



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023

De waarde van werk in Nederland

Paul de Beer & Wieteke Conen

De waarde van werk in Nederland

Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023

Paul de Beer

AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam

Wieteke Conen

AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies – Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI),
Universiteit van Amsterdam

Amsterdam, december 2024

© Paul de Beer & Wieteke Conen, Amsterdam
Contact: P.T.deBeer@uva.nl; W.S.Conen@uva.nl
General contact: aias-hsi@uva.nl

Bibliografische gegevens:

Conen, W.S., & De Beer, P.T. (2024). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023. Amsterdam: AIAS-HSI

Inhoud

Voorwoord 1

Samenvatting: De waarde van werk in Nederland, 2019-2023 3

- Deel 1 – Trends in de waarde van werk 2019-2023 4
- Betaald werk staat minder centraal, vrije tijd steeds belangrijker 4
- Positief over de kwaliteit van het werk, maar toch neemt tevredenheid af 5
- Toenemende steun voor basisinkomen en voor postmaterialistische leefstijl 6
- Tevredenheid met het leven daalt 6
- Kwaliteit van het werk stabiel 7
- Verschillen tussen levensfasen belangrijker dan verschillen tussen generaties 8
- Waarden van vrouwen en mannen lopen steeds verder uiteen 9
- Deel 2 – Transities en de waarde van werk 9
- Veel werkenden willen bijdragen aan transitie naar duurzame economie 10

1 Inleiding: onderzoek naar de waarde van werk in de 21^e eeuw 13

- 1.1 Onderzoeksdoel en thema's 14
- 1.2 De Waarde van Werk Monitor 2023 15
- 1.3 Opzet van dit rapport 17

Deel 1 – Trends in de waarde van werk 2019-2023 18

2 Betaalde en onbetaalde activiteiten 21

- 2.1 Inleiding 22
- 2.2 Deelname en tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde activiteiten 22
- 2.3 Het aantal verdieners in paren 24
- 2.4 Samenvatting 26

3	De waarde(n) van werk	27
3.1	Inleiding	28
3.2	Centraliteit van betaald werk	28
3.3	Niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos	29
3.4	Het belang van onbetaald werk	30
3.5	Opvattingen over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen	31
3.6	De werkoriëntatie: belang van werkaspecten	32
3.7	Voorkeur voor werken voor een bepaald soort organisatie	34
3.8	Samenvatting	35
4	De waardering van het eigen werk	37
4.1	Inleiding	38
4.2	Aanwezigheid van werkaspecten	38
4.3	Werkbelasting	39
4.4	Bevlogenheid	40
4.5	Zinvolheid van het werk	41
4.6	Tevredenheid met het werk	42
4.7	Samenvatting	43
5	Wensen ten aanzien van beleid en leefstijl	45
5.1	Inleiding	46
5.2	Opvattingen over beleidsveranderingen	46
5.3	Voorkeuren voor een andere leefstijl	47
5.4	Samenvatting	48
6	Welbevinden	49
6.1	Inleiding	50
6.2	Tevredenheid met het leven	50
6.3	De financiële situatie	51
6.4	Gezondheid en beperkingen	56
6.5	Samenvatting	56
7	Samenvattende trends: de verandering in de waarde en waardering van werk tussen 2019 en 2023	59
7.1	Trends in waarden van werk	60
7.2	Trends in de waardering van het werk	63
7.3	Trends in welbevinden	64
7.4	Ongelijkheid in de waarden en de waardering van werk	66
7.5	Samenvatting	71
8	Generatie-, levensfase- of periodeverschillen?	73
8.1	Inleiding	74
8.2	Generatie, levensfase en periode onderscheiden	74
8.3	Generatieverschillen in waarden?	76
8.4	Hebben jongere generaties minder goed werk?	82
8.5	Is het welbevinden van jongere generaties lager?	86
8.6	Verschillen tussen generaties duiden vaak niet op generatie-effecten	88
8.7	Samenvatting	91

9 Wordt de genderkloof kleiner? 93

- 9.1 Inleiding 94
- 9.2 Genderverschillen in waarden van werk 95
- 9.3 Genderverschillen in de waardering van het eigen werk 96
- 9.4 Genderverschillen in welbevinden 98
- 9.5 Samenvatting 100

Deel 2 – Transities en de waarde van werk 101

10 Technologie en (de waarde van) werk 103

- 10.1 Inleiding 104
- 10.2 Algemene houding ten opzichte van technologische ontwikkelingen: wat verwachten we en wat willen we? 105
- 10.3 Automatisering en (de waarde van) werk 109
- 10.4 Technologische veranderingen en de waarde van werk 113
- 10.5 Bereidheid en vermogen om aan te passen 119
- 10.6 Samenvatting 122

11 Werk en de transitie naar een duurzame economie 125

- 11.1 Algemene houding 126
- 11.2 De rol van werk bij de overgang naar een duurzame economie 129
- 11.3 Bereidheid en vermogen om aan te passen 131
- 11.4 Samenvatting 133

Literatuur 135

Bijlage bij hoofdstuk 7: Constructie van schalen 136

Voorwoord

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Mede onder invloed van trends als de vergrijzing, technologische ontwikkeling en de overgang naar een duurzame economie, veranderen zowel de hoeveelheid werk (banen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan) als de aard van het werk (zoals de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen). Maar ook onze opvattingen over en wensen ten aanzien van werk, anders gezegd onze ‘waarden van werk’, veranderen.

