

Een ontevreden werknemer, een ontevreden burger?

INAUGURELE REDE DOOR PROF. DR. AGNES AKKERMAN

*inaugurele
rede*

change perspective

Radboud Universiteit



INAUGURELE REDE

PROF. DR. AGNES AKKERMAN



Het is tegenwoordig populair om de toenemende steun voor populistische partijen te verklaren uit problematische arbeidsverhoudingen: zo legt minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de link tussen populisme en het groeiend aantal flexibele contracten, en wordt de verkiezing van president

Trump in verband gebracht met de teloorgang van vakbonden als de stem van werknemers.

In de afgelopen decennia zijn arbeidsrelaties drastisch veranderd: minder vaste contracten, toegenomen arbeidsmigratie en minder macht voor vakbonden hebben geleid tot een zwakkere positie van werknemers. Deze ontwikkelingen hebben grote consequenties voor de mondigheid en participatie van werknemers.

Agnes Akkerman is sinds 2016 hoogleraar Arbeidsmarktinstuties en Arbeidsrelaties aan de Radboud Universiteit. Ze presenteert hier haar onderzoek naar de link tussen de stem van mensen op het werk en hun politieke stem. Zij legt uit hoe ervaringen met mondigheid op het werk gevolgen hebben voor politiek gedrag en politieke voorkeuren van mensen buiten hun werk.

EEN ONTEVREDEN WERKNEMER, EEN ONTEVREDEN BURGER?

Een ontevreden werknemer, een ontevreden burger?

Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar Arbeidsmarktinstuties en Arbeidsrelaties aan de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit op vrijdag 16 juni 2017

door prof. dr. Agnes Akkerman

Opmaak en productie: Radboud Universiteit, Facilitair Bedrijf, Post & Print
Fotografie omslag: Bert Beelen

ISBN SBN 978-90-820786-2-6

© Prof. dr. Agnes Akkerman, Nijmegen, 2017

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt middels druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de copyrighthouder.

*Mijnheer de rector magnificus,
leden van het college van bestuur,
zeer gewaardeerde aanwezigen,*

INTRODUCTIE

Over werk wordt veel geruzied, vooral in de politiek. In de laatste zaterdag-*Telegraaf* van het vorig jaar geeft collega en kroonlid van de Sociaal Economische Raad, hoogleraar Barbara Baarsma, minister van Sociale Zaken Lodewijk Asscher een flinke veeg uit de pan.¹ Zijn arbeidsmarktbeleid – en zij doelt daarmee met name op Asschers *Wet Werk en Zekerheid* – heeft gefaald, zo stelt zij. Sterker nog: zijn falende beleid zou een belangrijke voedingsbron voor populisme zijn. Omdat flexibilisering van arbeid onontkoombaar is, leidt Asschers gevecht tegen de teloorgang van vaste contracten alleen maar tot teleurgestelde kiezers, aldus Baarsma. Deze beschuldiging is tegen het zere been van Asscher, en hij haalt fel uit naar Baarsma: volgens hem vormt juist flexibilisering de ‘gifpil voor de middenklasse en is de onzekerheid van tijdelijke contracten de oorzaak voor de groeiende populariteit van populistisch partijen!’²

Het voorbeeld van Asscher en Baarsma staat niet op zichzelf. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld, worden expliciete links gelegd tussen baanonzekerheid, de teloorgang van vakbonden en de verkiezing van President Trump, die door sommigen ook wel populistisch wordt genoemd. De verslechterde posities van werknemers in de Verenigde Staten en de teleurstelling in de politieke leiders zou met name in de zogeheten *Rust Belt* met zijn traditionele industrieën en *blue collar workers* tot toenemende steun voor een autoritaire, populistische leider hebben geleid.^{3 4 5}

Is het nu vergezocht een relatie te leggen tussen iemands arbeidscontract en diens politieke voorkeur? Hebben iemands arbeidsvoorwaarden, of baanperspectief effect op diens politieke voorkeur? Opmerkelijk genoeg weten we nog niet zoveel over de relatie

1 ‘Asschers aanpak voedt populisme’, *De Telegraaf*, 31 december 2016, p. 38.

2 Asscher, L (2017) ‘Een Gifpil voor de Middenklasse’, op de website van de PvdA.
<https://www.pvda.nl/nieuws/een-gifpil-voor-de-middenklasse/>

3 Rapkin, J., & Smith, S. S. (2017). Working Class Voters in the 2012 and 2016 Presidential Elections. *Ethnicity*, 3, 03. Pp 1-5.

4 Manza, J., & Crowley, N. (2017, April). Working Class Hero? Interrogating the Social Bases of the Rise of Donald Trump, *The Forum* 15), 1, pp. 3-28.

5 Gross, N. (2016). ‘The Decline of Unions and the Rise of Trump’ *The New York Times*, 12 augustus 2017. <https://www.nytimes.com/2016/08/14/opinion/sunday/the-decline-of-unions-and-the-rise-of-trump.html?mcubz=0>

tussen condities op iemands werk en diens politiek gedrag. In deze oratie ga ik uitleggen hoe ik met mijn onderzoek deze twee levenssferen met elkaar ga verbinden: het leven van het individu als werknemer en zijn of haar leven als burger en kiezer.

Ik blijf daarvoor nog even bij het debat tussen Baarsma en Asscher. De kern van het debat tussen Baarsma en Asscher gaat over twee verschillende hypothesen die beide een oorzakelijk verband leggen tussen arbeidsmarktbeleid en populisme.

De hypothese van collega Baarsma ligt voor de hand en is intuïtief heel aannemelijk: teleurstelling over uitkomsten van politieke besluiten - zoals hier over het arbeidsmarktbeleid - heeft invloed op het stemgedrag van kiezers. Wanneer men ontevreden is over het beleid van een bepaalde partij, dan stemt men niet, of niet meer, op de betreffende partij. Waarom teleurstelling met dit beleid volgens Baarsma juist de voorkeur voor populistische partijen en niet voor traditionele partijen zou voeden, blijft overigens onduidelijk.

De hypothese van Asscher is vanuit wetenschappelijk perspectief veel innovatiever en daarmee erg interessant: Asscher legt namelijk een relatie tussen onzekere arbeidscontracten en steun voor het populisme. Hij suggereert daarmee dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de voorwaarden waaronder iemand arbeid verricht en zijn of haar politieke gedrag.

Dit mag weliswaar een interessante en innovatieve hypothese zijn, maar bestaat er ook in werkelijkheid een verband tussen tijdelijk werk en politieke voorkeur?

Samen met Andrej Zaslove doe ik onderzoek naar voorkeuren voor populistische partijen.⁶ Bij dit onderzoek hebben we gegevens van individuele werknemers verzameld. Hierdoor is het mogelijk een vergelijking te maken tussen de politieke voorkeuren van mensen met een vast contract en mensen met een flexibel contract, zoals contracten voor bepaalde tijd, uitzendcontracten, *pay roll* contracten, *etcetera*.

In ons onderzoek vinden wij geen verschillen in stemvoorkeur voor populistische partijen of verschillen in populistische houdingen, ook niet wanneer we controleren voor de meest voor de hand liggende achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau.⁷ Een directe relatie tussen onzeker werk en voorkeur voor populistische partijen hebben wij dus vooralsnog niet kunnen aantonen. En met ons, voor zover wij hebben kunnen nagaan, anderen ook niet.⁸

⁶ Akkerman, A., Mudde, C., & Zaslove, A. (2014). How populist are the people? Measuring populist attitudes in voters, *Comparative Political Studies*, (47)9, pp. 1324-1353.

