



**Paul de Beer en Wieteke Conen**

**Door naar het nieuwe of terug  
naar het oude normaal?**

Veranderingen in opvattingen over werk  
sinds de coronacrisis

**Kort & Bondig**

**15**

Door naar het nieuwe of terug naar het oude  
normaal?

Veranderingen in opvattingen over werk sinds de  
coronacrisis

---

Paul de Beer en Wieteke Conen

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



Oktober 2023

© P. de Beer, W. Conen, Amsterdam

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

Bibliografische informatie:

Paul de Beer & Wieteke Conen (2023). Door naar het nieuwe of terug naar het oude normaal? Veranderingen in opvattingen over werk sinds de coronacrisis, AIAS-HSI Kort & Bondig 15. 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 vijftiende 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 'Kort & Bondig' presenteert een aantal uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2023 (WWM'23), een representatief tweejaarlijks onderzoek naar opvattingen onder de Nederlandse bevolking over werk, dat in mei 2023 is uitgevoerd.*

*In deze 'Kort & Bondig' worden de opvattingen van de bevolking over werk in het voorjaar van 2023 vergeleken met die in 2019 en 2021. We gaan na of een aantal veranderingen in opvattingen tijdens de coronacrisis, in 2021, twee jaar later hebben standgehouden en nu 'het nieuwe normaal' vormen. Of zijn onze opvattingen teruggekeerd naar 'het oude normaal' van vóór de coronacrisis in 2019? We bespreken achtereenvolgens de centraliteit van betaald werk, de werkmotivatie, het arbeidsethos, opvattingen over een andere leefwijze, het belang van verschillende werkkenmerken en de voorkeur voor het soort organisatie waarvoor men het liefste werkt.*

*Het komende jaar zullen nog enkele 'Kort & Bondigs' verschijnen waarin andere uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor worden gepresenteerd.*

---

# Inhoud

Samenvatting .....	5
De waarde van werk tijdens en na de coronacrisis .....	6
De centraliteit van werk.....	8
Werkmotivatie en arbeidsethos .....	11
Naar een andere manier van leven?.....	13
Wat is het belangrijkste in ons werk?.....	15
Wat voor soort organisatie krijgt de voorkeur? .....	18
Conclusie: meer oud normaal dan nieuw normaal .....	19
Literatuur .....	21

## Samenvatting

Tijdens de coronacrisis stelden we betaald werk minder centraal in ons leven, hechtten we meer belang aan vrienden en bekenden en aan vrije tijd en vonden we de maatschappelijke impact van ons werk belangrijker dan vóór de crisis. Hebben deze opvattingen twee jaar later standgehouden en vormen zij nu 'het nieuwe normaal'? Of zijn onze opvattingen teruggekeerd naar 'het oude normaal' van vóór de coronacrisis? Deze vraag staat centraal in deze Kort & Bondig. Op basis van drie metingen van de Waarde van Werk Monitor, in het voorjaar van 2019, 2021 en 2023, gaan we na hoe de opvattingen over werk in de afgelopen vier jaar zijn veranderd. We concluderen dat de coronacrisis maar weinig blijvende veranderingen in onze opvattingen over werk heeft teweeggebracht. Alleen zijn niet-werkenden minder belang gaan hechten aan betaald werk en zijn werkenden het belangrijker gaan vinden om met hun werk bij te dragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieugerelateerde problemen. Er is eerder sprake van terug naar 'het oude normaal' dan dat er een 'nieuw normaal' is ontstaan. Wel constateren we een aantal trendmatige veranderingen, waarbij het niet duidelijk is of de coronacrisis een katalysator is geweest. Het gaat hierbij onder meer om het toenemende belang van vrije tijd, de afnemende wens om te (blijven) werken als het voor het geld niet nodig is (de niet-financiële werkmotivatie vermindert), de toenemende voorkeur voor een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven, en het toenemende belang van een baan die nuttig is voor de samenleving. Een aantal veranderingen in onze opvattingen in 2023 lijkt ook het gevolg te zijn van de hoge inflatie, waardoor de materiële aspecten van ons werk meer op de voorgrond zijn getreden. Zo zijn werkenden een goed loon of salaris belangrijker gaan vinden. Of dit een blijvende verandering is of dat dit effect weer zal wegebben als de inflatie terugvalt naar een lager niveau, is vooralsnog een open vraag.