Sinds 2016 voert onderzoeksinstituut AIAS-HSI een reeks onderzoeken uit onder de titel ‘De waarde van werk’. Doel van deze onderzoeken is om deze waarden van werk in kaart te brengen en te monitoren hoe deze over de tijd veranderen. Deze inzichten kunnen beleids- en koersbepalers – bij de overheid, de sociale partners en in bedrijven en instellingen – helpen om regelingen en instituties zo aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt dat zij de waarde van werk van zoveel mogelijk mensen ten goede komen.

In het kader van deze reeks onderzoeken is in 2019 de Waarde van Werk Monitor (WWM) van start gegaan. De Monitor is een survey onder een representatieve groep inwoners van Nederland, waarin hen een groot aantal vragen wordt voorgelegd over de waarden ten aanzien van werk, de waardering (evaluatie) van het werk dat zij doen en over de rol van instituties (wetten en voorzieningen) en van de organisatie waarvoor zij werken. In het voorjaar van 2019 vond de eerste meting van de Waarde van Werk Monitor plaats (WWM’19), in het voorjaar van 2021, midden in de coronacrisis, de tweede meting (WWM’21) en in het voorjaar van 2023 de derde meting (WWM’23).

Deze rapportage biedt een integraal overzicht van de uitkomsten van de derde meting. Omdat een aanzienlijk deel van de vragen uit de WWM'23 ook in 2019 en 2021 aan de respondenten is voorgelegd, kunnen we in veel gevallen ook de veranderingen tussen 2019 en 2023 in beeld brengen. Omdat midden in deze periode de coronapandemie uitbrak, geeft deze vergelijking tevens een beeld van de impact die deze pandemie op de waarden en waardering van werk heeft gehad.

Deze rapportage heeft een vrij technisch karakter en is vooral bedoeld voor onderzoekers en andere geïnteresseerden die graag een compleet beeld krijgen van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor. Tegelijkertijd met deze wetenschappelijke publicatie verschijnt ook een sterk verkorte en meer toegankelijke 'publieksversie' met de titel 'Druk op werk, die gratis is te downloaden van de projectwebsite (<https://www.waardevanwerk.eu/publicaties/>) en van de website van AIAS-HSI (<https://aias-hsi.uva.nl/publicaties/kort--bondig-reeks/kort--bondig-reeks.html>).

Sommige deelresultaten van het onderzoek zijn eerder gepubliceerd in een reeks handzame publicaties onder de titel *Kort & Bondig*. Deze zijn eveneens gratis te downloaden van de projectwebsite en van de website van AIAS-HSI.

Meer gedetailleerde informatie over de opzet en uitvoering van de Waarde van Werk Monitor en de vragenlijst is eveneens te vinden op de projectwebsite.

Het onderzoek 'De waarde van werk' wordt uitgevoerd met financiële steun van de Goldschmeding Foundation, die we hiervoor zeer erkentelijk zijn. We danken in het bijzonder Birgitta Kramer, Magdalena Matei, Eva Helmond en Esmée Vogelsang voor de prettige samenwerking bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek. Voor het opstellen van de vragenlijst voor de Waarde van Werk Monitor hebben we ook dankbaar gebruik gemaakt van de inzichten en adviezen van vertegenwoordigers van enkele belangrijke stakeholders (Ministerie van SZW, SER, AWWN en FNV), waarmee we in 2022 gesprekken hebben gevoerd. Uiteindelijk zijn voor dit onderzoek ruim 5.000 willekeurige personen ondervraagd. Zonder hun medewerking had dit rapport niet tot stand kunnen komen. Wij danken alle respondenten hartelijk voor hun bijdrage. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit rapport berust vanzelfsprekend alleen bij de auteurs.

Paul de Beer & Wieteke Conen
Amsterdam, november 2024

Samenvatting

De waarde van werk in Nederland, 2019-2023

Sinds 2019 voert onderzoeksinstituut AIAS-HSI iedere twee jaar, met steun van de Goldschmeding Foundation, de Waarde van Werk Monitor (WWM) uit. Dit onderzoek onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 18-69 jaar beoogt in kaart te brengen, letterlijk te monitoren, hoe het staat met de waarde van het werk in Nederland. Dit rapport biedt een integraal overzicht van de uitkomsten van de derde meting van de Waarde van Werk Monitor die in het voorjaar van 2023 werd gehouden. Omdat een aanzienlijk deel van de vragen uit de WWM'23 ook in 2019 en 2021 aan de respondenten is voorgelegd, kunnen we in veel gevallen ook de veranderingen tussen 2019 en 2023 in beeld brengen. Omdat midden in deze periode de coronapandemie uitbrak, geeft deze vergelijking tevens een beeld van de impact die deze pandemie op de waarden en waardering van werk heeft gehad.

Deel 1 van het rapport richt zich op veranderingen in de waarde van werk in de periode 2019-2023 door de drie metingen van de Waarde van Werk Monitor met elkaar te vergelijken. Deel 2 richt zich op de gevolgen van transities als gevolg van technologische ontwikkelingen en de overgang naar een duurzame economie op de waarde van werk.

