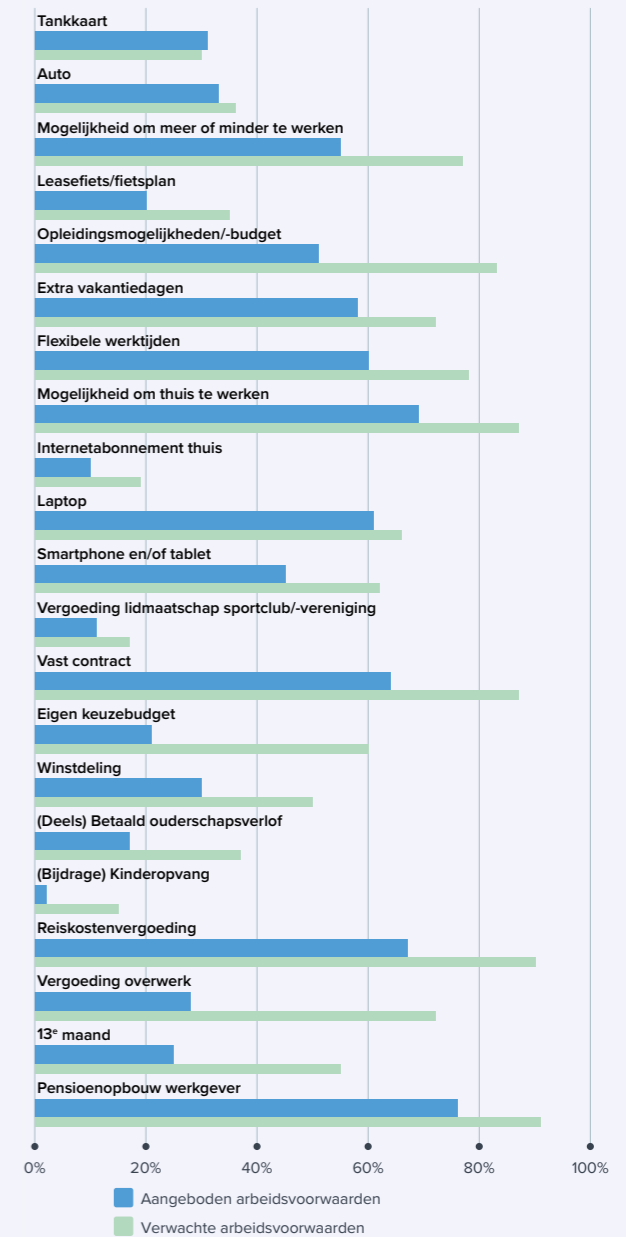
- Aantal respondenten: 494



Figuur 62 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten aangeboden: 494

