

Paul de Beer

**Werk maakt  
gelukkig –  
maar dan moet het  
wel goed werk zijn**

Kort & Bondig

19

# Werk maakt gelukkig – maar dan moet het wel goed werk zijn

---

Paul de Beer

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



December 2025

© P. de Beer, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

Paul de Beer (2025). Werk maakt gelukkig – maar dan moet het wel goed werk zijn, AIAS-HSI Kort & Bondig 19. Amsterdam: AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks Kort & Bondig zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder “Publicaties”.

ISSN online: 2666-5476

---

*Dit is de negentiende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.*

*Deze publicatie rapporteert de eerste uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2025, die in april van dit jaar is uitgevoerd onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 18-69 jaar. Deze Kort & Bondig onderzoekt welke kenmerken van werk van invloed zijn op de tevredenheid van werkenden met hun leven. Tevens worden werkenden met uiteenlopende werkkenmerken vergeleken met werklozen. Hieruit blijkt dat de 10% van de werkenden met de laagste kwaliteit van het werk minder tevreden zijn dan werklozen met overeenkomstige persoonskenmerken.*

*In 2026 zullen nog enkele andere publicaties met resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2025 verschijnen. Voor verdere informatie over dit onderzoek, zie [www.waardevanwerk.eu](http://www.waardevanwerk.eu).*

---

# Inhoud

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Hoe (on)tevreden zijn werkenden en werklozen? .....                                    | 8  |
| Kwaliteit van het werk in 4 A's.....                                                   | 10 |
| De kwaliteit van het werk heeft een groot effect op de tevredenheid met het leven..... | 12 |
| Conclusie .....                                                                        | 17 |
| Literatuur .....                                                                       | 19 |
| Bijlage - Schalen voor de subdimensies van de 4 A's .....                              | 20 |

## Inleiding

Werk maakt gelukkig. Of beter: werkloosheid maakt ongelukkig. Dat is keer op keer in onderzoek naar geluk vastgesteld (zie bv. Layard 2005: 63; Frey & Stutzer 2002: 96 e.v.). Dat werklozen minder gelukkig zijn dan werkenden komt niet in de eerste plaats door het verlies aan inkomen waarmee werkloosheid gepaard gaat. Dat draagt wel bij aan het verlies aan geluk, maar ook als hiermee rekening wordt gehouden, zijn werklozen nog steeds aanzienlijk minder gelukkig of tevreden met het leven. Dit wordt vooral toegeschreven aan de psychische en sociale kosten van werkloosheid. Wie zijn of haar baan verliest, verliest ook aan zelfrespect, status, tijdsstructurering en sociale relaties (Jahoda 1982).

Overigens gelden deze negatieve effecten van werkloosheid op het geluk niet of veel minder voor mensen die om andere redenen niet werken. Huisvrouwen of -mannen, gepensioneerden en studerende zijn gemiddeld genomen niet minder gelukkig dan werkenden met overeenkomstige persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en gezondheid (De Beer 2001: 172 e.v.; Frey & Stutzer 2002: 98). Dit duidt erop dat het vooral het onvrijwillige karakter van werkloosheid is, waardoor werklozen minder gelukkig zijn dan werkenden.

Bij de vergelijking tussen werklozen en werkenden wordt meestal de 'gemiddelde' werkloze vergeleken met de 'gemiddelde' werkende (of werknemer), waarbij alleen wordt gecontroleerd voor verschillen in persoonskenmerken. Werkenden variëren echter sterk in geluk of tevredenheid met het leven. Niet alle werkenden zijn meer tevreden dan werklozen. In deze Kort & Bondig onderzoeken we welke kenmerken van het werk van invloed zijn op de tevredenheid van werkenden. Daaruit blijkt dat werk van lage kwaliteit een groter negatief effect heeft op de tevredenheid met het leven dan werkloosheid.

