

## Waardevol werk in de regio

Femke Cnossen

*Rijksuniversiteit Groningen, Department of Economic Geography; GLO*  
f.d.cnossen@rug.nl

Richard Rijnks

*Rijksuniversiteit Groningen, Department of Spatial Planning and*  
*Environment*  
r.h.rijnks@rug.nl

Arjen Edzes

*Hanzehogeschool Groningen, Lecoraat Human Capital; Rijksuniversiteit*  
*Groningen, Department of Economic Geography*  
a.j.e.edzes@rug.nl

### Samenvatting

De discussie rondom de waarde van werk wordt vaak gevoerd op basis van objectieve maatstaven van banen: verdiensten, aantal uren of baan-zekerheid. Subjectieve kenmerken, zoals autonomie of baantevredenheid, zijn echter minstens zo belangrijk voor de innerlijke beleving van nuttig en betekenisvol werk. In dit artikel laten we twee dingen zien: 1) er zijn significante verschillen in de nutservaringen tussen werknemers, die niet verklaard worden door zelfselectie in beroepen en sectoren; en 2) deze verschillen zijn bepaald. In de regio Utrecht ervaren werknemers relatief veel autonomie, in Twente ervaart men relatief veel verbondenheid met de werkomgeving, en nergens zijn mensen zo tevreden met hun baan als in Delft en het Westland. We pleiten voor een regionale aanpak in het streven naar waardevol werk.

### Abstract

*A regional approach to the subjective value of work*

The discussion surrounding the value of work is often conducted based on objective job metrics such as earnings, hours worked, or job security.

However, subjective characteristics, such as autonomy or job satisfaction, are equally crucial for the internal experience of meaningful and purposeful work. This article demonstrates two things: 1) there are significant differences in the subjective experiences at work among employees, not explained by self-selection into professions and sectors; and 2) these differences are partially regionally determined. In the region Utrecht, employees perceive a relatively high level of autonomy, in Twente, there is a relatively strong sense of connection to the work environment, and nowhere are people as satisfied with their jobs as in Delft and the Westland region. We advocate for a regional approach in the pursuit of meaningful work.

**Keywords:** subjective well-being, self-determination, job satisfaction, regions, Netherlands

## Inleiding

De arbeidsmarkt is regionaal (Edzes, 2022; Van Dijk & Edzes, 2016). In de eerste plaats wordt het geld in de regio verdiend door de specifieke combinatie van sector- en bedrijvenstructuur, wat voor specifieke regionale werkgelegenheid zorgt (RLI et al., 2023; WRR, 2013). In de tweede plaats bevindt het talent zich in de regio en zorgt juist de verbondenheid met de regio dat het arbeidsaanbod minder geografisch mobiel is dan de theorie weleens veronderstelt (Van Dijk & Edzes, 2016). Tot slot bevindt het coördinerende vermogen om partijen in beleid en uitvoering met elkaar te verbinden zich in de regio, bijvoorbeeld in de door centrumgemeenten en UWV georganiseerde arbeidsmarktregio's. Of in de door lokale werkgevers, onderwijsorganisaties en overheden georganiseerde innovatie-ecosystemen. De consequentie van deze regionale componenten is dat de uitkomsten ook regionaal verschillend zijn en dat landelijk beleid regionaal verschillend kan uitpakken (Edzes et al., 2013). Zo kennen we al sinds mensenheugenis regionale verschillen in de werkgelegenheidsgraad, de werkloosheid en het beroep op sociale zekerheid.

De verschillen tussen, maar ook binnen regionale arbeidsmarkten, nemen de laatste jaren toe (Edzes et al., 2015; Buitelaar et al., 2016). Deze verschillen gaan niet alleen over het vinden van werk, maar ook over het behouden van werk. Weterings et al. (2019) concludeerden op basis van loopbaanonderzoek met microdata dat werkzekerheid ongelijk is verdeeld over verschillende regio's in Nederland. Vreemd genoeg hebben we echter nog weinig zicht op regionale verschillen als het gaat over het nut en de waarde van werk. In de

discussie over basisbanen bijvoorbeeld wordt deze waarde door de WRR (2020) sterk beargumenteerd. Juist dan is het van belang om de regio bij deze discussie te betrekken omdat de regionale verschillen in bijvoorbeeld het onbenutte arbeidspotentieel en het beroep op sociale zekerheid groot zijn. Zowel door de invloedrijke Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap, 2021) als in het lijvige *Het betere werk* van de de WRR (2020) komt het woord 'regio' maar nauwelijks voor. Als tegenwicht pleitten juist drie nationale adviesraden (de Raad voor de leefomgeving en infrastructuur, de Raad voor het Openbaarbestuur en de Raad voor Volksgezondheid & Samenleving) onlangs voor een benadering waarin 'Elke regio telt' (RLI et al., 2023). Juist omdat in de regio de samenhang tussen de sociale, culturele, economische en ruimtelijke agenda moet plaatsvinden.

In dit onderzoek willen we bijdragen aan deze discussie door in te gaan op de subjectieve nutservaring van werknemers en de ruimtelijke component hierin. We stellen onszelf de volgende twee vragen. 1) Hoe kunnen we de waarde en betekenis van werk (regionaal) in beeld brengen? 2) Welke verschillen kunnen we waarnemen wanneer we rekening houden met relevante kenmerkende attributen in de regio? We gaan achtereenvolgens in op de gebruikte indicatoren om de waardering van werk in beeld te brengen en vervolgens laten we aan de hand van statistische analyse zien welke regionale verschillen te zien zijn.

## Waardering van werk

Niet iedereen heeft dezelfde interne definitie van nuttig, interessant of betekenisvol werk. Dit maakt een objectieve benadering van het nut van werk door bijvoorbeeld te kijken naar loon of arbeidsomstandigheden, eenzijdig. Wij kiezen voor een alternatieve benadering om nut van werk te operationaliseren door een subjectieve benadering: hoe ervaren werknemers zelf hun werkomstandigheden en de bijbehorende taken? Deze subjectieve benadering van werkkenmerken als arbeidsvoorwaarden, baantevredenheid en betekenis van werk vindt de laatste jaren steeds meer zijn weg in de 'mainstream' arbeidsmarkteconomie (Clark, 2015; Nikolova & Cnossen, 2020; Rodríguez-Pose & Vilalta-Bufí, 2005).