⁷ Sluiter R. & A. Akkerman 'Are temporary workers more likely to vote PVV? Why sectors matter. Unpublished paper.

⁸ Marx, P. (2014). Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment. *European Journal of Political Research*, (53)1, pp. 136-159.

Wellicht betekent dit dat Asschers bewering slechts politieke retoriek is. Ik vermoed echter dat er een cruciale schakel ontbreekt en de hypothese nog niet volledig is. Ik kom daar hierna op terug.

Wat in ieder geval ontbreekt aan de hypothese dat toenemende onzekerheid over werk tot een bepaalde politieke voorkeur leidt, is een goede verklaring waarom we een dergelijke relatie zouden mogen verwachten. Wanneer en waarom leiden welke situaties op het werk tot welke politiek gedragingen en welke politieke voorkeuren? Zonder goede verklaring op microniveau - dat wil zeggen op het niveau van het gedrag van werknemers en werkgevers - blijft de empirische toets van deze hypothese beperkt tot het zoeken van empirisch bewijs op macroniveau. Voor dat laatste geldt helaas vaak: wie zoekt, zal vinden. Het observeren van een samenhang tussen twee trends, zoals hier die tussen de toename van tijdelijke contracten en de toename van steun voor bepaalde politieke partijen, is gemakkelijk - maar misschien wel ten onrechte - uit te leggen als een causale relatie. Ik sluit een dergelijke causale samenhang beslist niet uit, maar causale veronderstellingen als deze verdienen het om wetenschappelijk onderzocht en getoetst te worden. Daarvoor is een logisch samenhangende theorie nodig die handelt over hoe condities op het werk van werknemers leiden tot hun politiek gedrag en bepaalde politieke keuzen.

DE LEEROPDRACHT

Vandaag aanvaard ik mijn leeropdracht die verbonden is aan mijn leerstoel Arbeidsmarktinstututies en Arbeidsrelaties. In deze leeropdracht staat enerzijds de vraag centraal hoe arbeidsmarktinstututies - zoals het arbeidsrecht, de cao, vakbonden, maar ook medezeggenschap - de relaties tussen werkgever en werknemers beïnvloeden. Anderzijds gaat het om de vraag hoe die relaties vervolgens de keuzes en het gedrag van werkgevers en werknemers beïnvloeden. Daarbij gaat het om hun keuzes en gedrag *binnen* de arbeidsorganisatie, hun keuzes en gedrag als *werknemers*, en hun keuzes en gedrag als *burgers en kiezers*.

De hypothese uit het debat dat ik zojuist aanhaalde illustreert op een prachtige manier de vraagstelling van mijn onderzoek waarvoor ik vorig jaar februari een Vici-subsidie van NWO heb verworven. Hiermee heb ik een team van enthousiaste onderzoekers kunnen samenstellen om samen mijn onderzoek mee uit te voeren: de postdocs Katerina Manevska en Roderick Sluiter en de PhD's Antonia Stanojevic en Bram Geurkink.

In het onderzoek zullen wij ons gedurende de komende vijf jaar specifiek richten op de consequenties die arbeidsmarktinstututies - en de veranderingen daarin - hebben voor een cruciale schakel tussen werk en politiek: namelijk *de mondigheid* van werknemers. Onder mondigheid versta ik: het opkomen voor de eigen belangen of dat van de groep waartoe iemand behoort. Dat kan in een groep, of individueel, als lid van een

vertegenwoordigend orgaan (zoals de vakbond of de ondernemingsraad (OR)), of op ad hoc basis op persoonlijke titel. Het betreft daarbij het aankaarten van problemen of kwesties bij de leidinggevende of de werkgever. Hierbij kan het gaan om heel verschillende kwesties, zoals te hoge werkdruk, onveilige situaties, intimidatie of het niet naleven van bepalingen in de cao. Meestal wordt mondigheid alleen begrepen in de context van het werk. Maar als er een link is tussen werk en politiek gedrag, dan ligt in de mondigheid van het individu als werknemer een belangrijke sleutel voor het begrijpen van de mondigheid van het individu als burger en daarmee diens politieke gedrag.

Recente ontwikkelingen in twee belangrijke arbeidsmarktinstituties, geven aan mijn onderzoek een bijzondere urgentie.

(1) De eerste institutie is de vakbond. Deze is verzwakt: de vertegenwoordigende rol van vakbonden - de institutie die de mondigheid van werknemers bij uitstek reguleert - lijkt steeds verder af te nemen: niet alleen daalt het aantal werknemers dat lid is van een vakbond, ook lijkt er sprake van afname in het aantal afgesloten cao's.^{9 10} Recente illustraties van hoe aanpassing van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt zónder dat vakbonden daarin worden betrokken zijn de distributiecentra van de supermarkten Albert Heijn en Jumbo. Deze bedrijven sloten dit jaar voor het eerst geen cao meer af met de vakbonden maar pasten hun arbeidsvoorwaarden aan zonder tussenkomst van vakbonden.¹¹

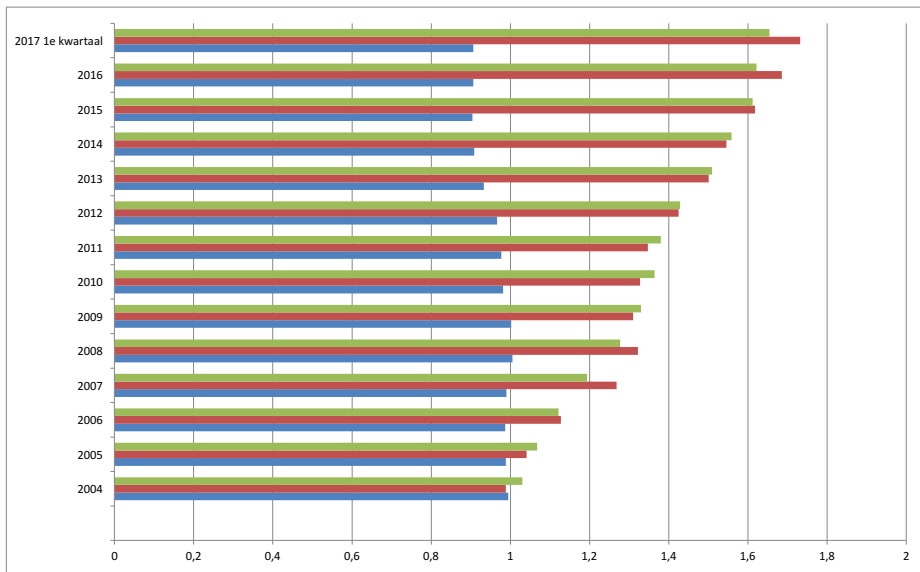
(2) De tweede institutie is het vaste arbeidscontract. Tijdelijke contracten nemen toe in aantal terwijl het aantal vaste contracten af lijkt te nemen. Figuur 1 laat dit zien: ik heb hierin de verandering in het aantal arbeidscontracten in de afgelopen jaren afgezet tegen het aantal in 2003. Alles groter dan 1, dus rechts ervan, betekent groei; houdt de staaf op links van de 1, dan is er sprake van een afname.