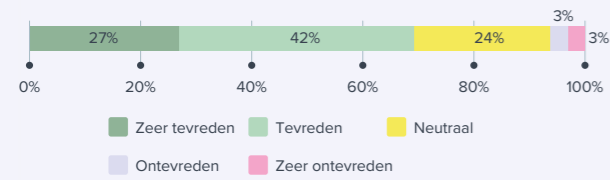
- Aantal respondenten verwacht: 469



Overheid

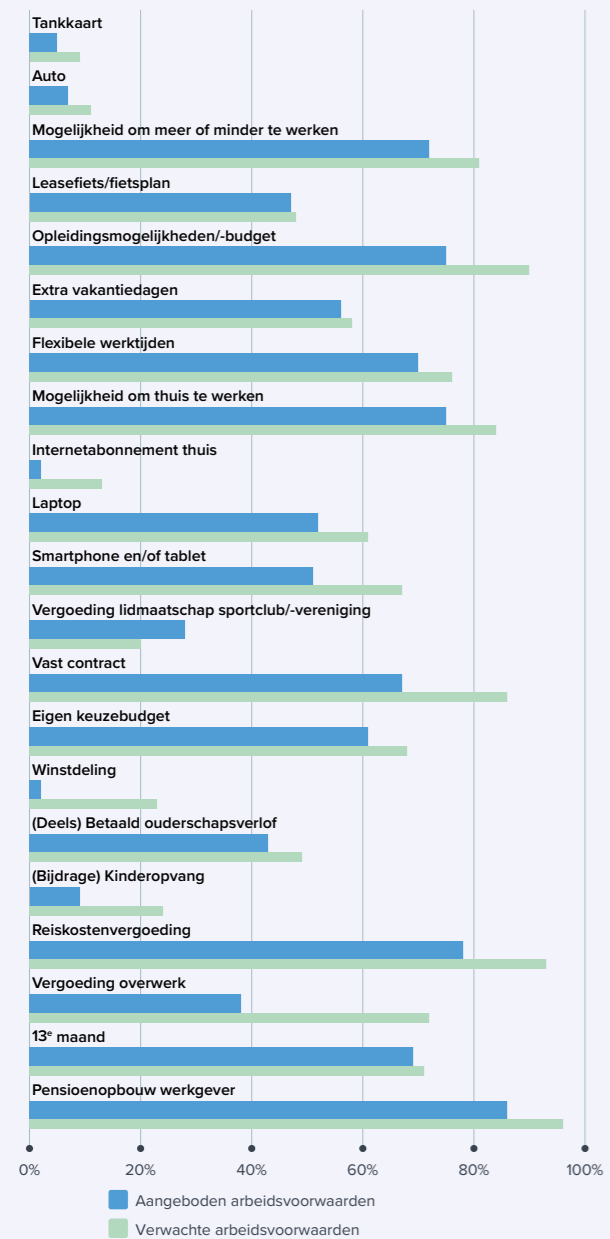
Figuur 63 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten: 442



Figuur 64 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

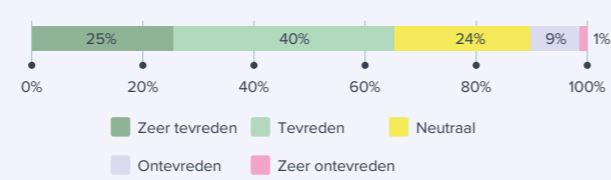
- Aantal respondenten *aangeboden*: 442
- Aantal respondenten *verwacht*: 419



Onderwijs

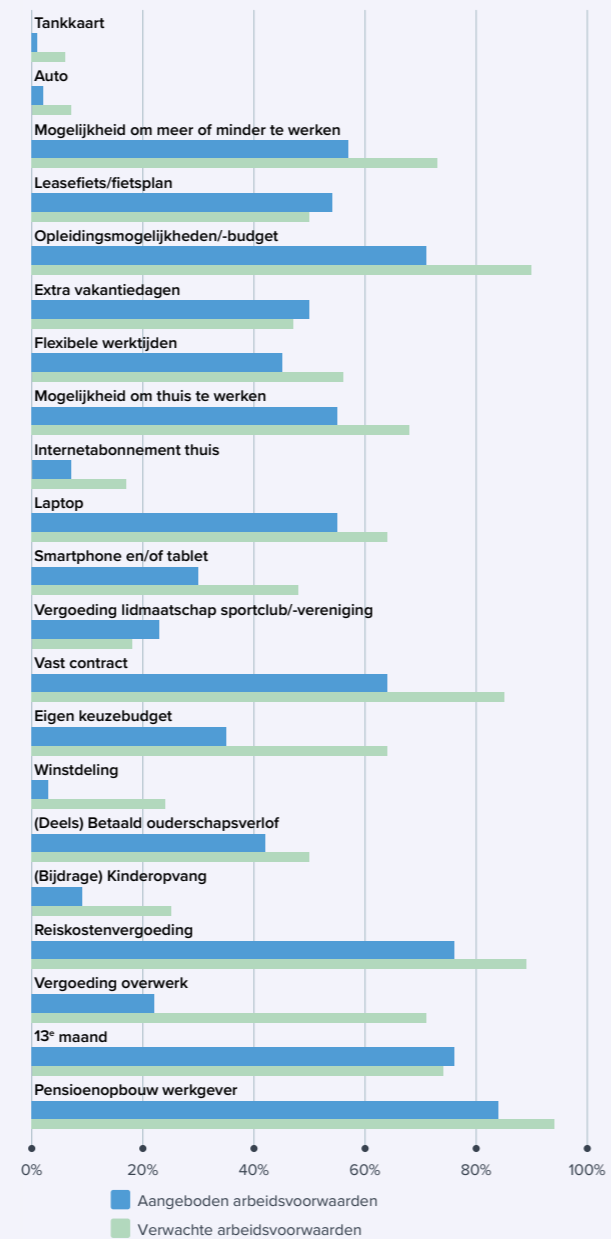
Figuur 65 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten: 261