Deel 1 – Trends in de waarde van werk 2019-2023

Vier op de vijf mensen hebben betaald werk, maar ook veel onbetaald werk

Hoofdstuk 2 brengt in kaart welke betaalde en onbetaalde werkzaamheden de respondenten uitvoeren. Bijna vier op de vijf personen van 18-69 jaar (77,9%) verrichten betaald werk. Voor ruim twee derde van de bevolking (68,1%) is dit ook de belangrijkste activiteit. Een op de elf werkenden combineert meerdere banen (inclusief werk als zelfstandige). Nederlanders verrichten ook veel onbetaald werk: een op de zes is vrijwilliger (16,9%), een op de elf is huisvrouw of -man (10,6%) en een op de achttien mantelzorger (5,6%). Voor slechts iets meer dan 8% van de ondervraagden is dit onbetaalde werk echter de belangrijkste activiteit. Sinds 2019 is het aandeel betaald werkenden toegenomen (met 3,6 procentpunt). Het aandeel vrijwilligers en huisvrouwen/mannen is iets afgenomen, maar het aandeel mantelzorgers is toegenomen.

Gemiddeld besteedden mannen in 2023 7,5 uur per week meer aan betaald werk dan vrouwen. In 2019 bedroeg dit verschil nog 8,7 uur. Dit verschil wordt enerzijds kleiner doordat meer vrouwen betaald zijn gaan werken en anderzijds doordat werkende vrouwen in vergelijking met mannen meer uren zijn gaan werken.

Bijna twee derde van de mensen van 18-69 jaar met een partner is tweeverdiener. Dit aandeel is sinds 2019 met 3 procentpunten toegenomen. Mannelijke een- en tweeverdieners werken ongeveer evenveel uren per week. Dit geldt ook voor vrouwelijke een- en tweeverdieners, maar zij werken tien tot twaalf uur minder dan hun mannelijke tegenpolen. Vrouwelijke tweeverdieners werken dus niet minder uren *omdat* hun partner meer uren werkt, want zij werken evenveel als zij geen werkende partner hebben. De uitspraak dat tweeverdieners eigenlijk ‘anderhalfverdieners’ zijn is niet (meer) correct: het gaat feitelijk om ‘één-driekwartverdieners’.

Betaald werk staat minder centraal, vrije tijd steeds belangrijker

Hoofdstuk 3 richt zich op de waarden die mensen aan werk toekennen (centraliteit van werk), hun niet-financiële motivatie om te werken, het arbeidsethos en de aspecten van het werk die zij het belangrijkste vinden (werkoriëntatie).

De centraliteit van betaald werk in het leven neemt af. Weliswaar vindt iets minder dan de helft van de ondervraagden betaald werk ‘zeer belangrijk’, maar een steeds groter deel vindt (ook) vrije tijd ‘zeer belangrijk’. Betaald werk verliest dus aan belang in verhouding tot vrije tijd. Ook betaald werkenden vonden in 2023 vrije tijd belangrijker dan betaald werk, terwijl zij in 2019 betaald werk nog belangrijker vonden.

Ruwweg twee op de drie mensen zouden ook willen (blijven) werken als zij voldoende geld zouden hebben en vinden het de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Nederlanders

kenmerken zich dus door zowel een sterke ‘niet-financiële werkmotivatie’ als een sterk arbeidsethos. Ten opzichte van 2019 waren echter beide in 2023 wat zwakker geworden.

Een zeer grote meerderheid (84,2%) vindt onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk. De waardering voor onbetaald werk is sinds 2019 toegenomen.

Nederlanders zijn overwegend voorstander van een evenwichtige rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Driekwart is het ermee oneens dat het voor mannen belangrijker is om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen en ruim twee derde vindt dat mannen evenveel huishoudelijk werk zouden moeten doen als vrouwen. In 2019 was dit nog beduidend minder; de steun voor een evenwichtige rolverdeling lijkt trendmatig toe te nemen.

De respondenten vinden een aantal ‘intrinsieke’ aspecten van het werk, namelijk inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken en werk waar je zelf trots op bent, beduidend belangrijker dan de ‘extrinsieke’ aspecten goed loon of salaris, goede werktijden en de zekerheid om niet zonder werk te raken. Maar het belang van die intrinsieke aspecten is tussen 2019 en 2023 wel afgenomen en het belang van het loon/salaris juist toegenomen. Het laatste hangt waarschijnlijk samen met de hoge inflatie. De werkzekerheid is juist in belang afgenomen, waarschijnlijk vanwege de krappe arbeidsmarkt. Slechts een kleine minderheid – hooguit een kwart – van de ondervraagden vinden de maatschappelijke impact van het werk, zoals andere mensen kunnen helpen en maatschappelijk nuttig werk, zeer belangrijk.

Positief over de kwaliteit van het werk, maar toch neemt tevredenheid af

In *hoofdstuk 4* gaat het om de waardering van werkende respondenten van hun eigen werk. Nederlanders zijn over het algemeen positief over de kwaliteit van hun werk. Bijna negen op de tien werkenden zeggen dat zij met prettige mensen werken. Meer dan acht op de tien hebben inhoudelijk leuk werk en goede werktijden. Rond driekwart heeft voldoende ruimte voor initiatief, werk dat voldoende zekerheid biedt en is (regelmatig) trots op het werk dat men doet. In 2021, tijdens de coronacrisis, vonden de werkenden hun werk minder vaak leuk, maar waren zij positiever over hun werktijden en werkzekerheid dan in 2019 en in 2023. Het aandeel werkenden dat zelf kan beslissen hoe men zijn/haar werk uitvoert, lijkt sinds 2019 trendmatig af te nemen. De autonomie van werkenden staat dus onder druk.