⁹ De AWWN signaleert voor 2016 een afname in het aantal afgesloten cao's. <https://www.awvn.nl/actueel-site/Documents/Tussenevaluatie%20cao-seizoen%202016.pdf>. In juni 2017 kwalificeert deze werkgeversorganisatie het aantal afgesloten cao's nog steeds als 'achterblijvend', waarbij een inhaalslag wordt verwacht.

¹⁰ Van der Valk p. (2016) concludeert in zijn rapport over de stand van zaken op basis van cijfers van de AWWN en het CBS dat het aantal afgesloten cao's lijkt af te nemen, de dekkingsgraad lijkt af te nemen en dat cao onderhandelingen moeizamer tot stand lijken te komen. <http://www.deburcht.nl/userfiles/file/Eindrapport%20onderzoek%20Peter%20van%20der%20Valk-%20Cao%20onder%20druk%281%29.pdf>

¹¹ <http://www.volkskrant.nl/binnenland/hebben-cao-s-hun-langste-tijd-gehad~a4495559/>.

Met een tijdelijk contract zijn werknemers doorgaans kwetsbaarder omdat de kans bestaat dat zij met mondigheid bijvoorbeeld hun contractverlenging of inroosting in



2003=1

- Zelfstandige zonder personeel (zpz)
- Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie
- Werknemers met een vaste arbeidsrelatie

Figuur 1. Verandering in soorten arbeidscontracten.¹²

gevaar brengen.¹³ Daar komt nog eens bij dat werknemers met een tijdelijk contract een korter toekomstperspectief hebben bij de organisatie waarin zij werken. Heeft het voor iemand zin te investeren in het verbeteren van zijn of haar werkomstandigheden, wanneer diens contract toch binnenkort zal aflopen?

¹² Data afkomstig van CBS StatLine: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309ned&D1=3-10&D2=0&D3=0&D4=0&D5=60-63,65-68,70-71&VW=T>

¹³ De Zembla documentaire 'Voor jou tien anderen' (27 januari 2012) rapporteert over de toegenomen kwetsbaarheid van bouwvakkers, pakketverzorgers en thuiszorgmedewerkers nadat hun vaste contracten zijn omgezet in tijdelijke en/of nul-uren contracten tijdens het begin van de economische crisis: https://www.npo.nl/zembla/27-01-2012/VARA_101279996

Kortom, deze twee traditionele arbeidsmarktinstuties die de mondigheid van werknemers faciliteren, zijn aan verandering onderhevig. Het lijkt erop dat deze veranderingen de mondigheid van werknemers (onbedoeld) belemmeren en beperken.¹⁴ Hierboven heb ik de hypothese opgeworpen dat mondigheid de schakel zou kunnen zijn tussen werk en politiek gedrag. Wanneer die samenhang inderdaad bestaat, zullen veranderingen in arbeidsmarktinstuties grote gevolgen met zich meebrengen voor de manier waarop burgers, of bepaalde groepen burgers zich politiek gedragen.

DRIE ONDERZOEKSOPDRACHTEN

Een belangrijke doelstelling van mijn onderzoek is om de wetenschappelijke basis te leveren voor een geïnformeerd publiek debat over vernieuwing van arbeidsmarktinstuties. Ik hoop hiermee handvaten te bieden voor het ontwerpen van arbeidsmarktinstuties die de kwaliteit van arbeidsrelaties én die van onze democratie verbeteren.

Deze doelstelling heb ik voor de komende vijf jaar uitgewerkt in drie onderzoeksopdrachten: een agenderingsopdracht; een modelleringsopdracht en een kennisbenuttingsopdracht. De agenderingsopdracht is het in kaart brengen van de mondigheid van werknemers en de reactie daarop van leidinggevend en collega's; de modelleringsopdracht is het ontwikkelen en toetsen van een theoretische verklaring voor de link tussen werk en politiek; de kennisbenuttingsopdracht is het ontwikkelen van maatschappelijke toepassingen van mijn onderzoek. Ik licht in het vervolg van mijn oratie deze drie onderzoeksopdrachten verder toe.

1. De agenderingsopdracht

Wij weten weinig van hoe op de mondigheid van werknemers wordt gereageerd door leidinggevend en collega's. Objectieve gegevens ontbreken over of werknemers zich belemmerd en gestraft voelen bij het aankaarten van problemen op het werk. We weten dat het straffen en ontmoedigen van mondigheid voorkomt. Tal van bronnen geven ons een beeld hierover: de media, zwartboeken en meldpunten van vakbonden verhalen over angstculturen en incidenten van individuele werknemers al dan niet in bepaalde beroepsgroepen of bij bepaalde organisaties.¹⁵ Het beperken van mondigheid lijkt veel-

¹⁴ Akkerman & R. Sluiter (2016) 'Flexwerker zwijgt vaker over onvrede op het werk. *Zeggenschap*. April 2016.

¹⁵ Voorbeelden zijn: Brandpunt uitzending 'Moderne slavernij in de Horeca', 6 december 2016: <https://brandpunt.kro-ncrv.nl/brandpunt/broadcasts/segment/898/>; NRC.nl "Angstcultuur" bij piloten van prijsvechter Ryanair" 29 december 2012. Meldpunten van CNV, bijvoorbeeld die voor uitzendkrachten: <https://www.cnvvakmensen.nl/caos/beroepsgoederenvervoer/meldpunt-uitbuiting-uitzendkrachten/melding>

vuldig en overal voor te komen, óók bij academische ziekenhuizen en onder wetenschappelijk medewerkers.^{16 17}

Het probleem met deze bronnen is echter dat zij niet systematisch zijn, vooral anekdotisch van aard zijn en niet allemaal door iedereen als objectief worden beschouwd. Bovendien verschaffen ze weinig informatie over de achtergrond en kenmerken van de incidenten. Hierdoor is de informatie uit deze bronnen minder geschikt om mondigheid en de reacties daarop op een wetenschappelijke manier in kaart te brengen.

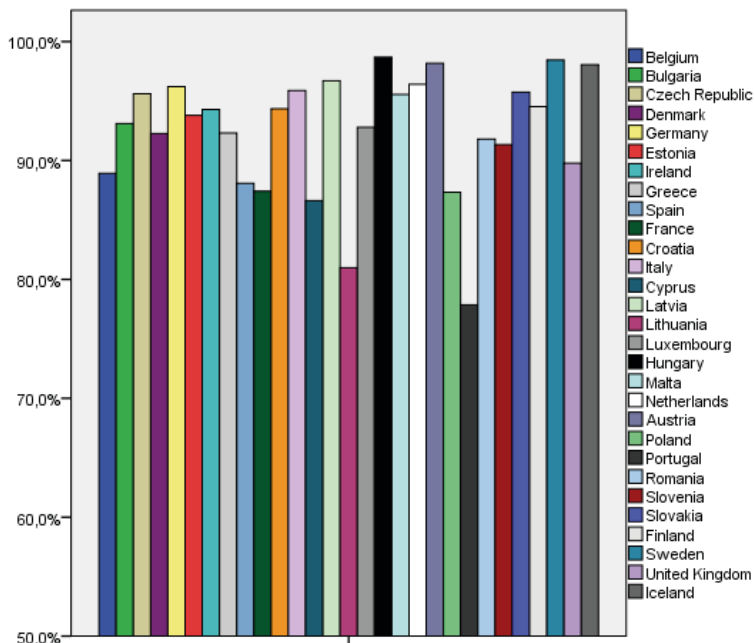
Is het onderdrukken van mondigheid dan opgeblazen vakbondsretoriek? Of sensatiezucht van de media? Waarschijnlijk niet. *Eurofound*, de Europese organisatie waarin werkgevers, werknemers en nationale overheden samenwerken aan de verbetering van leef- en werkomstandigheden in Europa, verzamelt een breed scala aan gegevens over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. *Eurofound* verzamelt bijvoorbeeld informatie over werknemersvertegenwoordiging binnen bedrijven, in het *European Company Survey*. In Nederland gaat het om de ondernemingsraden. Bij een van de vragen in deze *European Company Survey* wordt aan OR-leden de volgende stelling voorgelegd:

‘Leden van de OR zouden hun baan kunnen verliezen *vanwege* hun lidmaatschap’.