## Hoe (on)tevreden zijn werkenden en werklozen?

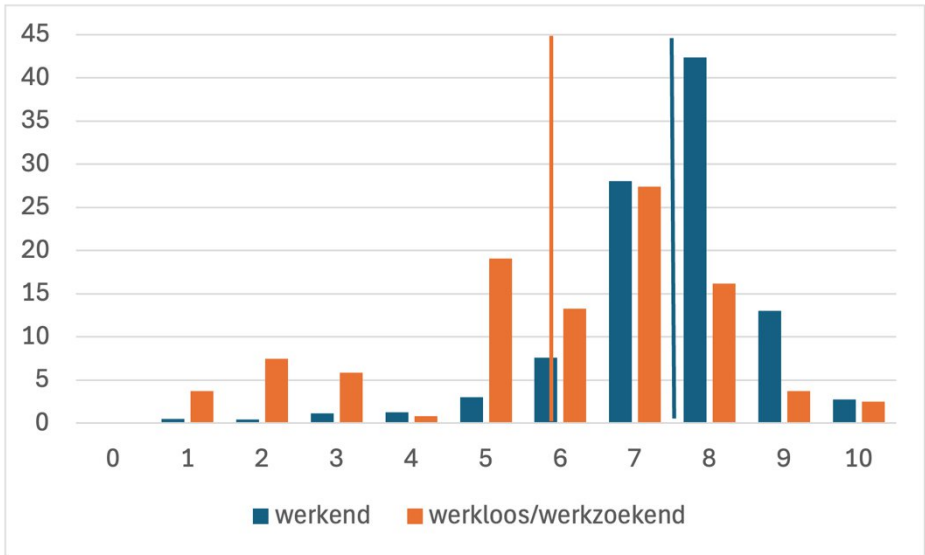
In de Waarde van Werk Monitor wordt de tevredenheid met het leven bepaald met de volgende simpele vraag:

- *Hoe tevreden bent u met uw leven, alles bij elkaar genomen?*

Hierop kunnen respondenten een cijfer geven van 0 (=zeer ontevreden) tot 10 (=zeer tevreden). Gemiddeld geven de respondenten in 2025 aan hun tevredenheid met het leven het cijfer 7,27. Voor (betaald) werkenden is dit 7,50 en voor werklozen/werkzoekenden (hierna kortweg: werklozen) 5,94. Werkenden scoren dus ruim anderhalve punt hoger op de tevredenheid met het leven dan werklozen. Figuur 1 laat echter zien dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen werkenden onderling en tussen werklozen onderling. De verticale lijnen duiden de gemiddelde score voor werkenden (blauw) en voor werklozen (oranje) aan. Slechts 13% van de werklozen geeft een 6 en zit daarmee op het gemiddelde. 29% van de werklozen geeft een 7. 22% van de werklozen geeft een 8 of hoger en is daarmee meer tevreden dan de gemiddelde werkende. Daar staat tegenover dat 37% van de werklozen een 5 of minder geeft en dus (als we dit als een rapportcijfer interpreteren) een onvoldoende aan zijn of haar leven geeft. Van de werkenden is dit slechts 6%, terwijl drie op de vijf een 8 of hoger geven voor de tevredenheid met hun leven. De meeste werkenden zijn dus aanzienlijk tevredener met hun leven dan de meeste werklozen, maar niettemin zijn er ook tevreden werklozen en ontevreden werkenden.

Nu kan deze variatie in tevredenheid onder zowel werkenden als werklozen met allerlei factoren samenhangen die losstaan van het feit dat men werk heeft of werkloos is. Denk aan persoonskenmerken als leeftijd, huishoudenssituatie en gezondheid. In deze Kort & Bondig zijn we echter primair geïnteresseerd in de vraag welke rol de kwaliteit van het werk hierbij speelt.

Figuur 1. Verdeling van cijfers voor tevredenheid met het leven van werkenden en werklozen/werkzoekenden, 2015 (%)



## Kwaliteit van het werk in 4 A's

De kwaliteit van het werk kan met veel verschillende werkaspecten samenhangen. In de wetenschappelijke literatuur worden vaak 4 A's onderscheiden: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen (bv. Mok 1990).