Figuur 66 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

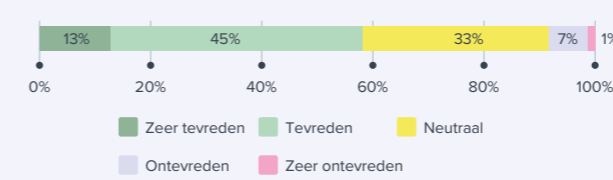
- Aantal respondenten *aangeboden*: 261
- Aantal respondenten *verwacht*: 244



Gezondheids- en welzijnszorg

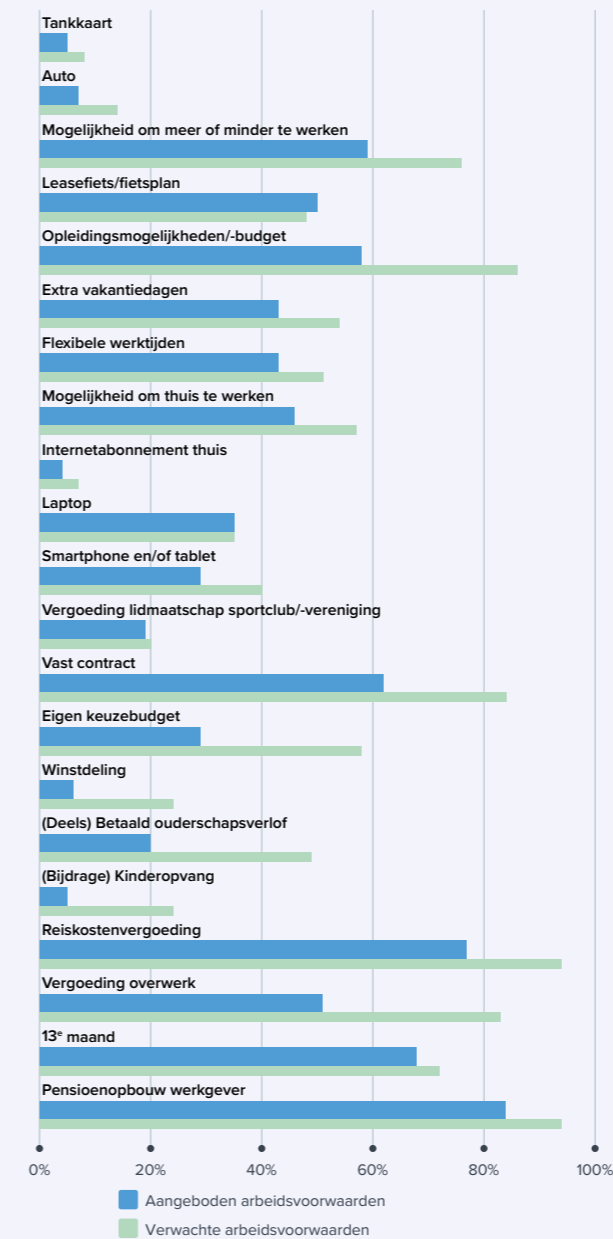
Figuur 67 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten: 646