Er zijn grofweg twee stromingen om de waarde van werk te conceptualiseren en te meten. De eerste is de objectieve benadering (welke baankenmerken zorgen voor meer welzijn?) en de tweede een subjectieve benadering (wat vinden werknemers zelf?). Beide benaderingen hebben hun voor- en nadelen. De objectieve benadering definieert baankwaliteit in termen van

meetbare uitkomsten: verdiensten, opleidingsvereisten, rechten, flexibiliteit, baan- of bestaanszekerheid en persoonlijke vrijheid. De mate waarin het beroep of de werkplek van een persoon voldoet aan de juiste eisen bepaalt of de persoon haar werk waardeert, en dus uiteindelijk geluk of nutservaring kan halen uit het werk (Green, 2006; Brown et al., 2012; Budd, 2015). Een voorbeeld van zo'n baankenmerk is het type contract. Flexibele contracten hebben aantoonbaar invloed op de bestaanszekerheid en bijvoorbeeld de vitaliteit op de werkvloer zelf (Hosseini et al., 2020; Matthijssen, 2021). In de context van contracten wordt vaak aangenomen dat flexibiliteit negatief is, maar hier zijn natuurlijk uitzonderingen te bedenken. Sommige groepen werknemers hebben juist een voorkeur voor flexibel werk, bijvoorbeeld omdat ze het naast hun studie uitvoeren. Hier zit precies het knelpunt van de objectieve benadering naar de waardering van werk: hoewel het in staat is om voor een grote groep werknemers te bepalen wat de kwaliteit van werk is, beschouwt het de individuele waardering van de werknemer *over* die objectieve baankenmerken niet – en dus blijft onbekend hoe (on) gelukkig men van het werk wordt.

Daar tegenover staat de subjectieve benadering van baankwaliteit: deze kijkt juist wel expliciet naar de persoonlijke, innerlijke ervaring van mensen (OECD, 2013; Graham et al., 2018; Graham & Nikolova, 2015). Subjectieve maatstaven van welzijn omvatten onder meer zelfgerapporteerde gevoelens en evaluaties van de algehele arbeidsomstandigheden maar ook over specifieke elementen. Daarnaast zijn het de subjectieve evaluaties die de basis vormen van menselijk handelen, vinden Kaiser en Oswald (2022). Met name de beslissing om te verhuizen of van baan te veranderen volgt in hun analyses uit subjectieve evaluaties, meer dan uit objectieve economische indicatoren.

In dit artikel bestuderen we zelfgerapporteerde percepties van ervaringen op werk en daarmee maken we gebruik van de subjectieve benadering, terwijl we ook de kritieken en inzichten van de objectieve tegenhanger ervan erkennen. Specifiek gebruiken we twee soorten maatstaven: baantevredenheid, die ons iets leert over de algehele arbeidsomstandigheden, en zelfbeschikking, waarbij we ingaan op drie specifieke elementen waarvan zowel theoretisch als empirisch onderbouwd is dat die leiden tot nutservaring op werk: competentie, verbondenheid en autonomie (Ryan & Deci, 2000; Nikolova & Cnossen, 2020).

### **Baantevredenheid**

Een van de meest gebruikelijke maatstaven voor subjectief welzijn op het werk is de baantevredenheid (Clark 2015; Brown et al., 2012).

Baantevredenheid is een reflectieve beoordeling van de algehele werkomstandigheden. Het weerspiegelt de voorkeuren van werknemers, bijvoorbeeld omdat het arbeidsmarktgedrag, zoals ontslag nemen, voorspelt (Green, 2010). Baantevredenheid is ook van groot belang voor de productiviteit (Böckerman & Ilmakunnas, 2012). De belangrijkste kritiek op het gebruik van baantevredenheid als maatstaf voor het welzijn van werknemers is dat werknemers kunnen aangeven tevreden te zijn met banen die objectief gezien slecht, oninteressant of niet nuttig zijn. In het bijzonder kunnen individuen zich aanpassen aan de lage kwaliteit van hun werk en leren tevreden te zijn met slechte arbeidsomstandigheden (Brown et al., 2012). Daarom weerspiegelt baantevredenheid zowel het welzijn op het werk als de normen en verwachtingen die werknemers hebben bij het beantwoorden van dergelijke vragen, iets waarmee rekening moet worden gehouden bij het interpreteren van data.

## Zelfbeschikking

Baantevredenheid is binnen de arbeidsmarkteconomie inmiddels een welbekend en breed bestudeerd begrip. Zelfbeschikking is de laatste jaren meer in opkomst, maar wordt nog vooral veel gebruikt in de literatuur waar het concept zijn oorsprong vond: de psychologie (Deci & Ryan, 1985; Bandura, 1997). De zelfbeschikkingstheorie stelt dat een mens pas nut of betekenis kan ervaren in zijn of haar activiteiten als er aan drie basisvoorwaarden is voldaan: competentie, verbondenheid en autonomie. Volgens deze theorie ondersteunt het bevredigen van drie aangeboren psychologische behoeften intrinsieke motivatie en welzijn (Ryan & Deci, 2000). Zonder competentie, autonomie en verbondenheid zijn individuen niet in staat nut te ontleen aan hun werk. Naast dat zij als losse onderdelen relevant zijn om te bestuderen, omdat elk van de drie iets aangeeft over de kwaliteit van werk op een specifiek gebied, geven zij als geheel dus ook een beeld van de nutservaring op werk en – in de context van onze studie – in hoeverre dat regionaal verschilt.

In de zelfbeschikkingstheorie verwijst *competentie* naar het ervaren van het vermogen om met succes uitdagende taken op het werk te overwinnen en actief bij te dragen aan een einddoel (Martela & Riekk, 2018; Ryan & Deci, 2000). Het impliceert een geloof in het hebben van de juiste vaardigheden om impact te maken. Werknemers voelen zich competent wanneer hun vaardigheden aansluiten bij de complexiteit van de taak. Als een taak te gemakkelijk is, ontstaat gevoel dat iedereen het had kunnen doen, en bij

een te uitdagende taak ontbreekt het gevoel persoonlijk iets te hebben bijgedragen aan het eindproduct.

Mensen bevredigen hun behoefte aan *autonomie* wanneer ze merken dat ze keuzes hebben en zeggenschap hebben over wat ze moeten doen. Autonomie is empirisch gekoppeld aan nutservaring op het werk (Martela & Riekk, 2018; Martela et al., 2018; Ryan & Deci, 2000) omdat het ruimte biedt voor zelfexpressie, controle over de werkinhoud en het werkproces, en het vermogen om te kiezen hoe en wanneer verschillende vaardigheden en capaciteiten worden toegepast. Het gaat om eigen initiatieven en beslissingen en niet om instructies van bovenaf bij de organisatie van het werk. Op het gebied van arbeidsomstandigheden gaat dat over het gevoel hebben zelf te kunnen kiezen hoe en wanneer werkzaamheden worden uitgevoerd.