De arbeidsvoorwaarden betreffen de zogenaamde 'extrinsieke' aspecten van het werk: de beloning, werktijden, contractvorm en dergelijke. Bij de arbeidsomstandigheden gaat het om de fysieke en psychosociale belasting van het werk. De arbeidsinhoud betreft de aard van het werk zelf: of het werk inhoudelijk leuk, interessant en afwisselend is, of het ontplooiingsmogelijkheden biedt, of het maatschappelijk zinvol is. De arbeidsverhoudingen hebben betrekking op de relatie tussen de werkende en zijn/haar collega's en leidinggevend: werkt men prettig samen met collega's, wie bepaalt hoe en wanneer men welke taken uitvoert (autonomie), luistert het management naar de medewerkers?

Bij drie van de vier A's kunnen we verder onderscheiden tussen twee subdimensies. Bij de arbeidsomstandigheden maken we onderscheid tussen de fysieke arbeidsbelasting (zwaar en gevaarlijk werk) en de psychosociale belasting (o.a. werkdruk, stress). Bij de arbeidsinhoud onderscheiden we 'intrinsiek' goed werk (o.a. inhoudelijk leuk werk, ontplooiingsmogelijkheden, trots zijn op je werk) en maatschappelijk nuttig en zinvol werk (o.a. via je werk andere mensen helpen, bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen, werk hebben dat ertoe doet). De arbeidsverhoudingen vallen uiteen in een goede relatie met collega's en leidinggevend (o.a. werken met prettige mensen, respectvolle omgang tussen collega's, een goede relatie tussen medewerkers en leidinggevend) en autonomie (o.a. zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert, ruimte voor initiatief).

In de vragenlijst van WWM'25 is een groot aantal (36) vragen opgenomen waarmee we deze 4 A's en hun subdimensies kunnen meten. De bijlage bevat een overzicht van de vragen die gebruikt zijn om voor elk van de subdimensies van de 4 A's schalen te construeren die lopen van 0 tot 10. Hierbij representeert 0 de slechtst mogelijke score en 10 de best mogelijke score. Tabel 1 geeft een overzicht van de 4 A's en enkele voorbeelden van werkaspecten die er deel van uitmaken.

Tabel 1. Overzicht van 4 A's met subdimensies, met voorbeelden van werkaspecten

| Arbeidsvoorwaarden                        | Arbeidsomstandigheden                                           | Arbeidsinhoud                                                         | Arbeidsverhoudingen                                                       |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>o.a. loon, contract, arbeidstijden</b> | <b>Fysiek</b><br>o.a. zwaar werk, gevaarlijk werk               | <b>Intrinsieke werkaspecten</b><br>o.a. leuk werk, ontplooiing, trots | <b>Sociale relaties</b><br>o.a. prettige collega's, respectvolle omga     |
|                                           | <b>Psychosociaal</b><br>o.a. werkdruk, stress, zorgen over werk | <b>Zinvolheid</b><br>o.a. mensen helpen, nuttig werk                  | <b>Autonomie</b><br>o.a. zelf beslissen over werk, ruimte voor initiatief |

## De kwaliteit van het werk heeft een groot effect op de tevredenheid met het leven

Om het belang van verschillen in werk- en persoonskenmerken voor de tevredenheid met het leven vast te stellen, voeren we een lineaire regressieanalyse uit waarin we deze kenmerken tegelijkertijd opnemen. Als werkkenmerken nemen we de schalen voor de subdimensies van de 4 A's op. Verder nemen we de sociaaleconomische categorie (SEC) op:<sup>1</sup>

- werkzaam als werknemer;
- werkzaam als zelfstandige;
- werkloos.

Werklozen hebben vanzelfsprekend geen score op de 4 A's. Daarom kennen we aan hen de gemiddelde scores van de werkenden toe. Dit betekent dat we niet-werkenden vergelijken met een werkende met een gemiddelde score op de schalen voor de kwaliteit van het werk.