## De waarde van werk tijdens en na de coronacrisis

De vorige ronde van de Waarde van Werk Monitor in 2021 (WWM'21) leerde ons dat tijdens de coronacrisis de opvattingen van de Nederlandse bevolking over werk waren veranderd (De Beer en Conen 2021). Betaald werk was minder centraal komen staan in het leven van mensen. Vrienden en bekenden en vrije tijd waren belangrijker geworden. In ons werk waren we andere zaken belangrijker gaan vinden. Een goed loon had aan belang ingeboet en inhoudelijk leuk werk en zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert waren belangrijker geworden. Opvallend is dat vooral de maatschappelijke impact van ons werk – werk waarin je andere mensen kunt helpen, een baan die nuttig is voor de samenleving en werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieugerelateerde problemen – aanzienlijk belangrijker werd gevonden dan bij de eerste meting in 2019. Verder bleken in 2021 meer mensen dan in 2019 een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven en vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft als een verbetering te zien.

We neigden ernaar deze veranderingen primair toe te schrijven aan de coronacrisis. Die had ons ervan doordrongen dat andere zaken in het leven belangrijker zijn dan betaald werk en geld verdienen. De waardering voor het personeel in de gezondheidszorg en in andere essentiële sectoren – van vuilnis ophalen tot supermarkten – deed ook meer mensen beseffen hoe belangrijk het is dat je met je werk ook een positieve bijdrage aan de samenleving levert.

Nu de coronacrisis alweer bijna twee jaar achter ons ligt, is een interessante vraag of de veranderingen in opvattingen die we tijdens de coronacrisis signaleerden, blijvend zijn of doorgezet hebben. Tijdens de coronacrisis werd er veel gesproken over 'het nieuwe normaal'. Het ging daarbij over uiteenlopende zaken. Zo zouden we het ook in de toekomst 'normaal' vinden om geen handen te geven, veelvuldig je handen te wassen en afstand te houden. Inmiddels weten we dat er van dit 'nieuwe normaal' weinig is terechtgekomen. Nog maar heel weinig mensen lijken zich hieraan te houden. 'Het nieuwe normaal' ging ook over thuiswerken en online vergaderen. Deze verandering lijkt wel te hebben postgevat. Meer dan een op de drie werkenden werkt nog wekelijks thuis. Van degenen die in hun werk thuis kunnen werken

is dit zelfs 58 procent. (Hierover zullen we in een andere publicatie rapporteren.)

Maar ‘het nieuwe normaal’ betrof ook meer fundamentele vragen over wat we het belangrijkste vinden in ons leven. Staat betaald werk minder centraal in ons leven dan voor de crisis? Vinden we de maatschappelijke impact van ons werk nog steeds zo belangrijk, of is dat inmiddels weggeëbd? Geven we na de crisis, nu alles weer mogelijk is, nog steeds de voorkeur aan een eenvoudiger en meer natuurlijke manier van leven? Kortom: hoe staat het anno 2023 met de veranderingen in onze opvattingen over werk die we in 2021 constateerden? Hebben die na de crisis standgehouden en vormen zij nu ‘het nieuwe normaal’ of zijn onze opvattingen ook teruggekeerd naar ‘het oude normaal’ van voor de crisis?

In deze *Kort & Bondig* geven we een antwoord op deze vragen. We doen dit op basis van gegevens van drie metingen van de Waarde van Werk Monitor: uit het voorjaar van 2019, toen er van een crisis nog geen sprake was, het voorjaar van 2021, toen we nog in de coronacrisis zaten, en in voorjaar 2023, toen de crisis alweer lang en breed achter ons lag. In elk van deze jaren hebben we aan een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking dezelfde vragen over werk voorgelegd. Aan de hand daarvan kunnen we nagaan of de opvattingen uit 2023 het meest overeenkomen met die uit 2019 (terug naar ‘het oude normaal’) of met die uit 2021 en dus blijkbaar het ‘nieuwe normaal’ vormen.

We bespreken achtereenvolgens de centraliteit van betaald werk in ons leven in verhouding tot een aantal andere levensdomeinen; de redenen om te werken; voorkeuren voor een andere manier van leven; de werkaspecten die werkenden het belangrijkste vinden en tenslotte het type organisatie waar werkenden het liefst voor werken. We vergelijken steeds de uitkomsten in 2023 met die in 2021 en 2019 om na te gaan of de coronacrisis een tijdelijke dan wel een permanente verandering in onze opvattingen heeft teweeggebracht.