Ten slotte gaat *verbondenheid* over de interpersoonlijke relaties op het werk (Ryan & Deci, 2000). Werknemers voelen zich verbonden als ze oprechte zorg ervaren van hun bazen of collega's, en wanneer ze in ruil daarvoor om hun superieuren en collega's geven. Dergelijke hoogwaardige relaties op het werk zijn belangrijk voor het bevorderen van de betekenis van het werk (Bailey et al., 2019; Nikolova & Cnossen, 2020). Als dergelijke waardering door collega's en mogelijkheden om anderen te helpen tekortschieten, kunnen mensen gedemotiveerd raken en gevoelens van nutteloosheid ervaren: ze doen er niet toe voor het eindproduct. De drie zelfbeschikkingsvariabelen zijn ook sleutelfactoren die kunnen bijdragen aan het creëren van een gevoel van zin voor werk – waarvan verbondenheid en autonomie de sterkste factoren zijn (Nikolova & Cnossen, 2020).

## Waardering van werk in de regio

Deze subjectieve indicatoren hebben ook een duidelijke regionale component: uit onderzoek blijkt dat er regionale verschillen zijn in onder andere geluksgevoel (CBS, 2016) subjectieve gezondheid (Dekker et al., 2021) en kwaliteit van leven (Rijnks, 2020). Dat geldt ook voor de waardering van werk. Hoe belangrijk mensen hun werk vinden, kan per regio aanzienlijk verschillen. Zo laat de studie van Van Ooijen et al. (2021) zien dat de bevolking in de provincie Groningen een relatieve hoge waardering heeft van werkzekerheid ten opzichte van de rest van Nederland, en dat heeft een grote invloed op de brede welvaartsindicatoren. De discussie over brede welvaart heeft dus een regionaal perspectief nodig, en dit geldt evengoed voor de discussie over de subjectieve waardering van werk. Beschrijvende statistieken uit de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) laten dit ook zien: er

zijn sterke regionale verschillen in bijvoorbeeld burn-outklachten en zorgen over baanbehoud als subjectieve baanindicatoren (TNO, 2022).

Naast de regionaal verschillende niveaus van factoren die bijdragen aan kwaliteit van leven, zijn er ook regionale verschillen in het belang van die factoren. Sarrias (2019) laat voor Chili zien dat de compenserende variantie voor determinanten van tevredenheid met leven regionaal verschilt. De compenserende variantie is het bedrag dat een individu meer (of minder) aan inkomen moet ontvangen om te compenseren voor een lagere (of hogere) andere kwaliteit (bijvoorbeeld aanwezigheid van natuur). Deze statistische truc maakt het mogelijk om de waardering van *amenities* om te zetten in een geldwaarde. Wat Sarrias (2019) laat zien is dat deze uitwisseling niet overal volgens dezelfde ratio plaatsvindt. In sommige regio's kan, bijvoorbeeld, de bereikbaarheid van voorzieningen een cruciale factor zijn voor de tevredenheid van individuen daar, in andere regio's is kwaliteit van de natuur de belangrijkste factor. Tussen mensen binnen regio's, maar ook tussen regio's als geheel, bestaan onderlinge verschillen in hoe gevoelig zij zijn voor de waarderingen op subindicatoren, waaronder de tevredenheid met werk, maar een breder onderzoek naar de effecten van deze verschillen ontbreekt vooralsnog (Rijnks, 2020). De resultaten van Overman et al. (2010) en Goetzke en Islam (2017) onderstrepen echter het belang van een beter begrip van deze regionale verschillen: regio's waar mensen ontevreden zijn lopen het risico hun menselijk kapitaal te verliezen.

## Data en methode

### Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden

Voor dit onderzoek gebruiken we de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden, uitgevoerd door TNO, gekoppeld met microdata van het CBS (zoals o.a. gedaan in Cnossen, 2022). De NEA is een grootschalig jaarlijks onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland, waarbij specifiek gekeken wordt naar de werkomstandigheden 'bekeken door de ogen van werknemers' (TNO & CBS, 2023). Deze enquête is daarmee uitermate geschikt voor de bestudering van subjectieve waardering van werk. Wij gebruiken de NEA uit 2014, 2016, 2018 en 2020 omdat in deze jaren alle vragen worden gesteld die nodig zijn voor het creëren van onze indices over tevredenheid en zelfbeschikking. In 2014 en 2016 telde de NEA rond de 40.000 respondenten, tegenover ruim 60.000 respondenten in 2018 en 2020. Van hen hebben ongeveer 170.000 respondenten alle vragen over baantevredenheid en zelfbeschikking ingevuld. Na verdere opschoning van de data blijft er

een sample van 144.712 over van respondenten voor wie we daarnaast ook over de volledige set aan onafhankelijke variabelen beschikken.

### Afhankelijke variabelen

We analyseren twee categorieën indicatoren, die gezamenlijk een goed beeld geven van de subjectieve waardering van werk: baantevredenheid en zelfbeschikking. Om tevredenheid te meten gebruiken we twee vragen uit de NEA: 1) 'In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?'; en 2) 'In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?'. Respondenten kunnen deze vragen beantwoorden op een 5-puntsschaal van zeer ontevreden naar zeer tevreden. Dit blok is de laatste van de enquête en wordt voorafgegaan door vragen over belang van en tevredenheid over specifieke elementen. Er wordt dus impliciet gevraagd naar het 'totaaloordeel' van de werknemer over zijn of haar werk, niet naar de onderliggende redenen. Van deze variabelen construeren we een index door middel van een *polychorische principale-componentenanalyse* (PCA) (Olsson, 1979). De PCA onttrekt de hoofdcomponenten uit de variatie van de variabelen. Onze index is gebaseerd op de eerste hoofdcomponent uit de PCA, die 88,10% van de variantie in de tevredenheidsvariabelen kan verklaren.

Ten tweede kijken we of mensen *zelfbeschikking* ervaren in hun werk. Voor autonomie gebruiken we de zes onderdelen van het autonomie-vragenblok: 1) 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?'; 2) 'Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?'; 3) 'Kunt u zelf uw werktempo regelen?'; 4) 'Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?'; 5) 'Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?'; en 6) 'Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt?'. Voor autonomie verklaart de eerste component van de PCA 59,42% van de variantie.

Om een index te maken voor competentie gebruiken we een aantal vragen en stellingen uit verschillende onderdelen van de NEA: 1) 'Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?'; 2) 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen van mijn werk'; 3) 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen van mijn werk'; 4) 'Ik behaal alle doelen die bij mijn werk horen'; 5) 'De taken die bij mijn werk horen, gaan me goed af'; en 6) 'Ik mis "nieuwe" kennis over vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk (inverse)'. De eerste component verklaart 35,93% van de variantie.