Hooguit drie op de tien werkenden hebben vaak of altijd te maken met psychosociale of fysieke belasting op hun werk, zoals grote druk of stress, krappe deadlines en lichamelijk zwaar werk. Opvallend is dat tijdens de coronacrisis, in 2021, minder werkenden te maken hadden met grote druk of stress en krappe deadlines, maar dat dit sindsdien weer is toegenomen. Toch ondervonden in 2023 minder werkenden dan in 2019 grote druk of stress. In tegenstelling tot veelvuldige mediaberichten over toenemende werkdruk, stress en burnoutklachten, vinden wij dus geen aanwijzingen dat deze in de periode sinds 2019 zijn toegenomen.

De meeste werkenden zijn bevlogen: driekwart zegt dat de tijd voorbijvliegt als men aan het werk is en is enthousiast over zijn/haar baan, ruim twee derde zit op het werk vol energie. Wel is deze bevlogenheid sinds 2019 iets afgenomen. Ondanks geluiden dat veel werkenden hun werk niet zinvol zouden vinden (z.g. ‘bullshit jobs’), vinden wij daarvoor geen aanwijzingen. Rond driekwart van de werkenden vindt hun eigen werk de moeite waard en zinvol en meer dan drie op de vijf vinden dat hun werk ertoe doet en belangrijk is. Hooguit een op de negen zegt dat niet of in (zeer) beperkte mate voor hun werk geldt. We concluderen dat hooguit een op de tien hun eigen werk als zinloos of ‘bullshit’ aanmerkt. Tussen 2021 en 2023 is dit weinig veranderd. Gemiddeld geven werkenden een ruime voldoende – een cijfer van 7,42 – voor de tevredenheid met hun werk. Dit cijfer is de laatste jaren wel gedaald, in 2019 bedroeg het nog 7,62. Het aandeel dat een onvoldoende (5 of lager) geeft, groeit langzaam en bedroeg in 2023 7,6%.

Toenemende steun voor basisinkomen en voor postmaterialistische leefstijl

In hoofdstuk 5 en 6 bespreken we een aantal onderwerpen waarover in de Waarde van Werk Monitor vragen worden gesteld, maar die niet direct gerelateerd zijn werk. De reden om deze thema’s op te nemen is dat zij (indirect) van invloed kunnen zijn op of beïnvloed kunnen worden door de waarden en waardering van werk.

In *hoofdstuk 5* gaat het over de opvattingen van de respondenten over enkele mogelijk beleidsveranderingen en over mogelijke veranderingen in onze manier van leven of, kortweg, onze leefstijl.

Voor twee beleidsveranderingen die minder nadruk leggen op betaald werk is er brede steun onder de bevolking. 70% is (zeer) positief over meer vergoedingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen en bijna 54% is (zeer) positief over de invoering van een basisinkomen. Voor beide is de steun sinds 2019 aanzienlijk toegenomen: toen ging het om respectievelijk 61% en 36%.

Er is ook steeds meer steun voor wat we een postmaterialistische leefstijl zouden kunnen noemen, waarin minder nadruk ligt op materiële zaken als geld en bezit. 77% van de respondenten zou minder consumptiegoederen verbruiken een verbetering vinden, 74% minder nadruk op geld en bezit en 72% een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven. De steun voor deze laatste twee veranderingen in leefstijl (de eerste was niet eerder voorgelegd) is sinds 2019 duidelijk toegenomen.

Tevredenheid met het leven daalt

Hoofdstuk 6 gaat over het welbevinden van de respondenten: de tevredenheid met het leven, de financiële situatie en de gezondheid van de respondenten. Nederlanders geven gemiddeld het cijfer 7,29 aan de tevredenheid met hun leven, ‘alles bij elkaar genomen’. In 2019 was dit nog 7,55. De tevredenheid met het leven neemt dus af. Werkenden zijn gemiddeld beduidend

meer tevreden (7,39) dan niet-werkenden (6,94), maar bij beide groepen daalt de tevredenheid, bij de werkenden het sterkst. Een op de elf Nederlanders (9,1%) geeft een onvoldoende aan zijn/haar leven; in 2019 was dat nog een op de 16. Over hun financiële situatie zijn Nederlanders wat minder tevreden: gemiddeld beoordeelden zij deze in 2023 6,78, duidelijk minder dan in 2021. Bijna een kwart gaf een onvoldoende; van de niet-werkenden zelfs een op de drie. 14% van de bevolking zei in 2023 dat men geld tekortkwam. Dat is evenveel als in 2021, maar aanzienlijk minder dan in 2019 (bijna 18%). Ruim een kwart van de respondenten (en een derde van de niet-werkenden) zei in 2023 dat de financiële situatie van hun huishouden was verslechterd ten opzichte van een jaar eerder. Een bijna even grote groep zei echter dat deze was verbeterd. Onder de niet-werkenden zeiden echter veel meer mensen dat ze was verslechterd. Tot slot zijn twee vragen gesteld over de gezondheid. 70% zegt dat men een goede of heel goede gezondheid heeft en 30% dat men een langdurige beperking heeft. Werkenden zijn aanzienlijk gezonder dan niet-werkenden; van de laatste groep heeft maar iets meer dan de helft een (heel) goede gezondheid.