Als controlevariabelen nemen we de volgende persoonskenmerken op:

- geslacht: vrouw versus man (=referentiegroep);
- leeftijd en gekwadrateerde leeftijd/100 (om te controleren voor een kromlijinig verband);
- opleidingsniveau: laag, middelbaar (=referentiegroep), hoger;
- positie in het huishouden: alleenstaande, eenoudergezin, paar zonder kinderen, paar met kinderen (=referentiegroep), thuiswonend kind, overige;
- huishoudensinkomen: in zeven klassen van minimum tot meer dan tweemaal modaal (modaal=referentiegroep);
- gezondheid: schaal van 0-10.<sup>2</sup>

---

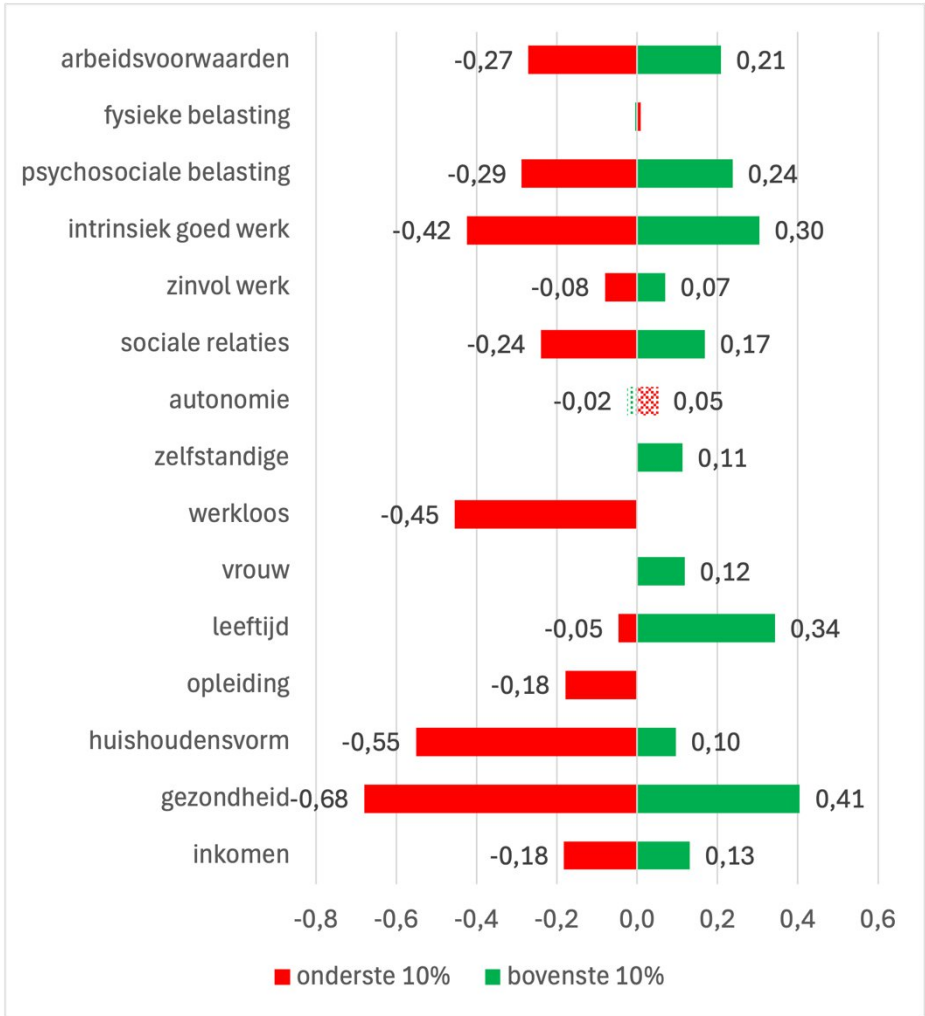
<sup>1</sup> Respondenten die tot meerdere categorieën behoren hebben we ingedeeld in de categorie die zij zelf het belangrijkste vinden.