Ten slotte gebruiken we vijf indicatoren om een index van relaties te construeren: 1) 'Ik ben tevreden met mijn leidinggevenden'; 2) 'Mijn leidinggevende heeft oog voor mijn welzijn'; 3) 'Mijn leidinggevende



besteedt aandacht aan wat ik zeg'; 4) 'Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling'; en 5) 'Mijn collega's zijn vriendelijk'. De eerste component verklaart 58,86% van de variantie. Alle indices zijn vervolgens gestandaardiseerd met een gemiddelde van 0 en een standaardafwijking van 1, om interpretatie te vergemakkelijken. Omdat de waarden gestandaardiseerd zijn op 0 kunnen we afwijkingen van de 0 ook zien als afwijkingen van het gemiddelde van de sample, waarbij een positieve waarde aangeeft dat een persoon een hoger dan gemiddeld welzijn op werk ervaart en andersom voor negatieve waarden. Gelijk zo voor de waarden voor regio's.

### **Onafhankelijke variabelen**

In de NEA zijn naast variabelen over werkomstandigheden ook een aantal achtergrondvariabelen toegevoegd, zoals woonplaats, demografische karakteristieken, beroep en werkzame sector. Zelf voegen we nog uit het Sociaal Statistische Bestand (SSB) van het CBS de polisbestanden toe, die informatie geven over loon om te kunnen corrigeren voor inkomen. Voor de overige onafhankelijke variabelen baseren we ons volledig op de beschikbare indicatoren uit de NEA.

In de NEA wordt niet direct gevraagd naar regio, maar TNO en CBS voegen de woonlocatie van de respondenten toe, waardoor we informatie hebben over onder andere stedelijkheid, COROP-regio's en provincies. Belangrijk hierbij op te merken is dat locatie-informatie in ons onderzoek dus gebaseerd is op woonplek, en niet op werkplek.

Omdat het te verwachten is dat een groot deel van de variatie in de waardering van werk verklaard kan worden door zelfselectie van personen in bepaalde types banen willen we voor zo veel mogelijk baankenmerken controleren. Hoewel zelfselectie niet uit te sluiten is, kunnen we op de manier wel zo precies mogelijk de uitkomst proberen te schatten. Het belangrijkste zelfselectie-mechanisme waarvoor we kunnen corrigeren is beroep: het is zeer aannemelijk dat mensen met een bepaalde voorkeur voor bijvoorbeeld autonomie zichzelf zullen sorteren in beroepen waar over het algemeen veel autonomie bereikt kan worden. Hetzelfde geldt voor de keuze om in een bepaalde sector te werken, omdat men een andere verwachting heeft van werken voor bijvoorbeeld een publieke of private sector. Uit de NEA gebruiken we de gedetailleerde 4 digit ISCO-beroepenclassificatie en de eerste 2 digits van de SBI 2008-codes om industrie te definiëren. Daarnaast gebruiken we een reeks overige baankenmerken als onafhankelijke variabelen die ons iets leren over de werkpositie van de persoon.

## Methodologie

We schatten vier lineaire regressies, elk met een andere indicator van de subjectieve waardering van werk als afhankelijke variabele  $W_{it}$  voor individu  $i$  in enquêtejaar  $t$ :

$$W_{it} = \beta_0 + R_{it}\gamma + E_{it}\alpha + D_{it}\delta + \pi_t + \varepsilon_{it}$$

Waar  $R$  een vector is van regionale kenmerken: stedelijkheid op gemeentelijk niveau en provinciedummy's. Voor de maatstaf van stedelijkheid volgen we de CBS-indeling die vijf categorieën kent: zeer sterk stedelijk (gemiddelde omgevingsadressendichtheid (OAD) van 2500 of meer adressen per km<sup>2</sup>), sterk stedelijk (1500 tot 2500), matig stedelijk (1000 tot 1500), weinig stedelijk (500 tot 1000) en niet stedelijk (minder dan 500).

De vector  $E$  bevat baangerelateerde (objectieve) kernmerken. Hierin wordt meegenomen: bedrijfsgrootte, anciënniteit in huidige functie, anciënniteit in bedrijf, flexibele arbeidsrelatie, arbeidsduur in klassen, aantal werkdagen per week, telewerk, leidinggevende, zelfstandige arbeidsmarktpositie naast werknemer, meerdere banen tegelijkertijd, beroep (4 digit ISCO) en industrie (SBI-code eerste twee digits). In de vector  $D$  zitten de demografische kenmerken geslacht, hoogst behaalde opleiding, leeftijd op enquêtedatum en leeftijd in het kwadraat.  $\pi_t$  zijn dummy's voor de enquêtejaren en  $\varepsilon_{it}$  is de foutterm.

## Resultaten

### Beschrijvende statistiek

Figuur 1 laat de overzichtskaarten zien met de ruwe gemiddelden van de vier uitkomstvariabelen in deze studie op COROP-niveau en in Tabel 1 presenteren we de provincies met de hoogste en laagste subjectieve waardering van werk. Hier is nog niet gecorrigeerd voor demografische en baan- en stedelijkheidskenmerken en dus bevatten deze kaarten nog de compositie-effecten die een eventuele verdeling van subjectieve waardering kunnen verklaren.

Lage tevredenheid zien we met name in Flevoland en Zuid-Limburg, terwijl de corridor van Utrecht, grote delen van Gelderland, en Overijssel relatief tevredener zijn. De regio Utrecht valt in alle categorieën in positieve zin op, waardoor we zouden kunnen concluderen dat over het algemeen deze regio het meeste 'hoog gewaarde' werk bevat. Daarnaast is

## Tevreden



## Verbondenheid



## Competentie



## Autonomie



Figuur 1. Overzicht subjectieve waardering baan uitgesplitst naar COROP

Tabel 1. Hoogste en laagste subjectieve waardering naar provincies

	(1) Tevredenheid	(2) Autonomie	(3) Verbondenheid	(4) Competentie
<i>Hoogste 3</i>				
1	Utrecht	Utrecht	Utrecht	Utrecht
2	Overijssel	Zuid-Holland	Overijssel	Noord-Holland
3	Gelderland	Noord-Holland	Gelderland	Zuid-Holland
<i>Laagste 3</i>				
10	Noord-Holland	Friesland	Limburg	Friesland
11	Limburg	Groningen	Flevoland	Limburg
12	Flevoland	Zeeland	Zeeland	Zeeland

baantevredenheid en de component verbondenheid hoog in Overijssel en Gelderland, en ervaren inwoners van Noord- en Zuid-Holland de meeste autonomie en competentie op hun werk. Voor deze drie variabelen springen Oost-Groningen en Delfzijl en Omgeving, en Zeeuws-Vlaanderen en Overig Zeeland meer in het oog als negatieve uitschieters.