Figuur 2 laat de antwoorden van de respondenten in de verschillende Europese landen zien.

¹⁶ ‘Vertrek hoogleraren Universiteit Leiden geëist om schrikbewind’, *De Volkskrant*, 9 juni 2017: <https://www.volkskrant.nl/binnenland/vertrek-hoogleraren-universiteit-leiden-geest-om-schrikbewind~a4499856/>

¹⁷ ‘UMC Utrecht onderzoekt klachten angstcultuur’, uitzending Zembla, 6 november 2015: <https://zembra.vara.nl/nieuws/umc-utrecht-onderzoekt-klachten-angstcultuur>.



% respondenten dat het eens is met de stelling: 'Leden van werknemersvertegenwoordiging zouden hun baan kunnen verliezen, vanwege hun lidmaatschap'.

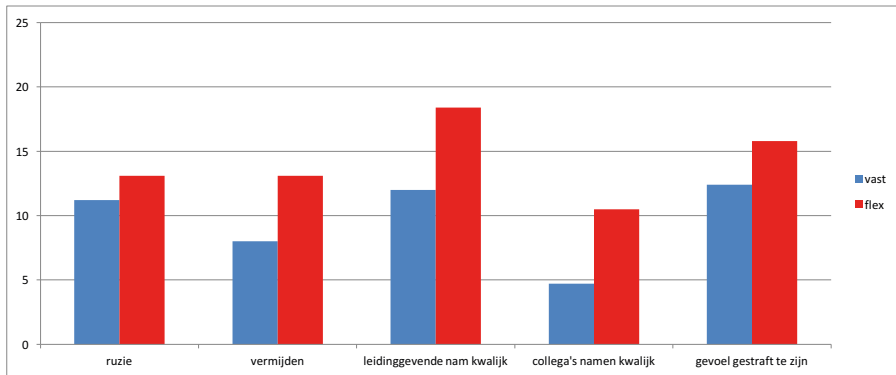
Figuur 2. Europese werknemersvertegenwoordigers in o.a. Work Councils op de vraag of lidmaatschap risico van baanverlies kan betekenen.¹⁸

Van de bevraagde werknemersvertegenwoordigers in Nederland, antwoordt meer dan 90 procent dat zij het met deze stelling eens zijn. Nu hebben we het hier natuurlijk wel over een groep werknemers die uit hoofde van hun lidmaatschap relatief vaak te maken heeft met potentiële conflicten met het management, bijvoorbeeld bij een reorganisatie. Maar het is ook een groep die op grond van hun lidmaatschap extra ontslagbescherming geniet. Toch leeft bij hen kennelijk het idee dat OR-werk 'gevaarlijk' kan zijn. Hoe zit dat dan nu met 'gewone' werknemers, die geen extra ontslagbescherming genieten uit hoofde van een vertegenwoordigende rol? Bij een eerste *eigen* systematische inventarisatie naar verschillen tussen flexwerkers en vaste werknemers onderzochten Roderick Sluiter en ik verschillen in mondigheid tussen vaste en flexwerkers. We vroegen 672 respondenten of ze in de afgelopen drie jaar een probleem op het werk hadden

¹⁸ Eigen berekening op basis van het European Company Survey 2013. <https://www.euro-found.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013>

ervaren en of zij dit ter sprake hadden gebracht bij hun leidinggevende. Het overgrote deel van de ondervraagde werknemers gaf aan hun probleem bij hun leidinggevende ter sprake te hebben gebracht.

Van de vaste werknemers kaart 15 procent een probleem niet aan. De werknemers met een flex-contract doet dit twee keer zo vaak niet: 30 procent van de flexwerkers zwijgt.



Figuur 3. Negatieve consequenties van het aankaarten van problemen op het werk, naar vaste en flexibele contractvorm., als percentage van werknemers die een probleem ervoeren en daarvan negatieve consequenties rapporteerden¹⁹.

Wat gebeurt er vervolgens na het aankaarten van een probleem? Tussen 72 en 75 procent van de werknemers rapporteert dat er een open gesprek plaatsvindt na het aankaarten van problemen. De overige werknemers ervoeren minder positieve consequenties. Het staafdiagram in figuur 3 laat zien welke negatieve ervaringen werknemers ervoeren na het aankaarten van problemen.

Opnieuw zien we een verschil tussen vaste en flexwerkers: flexwerkers rapporteren vaker negatieve consequenties.

Er zijn dus sterke indicaties dat bestraffing van mondigheid voorkomt, of tenminste dat werknemers dat zo ervaren of daarvoor vrezen. Ook lijkt er sprake te zijn van een samenhang tussen bestraffing van mondigheid en de contractvorm. Het onderzoek van mijn team zal het eerste onderzoek zijn dat op systematische wijze niet alleen bestraffing, maar ook beloning van mondigheid op het werk in kaart brengt, en deze verschijnselen relateert aan kenmerken van de werkgever, de werknemer, de collega's, en de wijze

¹⁹ Akkerman 2016, Work & Politics Dataset 2016.

waarop werknemers hun problemen aankaarten. Hierdoor wordt voor het eerst inzichtelijk gemaakt hoe groot het probleem is waarover de media en vakbonden ons zo regelmatig berichten.

2. De modelleringsopdracht

De tweede opdracht is het modelleren van de schakel tussen de context van mondigheid op het werk en de mondigheid in iemands politieke leven.

Waarom zouden ervaringen, positieve en negatieve, met mondigheid op het werk doorwerken in politiek gedrag? Omdat we tot nu toe niet meer hebben dan een enkele plausible suggestie, moeten we een verklarende theorie ontwikkelen. Ik maak daarbij als arbeidssocioloog dankbaar gebruik van bestaande inzichten uit de sociale psychologie over protestdeelname en van politicologische theorieën over participatie en politieke socialisatie en voorkeursvorming.

Mijn eerste aanzet tot een verklarende theorie onderscheidt drie mechanismen waarop mondigheid op het werk en de reactie hierop van anderen zouden kunnen doorwerken in politiek gedrag. De drie doorwerkmechanismen zijn: (a) politiek als alternatief; (b) werk als politieke leerschool; en (c) solidariteit en wederkerigheid.