## De centraliteit van werk

Hoe centraal staat betaald werk in ons leven? In alle drie jaren vindt iets minder dan de helft van de bevolking van 18-69 jaar *betaald werk* ‘zeer belangrijk’ (Tabel 1). Dit is beduidend minder dan het aandeel dat *gezin* zeer belangrijk vindt, maar ook minder dan het aandeel dat *vrije tijd* zeer belangrijk vindt. Begrijpelijkerwijs vinden werkenden *betaald werk* veel vaker ‘zeer belangrijk’ dan niet-werkenden, maar ook werkenden vinden *gezin* en *vrije tijd* belangrijker dan *betaald werk*.

Tabel 1. Percentage van de respondenten dat verschillende onderwerpen ‘zeer belangrijk’ vindt

	totale bevolking			werkzame bevolking			niet-werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
<b>Betaald werk</b>	48,5	47,3	48,6	55,1	53,8	54,9	27,8	23,5	23,7
<b>Gezin</b>	76,7	77,3	71,3	77,7	77,8	71,9	73,7	75,7	69,0
<b>Vrienden en bekenden</b>	43,9	46,9	43,3	43,4	46,5	43,5	45,2	48,1	42,7
<b>Vrije tijd</b>	51,8	53,6	56,7	53,6	55,8	58,4	46,4	47,0	50,7
<b>Vrijwilligerswerk</b>	8,4	8,3	8,2	5,9	6,0	6,3	15,4	15,2	15,0
<b>Mantelzorg/zorg voor naaste</b>	19,2	-	22,5	16,2	-	19,4	27,6	-	33,1

Het percentage van de bevolking dat *gezin* en *vrienden en bekenden* ‘zeer belangrijk’ vindt, is tussen 2021 en 2023 fors afgenomen. Bij het *gezin* was er tussen 2019 en 2021 weinig veranderd; het gaat hier dus om een post-corona-verandering. Het belang dat we aan *vrienden en bekenden* hechten, was in 2021 sterk toegenomen ten opzichte van 2019. We verklaarden dit destijds uit de contactbeperkende maatregelen, waardoor meer mensen zich realiseerden hoe belangrijk *vrienden en bekenden* voor hen waren. Die contactbeperkende maatregelen golden niet binnen het *gezin*, vandaar dat we daar nauwelijks verandering zagen. Nu de contactbeperkende maatregelen in 2023 alweer geruime tijd zijn opgeheven, is het belang dat we aan *vrienden en bekenden*

hechten weer afgenomen tot zelfs iets onder het niveau van 2019. Blijkbaar was hier sprake van een tijdelijk corona-effect.

Dit ligt anders bij het belang dat we aan *vrije tijd* hechten. Dit was in 2021 groter dan in 2019, maar is in 2023 weer groter dan in 2021, zowel onder werkenden als onder niet-werkenden. Er lijkt sprake van een trendmatige toename van het belang van *vrije tijd*.

Aan het relatief geringe belang dat mensen hechten aan *vrijwilligerswerk* is weinig veranderd sinds 2019. Ook hier lijkt corona geen substantieel effect te hebben gehad. Het belang dat mensen hechten aan *mantelzorg of zorg voor een naaste*, hebben we in 2021 niet gemeten, zodat we 2023 alleen kunnen vergelijken met 2019. Tussen beide jaren zijn we aan mantelzorg beduidend meer belang gaan hechten. Dit kan slechts ten dele worden verklaard doordat meer mensen mantelzorg zijn gaan verlenen: in 2019 was dat 4,5 procent van de respondenten en in 2023 5,7 procent.

Als we de verschillende onderwerpen met elkaar vergelijken, valt vooral op dat *betaald werk* verder aan belang heeft ingeboet ten opzichte van *vrije tijd*, zowel voor werkenden als voor niet-werkenden. Voor werkenden stond *betaald werk* in 2019 nog op de tweede plaats, na het *gezin*, maar vóór *vrije tijd*. In 2021 vonden zij *vrije tijd* al iets belangrijker dan *betaald werk* en in 2023 is dit verschil aanmerkelijk groter geworden. Er lijkt sprake van een trendmatige ontwikkeling: werkenden vinden werk steeds minder belangrijk in vergelijking met andere levensdomeinen. Anders gezegd, de *centraliteit van werk* in hun leven neemt af.