Kwaliteit van het werk stabiel

Om een *overall* beeld te schetsen van veranderingen in de waarde en waardering van werk tussen 2019 en 2023 worden in *hoofdstuk 7* scores op 21 samenvattende schalen gepresenteerd. Als we de gemiddelde scores op deze schalen in 2023 vergelijken met die in 2019, is er in slechts tien gevallen sprake van een significante verandering. In zestien gevallen was er wel een significante verandering tussen 2019 en 2021 en/of tussen 2021 en 2023. Vaak was de verandering tussen 2019 en 2021 echter in tegengestelde richting van die tussen 2021 en 2023, waardoor de veranderingen in beide periodes elkaar geheel of gedeeltelijk compenseerden. Anders gezegd, 2021 was, vanwege de coronacrisis, een uitzonderlijk jaar, waarin de uitkomsten vaak verschilden van zowel 2019 als 2021. Dit maakt het lastig om te bepalen of de (significante) veranderingen tussen 2019 en 2023 duiden op een trendmatige ontwikkeling, omdat het tussenliggende jaar – 2021 – veelal niet in die trendmatige ontwikkeling past.

Bij de waarden van werk nam de steun voor ‘conservatieve’ opvattingen over kinderopvang, zelf zorgen en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen tussen 2019 en 2023 af. Er werd in 2023 minder belang toegekend aan de intrinsieke aspecten van werk, maar meer belang aan nuttig werk. De steun voor een post-materialistische leefstijl nam toe.

In 2023 vonden meer werkenden hun arbeidsvoorwaarden goed en hun werk nuttig dan in 2019. Deze positieve ontwikkeling deed zich alleen tussen 2019 en 2021 voor. De intrinsieke werkaspecten veranderden niet tussen 2019 en 2023. De psychosociale belasting, de fysieke belasting en de bevlogenheid zijn tussen 2019 en 2023 per saldo ook niet veranderd, maar dit komt door een afname in de eerste periode en een toename in de tweede periode. De tevredenheid met het werk nam echter in beide periodes significant af en was dus in 2023 significant kleiner dan in 2019. Als we de verschillende schalen voor de waardering van het werk combineren tot een overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk blijken de positieve en negatieve veranderingen elkaar te compenseren:

per saldo is de kwaliteit van het werk noch tussen 2019 en 2021, noch tussen 2021 en 2023 noemenswaardig veranderd.

Verschillen tussen levensfasen belangrijker dan verschillen tussen generaties

Hoofdstuk 8 richt zich op verschillen in de waarden en waardering van werk tussen jongere en oudere generaties. Regelmatig wordt gesteld dat jongere en oudere generaties verschillen in hun waarden en waardering van werk. Generatieverschillen zijn echter moeilijk te onderscheiden van leeftijdsverschillen, aangezien jongere generaties op ieder willekeurig moment per definitie jonger zijn dan oudere generaties. Als er verschillen tussen generaties worden gemeten, kunnen die ook het gevolg zijn van verschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen. Daarnaast kan er nog sprake zijn van zogenoemde periode-effecten, dat wil zeggen dat de waarden of waardering van de gehele bevolking met de tijd veranderen als gevolg van een veranderende ‘tijdgeest’. In het algemeen stellen wij vast dat de verschillen tussen levensfasen groter zijn dan die tussen generaties. Dit betekent dat iemands waarden en waardering van werk veranderen over de levensloop en in mindere mate worden bepaald door de generatie waartoe men behoort. Voor zover we wel significante verschillen tussen generaties vinden, staan die soms haaks op wat hierover in de (populaire) literatuur te lezen valt.

Zo heeft de jongste generatie (generatie Z, geboren in 1995 en later) zowel een sterkere niet-financiële werkmotivatie als een sterker arbeidsethos (werk als een plicht) dan de oudere generaties (de babyboomers en generatie X, geboren tussen 1946 en 1964 resp. tussen 1965 en 1979). De jongste generaties (Y en Z) hebben ‘conservatievere’ opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen dan de babyboomers. De jongste generaties vinden hun arbeidsvoorwaarden belangrijker dan de babyboomers. Het belang dat mensen aan intrinsieke werkaspecten hechten, verschilt echter niet tussen de generaties. Ook de voorkeur voor een postmaterialistische leefstijl verschilt niet tussen de generaties.

Jongere generaties waarderen hun eigen werk over het algemeen minder positief dan de oudere generaties. Generatie Y en Z hebben minder goede arbeidsvoorwaarden, intrinsiek minder goed werk en doen minder zinvol werk dan de babyboomers. Zij ervaren ook een zwaardere psychosociale belasting, zijn minder bevlogen en minder tevreden met hun werk dan de babyboomers. Op de *overall* schaal voor de kwaliteit van het werk scoort generatie Z lager dan de babyboomers. Generatie X neemt vaak een tussenpositie in en verschilt niet altijd significant van de oudere of jongere generaties.