Doorwerkmechanisme A: politiek als alternatief

Het eerste mechanisme is ‘simpelweg’ het overslaan van arbeidsconflicten naar de politiek. Het gaat hier om het gebruik van politieke actie om die problemen op het werk op te lossen, waarvoor men op het werk bij leidinggevende geen gehoor vindt, of waarvoor iemands mondigheid wordt bestraft. Een mooi en tevens lokaal voorbeeld hiervan is de actie van de Portugese timmerlieden bij de Waalbrug in Nijmegen in 2015, die te maken hadden met onterechte inhoudingen op hun salaris voor huisvesting en vervoer. Wie klaagde of vragen stelde, werd ontslagen. Zij zochten daarop contact met de pers. Uiteindelijk werden naar aanleiding van mediaberichtgeving in *de Gelderlander* en een uitzending van *Zembla*, Kamervragen over de kwestie gesteld.^{20 21 22}

²⁰ ‘Portugese timmerlieden Waalbrug jarenlang onderbetaald’, *De Gelderlander* 31 mei 2015, <http://www.gelderlander.nl/nijmegen/portugese-timmerlieden-waalbrug-jarenlang-onderbetaald~a8d71732/>

²¹ In de bouwput” Uitzending *Zembla*, 13 mei 2015, <https://zembla.vara.nl/nieuws/in-de-bouwput>

²² Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Beantwoording Kamervragen over ‘Portugese timmerlieden jarenlang onderbetaald’. 17 juni 2015, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/06/17/beantwoording-kamervragen-over-portugese-timmerlieden-waalbrug-jarenlang-onderbetaald>

Met mijn onderzoekteam ga ik uitzoeken onder welke condities werknemers hun pogingen opgeven, wanneer zij protest binnen de organisatie voortzetten, en wanneer hun mondigheid overslaat naar politieke actie. We leren van de literatuur over onderdrukking van protest tegen de staat dat burgers drie belangrijke, verschillende reacties vertonen.

In de eerste plaats dat onderdrukking positieve reacties kan opwekken in de omgeving van de mondighe werknemer. Wanneer mondigheid *positieve reacties* en *sympathie* opwekt bij collega's - omdat hij of zij iets aankaart waar iedereen last van heeft - kunnen deze zogenaamde *sociale opbrengsten* een extra prikkel zijn om te volharden in mondigheid en misschien zelfs om het protest te intensiveren!²³ Zulke positieve reacties van collega's zijn vooral te verwachten als de kwestie die wordt aangesneden voor de hele groep een probleem vormt, en de mondighe werknemer met zijn mondigheid ieders situatie verbetert. Aan de andere kant kan de mondigheid van een collega anderen ook behoorlijk in de problemen brengen, zoals wanneer er op mondigheid collectieve sancties staan. In dat geval zijn er geen sociale opbrengsten, maar sociale kosten.^{24 25} 'Niet alleen de baas is boos, maar de collega's ook!'

In de tweede plaats kan onderdrukking van mondigheid aanleiding geven tot nieuwe onvrede. Studies naar staatsuppressie van massaprotesten laten zien dat onderdrukking leidt tot nieuwe onvrede en emotie, vooral wanneer de onderdrukking als onrechtvaardig en niet-legitiem wordt ervaren.²⁶ Mensen worden alleen maar nog bozer!

In de derde plaats kan onderdrukking van mondigheid mensen aantrekken die in eerste instantie helemaal niet betrokken waren bij het probleem of protest. Het zogeheten *Maple Spring* protest in Canada in 2012 tegen de *Quebec Law 2012* illustreert deze dynamiek goed. De wet, die bedoeld was om studentenprotesten tegen bezuinigingen in te perken, lokte juist meer protest uit van nu ook het grotere publiek, dat vond dat de wet de democratische grondrechten aantastte. Deze aantasting leidde tot nieuwe grieven en verergerde de onvrede, en zorgde ervoor dat de groep van demonstranten zich juist uitbreidde.²⁷

²³ DeNardo, J. (1985). *Power in numbers: The political strategy of protest and rebellion*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Opp, K.D., & Roehl, W. (1990). Repression, micromobilization, and political protest. *Social Forces*, 69(2), pp. 521-547.

²⁴ Coleman J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge MA (Belknap).

²⁵ Pauksztat, B., Steglich, C., & Wittek, R. (2011). Who speaks up to whom? A relational approach to employee voice. *Social Networks*, 33(4), pp. 303-316.

²⁶ Oberschall, A. (1973). *Social conflict and social movements*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Gurr, T. R. (1970). *Why men rebel*. Princeton N.J., Princeton University Press.

²⁷ "Quebec student protests mark 'Maple spring' in Canada" *The Guardian*, <http://www.theguardian.com/commentisfree/cifamerica/2012/may/02/quebec-student-protest-canada>.

Samengevat: de onaangename ervaring, de mogelijk toegenomen boosheid en het veranderde aantal deelnemers aan protest, kunnen ervoor zorgen dat mondigde werknemers na onderdrukking hun mondigheid gaan heroverwegen - zij zullen het dus niet altijd opgeven, maar zullen soms ook doorgaan of kiezen voor alternatieve, soms zelfs meer schadelijke protesten.

Hierdoor kan het dus voorkomen dat werknemers wier stem niet gehoord of ontmoedigd wordt binnen de organisatie, hun heil buiten de organisatie zoeken en bijvoorbeeld via de media de lokale of landelijke politiek inschakelen, zoals in het voorbeeld van de Portugese werknemers bij de Waalbrug.

Het blijft echter onduidelijk wanneer nu welke reactie de boventoon krijgt en hoe hun onderlinge interactie zal zijn: wie geeft het op? Wie weet zijn collega's te mobiliseren? Wanneer slaat protest over buiten de organisatie?^{28 29} Wat wel duidelijk is, is dat de reactie van de sociale omgeving - met name de collega's - doorslaggevend kan zijn. Hiervoor zijn twee redenen aan te voeren: (1) hun deelname aan protest is cruciaal voor het succes van mondigheid binnen de organisatie en (2) hun reactie is cruciaal voor de sociale kosten en opbrengsten.³⁰

Doorwerkmechanisme b: het werk als politieke leerschool

Voor politieke participatie zijn politieke vaardigheden en politiek zelfvertrouwen nodig. De politieke wetenschap beschouwt de werkplek als een belangrijke omgeving waarin mensen politieke vaardigheden opdoen, zoals: opkomen voor je belangen; je mening geven; onderhandelen, compromissen sluiten en gelijkgestemden mobiliseren.^{31 32 33} Op het werk leren mensen politieke strategieën om hun problemen op te lossen. Hun ervaringen ermee vergroten het vertrouwen in hun politieke vaardigheden. Mensen generaliseren de succesvolle oplossingsstrategieën die zij op het werk leren en gebruiken

²⁸ Moore, W. H. (1998). Repression and dissent: Substitution, context, and timing. *American Journal of Political Science*, ontrbeken van jg en no, pp. 851-873.

²⁹ Carey, S. C. (2006). The dynamic relationship between protest and repression. *Political Research Quarterly*, 59(1), pp. 1-11.

³⁰ Thommes, K., Vyrastekova, J., & Akkerman, A. (2015) Behavioral spillovers from freeriding in multilevel interactions. *Journal of Behavioral and Experimental Economics* (formerly *Journal of Socio-Economics*), jaargang of nummer ontbreekt 56, jaar ontbreekt pp 78-87.