De veranderingen in het belang van verschillende onderwerpen die we hierboven signaleerden, kunnen zowel het gevolg zijn van het feit dat individuele personen van opvatting zijn veranderd als van veranderingen in de samenstelling van de groep respondenten. Doordat bijna 1.900 respondenten zowel in 2021 als in 2023 aan de monitor hebben deelgenomen, kunnen we nagaan of zich dezelfde veranderingen voordoen binnen de groep respondenten die zowel in 2021 en 2023 de vragenlijst hebben ingevuld. Uit aanvullende analyses (niet getoond) komt naar voren dat het beeld voor deze groep op hoofdlijnen goed overeenkomt met dat voor de totale groep respondenten in beide jaren. De enige uitzondering hierop vormt het belang van betaald werk: in de groep respondenten die aan beide monitoren

deelnamen is het belang van betaald werk niet toe- maar juist afgenomen. Met andere woorden: de werkcentraliteit is voor individuele respondenten nog iets sterker afgenomen dan we bij de totale groep respondenten zagen.

## Werkmotivatie en arbeidsethos

Waarom werken mensen? We hebben hierover verschillende vragen gesteld aan de respondenten. Twee hiervan meten de zogenaamde niet-financiële werkmotivatie. Met de eerste uitspraak *Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken* is bijna twee derde van de respondenten het (helemaal) eens. Mensen die betaald werk hebben zijn het hiermee overigens veel vaker eens dan degenen die geen betaald werk hebben. De tweede uitspraak is min of meer het tegenovergestelde: *Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen - niets meer dan dat*. Slechts een op de vijf respondenten is het hier (helemaal) mee eens. Bij de niet-werkenden is dit een op de vier. In 2021 was de niet-financiële werkmotivatie weinig veranderd ten opzichte van 2019: iets minder mensen zeiden in 2021 dan in 2019 ook te willen werken als het financieel niet nodig was en ook iets minder dat een baan er alleen voor het geld was. In 2023 is het percentage dat ook zou willen werken als men voldoende geld had, echter fors afgenomen, zowel onder werkenden als onder niet-werkenden. Het percentage dat een baan alleen maar een manier vindt om geld te verdienen, is toegenomen. De niet-financiële werkmotivatie is in 2023 dus aanzienlijk verzwakt ten opzichte van 2021. Onder niet-werkenden lijkt dit een trendmatige ontwikkeling: in 2021 was hun niet-financiële werkmotivatie ook al minder sterk dan in 2019. Het aandeel niet-werkenden dat zou willen werken als men voldoende geld had, is in vier jaar tijd met bijna 12 procentpunten afgenomen, van bijna 56 procent naar 44 procent. Bij de werkenden was er in 2021 nog geen afname, maar in 2023 wel.

Men kan ook werken omdat men het als een plicht ziet of het vernederend vindt om de hand te moeten ophouden voor geld. Daarover gaan twee andere uitspraken, die we kortweg als het arbeidsethos aanduiden: *Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken* en *Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken*. In 2021 was het arbeidsethos fors afgenomen ten opzichte van 2019: minder mensen vonden het in 2021 een plicht om te werken of vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken. In 2023 is het arbeidsethos weer sterker geworden, zij het dat het nog niet terug is op het niveau van 2019. In 2023 vinden meer mensen dan in 2021 dat het een plicht is om te werken

en dat het vernederend is geld te krijgen zonder te werken. We zien die toename zowel bij werkenden als bij niet-werkenden.

**Tabel 2. Percentage van de respondenten dat het met een aantal uitspraken ‘eens’ of ‘helemaal eens’ is**

	totale bevolking			werkzame bevolking			niet-werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken.	68,7	67,3	64,6	73,3	73,3	70,5	55,5	49,8	43,9
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen - niets meer dan dat.	20,8	18,7	20,6	20,5	17,1	19,3	21,9	23,5	25,3
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken.	70,2	64,8	67,2	72,1	68,6	70,6	64,8	53,6	55,3
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken.	29,6	26,5	28,6	29,7	28,1	30,1	29,2	22,0	23,4

We concluderen dat de niet-financiële werkmotivatie onder niet-werkenden trendmatig lijkt af te nemen. Onder werkenden is er geen duidelijke trend waarneembaar. Het arbeidsethos werd tijdens de coronacrisis tijdelijk minder sterk, maar is sindsdien weer toegenomen, hoewel het nog niet terug is op het niveau van vóór de coronacrisis.