De periode-effecten zijn over het algemeen vrij klein, maar dat komt ook doordat we alleen veranderingen over een relatief korte periode van vier jaar kunnen analyseren. Toch worden de veranderingen voor de gehele populatie meestal sterker bepaald door de periode-effecten dan doordat de jongere generaties geleidelijk de plaats van de oudere innemen.

Waarden van vrouwen en mannen lopen steeds verder uiteen

Vrouwen en mannen verschillen aanzienlijk in hun waarden ten aanzien van werk. In *hoofdstuk 9* gaan we na of deze verschillen in de periode 2019-2023 kleiner zijn geworden.

Vrouwen hebben een sterkere niet-financiële werkmotivatie, terwijl mannen een sterker arbeidsethos hebben, dat wil zeggen werk vaker als een plicht zien. Mannen hebben ‘conservatievere’ opvattingen over kinderopvang, zelf zorgen voor naasten en familieleden en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Vrouwen vinden zowel de arbeidsvoorwaarden als de intrinsieke werkaspecten en nuttig werk belangrijker dan mannen. Bij de arbeidsvoorwaarden is er echter een duidelijk verschil tussen het loon en de werkzekerheid – die mannen belangrijker vinden – en de werktijden, vakantie­regeling en niet te veel druk of spanning – die vrouwen belangrijker vinden. Verder vinden vrouwen vaker dan mannen een meer ‘postmaterialistische’ leefstijl een verbetering.

Geen van deze verschillen in waarden tussen vrouwen en mannen is tussen 2019 en 2013 kleiner geworden. Een aantal verschillen is juist groter geworden, in het bijzonder de niet-financiële werkmotivatie, het arbeidsethos, het belang van intrinsieke werkaspecten en van nuttig werk en de steun voor postmaterialisme. De genderkloof in waarden wordt dus eerder groter dan kleiner.

De verschillen tussen vrouwen en mannen in de waardering van hun eigen werk zijn aanzienlijk kleiner. Er zijn geen significante verschillen in arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk, zinvol werk, bevlogenheid en de tevredenheid met het werk en evenmin in de *overall* indicator voor de kwaliteit van het werk. Wel vinden vrouwen vaker dan mannen dat zij nuttig werk doen en hebben zij minder vaak dan mannen te maken met een hoge psychosociale belasting en fysieke belasting. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is het interessant dat mannen beter scoren op de dimensies die zij het belangrijkste vinden – loon en werkzekerheid – maar dat vrouwen alleen beter scoren op werktijden en niet op de vakantie­regeling en *niet te veel druk of spanning*, die zij belangrijker vinden. Voor zover er verschillen tussen vrouwen en mannen zijn in de waardering van het werk, zijn deze verschillen tussen 2019 en 2023 niet kleiner geworden.

Deel 2 – Transities en de waarde van werk

Hoge verwachtingen van nieuwe technologie, maar scepsis over de wenselijkheid

In *hoofdstuk 10* onderzoeken we de impact van technologische ontwikkelingen op de kwaliteit van werk en de houding van werkenden ten opzichte van deze veranderingen. De opkomst van digitalisering, kunstmatige intelligentie, algoritmen en robotica verandert de manier waarop we werken. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de inhoud van banen, maar ook voor de manier waarop werkenden hun werk ervaren en waarderen.

Een groot deel van de respondenten verwacht dat in de komende 20 jaar veel technologische ontwikkelingen zullen doorzetten, zoals verdere automatisering

van winkels en de inzet van robots in de zorg. Meer dan de helft van de respondenten gelooft dat in steden robots en drones een steeds prominentere rol zullen spelen in het bezorgen van pakketten en dat de meeste winkels volledig geautomatiseerd zullen worden. Er is echter de nodige scepsis over de wenselijkheid van veel van deze veranderingen. De handen gaan het meest op elkaar voor het overnemen van huishoudelijk werk door robots, maar tegelijkertijd hebben we juist van die ontwikkelingen geen hooggespannen verwachtingen. Hoewel veel respondenten de vooruitgang van technologie waarschijnlijk achten, beschouwen ze niet alle veranderingen als wenselijk. Dit roept vragen op over de acceptatie van technologie op de werkplek en de mogelijke sociale gevolgen van automatisering. De weerstand tegen bepaalde ontwikkelingen, zoals het volledig vervangen van menselijke leidinggevendenden door computers, suggereert dat er behoefte is aan een evenwichtige benadering van technologie en menselijk contact in de werkomgeving.

Verder bestaat er een aanzienlijke bezorgdheid over de impact van automatisering op de werkgelegenheid. Hoewel 27 procent van de respondenten enthousiast is over de mogelijkheden die technologie biedt, verwacht 57 procent dat er meer banen zullen verdwijnen dan er bijkomen door het gebruik van robots en computers. Werkenden die denken dat hun functie in de toekomst geautomatiseerd zal worden, ervaren een lagere arbeidstevredenheid.

De relatie tussen technologische veranderingen en het welzijn van werkenden is complex. Het gebruik van technologie laat soms positieve effecten zien, zoals op verschillende terreinen van thuiswerken, terwijl het gebruik van computers en apps om taken te bepalen en het monitoren van werkenden een negatieve impact heeft op het welzijn. Daarbij lijkt ook de intensiteit van gebruik van technologische ondersteuning van belang te zijn.