<sup>2</sup> De schaal is gebaseerd op de vragen *Hoe is over het algemeen uw gezondheid?* (1=zeer slecht; 5=heel goed) en *Wordt u op de één of andere manier in uw dagelijkse activiteiten beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap?* (1=nee; 2=ja, in zekere mate; 3=ja, in hoge mate).

Figuur 2 toont de uitkomsten van de analyse. Omdat sommige variabelen op een schaal van 0-10 worden gemeten en andere dichotoom zijn (0 of 1, zoals werkloos, laagopgeleid), geven de regressiecoëfficiënten (die aangeven hoe sterk de tevredenheid met het leven verandert als de verklarende variabele met 1 toeneemt) geen goed beeld van de grootte van de effecten. Daarom laten we in figuur 2 het verschil in tevredenheid met het leven zien tussen personen met de laagste dan wel de hoogste scores op een van de persoons- of werkkenmerken ten opzichte van een referentiepersoon. Deze referentiepersoon is gedefinieerd als een mannelijke, middelbaar opgeleide werknemer van 44 jaar met gemiddelde scores op de dimensies van de kwaliteit van het werk, een gemiddelde gezondheid en een modaal inkomen. Bij de variabelen die op een 10-puntsschaal worden gemeten (de kenmerken van het werk en de gezondheid) worden de hoogste en laagste scores berekend als de gemiddelde score op een kenmerk van de 10% van de bevolking met de laagste score en de 10% van de bevolking met de hoogste score.

Zoals uit veel eerder onderzoek bekend is, heeft de gezondheid het grootste effect op de tevredenheid met het leven. De 10% minst gezonde personen (die hun gezondheid als 'slecht' of 'zeer slecht' aanmerken en die 'in zekere mate' of 'in hoge mate' in hun dagelijkse activiteiten worden beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap) zijn 0,68 punt minder tevreden dan iemand met een gemiddelde gezondheid, terwijl de 10% gezondste mensen (die hun gezondheid als 'heel goed' aanmerken en geen beperking hebben) 0,41 punt hoger scoren dan de gemiddelde persoon. Het verschil in tevredenheid tussen de minst en meest gezonde mensen bedraagt dus ruim één punt.

**Figuur 2. (Maximaal) effect van werk- en persoonskenmerken op de tevredenheid met het leven (0-10), 2025**



Leesvoorbeeld: de 10% van de werkenden met de laagste score op de arbeidsvoorwaarden is 0,27 punt minder tevreden met hun leven dan de referentiepersoon; de 10% met de hoogste score op de arbeidsvoorwaarden is 0,21 punt meer tevreden dan de referentiepersoon. Gearceerde balken zijn niet significant ( $p>0,1$ ).

Na de gezondheid heeft de vraag of men intrinsiek goed werk heeft, het grootste effect. De 10% van de werkenden die hier het slechtst op scoort, is 0,42 punt minder tevreden dan een werknemer met een gemiddelde score. Dit negatieve effect is bijna even groot als dat van werkloosheid dat -0,45 bedraagt. De 10% van de werkenden die het hoogst scoort op intrinsiek goed werk, is juist 0,30 punt meer tevreden dan de gemiddelde werknemer. Het verschil in tevredenheid tussen de werkenden die het hoogst en het laagst scoren op intrinsiek goed werk is met 0,72 punt dus beduidend groter dan het verschil in tevredenheid tussen een werkloze en de gemiddelde werknemer (met overeenkomstige persoonskenmerken).

Ook de arbeidsvoorwaarden en de psychosociale belasting hebben een groot effect op de tevredenheid met het leven. Het verschil in tevredenheid tussen de 10% werkenden met de hoogste score op de arbeidsvoorwaarden respectievelijk de psychosociale belasting en de 10% met de laagste score is met rond 0,5 punt groter dan het verschil tussen een werkloze en de gemiddelde werknemer. Het effect van goede of slechte sociale relaties op het werk is vergelijkbaar met dat van werkloosheid. De vraag of men het werk zinvol vindt, heeft echter een beduidend kleiner effect. De fysieke arbeidsomstandigheden en de autonomie in het werk hebben geen significant effect op de tevredenheid met het leven.