### **Regressieanalyse**

De eerste vraag is in hoeverre de gevonden regionale verschillen in baantevredenheid en zelfbeschikking verklaard kunnen worden aan de hand van compositie-effecten, zoals individuele kenmerken en baankenmerken. In de regressie in Tabel 2 vinden we de resultaten van de vier afzonderlijke regressies waarin wij corrigeren voor compositie-effecten. Hieronder lopen we de regressie-resultaten op hoofdlijnen door.

#### *Individuele kenmerken*

Er is geen significant verschil tussen de baantevredenheid van vrouwen en mannen. Vrouwen ervaren echter minder autonomie en geven een lagere score voor competentie dan mannen. Op het gebied van verbondenheid scoren vrouwen echter wel hoger. Leeftijd is negatief geassocieerd met baantevredenheid, competentie en verbondenheid, maar de negatieve associatie neemt af met leeftijd. Autonomie neemt daarentegen toe met leeftijd, wat eventueel zou kunnen wijzen op veranderende rollen die komen met senioriteit.

Voor opleidingsniveau zijn er ook geen verschillen wat betreft baantevredenheid. Werknemers met een hbo- of wo-bachelor geven aan minder tevreden te zijn dan werknemers die geen voortgezet onderwijs hebben afgerond. Qua zelfbeschikking zien we een aantal verschillen met betrekking tot de opleidingsniveaus. Naarmate het opleidingsniveau van de werknemer toeneemt zien we een hogere autonomie en een hogere mate van competentie, waarbij wordt gecorrigeerd voor de functie van de persoon (4 digit ISCO). Voor de variabele verbondenheid geldt een vergelijkbaar patroon, met uitzondering van medewerkers met als opleidingsniveau vmbo, mbo-1, avo onderbouw, die een hogere waardering voor verbondenheid geven dan havo, vwo, mbo.

#### *Baankenmerken*

Werknemers met een leidinggevende functie zijn meer tevreden met hun baan en ervaren op alle drie de subdomeinen meer zelfbeschikking, en ook inkomen is positief geassocieerd met subjectieve waardering. Voor

**Tabel 2. Regressieresultaten**

Variabelen	(1)	(2)	(3)	(4)
	Tevreden	Autonomie	Verbonden- heid	Competentie
Inkomen (ln)	0,080*** (0,008)	0,121*** (0,006)	0,054*** (0,007)	0,060*** (0,007)
Vrouw	0,007 (0,007)	-0,096*** (0,006)	0,032*** (0,007)	-0,081*** (0,007)
Vmbo, mbo-1, avo onderbouw	0,013 (0,020)	0,090*** (0,016)	0,045** (0,019)	0,100*** (0,018)
Havo, vwo, mbo	-0,025 (0,019)	0,126*** (0,016)	0,034* (0,018)	0,144*** (0,017)
Hbo-, wo-bachelor	-0,035* (0,020)	0,214*** (0,016)	0,058*** (0,019)	0,181*** (0,018)
Hbo-, wo-master, doctor	0,001 (0,021)	0,293*** (0,017)	0,130*** (0,020)	0,261*** (0,020)
Onbekend	-0,122*** (0,044)	-0,064* (0,037)	-0,100** (0,044)	-0,067 (0,042)
Leeftijd	-0,034*** (0,002)	0,006*** (0,001)	-0,043*** (0,002)	-0,016*** (0,002)
Leeftijd-kwadraat	0,000*** (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000** (0,000)
Omvang bedrijf	-0,004*** (0,001)	-0,011*** (0,001)	-0,008*** (0,001)	0,004*** (0,001)
Aantal jaren huidige functie	-0,004*** (0,000)	-0,005*** (0,000)	-0,006*** (0,000)	-0,002*** (0,000)
Aantal jaren huidige werkgever	0,002*** (0,000)	0,003*** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,005*** (0,000)
Flexibele arbeidsrelatie	-0,046*** (0,008)	-0,087*** (0,007)	-0,011 (0,008)	-0,023*** (0,008)
20-34 uur	-0,059*** (0,010)	-0,089*** (0,009)	-0,023** (0,010)	-0,066*** (0,010)
35+ uur	-0,047*** (0,012)	-0,042*** (0,010)	-0,045*** (0,011)	-0,043*** (0,011)
Telewerker: Nee	-0,037*** (0,007)	-0,180*** (0,005)	-0,065*** (0,007)	-0,011 (0,007)
Leidinggevend: Nee	-0,018** (0,007)	-0,195*** (0,005)	-0,067*** (0,007)	-0,085*** (0,007)
Naast werk ook zelfstandig: Nee	0,072*** (0,013)	-0,041*** (0,010)	0,040*** (0,013)	-0,056*** (0,013)
Meerdere banen	0,010 (0,012)	0,023** (0,010)	-0,014 (0,012)	0,048*** (0,011)

Constante	-0,037 (0,200)	-0,998*** (0,182)	0,292 (0,207)	-0,069 (0,263)
Controlevariabelen (jaar, werkdagen, stedelijkheid, beroep, sector))	JA	JA	JA	JA
Provincie	FIG	FIG	FIG	FIG
R-squared	0,030	0,372	0,077	0,086

\*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1, N=144.712

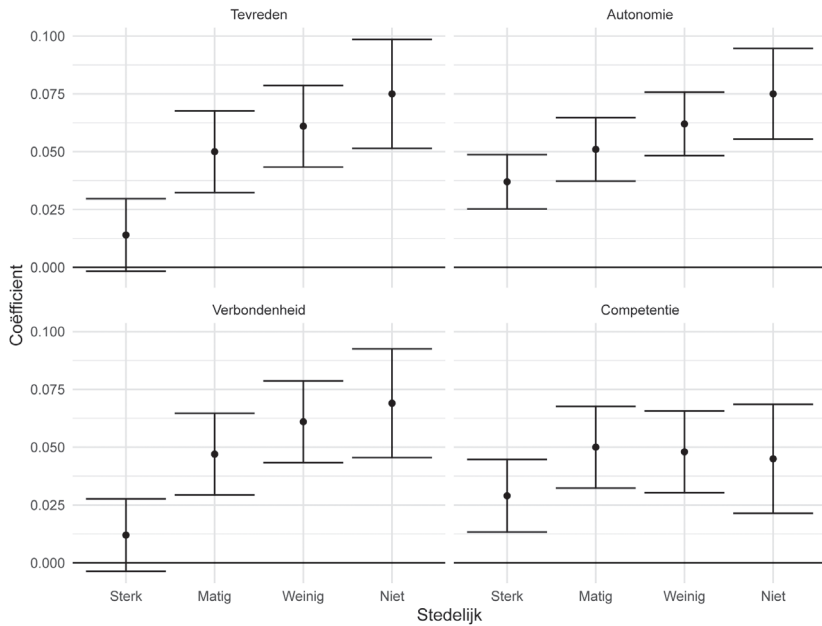
telewerkers geldt hetzelfde, behalve voor competentie, waar geen verschil is tussen werknemers die meer dan een halve dag thuiswerken in vergelijking met werknemers die dat niet doen. Werknemers die minder dan 20 uur werken zijn het meest tevreden over hun baan en ervaren meer zelfbeschikking. Werknemers die tussen de 20 en 34 uur werken zijn het minst tevreden en ervaren de minste zelfbeschikking. Uitzondering hierop is de variabele verbondenheid, waarbij de werknemers die de meeste uren werken het minst tevreden zijn.