³¹ Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. Stad: John Wiley & Sons, Inc.

³² Greenberg, E. S., Grunberg, L., & Daniel, K. (1996). Industrial Work and Political Participation: Beyond "Simple Spillover". *Political Research Quarterly*, 49(2), pp. 305-330.

³³ Carter, N. (2006). Political participation and the workplace: The spillover thesis revisited. *British Journal of Politics & International Relations*, 8(3), pp. 410-426.

die vervolgens ook buiten het werk, in het bijzonder in hun politieke leven.³⁴ Daarnaast is de veronderstelling dat politiek gedrag op het werk een 'lust' voor politiek aanwakert, die vervolgens overspringt naar een 'lust' voor participatie in het politieke domein.^{35 36 37}

Deze onderzoekers lijken ervan uit te gaan dat het werk een ideale liberale democratie weerspiegelt, waarin iedereen een gelijke stem heeft en mensen naar elkaar luisteren. Echter, dat hoeft op het werk natuurlijk niet altijd zo te zijn. De cijfers die ik net liet zien, demonstreren dat. In tegenstelling tot eerdere onderzoekers ga ik er daarom niet vanuit dat mondigheid alleen maar tot positieve ervaringen leidt. Het ligt voor de hand dat niet alleen positieve ervaringen worden gegeneraliseerd; maar negatieve ervaringen ook. Als iemand op het werk ervaart dat opkomen voor jezelf geen effect sorteert, of zelfs bestraft wordt, dan kan dit het vertrouwen in de eigen politieke vaardigheden verslechteren.

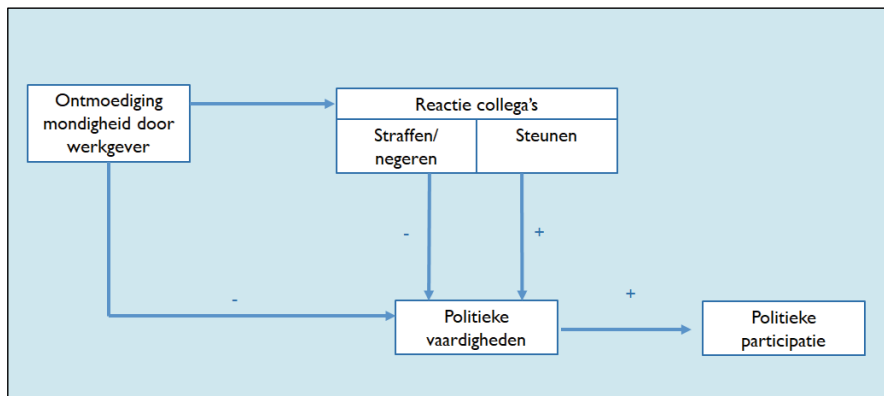
Het causale schema in figuur 4 geeft aan hoe dit in theorie gaat. De hypothese luidt dat bestraffen van mondigheid het vertrouwen in de eigen politieke vaardigheid doet dalen en daarmee uiteindelijk politieke participatie, zoals stemmen, actief zijn in politieke partijen, etcetera zal doen verminderen. De reactie van collega's is hier van belang. De steun van collega's kan het vertrouwen politieke vaardigheden doen groeien, bijvoorbeeld in de vaardigheid om mensen te mobiliseren. Een gebrek aan steun van, of zelfs bestraffing door, collega's kan het vertrouwen in zulke mobilisatievaardigheden juist doen afnemen.

34 Kohn, 2011 WAT DAN in: Kitschelt, H., & Rehm, P. (2014). *Occupations as a site of political preference formation*. *Comparative Political Studies*, 47(12), pp. 1670-1706.

35 Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

36 Elden, J. M. (1981). Political efficacy at work: The connection between more autonomous forms of workplace organization and a more participatory politics. *American Political Science Review*, 75(1), pp. 43-58.

37 Negatieve effecten van werknemers participatie worden ook gesuggereerd. Schweitzer stelt dat positieve ervaringen met participatie op het werk, mensen zou ontmoedigen om te participeren in de meer afstandelijke instituties van een liberale democratie (Schweizer, S. L. (1995). Participation, workplace democracy, and the problem of representative government. *Polity*, 27(3), 359-377). Weer anderen veronderstellen dat participatie bij besluitvorming op het werk juist veel tijd kost en daarom concurreert met politieke participatie (Rothschild, J., & Whitt, J. A. (1989). The cooperative workplace: Potentials and dilemmas of organizational democracy and participation. CUP Archive).



Figuur 4. Causaal schema Het werk als politieke leerschool.

Doorwerkmechanisme c: je leert hoe (on)solidair je collega's zijn

Ik heb net besproken hoe ervaringen op het werk invloed hebben op iemands politieke *participatie*. Daarnaast wordt werk ook gezien als een belangrijke plek voor de vorming van politieke *meningen*. Ik bespreek eerst een bestaande theorie over hoe werk politieke meningen beïnvloedt, voordat ik mijn eigen, derde doorwerkmechanisme toelicht.

De bestaande theorie over waarom werk van invloed is op politieke meningsvorming, komt uit de sociologie. Tijdens hun werk komen mensen in aanraking met anderen waarmee ze buiten het werk niet uit eigen beweging om zouden gaan en die er mogelijk andere meningen erop nahouden dan zijzelf. Het idee is dat mensen die tijdens het werk mensen met andere meningen ontmoeten meer tolerantie ontwikkelen ten opzichte van andere opvattingen.³⁸

Het doorwerkmechanisme dat ik toevoeg gaat over hoe ervaringen met mondigheid werknemers leert of anderen wel solidair met hen zijn. Sociale relaties tussen collega's zorgen voor belangrijke hulpbronnen die nodig zijn om samen te werken, maar er ook voor kunnen zorgen dat men buiten het werk op elkaars steun kan rekenen. Wederkerigheid van steun is een cruciaal element van sociale relaties. Het zorgt ervoor dat mensen erop kunnen vertrouwen dat de steun die zij aan de ander geven, in de toekomst beantwoord wordt met steun van die ander. In de sociologische literatuur noemen we dit sociaal kapitaal: hulpbronnen waarop je aanspraak kunt maken *door* je relaties met anderen. Wanneer deze verwachting van wederkerigheid niet wordt waargemaakt en collega's mondigheid niet steunen, is het minder waarschijnlijk dat zij

³⁸ Mutz, D. C., & Mondak, J. J. (2006). The Workplace as a Context for Cross-Cutting Political Discourse. *Journal of Politics*, 68(1), pp. 140-155.

elkaar in de toekomst zullen steunen. Dit kan samenwerking met collega's bemoeilijken. Maar wanneer het gedrag van collega's wordt opgevat als kenmerkend voor de groep waartoe zij behoren, heeft het mogelijk ook gevolgen voor de sociale relaties en wederkerigheid buiten de context van het werk. Het gaat weer om generalisering. Zo kan bijvoorbeeld, het verlenen steun van de oudere collega's aan jongeren worden opgevat als kenmerkend voor 60-plussers in het algemeen.