Figuur 68 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

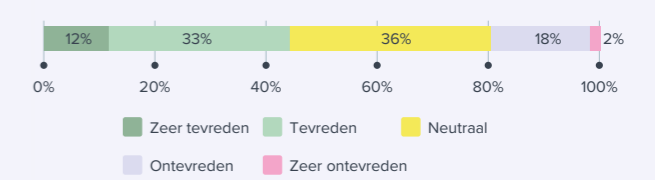
- Aantal respondenten *aangeboden*: 646
- Aantal respondenten *verwacht*: 607



Cultuur/recreatie/overige diensten

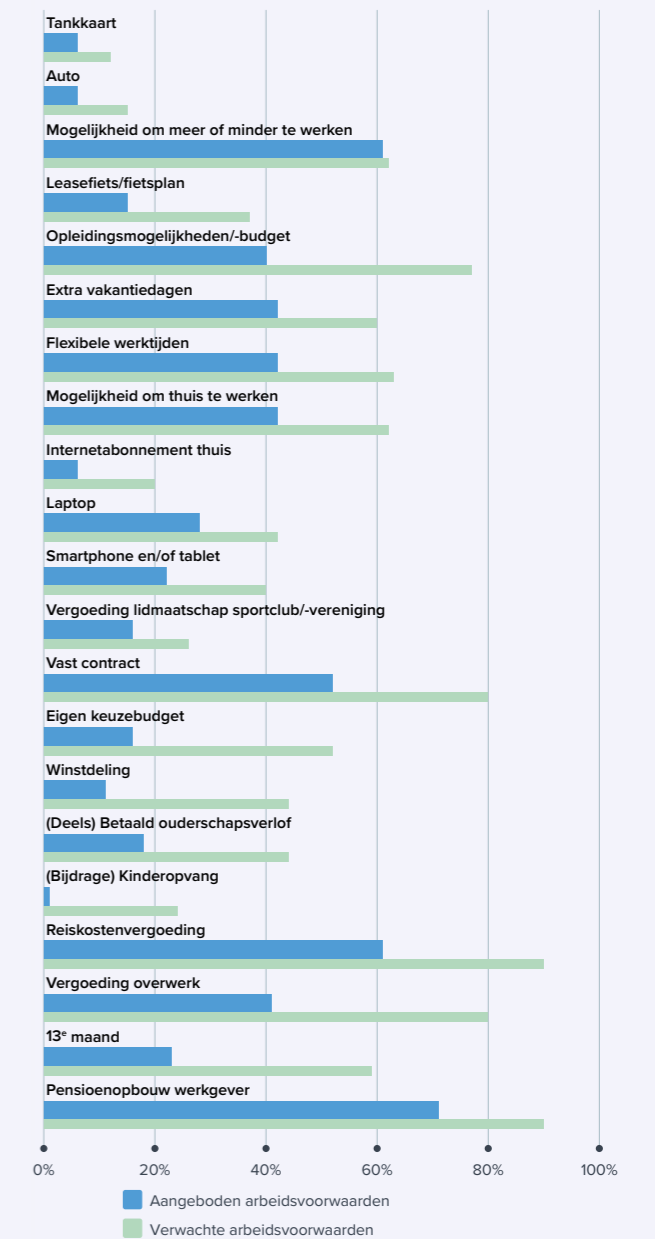
Figuur 69 Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten: 125



Figuur 70 Verwachte versus aangeboden arbeidsvoorwaarden

- Aantal respondenten *aangeboden*: 125
- Aantal respondenten *verwacht*: 116



intermediar

ADVIES OP MAAT

NEEM CONTACT OP MET UW ACCOUNTMANAGER

OF VIA:

T 020 - 204 22 00

E CUSTOMERSERVICE@DPGMEDIA.NL

I WWW.DPGRECRUITMENT.NL



APG

POSTBUS 637

1000 EE AMSTERDAM

E COMMUNICATIE@APG.NL

I WWW.APG.NL

INTERMEDIAR IS ONDERDEEL VAN