Tevredenheid met de baan en zelfbeschikking nemen toe naarmate een werknemer langer bij dezelfde werkgever in dienst is, alhoewel dit kleine effect ook door een overlevingsbias valt te verklaren. Ook hier is de component verbondenheid de uitzondering, deze neemt niet toe met anciënniteit. Voor het aantal jaren in de dezelfde functie zien we het tegenovergestelde. Over de volle breedte van zelfbeschikking en baantevredenheid betekent meer jaren in dezelfde functie een lagere waardering. Langer bij dezelfde werkgever blijven is dus geassocieerd met een hogere tevredenheid, langer in dezelfde functie daarentegen met een lagere. Dit wijst er tentatief op dat voor de tevredenheid van werknemers het belangrijk is om ontwikkeling in termen van functies te faciliteren.

Ten slotte zien we interessante verschillen voor mensen met meerdere bronnen van inkomsten. Mensen die naast hun baan ook als zelfstandige werken zijn minder tevreden met hun baan dan mensen die dat niet doen. Deeltijdzelfstandigen ervaren ook meer autonomie en meer competentie, maar minder verbondenheid. Mensen met meerdere banen ervaren ook meer autonomie en meer competentie. Voor tevredenheid met werk en verbondenheid zijn er geen verschillen tussen mensen met en mensen zonder meerdere banen.

### *Stedelijkheid*

Figuur 2 laat de coëfficiënten uit de regressies zien met betrekking tot stedelijkheid. In vergelijking met de referentiecategorie 'zeer sterk stedelijk' zien we dat naarmate de stedelijkheid afneemt, de tevredenheid, autonomie



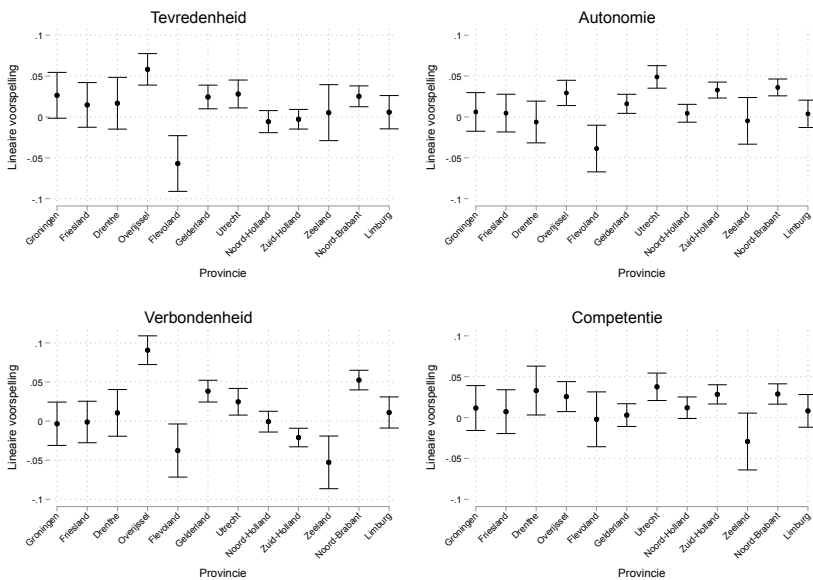
Figuur 2. Tevredenheid en zelfbeschikking naar stedelijkheid (ref = zeer sterk stedelijk)

en verbondenheid toenemen. Voor competentie is het gemiddelde in zeer sterk stedelijke gebieden ook het laagst, maar is er geen oplopend patroon naarmate de stedelijkheid afneemt. Nu gaat dit om woongebieden, dus kan het zijn dat deze werknemers in de stad werken en buiten de stad wonen. De conclusie die we dus kunnen trekken is dat mensen die buiten de stad wonen (los van of zij daar ook werken) tevredener zijn met hun baan, meer autonomie ervaren en betere verbondenheid ervaren op hun werk. Opvallend hierbij is dat voor alle indicatoren behalve competentie geldt dat er een duidelijk onderscheid te maken is tussen mensen die *wel* in een urbane omgeving wonen en mensen die dat *niet* doen. De regressie-uitkomsten rond stedelijkheid zijn des te opvallender als ze naast de gevonden ruimtelijke patronen in Figuur 1 worden gelegd. In de ongecorrigeerde gemiddelden komt voor een aantal perifere regio's, zoals Oost-Groningen, Zeeland, en delen van Friesland, een lage baantevredenheid of zelfbeschikking naar voren, terwijl naarmate de stedelijkheid afneemt de baantevredenheid toeneemt. De bonus van minder stedelijk wonen lijkt niet in deze regio's te gelden.

*Provincie*

Uiteindelijk laten we in Figuur 3 de gecorrigeerde gemiddelden per provincie zien uit de regressies, waarbij we controleren voor alle demografische en baan- en stedelijkheidskenmerken uit de NEA. Ondanks dat er voor een breed scala aan variabelen is gecontroleerd, zien we nog steeds een significant negatieve associatie voor tevredenheid in Flevoland. Werknemers in Overijssel, Gelderland, Utrecht en Noord-Brabant zijn daarentegen significant vaker tevreden met hun baan dan de gemiddelde werknemer in onze sample. Werknemers die in Utrecht, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Overijssel wonen, ervaren de meeste autonomie. Binnen tevredenheid met de verbondenheid op werk zien we de meest opvallende variantie: hoewel Overijssel en Noord-Brabant hier positief scoren, ervaren werknemers in Flevoland, Zuid-Holland en Zeeland significant minder verbondenheid en tevredenheid met collega's en leidinggevendens. Voor competentie zien we de minste significantie in termen van regionale variatie: hier lijkt de geografische component minder relevant.