Het breken van de staking door Poolse flexwerkers bij de Jumbo-distributiecentra in het voorjaar van 2017 kan in deze lijn van redenering juist een negatief effect hebben op de sociale relaties met arbeidsmigranten,³⁹ en tot stigmatisering van alle Poolse arbeidsmigranten leiden. Velen van u zullen zich het Polen-meldpunt nog herinneren.⁴⁰

3. Kennisbenuttingsopdracht

Ik ben nu aangekomen bij de derde onderzoeksopdracht. Waar ik bij de eerste opdracht de mondigheid en de reacties daarop in kaart heb gebracht en bij de tweede de schakel tussen werk en politiek heb gemodelleerd, ga ik bij de derde, de kennisbenuttingsopdracht, onderzoeken hoe we de context voor mondigheid op het werk zouden kunnen veranderen. Dit kan op twee manieren: door arbeidsmarktinstituties aan te passen, en door mensen in mondigheid te trainen.

De Adviesraad van mijn onderzoek, waarin een mix van deskundigheid samenkomt, is een belangrijk onderdeel van mijn kennisbenuttingsopdracht. De leden van de Adviesraad zijn het die ons van input voorzien wat betreft het formuleren van vragen en het interpreteren van resultaten. Daarnaast helpen zij ons, met hun eigen netwerk, met ons onderzoek en het verspreiden van de resultaten van ons onderzoek bij relevante betrokkenen. Voorafgaand aan deze rede was de startbijeenkomst van deze Adviesraad. Ik kan niet genoeg benadrukken, ook uit ervaringen met eerdere adviesraden, hoe belangrijk zij zijn voor ons onderzoek. Dan nu de concrete toepassing.

MONDIGHEID ALS PROFESSIONELE VAARDIGHEID

Mondigheid is een onmisbare professionele vaardigheid, zeker in de huidige en toekomstige arbeidsverhoudingen waarbij vaste contracten geen vanzelfsprekendheid zijn, en lang niet iedereen meer op de steun van de vakbond rekent. Opkomen voor jezelf en anderen op het werk kan echter ingewikkelde en onvoorspelbare reacties oproepen.

³⁹ Jumbo vliegt Poolse flexwerkers in'; *De Gelderlander*, 14 april 2017, <http://www.gelderlander.nl/overbetuwe/jumbo-vliegt-poolse-flexwerkers-in~a90f5364/>

⁴⁰ '40.000 klachten bij PVV-meldpunt over Polen'; *De Volkskrant*, 13 december 2012, <https://www.volkskrant.nl/politiek/40-000-klachten-bij-pvv-meldpunt-over-polen~a3362774/>

Hierdoor worden het uiten van onvrede en het opkomen voor belangen een onzeker avontuur, dat veel mensen daarom maar niet aangaan. Hoewel mijn onderzoek nog zal moeten aantonen welke gevolgen dit heeft voor politiek gedrag, weten we nu al dat wanneer problemen niet aangekaart worden, dit kan leiden tot werkstress, ongewenst gedrag en onveilige situaties.⁴¹ Bovendien kunnen dan onrechtvaardige en onrechtmatige situaties voort blijven bestaan. Het is dus sowieso van belang dat toekomstige werknemers voorbereid worden op het bespreken van problemen op het werk.

Mondigheid is op dit moment geen structureel onderdeel van het reguliere onderwijscurriculum. Voor het ontwikkelen van effectieve (en constructieve) mondigheidsvaardigheden zijn de meeste mensen daarom afhankelijk van ad hoc ervaringen. Werknemers, maar ook de organisaties waarvoor zij werken, zijn gebaat bij het trainen van mondigheid, zodat ze in hun (toekomstige) werk beter kunnen anticiperen op reacties op hun mondigheid. Mijn onderzoeksproject moet de wetenschappelijke basis bieden voor een dergelijke training.

Samen met Chris Molman, recentelijk benoemd practoor Burgerschapscompetenties op het ROC Noorderpoort in Groningen, ben ik bezig om een dergelijke training op basis van ons beider onderzoeken voor te bereiden en te ontwikkelen. Ons gemeenschappelijke project levert een bijdrage aan de theoretische en empirische kennis over (effectieve) sociale en burgerschapscompetenties. De onderzoeksresultaten worden vertaald naar de praktijk van het burgerschapsonderwijs door het ontwikkelen van een *serious game*. Een *serious game* is een spel, niet alleen voor het plezier, maar ook om van te leren. Dat kan bijvoorbeeld een rollenspel zijn in de klas, of een computerspel. In deze *serious game* ligt de nadruk op het ontwikkelen van competenties zoals het herkennen en verdedigen van (werknemers)rechten; het mobiliseren van steun of het omgaan met een (dreigend) conflict. Het idee over vijf jaar een tastbaar spel in handen te hebben - bij voorkeur medeontwikkeld door studenten in het MBO zelf - is een opwindend vooruitzicht.

Dit opwindende vooruitzicht is een mooie brug naar het slotdeel van mijn oratie. Ik zet graag uiteen waarom het onderzoek binnen mijn leerstoel een opwindend vooruitzicht is. Uiteraard voor mijzelf, maar ook voor een aantal aanverwante wetenschappelijke vakgebieden omdat mijn onderzoek een belangrijke, nieuwe impuls kan betekenen voor deze vakgebieden.

BIJDRAGE AAN DE WETENSCHAP

'Fitties' zoals die tussen Baarsma en Asscher, weerspiegelen het debat in onze samenleving (en die in andere) over de positie en rechten van werknemers in een globalise-

⁴¹ Akkerman, A., R. Sluiter & G. Jansen (2017) 'Temporary Workers and Deviant Behavior: The Role of Workplace Cohesion. Onder review.

rende economie. Dit debat heeft zich lange tijd vooral geconcentreerd op de directe gevolgen voor de arbeidsmarkt, zoals de gevolgen voor werkgelegenheid en loonongelijkheid. Het voorbeeld van Asscher en Baarsma illustreert hoe dit debat verbreed wordt naar de *politieke* gevolgen van een veranderende arbeidsmarkt en veranderende arbeidsmarktinstituties.

Ik heb in de afgelopen veertig minuten uiteengezet hoe ik de wetenschappelijke link tussen werk en politiek tot stand zal proberen te brengen. Vanuit wetenschappelijk oogpunt breng ik hiermee niet alleen onderzoeksthema's en inzichten van verschillende disciplines bij elkaar, maar bied ik een nieuw *perspectief* voor deze disciplines. Dit moet ik toelichten.

De sociologie van de arbeidsverhoudingen heeft zich vooralsnog vooral gericht op de micro-processen op het werk en gekeken welk effect mondigheid heeft voor het gedrag van werknemers binnen organisaties, zoals ziekteverzuim en verloop. Dit zogenaamde *voice* onderzoeksveld is inmiddels groot en indrukwekkend,⁴² maar heeft zijn afhankelijke variabelen in het onderzoek telkens beperkt tot variabelen binnen de organisatie.