Verder zien we dat zelfstandigen meer tevreden zijn dan werknemers (bij gelijke overige kenmerken) en dat vrouwen meer tevreden zijn dan mannen. Bij de leeftijd is sprake van een kromlijning verband (zoals ook uit veel ander onderzoek is gebleken). De tevredenheid met het leven is het laagst op 36-jarige leeftijd. Zowel jongeren als ouderen zijn meer tevreden. De oudste categorie in ons onderzoek – de 69-jarigen – is het meest tevreden.

Laagopgeleiden zijn wat minder tevreden dan middelbaar opgeleiden, maar middelbaar opgeleiden en hoogopgeleiden verschillen niet in tevredenheid met het leven.

Ook de huishoudenspositie heeft een substantieel effect: alleenstaanden, thuiswonende kinderen (van 18 jaar of ouder) en eenoudergezinnen zijn minder tevreden dan samenwonenden (paren met of zonder kinderen). Dat verschil is groot: groter dan dat tussen de gemiddelde werkende en werkloze.

Dit is in lijn met de resultaten van eerder onderzoek naar geluk en tevredenheid (zie bv. Layard 2005).

Tot slot verschillen ook hogere en lagere inkomensgroepen in tevredenheid, maar het verschil is vrij klein. Mensen in een huishouden met een inkomen van meer dan tweemaal modaal zijn slechts 0,3 punt meer tevreden dan mensen in een huishouden met een minimuminkomen.

Dat autonomie geen effect heeft op de tevredenheid met het leven, is een verrassende uitkomst. In de bekende en populaire zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (1985) is autonomie namelijk een van de drie basisbehoeften van mensen, naast competentie en verbondenheid. Competentie wordt in onze analyse benaderd door de intrinsieke werkaspecten, waartoe onder meer ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden behoren. Verbondenheid wordt gemeten met de sociale relaties op het werk. De intrinsieke werkaspecten en in wat mindere mate de sociale relaties hebben inderdaad een positief effect op de tevredenheid met het leven, maar autonomie niet.<sup>3</sup> Nu past hier de kanttekening dat Deci en Ryan niet tevredenheid (met het werk of met het leven) onderzoeken, maar (intrinsieke) motivatie. Toch is het opmerkelijk dat een werkaspect dat volgens hen een belangrijke motivator is, niet van invloed is op de tevredenheid met het werk of met het leven.

De kwaliteit van het werk heeft dus een groot effect op de tevredenheid met het leven. Bedenk bovendien dat we de effecten van de verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk in principe bij elkaar kunnen optellen. Een werkende die op meerdere dimensies van de kwaliteit van het werk slecht scoort, is dus veel minder tevreden dan een werkloze met overeenkomstige persoonskenmerken.

Dit kunnen we laten zien door de 4 A's samen te voegen tot één overkoepelende schaal (van 0-10) voor de kwaliteit van het werk.<sup>4</sup> De score op deze schaal heeft een groot effect op de tevredenheid met het leven, slechts iets kleiner dan het effect van gezondheid. Vergelijken we opnieuw de

---

<sup>3</sup> Autonomie is evenmin van invloed op de tevredenheid met het werk, waarnaar ook is gevraagd in WWM'25.

<sup>4</sup> Deze overkoepelende schaal is het gemiddelde van de scores op de 4 A's, waarbij de subdimensies steeds worden samengenomen.

10% met de laagste score respectievelijk de 10% met de hoogste score op deze schaal met de gemiddelde werkende, dan is de eerste 0,74 punt minder tevreden en de laatste 0,61 punt meer tevreden. Het verschil in tevredenheid met het leven tussen de 10% werkenden met de laagste en de 10% met de hoogste kwaliteit van het werk is dus 1,35 punt. Dit is bijna driemaal zo groot als het verschil in tevredenheid tussen een werkloze en een gemiddelde werknemer!