Overijssel is daarmee een opvallende provincie: werknemers hebben daar zowel een hogere baantevredenheid als meer ervaring van zelfbeschikking-indicatoren, waarbij vooral verbondenheid een opvallende uitschieter is:



Figuur 3. Tevredenheid en zelfbeschikking per provincie, gecontroleerd voor demografische, baan- en stedelijkheidskenmerken



deze is zelfs significant verschillend met alle andere provincies in Nederland behalve Noord-Brabant. In Groningen, waar Oost-Groningen en Delfzijl en Omgeving gemiddeld gezien een lage subjectieve waardering van werk hebben, zien we geen significante uitkomsten. Het kan dus zijn dat de negatieve ervaringen in die regio's voor een groot deel verklaard kunnen worden door compositie-effecten: de baankenmerken zijn anders en dit verklaart voor een relatief groot deel waarom het gecorrigeerde gemiddelde van Groningen niet afwijkt van het volledige sample-gemiddelde.

## Discussie

Onze resultaten op basis van de NEA laten zien dat er significante verschillen zijn tussen regio's op het gebied van subjectieve waardering van werk. Niet alle indicatoren hebben dezelfde geografische spreiding, en niet alle regio's wijken af van een Nederlands gemiddelde. Desalniettemin laten we een aantal patronen zien. Ten eerste ervaren mensen die *niet* in een urbane omgeving wonen over het algemeen meer tevredenheid over hun baan, autonomie over hun takenpakket en betere relaties met collega's en werknemers. Ten tweede zien we dat er significante regionale verschillen zijn, die ook standhouden na correctie voor een reeks aan afhankelijke variabelen. Ten derde laten we zien dat een deel van de regionale verschillen verklaard kunnen worden door compositie-effecten: sommige regio's hebben meer banen met kenmerken waardoor werknemers over het algemeen minder vaak tevreden zijn of zelfbeschikking ervaren, waardoor zij in het ongewogen gemiddelde wellicht negatief zijn, maar bij het gecorrigeerde gemiddelde niet sterk afwijken van andere regio's.

De vraag blijft dan: hoe kunnen deze regionale verschillen worden verklaard? Aangezien we hier gebruikmaken van locatiedata over wonen, kan het zijn dat factoren die de woonlocatie bepalen *ook* de regionale verschillen van baantevredenheid kunnen verklaren. Voor een aantal voor de hand liggende thema's die zowel woonlocatie als baantevredenheid kunnen verklaren is in dit onderzoek gecorrigeerd, zoals inkomen, sector, en functie. Er blijft echter een breed scala aan variabelen over die zowel de woonlocatie als tevredenheid met werk zouden kunnen verklaren.

Een andere reden zou cultuur kunnen zijn: wellicht zijn er elementen in regionale cultuur die ervoor zorgen dat mensen over het algemeen meer tevreden zijn met hun leven en de relaties in hun leven, en dat dit positief afspiegelt op de werkervaring. Een cultuur van *noaberschap* zou dan bijvoorbeeld kunnen verklaren waarom juist in Overijssel men zo tevreden is

met de verbondenheid op werk. Elke regio kan zijn eigen context hebben die bepaalt of men tevreden kan zijn met zijn werk. Voor dit onderzoek blijft dat echter speculatief, dus vervolgonderzoek over de waarde van werk en de regionale (cultuur)verschillen daarin zou bij kunnen dragen aan een beter begrip over de ruimtelijke spreiding van de subjectieve waardering van werk, juist omdat onze resultaten laten zien dat zelfselectie in beroepen, sectoren en overige baankenmerken niet alle regionale variatie kan verklaren.

## Conclusie

In dit onderzoek zetten we een eerste analyse uiteen die zich richt op regionale verschillen in subjectieve waardering van banen en zelfbeschikking. Er is in toenemende mate aandacht voor de regionale karakteristieken en het functioneren van de arbeidsmarkt (Edzes, 2022). Geografische spreidingen van productiefactoren, waaronder *human capital*, bepalen in grote mate de economische ontwikkelingen in regio's en voor bedrijven. Daarnaast ondersteunen recente ontwikkelingen in arbeidseconomisch onderzoek het belang van subjectieve waarderingen van werk en nutservaringen in het bijzonder (Nikolova & Cnossen, 2020).

Wij beargumenteren dat de subjectieve waardering leidend moet zijn in de discussie over betekenisvol werk in elke regio. Objectieve baankenmerken laten de individuele nutsfunctie buiten beschouwing (Green, 2006; Brown et al., 2012; Budd, 2015), waar de subjectieve waardering juist de onderlegger is voor menselijk handelen (Kaiser & Oswald, 2022). In reactie op het rapport *Elke regio telt* (RLI et al., 2023) geeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koningshuisrelaties (2023) aan dat het dit menselijk handelen, zoals verhuizing en wisseling van baan, de subjectieve evaluatie van individuen en de regionale verschillen in onderliggende factoren erkent en centraal wil stellen in toekomstig beleid. Dit onderzoek biedt een eerste inzicht in de regionale verschillen van baantevredenheid en zelfbeschikking als pijlers van de regionale arbeidsmarkt.

Deze studie laat duidelijke regionale verschillen zien in baantevredenheid en de mate van zelfbeschikking die individuen ervaren in hun werk. Deze regionale patronen zijn niet eenduidig. Voor werktevredenheid zijn de subjectieve waarderingen in Flevoland relatief laag, in Utrecht en Overijssel relatief hoog. Voor de drie componenten van zelfbeschikking zijn de patronen meer in lijn met een kern-periferiepatroon, met lage gemiddelden in Oost-Groningen, Zeeuws-Vlaanderen, en deels in Limburg. De ongecorrigeerde

regionale patronen zijn relevant aangezien deze een indicatie geven dat het in deze regio's lastiger is voor mensen om betekenisvol werk te vinden.

Naast de ongecorrigeerde gemiddelden laat dit onderzoek een serie regressieanalyses zien waarin een deel van de regionale verschillen in baantevredenheid en zelfbeschikking door conventionele compositiefactoren kunnen worden verklaard. Inkomen, leeftijd, opleidingsniveau, anciënniteit en positie in de organisatie zijn gerelateerd aan baantevredenheid en zelfbeschikking. De gevonden resultaten bieden aanknopingspunten voor het verbeteren van de baantevredenheid en zelfbeschikking in de regio. Daarnaast laten we zien dat naarmate de stedelijkheid afneemt, de tevredenheid met werk, autonomie en verbondenheid toeneemt. Deze uitkomst geeft aan dat regionale contextuele variabelen een rol spelen in de verklaring van subjectieve waardering van werk, hoewel voor een preciezere duiding van dit effect aanvullend onderzoek nodig is.