## Naar een andere manier van leven?

In 2021, midden in de coronacrisis, bleken meer mensen dan in 2019 voorstander van *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven* en van *vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft*. Hebben deze veranderingen na de coronacrisis standgehouden? Wat *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven* betreft wel. In 2023 vonden nog meer respondenten dan in 2021 dat dit een verbetering zou zijn. Hier lijkt sprake van een trendmatige ontwikkeling. Het percentage dat zou willen dat de betekenis van betaald werk vermindert, is echter weer bijna terug op het niveau van 2019. Hier was blijkbaar sprake van een tijdelijk corona-effect. Een ander tijdelijk corona-effect was dat in 2021 meer mensen dan in 2019 *meer nadruk op technische ontwikkelingen* een verbetering vonden, al ging het om een relatief klein aandeel. In 2021 vonden echter ook iets meer mensen dan in 2019 dat dit een verslechtering zou zijn (22% versus 19%) (de rest maakte het niet uit). In 2023 zijn deze percentages weer bijna terug op het niveau van 2019. Mogelijk leidde de snelle ontwikkeling van nieuwe medische technologieën, zoals coronatests en vaccinaties, die tijdens de coronapandemie veel controverses opriepen, in 2021 tot meer uitgesproken opvattingen dan daarvoor en daarna.

**Tabel 3. Percentage van de respondenten dat verschillende veranderingen een verbetering zou vinden (% van totaal incl. weet niet of geen mening)**

	2019	2021	2023
<b>Minder nadruk op geld en bezit</b>	66,9	66,8	71,0
<b>Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven</b>	62,7	65,6	67,5
<b>Meer nadruk op het gezinsleven</b>	60,8	57,3	61,1
<b>Meer respect voor het gezag</b>	59,8	58,1	54,6
<b>Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft</b>	41,4	43,9	41,8
<b>Meer nadruk op technische ontwikkelingen</b>	33,9	36,0	34,6

Bij twee andere veranderingen die aan de respondenten zijn voorgelegd, lijkt er sprake van een trendmatige ontwikkeling. Het aandeel dat *minder nadruk op geld en bezit* een verbetering vindt, neemt geleidelijk toe. Inmiddels gaat

het om 71 procent van de bevolking. Het aandeel dat *meer respect voor het gezag* een verbetering vindt, neemt juist gestaag af. Tot slot vinden in 2023 ook meer respondenten dan in 2021 dat *meer nadruk op het gezinsleven* een verbetering zou zijn, maar hierbij was in 2021 juist sprake van een lichte afname.

## Wat is het belangrijkste in ons werk?

Aan de werkenden<sup>1</sup> is gevraagd welke aspecten van hun werk zij ‘zeer belangrijk’ vinden. Net als bij de eerste twee metingen staan ook in 2023 *inhoudelijk leuk werk*, *prettige mensen om mee te werken* en *werk waar je zelf trots op bent* bovenaan. Het percentage dat deze aspecten ‘zeer belangrijk’ vindt, is sinds 2021 echter wel fors afgenomen. In 2021 was er bij de eerste twee nog sprake van een lichte toename. Tegelijkertijd is het percentage dat *goed loon/salaris* ‘zeer belangrijk’ vindt aanzienlijk groter geworden. Het ligt voor de hand om dit in verband te brengen met de hoge inflatie sinds 2022, waardoor de koopkracht van veel werkenden daalde. Naast de al genoemde aspecten *inhoudelijk leuk werk*, *prettige mensen* en *werk waar je zelf trots op bent*, blijken ook andere zogenaamde ‘intrinsieke’ aspecten van werk aan belang te hebben ingeboet: *ruimte om initiatief te tonen*, *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert*, *werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen* en *een werkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken* worden in 2023 minder belangrijk gevonden dan in 2021 en 2019. De meeste hiervan werden in 2021 juist iets belangrijker gevonden dan in 2019. Mogelijkerwijs hebben de zorgen over de koopkracht het belang van andere werkaspecten naar de achtergrond gedrongen.