De internationaal vergelijkende arbeidssociologie die onderzoek doen naar arbeidsverhoudingen, hebben zich vooral gericht op de relatie tussen de institutionele inrichting van een land en sociale en sociaaleconomische uitkomsten. Zij onderzoeken bijvoorbeeld de dekkingsgraad van cao's, de organisatiegraad van vakbonden in een land en relateren dat aan geaggregeerde stakingscijfers, werkgelegenheid en loonongelijkheid.⁴³ Beide tradities zijn op een punt gekomen waarop zij bepaalde observaties weliswaar deels kunnen verklaren, maar toch niet veel verder komen dan dat. In deze onderzoeksvelden wordt vernieuwing vooral gezocht in andere operationalisaties en meer geavanceerde analysemethoden. Zonder grote perspectiefuitbreiding komt de sociologie van de arbeidsverhoudingen - zo is mijn inschatting - voorlopig niet veel verder. Door de

⁴² Goede overzichtswerken zijn bijvoorbeeld: Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Eds.). (2013). *Voice and whistleblowing in organizations: Overcoming fear, fostering courage and unleashing candor*. Edward Elgar Publishing. En Wilkinson, A., Donaghey, J., Dundon, T., & Freeman, R. B. (Eds.). (2014). *Handbook of Research on Employee Voice*: Elgar original reference. Edward Elgar Publishing.

⁴³ Akkerman, A. (2008). Union competition and strikes: the need for analysis at the sector level. *ILR Review*, 61(4), 445-459. Voorbeelden zijn: Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in US wage inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513-537. En Brandl, B., & Traxler, F. (2009). Labour conflicts: A cross-national analysis of economic and institutional determinants, 1971-2002. *European Sociological Review*, 26(5), 519-540.

link tussen werk en politiek gedrag expliciet te modelleren biedt mijn onderzoek een heel nieuw domein van te verklaren fenomenen, namelijk die van het gedrag van de werknemer als burger.

Een soortgelijke perspectiefuitbreiding is ook waarschijnlijk voor de politicologie. Wanneer we kijken naar politieke participatie dan vinden we redelijk robuuste effecten van kenmerken als opleiding en opvoeding. Dit zijn echter vaak statische factoren, terwijl we juist zien dat politieke participatie en stemvoorkeuren de laatste decennia minder stabiel zijn binnen een mensenleven. Met kenmerken van mensen die min of meer vaststaan kun je moeilijk verschillen binnen mensen over de tijd verklaren. Ook in dit veld wordt de vernieuwing vooral gezocht in methoden en analyse. Hoewel de link met werk zeker wel wordt gelegd, zoeken politicologen de verklaringen vooral in kenmerken van het werk zelf, zoals de contractvorm, de functie of het beroep van iemand. Wat er op het werk gebeurt in de interactie met leidinggevenden en collega's, is echter nog nooit als verklarende variabele voor politiek gedrag bestudeerd. Door twee levenssferen van mensen niet gescheiden te behandelen, maar juist in hun verwevenheid te onderzoeken, krijgen we meer inzicht in de condities waaronder mensen politiek passief worden, actief worden of juist extremistisch gedrag gaan vertonen.

Tot slot mijn bijdrage aan en plaats binnen de institutionele economie. Met het modelleren van de tot nu toe 'missing link' tussen enerzijds het effect van arbeidsmarktinstituties op de relaties tussen werkgevers en werknemers en anderzijds het effect van deze relaties op politiek gedrag, heb ik een indirect feedbackmechanisme blootgelegd. Een feedbackmechanisme dat onze traditionele instituties voor arbeidsconflict omzeilt en waarbij conflicten op het werk niet intern, maar in toenemende mate via politieke participatie leiden tot institutionele veranderingen. Omdat dit feedbackmechanisme gezien de huidige tendenties op de arbeidsmarkt steeds belangrijker kan worden, is mijn onderzoek dus niet alleen een nieuwe, maar ook in toenemende mate een belangrijke impuls voor de studie naar institutionele verandering op de arbeidsmarkt.

TOT SLOT

Tussen mijn studie Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) eind vorige eeuw en mijn leerstoel vandaag aan de Radboud Universiteit, liggen de Vrije Universiteit (VU), nogmaals de RUG, de Universiteit Utrecht, de Radboud Universiteit, Cornell University, nogmaals de VU, en weer de RUG. Vijf universiteiten, en even zovele disciplines: sociologie, rechten, bestuurskunde, politicologie en nu dan economie. Door te werken op verschillende universiteiten en met collega's van verschillende disciplines heb ik geleerd andere perspectieven, onderzoeksproblemen en methodes te waarderen, maar tegelijkertijd socioloog te blijven. Hoewel het onderzoek naar arbeidsrelaties en arbeidsconflicten vanaf mijn doctoraalscriptie altijd de constante factor is geweest in

mijn carrière, zijn de onderzoeksproblemen waaraan ik werk juist door het werken in verschillende aanverwante disciplines, steeds boeiender geworden. Ik noem enkele bijzondere projecten. Het onderzoek naar concurrentie tussen vakbonden en stakingen, waarop ik 2000 promoveerde.⁴⁴ Het onderzoek naar de besmettelijkheid van arbeidsconflicten, dat ik samen met mijn team Marieke Born,⁴⁵ Alex Lehr⁴⁶ en Giedo Jansen uitvoerde.⁴⁷ Ook het onderzoek naar de na-effecten van stakingen, dat ik uitvoerde met Kirsten Thommes was een van de onderzoeken waaraan ik met buitengewoon plezier heb gewerkt.⁴⁸

Tijdens mijn omzwervingen langs instellingen en disciplines heb ik samengewerkt met vele bijzondere collega's, van wie ik geleerd heb, en met wie ik veel plezier heb beleefd. Drie wil ik hier expliciet noemen. In de eerste plaats Rudi Wielers en Frans Stokman, mijn promotoren. Ik ben blij dat zij iets in mij zagen en mij te ruimte gaven mijn fascinatie met arbeidsconflicten op mijn manier uit te werken. Daarnaast René Torenvlied, met wie ik in een productief samenwerkingsverband buitengewoon spannende projecten ontwikkel en uitvoer, zoals bijvoorbeeld dat naar de netwerken van schoolmanagers.⁴⁹

44 Akkerman, A. (2008). Union competition and strikes: the need for analysis at the sector level. *ILR Review*, 61(4), pp. 445-459.

45 Born, M., Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2013). Trust your boss or listen to the union? Information, social identification, trust, and strike participation. *Mobilization: An International Quarterly*, 18(2), pp. 161-178.

46 Lehr, A., Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2015). Spillover and conflict in collective bargaining: evidence from a survey of Dutch union and firm negotiators. *Work, employment and society*, 29(4), pp. 641-660.

47 Jansen, G., Sluiter, R., & Akkerman, A. (2016). The Diffusion of Strikes: A Dyadic Analysis of Economic Sectors in the Netherlands, 1995-2007. *American journal of sociology*, 121(6), pp. 1885-1918. \48 Thommes, K., & Akkerman, A. (2014, January). Clean up your network-How a strike changed the social networks of a working team. In *Academy of Management Proceedings* 2014, (1), p. 13848). Academy of Management.

49 Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2013). Public management and network specificity: effects of colleges' ties with professional organizations on graduates' labour market success and satisfaction. *Public management review*, 15(4), 522-540.

Ik ben erg blij en dankbaar dat het college van bestuur van de Radboud Universiteit en het faculteitsbestuur van de Faculteit der Managementwetenschappen mij deze prachtige leerstoel hebben toevertrouwd. Ik kan me geen betere plek voor mijn onderzoek indenken. Ik verheug me bijzonder op mijn samenwerking met oude en nieuwe collega's bij vakgroep Economie, de Faculteit der Managementwetenschappen en mijn collega's van de andere faculteiten.

Ik heb gezegd.