Ten slotte blijven er in de uitgebreide regressieanalyses regionale verschillen bestaan. Overijssel heeft, na correctie voor een grote set aan conventionele karakteristieken, de meest tevreden werknemers met hoge ervaren autonomie, verbondenheid, en iets hogere competentie. In Flevoland, daarentegen, zijn tevredenheid, autonomie, en verbondenheid significant lager dan het landelijk gemiddelde. Deze verschillen kunnen dus niet verklaard worden door de betreffende sector, functie, inkomen, maar zijn voorsnog onverklaard. De subjectieve waardering van werk in de regio blijkt dus niet alleen af te hangen van de regionale compositie van type banen maar ook bepaald te worden door de specifieke regionale context. Daar meer over begrijpen draagt bij aan een arbeidsmarkt waarin meer Nederlanders betekenisvol, nuttig en waardevol werk kunnen ervaren.

## Literatuur

- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
- Ballas, D., & Tranmer, M. (2012). Happy People or Happy Places? A Multilevel Modeling Approach to the Analysis of Happiness and Well-Being. *International Regional Science Review*, 35(1), 70-102.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (1e ed.). Worth Publishers.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: a study using matched survey and register data. *ILR Review*, 65(2), 244-262.

- Brown, A., Charlwood, A., & Spencer, D. A. (2012). Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment and Society*, 26(6), 1007-1018.
- Budd, J. W., & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 181-196.
- Buitelaar, E., Weterings, A., Raspe, O., Jonkeren, O. & Boterman, W. (2016). *De verdeelde triomf: verkenning van stedelijk-economische ongelijkheid en opties oor beleid – ruimtelijke verkenningen*. Den Haag: PBL
- Centraal Bureau voor de Statistiek, C. B. voor de. (2016). *Geluksmeter CBS: Gelderlanders het meest gelukkig*. CBS.Geraadpleegd op 29-01-2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/over-ons/onderzoek-en-innovatie/nieuwsberichten/recente-berichten/geluksmeter-cbs-gelderlanders-het-meest-gelukkig>
- Cheshire, P., & Sheppard, S. (2004). Capitalising the Value of Free Schools: The Impact of Supply Characteristics and Uncertainty. *The Economic Journal*, 114(499), F397-F424.
- Clark, A. E. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor* 2015: 215.
- Cnossen, F. (2022). *Thriving in Times of Technological Change: how tasks, skills and meaning shape careers in the 21st century labour market*. [Thesis fully internal, University of Groningen]. University of Groningen, SOM research school.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Dekker, L. H., Rijnks, R. H., & Mierau, J. O. (2021). The health potential of neighborhoods: A population-wide study in the Netherlands. *SSM – Population Health*, 15(100867).
- Edzes, A. (2022). *Werken aan talent in de regio: Rede in verkorte vorm uitgesproken door dr. Arjen Edzes bij de aanvaarding van het ambt van Lector Regionale Arbeidsmarkt bij het Marian van Os Centre of Expertise Ondernemen van de Hanzehogeschool Groningen*. Hanzehogeschool Groningen.
- Edzes, A. J. E., Rijnks, R., & Van Dijk, J. (2013). Spatial Implications of Using Firm Level Quotas. *Tijdschrift voor Economische Sociale Geografie*, 104(5), 621-629.
- Goetzke, F., & Islam, S. (2017). Testing for spatial equilibrium using happiness data: Testing for spatial equilibrium using happiness data. *Journal of Regional Science*, 57(2), 199-217.
- Graham, C., Laffan, K., & Pinto, S., 2018. Well-being in metrics and policy. *Science*, 362(6412), 287-288.
- Graham, C., & Nikolova, M. (2015). Bentham or Aristotle in the development process? An empirical investigation of capabilities and subjective well-being. *World Development*, 68, 163-179.
- Graves, P. E. (1980). Migration and Climate. *Journal of Regional Science*, 20(2), 227-237.

- Green, F., 2006. *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- Green, F., 2010. Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Inanc, H. (2016). Job-related well-being through the great recession. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 389-411.
- Hosseini, Z., Koopmans, L., & Verbiest, S. (2020). De impact van flexibele arbeidscontracten op de vitaliteit en productiviteit van de flexwerkers. *Tijdschrift voor HRM*, 23(1), 1-26.
- Kaiser, C., & Oswald, A. J. (2022). The scientific value of numerical measures of human feelings. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(42), e2210412119.
- Martela, F., & Riecki, T. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: a multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157.
- Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2018). Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1261-1282.
- Mattijssen, L. M. S. (2021). Non-standard Employment: Prospect or Precarity? [PhD-Thesis – Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam]
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koningshuisrelaties. (2023). Kabinetsreactie op het adviesrapport Elke regio telt.
- Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) (2022). Werkkenmerken naar regio. Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden. Geraadpleegd op 29-01-2024 van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/visualisaties/werkkenmerken-naar-regio/>
- Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) & Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023). Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847.
- Olsson, U. (1979). Maximum likelihood estimation of the polychoric correlation coefficient. *Psychometrika*, 44(4), 443-460.
- Organisation for Economic Cooperation and Development, 2013. *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*.
- Overman, H. G., Rice, P., & Venables, A. J. (2010). Economic Linkages across Space. *Regional Studies*, 44(1), 17-33.

- Raad voor de leefomgeving en infrastructuur, Raad voor het Openbaar Bestuur & Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (2023). Elke regio telt! Een nieuwe aanpak van verschillen tussen regio's. Digitale uitgave.
- Rijnks, R. (2020). Subjective well-being in a spatial context [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]
- Rodríguez-Pose, A., & Vilalta-Bufi, M. (2005). Education, migration, and job satisfaction: The regional returns of human capital in the EU. *Journal of Economic Geography*, 5(5), 545-566.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sarrias, M. (2019). Do Monetary Subjective Well-Being Evaluations Vary across Space? Comparing Continuous and Discrete Spatial Heterogeneity. *Spatial Economic Analysis*, 14(1), 53-87.
- Tiebout, C. M. (1956). A Pure Theory of Local Expenditures. *Journal of Political Economy*, 64(5), 416-424.
- Van Dijk, J., & Edzes, A. (2016). Towards inclusive and resilient regional labour markets: challenges for research and policy. *Investigaciones Regionales*, 36, 169-190.
- Van Ooijen, R., Van der Vaart, J., & Mierau, J. (2021). Regionale welvaartsindex wijst op structurele achterstand Groningen. *ESB*, 4800S(106), 28-32.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013). *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. WRR-rapport nr. 90. Amsterdam University Press.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-rapport nr. 102. Amsterdam University Press.
- Weterings, A., Buitelaar, E., & Edzes, A. (2019). *Regionale verschillen in werkzekerheid: De rol van beleid*. Planbureau voor de Leefomgeving.