Het feitelijke (waargenomen) verschil in tevredenheid is zelfs nog aanzienlijk groter. Dit komt doordat de 10% van de werkenden met de laagste kwaliteit van het werk ook andere kenmerken heeft die hun tevredenheid drukken, zoals een lager opleidingsniveau, een lager inkomen, een slechtere gezondheid en vaker alleenstaand. Zij geven aan de tevredenheid met hun leven gemiddeld slechts 5,7, terwijl de 10% werkenden met de hoogste kwaliteit 8,7 geven, dus drie punten meer.

## Conclusie

Een van de belangrijkste redenen om te streven naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarop iedereen die wil werken kan deelnemen, is dat werkenden een hoger welzijn hebben en meer tevreden zijn met hun leven dan werklozen. In deze Kort & Bondig hebben we laten zien dat dit in algemene zin klopt: werkenden scoren gemiddeld bijna anderhalve punt hoger op de tevredenheid met hun leven dan werklozen. Er is onder werkenden echter een grote spreiding in tevredenheid. Er zijn ook werkenden die niet tevreden zijn met hun leven. Dit blijkt nauw samen te hangen met de kwaliteit van hun werk. We hebben laten zien dat verschillen in intrinsieke werkaspecten (zoals inhoudelijk leuk werk en ontplooiingsmogelijkheden), psychosociale belasting (werkdruk, stress), arbeidsvoorwaarden (loon, contractvorm) en sociale relaties (prettige mensen om mee te werken, respectvolle omgang tussen collega's) een groter effect hebben op de tevredenheid met het leven dan werkloosheid. Anders gezegd: werkenden die op meerdere van deze werkaspecten slecht scoren, zijn minder tevreden met hun leven dan werklozen. Lang niet alle werkenden zijn dus meer tevreden met hun leven dan werklozen. Ongeveer 10% van de werkenden<sup>5</sup> – circa een miljoen personen! – is door de kwaliteit van hun werk minder tevreden met het leven dan werklozen gemiddeld zijn.

Er zijn overigens ook werkaspecten die er niet toe doen als het gaat om de tevredenheid met het leven: fysiek belastend werk (zoals lichamelijk zwaar en gevaarlijk werk) en werk met weinig autonomie (zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert) hebben geen negatief effect op de tevredenheid met het leven. Of men het werk zinvol vindt, heeft maar een klein effect.

Uit dit onderzoek volgt dat het niet volstaat om mensen die willen werken simpelweg aan betaald werk te helpen. Het moet goed werk zijn. Vaak wordt bij goed werk in de eerste plaats aan het loon en de duurzaamheid (uitzicht op een vast contract) gedacht. Maar andere werkaspecten zijn nog belangrijker, zoals inhoudelijk leuk werk, ontplooiingsmogelijkheden en trots kunnen zijn op je werk. Organisaties die werkzoekenden ondersteunen bij het vinden van

---

<sup>5</sup> Dit is berekend op basis van de score op de overkoepelende schaal voor de kwaliteit van de arbeid waarbij het effect op de tevredenheid even groot is als van werkloosheid.

werk, zoals het UWV, gemeenten, re-integratiebureaus en uitzendbureaus, zouden er dan ook goed aan doen om meer oog te hebben voor de kwaliteit van het werk waar zij werkzoekenden naar toe (be)geleiden. Als het werk niet aan minimale kwaliteitseisen voldoet, kunnen mensen in hun baan nog minder tevreden zijn dan toen zij werkloos waren.

## Literatuur

- De Beer, Paul (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Frey, Bruno S., & Stutzer, Alois (2002). *Happiness and economics*. Princeton University Press.
- Jahoda, Marie (1982). *Employment and unemployment: a socio-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Layard, Richard (2005). *Happiness. Lessons from a new science*. Allen Lane.
- Mok, A.L. (1990). Kwaliteit en kwantiteit van de arbeid. *Sociologische Gids*, 37(3): 141-165.