Ook de *zekerheid om niet zonder werk te raken* wordt in 2023 veel minder vaak als ‘zeer belangrijk’ aangemerkt, maar dat is niet verwonderlijk gezien de krappe arbeidsmarkt en het grote aantal vacatures. Tijdens de coronacrisis vonden de werkenden de maatschappelijke impact van hun werk ook belangrijker dan in 2019: *werk waarin je andere mensen kunt helpen*, *een baan die nuttig is voor de samenleving* en *werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen*. Bij de eerste hiervan was sprake van een tijdelijk corona-effect: in 2023 vinden beduidend minder werkenden het belangrijk dat zij met hun werk andere mensen kunnen helpen. Maatschappelijk nuttig werk en werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van problemen zijn in 2023 echter nog iets belangrijker geworden dan in 2021. Hier lijkt sprake van een trendmatige toename.

---

<sup>1</sup> De vraag is ook gesteld aan de niet-werkenden, maar we beperken ons hier tot de opvattingen van de werkenden, voor wie dit het meest relevant is.



Tabel 4. Percentage van de werkenden dat verschillende werkaspecten ‘zeer belangrijk’ vindt

	2019	2021	2023
<b>Inhoudelijk leuk werk</b>	67,4	68,5	62,5
<b>Prettige mensen om mee te werken</b>	60,8	62,7	49,9
<b>Werk waar je zelf trots op bent</b>	48,4	48,1	45,0
<b>Goed loon/salaris</b>	34,3	35,8	40,1
<b>Ruimte om initiatief te tonen</b>	43,1	40,5	36,3
<b>Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert</b>	36,6	38,3	35,8
<b>Goede werktijden</b>	34,4	33,1	33,9
<b>Werk waarin je jezelf kunt ontplooiën of ontwikkelen</b>	37,0	37,8	33,6
<b>Zekerheid om niet zonder werk te raken</b>	36,9	42,8	31,2
<b>Werk waarin je andere mensen kunt helpen</b>	25,6	30,1	26,0
<b>Een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken</b>	27,3	29,9	25,4
<b>Goede vakantieregeling/ veel vrije dagen</b>	24,5	23,5	25,0
<b>Een baan die nuttig is voor de samenleving</b>	20,0	23,9	24,3
<b>Sociale contacten<sup>a</sup></b>	-	28,2	23,0
<b>Niet te veel druk of spanning</b>	21,4	21,7	20,8
<b>Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen</b>	15,0	17,1	17,4
<b>Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben</b>	12,3	17,7	15,4

Noot a: in 2019 niet gevraagd

Concluderend zijn de werkenden hun loon of salaris in 2023 aanzienlijk belangrijker gaan vinden dan in 2021, maar de intrinsieke aspecten van het werk minder belangrijk. We verklaren dit uit de hoge inflatie, waardoor veel werkenden zich zorgen maken over hun koopkracht. Tegelijkertijd is de zorg om het werk te verliezen juist afgenomen. De maatschappelijke impact van het werk – een baan die nuttig is voor de samenleving en werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde

problemen – neemt geleidelijk in belang toe, al vinden nog altijd veel minder werkenden dit ‘zeer belangrijk’ dan de beloning en de intrinsieke werkaspecten.

## Wat voor soort organisatie krijgt de voorkeur?

Komt het toenemende belang van de maatschappelijke impact van het werk ook tot uitdrukking in de voorkeur voor het soort organisatie waarvoor men het liefste werkt? Tabel 5 laat zien dat dit maar in beperkte mate het geval is. We vroegen werkenden welk soort organisatie ze het meest aantrekkelijk vinden om voor te werken: *een regulier commercieel bedrijf (gericht op het maken van winst)*, *een sociale onderneming (een commercieel bedrijf, maar één waarbij het werken aan een maatschappelijk doel centraal staat)* of *een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk*. De populariteit van een sociale onderneming neemt duidelijk toe: in 2019 gaf 24 procent daaraan de voorkeur, in 2021 bijna 27 procent en in 2023 28 procent. Werken bij de overheid of een non-profit instelling krijgt het vaakst de voorkeur, maar boet wel in aan populariteit: van ruim 44 procent in 2019 naar 41 procent in 2023. De voorkeur voor het werken bij een regulier commercieel bedrijf is min of meer stabiel, al neemt het aandeel werkenden dat dit op de laatste plaats zet, geleidelijk af. 69 procent van de werkenden vindt dus een organisatie met een maatschappelijk doel – sociale onderneming of overheidsinstelling – het meest aantrekkelijk, maar dit is sinds 2019 niet veranderd. Er heeft wel een verschuiving plaatsgevonden in de voorkeur van de overheid naar sociale ondernemingen.