Een ander belangrijk aspect in het onderzoek is de bereidheid van werkenden om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. De meerderheid van de respondenten gelooft dat ze in staat zijn om zich aan te passen aan technologische veranderingen, bijvoorbeeld via bijleren in de praktijk (zoals via ‘leren door te doen’ of leren van collega’s) of door middel van bij- of omscholing. Slechts 1 procent denkt dat hij of zij de functie of taken niet meer zal kunnen uitvoeren. De meerderheid van de respondenten die verwachten vooral bij- of omscholing nodig te hebben, zijn tevens *bereid* om een cursus of training te volgen om de eigen functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Slechts 3 procent geeft aan hier niet toe bereid te zijn. De grootste groep, 42 procent van de respondenten, is bereid om dit buiten werktijd te doen, maar wel op kosten van de werkgever.

Veel werkenden willen bijdragen aan transitie naar duurzame economie

Hoofdstuk 11 richt zich op de gevolgen van de transitie naar een groene en duurzame economie. De bevindingen uit de Waarde van Werk Monitor 2023 werpen meer licht op de houding van werkenden ten aanzien van klimaatverandering, de wenselijkheid van duurzame initiatieven, en de bereidheid om zich aan te passen aan nieuwe werkprocessen.

Respondenten geven aan dat ze klimaatverandering in hoge mate erkennen (gemiddelde score 7,7), maar de bezorgdheid erover is lager (6,5). Ten minste vier op de vijf Nederlanders vinden het (zeer) wenselijk dat duurzame artikelen goedkoper worden dan niet-duurzame, dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren en dat alle afval wordt hergebruikt. Er is meer verschil van mening over de vraag of benzine- en dieselauto's verboden moeten worden en of de economische groei zal moeten afnemen. De meeste mensen vinden het overigens niet zo waarschijnlijk dat deze veranderingen in de komende twintig jaar zullen plaatsvinden.

Wat betreft de rol van werk in de transitie naar een duurzame economie, blijkt dat ongeveer een kwart van de werkenden vindt dat zij met hun werk een bijdrage leveren aan deze transitie. Bijna de helft vindt het belangrijk om bij te dragen, maar minder dan een derde zou overstappen naar een duurzamere organisatie (bij gelijkblijvend loon en arbeidsvoorwaarden). De meeste respondenten zijn niet zeker of er meer banen zullen ontstaan dan verdwijnen door de transitie.

De meerderheid van de werkenden verwacht beperkte veranderingen in hun organisatie en is niet bang dat hun functie zal verdwijnen doordat de productie of dienstverlening duurzamer wordt. De bevinding dat de meeste werkenden denken dat bijleren in de praktijk, maar ook formele omscholing, essentieel zijn om hun functie goed te blijven uitvoeren, benadrukt het belang van continue professionele ontwikkeling in de context van een veranderende arbeidsmarkt. Een groot deel van de respondenten is bereid om cursussen of trainingen te volgen, vooral als deze buiten werktijd plaatsvinden en gefinancierd worden door de werkgever. Werkgevers kunnen hier een belangrijke rol in vervullen door opleidingsmogelijkheden aan te bieden die aansluiten bij de behoeften van hun werknemers en de eisen van de overgang naar een duurzame economie.

Hoofdstuk 1

Inleiding: onderzoek naar de waarde van werk in de 21^e eeuw

De Waarde van Werk Monitor (WWM), die onderzoeksinstituut AIAS-HSI sinds 2019 iedere twee jaar met steun van de Goldschmeding Foundation uitvoert, beoogt in kaart te brengen, letterlijk te monitoren, hoe het staat met de waarde van het werk in Nederland.

De ‘waarde van werk’ wordt in de monitor op twee manieren geïnterpreteerd. In de eerste plaats betreft het de waarde en waarden die mensen aan werk toekennen. Het gaat hierbij om vragen als hoe belangrijk zij werken in het algemeen vinden, welk belang zij hechten aan verschillende aspecten van het werk, zoals loon of autonomie, en welke opvattingen zij hebben over uiteenlopende regelingen en voorzieningen met betrekking tot werk. In de tweede plaats verwijst de waarde van werk naar de feitelijke waardering van mensen van hun eigen werk. Daarbij onderzoeken we hoe ze hun werk als geheel waarderen (zijn zij tevreden met hun werk?) en hoe ze bepaalde aspecten van het werk waarderen (hebben zij een goed loon of voldoende ruimte om initiatief te nemen?). Het gaat hier dus om een evaluatief oordeel over de kwaliteit van het werk dat men daadwerkelijk doet.

Werk omvat in de Waarde van Werk Monitor in beginsel alle activiteiten die mensen ten behoeve van anderen verrichten, dus ook onbetaalde activiteiten als huishoudelijk werk, mantelzorg en vrijwilligerswerk. In de edities 2021 en 2023 van de Waarde van Werk Monitor ligt de nadruk echter sterk op betaald werk (in de WWM 2019 is meer aandacht besteed aan onbetaald werk) en komen onbetaalde activiteiten slechts kort aan de orde.

1.1 Onderzoeksdoel en thema's

De Waarde van Werk Monitor 2023 (verder WWM'23) maakt deel uit van het onderzoeksproject Waarde van Werk IV, het vierde project over de waarde van werk dat AIAS-HSI sinds 2016 met steun van de Goldschmeding Foundation uitvoert. Voor de rapportages over de eerdere Waarde van Werk-projecten verwijzen we naar de project-website: www.waardevanwerk.eu.