## Bijlage - Schalen voor de subdimensies van de 4 A's

| 4 A's en subdimensies                                                              | Cronbachs alfa |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Arbeidsvoorwaarden</b>                                                          | 0,628          |
| Ik heb een goed loon/ goede beloning                                               |                |
| Ik heb een goede vakantieregeling/ veel vrije dagen                                |                |
| Ik heb goede werktijden                                                            |                |
| Mijn werk biedt voldoende zekerheid                                                |                |
|                                                                                    |                |
| <b>Arbeidsomstandigheden<sup>a</sup></b>                                           |                |
| <b><i>Fysieke belasting</i></b>                                                    | 0,678          |
| Hoe vaak moet u zwaar lichamelijk werk doen?                                       |                |
| Hoe vaak werkt u onder gevaarlijke omstandigheden?                                 |                |
|                                                                                    |                |
| <b><i>Psychosociale belasting</i></b>                                              | 0,770          |
| Er is niet teveel druk of spanning                                                 |                |
| Hoe vaak moet u onder grote druk of stress werken?                                 |                |
| Hoe vaak heeft u te maken met krappe deadlines?                                    |                |
| Hoe vaak voelt u zich uitgeput na een werkdag?                                     |                |
| Hoe vaak maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent? |                |
|                                                                                    |                |
| <b>Arbeidsinhoud</b>                                                               |                |
| <b><i>Intrinsiek goed werk</i></b>                                                 | 0,778          |
| Ik heb inhoudelijk leuk werk                                                       |                |
| Ik kan mij ontplooien of ontwikkelen in mijn werk                                  |                |
| Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden                                        |                |
| Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe                                   |                |
| Hoe vaak verveelt u zich op het werk? <sup>b</sup>                                 |                |
|                                                                                    |                |
| <b><i>Nuttig/zinvol werk</i></b>                                                   | 0,902          |

|                                                                                                                      |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen                                                                       |       |
| Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving                                                                    |       |
| Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen           |       |
| Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben                                                       |       |
| Het werk dat ik doe is belangrijk                                                                                    |       |
| Mijn werk doet er toe                                                                                                |       |
| Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard                                                                          |       |
| Mijn werk is zinvol                                                                                                  |       |
|                                                                                                                      |       |
| <b>Arbeidsverhoudingen</b>                                                                                           |       |
| <b><i>Sociale relaties</i></b>                                                                                       | 0,834 |
| Ik werk met prettige mensen                                                                                          |       |
| Ik kan mezelf zijn op het werk                                                                                       |       |
| De omgang tussen collega's is respectvol                                                                             |       |
| Hoe zou u, in het algemeen, de relaties binnen uw organisatie omschrijven tussen collega's onderling?                |       |
| Hoe zou u, in het algemeen, de relaties binnen uw organisatie omschrijven tussen medewerkers en hun leidinggevenden? |       |
|                                                                                                                      |       |
| <b><i>Autonomie</i></b>                                                                                              | 0,894 |
| Er is voldoende ruimte voor initiatief                                                                               |       |
| Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer                                                                       |       |
| <i>Hoe vaak bent u vrij om te bepalen ...</i>                                                                        |       |
| ...welke taken u uitvoert?                                                                                           |       |
| ...hoe u uw werk uitvoert?                                                                                           |       |
| ...hoe laat u begint en/of eindigt met uw werkdag?                                                                   |       |
| ...waar u werkt (bijv. op locatie, thuis, of in een werkhub)?                                                        |       |

|                                           |  |
|-------------------------------------------|--|
| ...in welke volgorde u uw taken uitvoert? |  |
| ...wanneer u uw werk uitvoert?            |  |

Noot a: Deze variabelen - behalve 'Ik heb niet teveel druk of spanning' - zijn omgekeerd gecodeerd (van 'altijd' naar 'nooit'), zodat een hoge score op goede arbeidsomstandigheden duidt; b: deze variabele is omgekeerd gecodeerd (van 'altijd' naar 'nooit').

## **AIAS-HSI Kort & Bondig reeks**

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

## **Informatie over AIAS-HSI**

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website [www.aias-hsi.uva.nl](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### **Postadres**

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### **Bezoekadres**

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