Tabel 5. Voorkeur voor het type organisatie waarvoor men het liefste zou werken (% van de werkenden)

	(Regulier) commercieel bedrijf			Sociale onderneming			Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
<b>1</b>	31,4	31,0	31,0	24,2	26,7	28,0	44,4	42,3	41,0
<b>2</b>	16,9	19,7	19,7	51,5	47,2	47,7	31,6	33,1	32,0
<b>3</b>	51,7	49,3	49,1	24,2	26,1	23,8	24,0	24,6	26,4

## Conclusie: meer oud normaal dan nieuw normaal

We zijn in deze *Kort & Bondig* nagegaan of de coronacrisis tot blijvende veranderingen in onze opvattingen over werk heeft geleid. We hebben gezien dat dit niet voor alle soorten opvattingen gelijk is, maar trekken toch als hoofdconclusie dat de impact van de coronacrisis op onze opvattingen over het algemeen tijdelijk is geweest. Bij de meeste onderwerpen lijken de opvattingen van de bevolking in 2023 méér op de opvattingen in 2019 dan op die in 2021. Anders gezegd: de coronacrisis leidde tijdelijk tot andere opvattingen, maar in 2023 kwamen onze opvattingen weer bijna overeen met die van vóór de coronacrisis. Dit geldt voor het belang dat werkenden hechten aan betaald werk, het belang van vrienden en bekenden, de opvatting dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen, het arbeidsethos, een voorkeur voor meer nadruk op het gezinsleven, op technische ontwikkelingen en voor vermindering van de betekenis van betaald werk, het belang van werkzekerheid en van een werkkring waarin je andere mensen kunt helpen. Bij al deze opvattingen heeft corona alleen een tijdelijk effect gehad en zijn we teruggekeerd naar ‘het oude normaal’.

Bij een aantal andere onderwerpen is er sprake van een trendmatige ontwikkeling, waarin de opvattingen zowel in 2021 als in 2023 in dezelfde richting veranderden. In deze gevallen is niet uit te sluiten dat de coronacrisis de ‘trigger’ is geweest die de trendmatige ontwikkeling in gang heeft gezet, maar het is ook mogelijk dat die trend zich al voor de coronacrisis had ingezet. Het gaat hierbij om het toenemende belang van vrije tijd, de afnemende wens om te (blijven) werken als het voor het geld niet nodig is (de niet-financiële werkmotivatie), de toenemende voorkeur voor een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven, de afnemende voorkeur voor meer respect voor het gezag, het toenemende belang van goed loon/salaris en van een baan die nuttig is voor de samenleving en de toenemende voorkeur voor werken bij een sociale onderneming en afnemende voorkeur voor de overheid of een non-profitinstelling.

Slechts bij twee opvattingen is de verandering die zich tijdens de coronacrisis voordeed in 2023 gecontinueerd en lijkt de coronacrisis een (vooralsnog) blijvende verandering in opvattingen te hebben veroorzaakt. Het gaat hier om het afgenomen belang dat niet-werkenden hechten aan betaald werk en het

grotere belang dat werkenden hechten aan werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieu-gerelateerde problemen.

Ten slotte is nog een aantal opvattingen in 2023 veranderd ten opzichte van 2021, terwijl deze tijdens de coronacrisis niet waren veranderd ten opzichte van 2019. Hierbij heeft zich dus pas ná de coronacrisis een verandering voorgedaan. Het opvallendst is dat werkenden in 2023 beduidend minder dan in 2021 belang hechten aan de intrinsieke aspecten van het werk, zoals *inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken, werk waar je zelf trots op bent* en *werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen*. Het gaat hier dus om ‘post-covid’-veranderingen, die we vooral toeschrijven aan de hoge inflatie en de breed gedeelde zorgen over de koopkracht, waardoor de intrinsieke aspecten aan belang hebben ingeboet. Daarnaast zijn de respondenten in 2023 het gezin minder belangrijk gaan vinden en vinden meer mensen ‘minder nadruk op geld en bezit’ een verbetering.

## Literatuur

- De Beer, P. & Conen, W. (2021). [\*De impact van Covid-19 op de waarde en waardering van werk en het steunbeleid van de overheid\*](#). Kort & Bondig 7. Amsterdam: AIAS-HSI.

## **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