Het hoofddoel van het Waarde van Werk IV project was om meer inzicht te krijgen in de voorwaarden waaronder zoveel mogelijk werkenden duurzaam en waardevol werk kunnen verrichten, waarmee zij kunnen bijdragen aan de overgang naar een duurzame economie. Hiermee verbindt het project twee onderzoekslijnen die tot nog toe gescheiden waren, namelijk aan de ene kant onderzoek naar (bevorderende en belemmerende) factoren voor een leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid en aan de andere kant onderzoek naar de mogelijkheden en voorwaarden voor de transitie naar een duurzame, klimaatneutrale economie.

Om dit hoofddoel te realiseren is een tweeledige onderzoeks-aanpak gevolgd:

1. Voortzetting van de tweejaarlijkse monitoring van de waarde en waardering van werk in Nederland met de Waarde van Werk Monitor (meting 2023) om daarmee de trendmatige ontwikkeling ten aanzien van waardevol en duurzaam werk en de factoren die daarop van invloed zijn, in kaart te brengen;
2. Het gericht onderzoeken van de mogelijkheden en de belemmeringen die werkenden ervaren om te kunnen bijdragen aan de transitie naar een duurzame economie.

De vragenlijst bestond deels uit de basisvragen die we ook in WWM'19 en WWM'21 hebben gesteld en die aan WWM het monitor-karakter geven. Door dat we met WWM'23 een derde meetmoment hebben verkregen, biedt dit de eerste mogelijkheid om daadwerkelijk (met enige voorzichtigheid) over trendmatige ontwikkelingen te spreken. Hiermee kunnen we onder meer vaststellen of de veranderingen die zich tijdens de coronacrisis hebben voorgedaan, en waarover we in de vorige editie uitvoerig hebben gerapporteerd, zich hebben voortgezet (en dus op een trend duiden) of weer ongedaan zijn gemaakt. Heeft de coronacrisis blijvende veranderingen teweeggebracht in de kwaliteit en waardering van werk, bijvoorbeeld door veranderingen op het gebied van digitalisering en thuiswerken, of zijn we teruggekeerd naar het 'oude normaal'?

De andere helft van de vragenlijst bestond uit (grotendeels) nieuwe vragen. Deze waren vooral gericht op het thema 'transitie naar een duurzame economie'. Het gaat hierbij in het bijzonder om de drie volgende thema's, die al kort in de voorgaande surveys aan de orde zijn gekomen, maar in WWM'23 uitvoeriger zijn bevestigd:

- a) De effecten van (de introductie van) nieuwe technologieën op de waarde van werk.
- b) De gevolgen van de transitie naar een duurzame economie voor de waarde van werk.
- c) De bereidheid en het vermogen van werkenden om zich aan te passen aan de twee genoemde transities, o.m. via scholing, verandering van functie of baan.

1.2 De Waarde van Werk Monitor 2023

De Waarde van Werk Monitor is een periodiek (tweejaarlijks) onderzoek onder de Nederlandse bevolking dat beoogt een representatief beeld te geven van de waarden en waardering van werk onder de bevolking van 18 tot en met 69 jaar. Voor een beschouwing over de theoretische achtergronden van de monitor verwijzen we naar het rapport *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*.

Deel 1 van het survey voor de Waarde van Werk Monitor 2023 (WWM'23) is tussen 25 april en 8 mei 2023 afgenomen onder werkende en niet-werkende

leden van het I&O Research Panel¹. Op 28 april is er een herinnering gestuurd naar de non-respondenten en afgebroken interviews. Vervolgens is er op 3 mei nog een tweede herinnering gestuurd. In totaal hebben 5.320 werkenden en niet-werkenden meegedaan aan deel 1 van de vragenlijst.

Deel 2 van het veldwerk is gestart op 15 mei, waarbij alleen de werkenden die deel 1 hadden ingevuld opnieuw zijn benaderd. Gezien de hogere respons op deel 1 dan vooraf werd verwacht, is de groep werkenden die opnieuw benaderd kon worden voor deel 2 random uitgedund tot 2.500 personen. Op 19 mei is er vervolgens een herinnering gestuurd naar deze groep. Er is geen tweede herinnering gestuurd. Het veldwerk van deel 2 is afgesloten op 22 mei. In totaal hebben 2.006 respondenten opnieuw meegedaan.

Na weging is de steekproef representatief voor de Nederlandse bevolking respectievelijk de werkzame beroepsbevolking. De weging is uitgevoerd op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS voor het eerste kwartaal van 2023. Er is gewogen naar de combinatie van leeftijd (4 categorieën), geslacht, opleidingsniveau (3 categorieën) en arbeidsrelatie (11 categorieën).

De vragenlijst voor WWM'23 bestaat ten dele uit dezelfde vragen als WWM'19 en WWM'21 en ten dele uit nieuwe vragen. De nieuwe vragen hebben vooral betrekking op het thema 'transitie naar een duurzame economie'. Tabel 1.1 geeft een overzicht van de hoofdthema's die in WWM'23 zijn gevraagd en de belangrijkste onderwerpen die daarbij aan de orde zijn gesteld. De volledige vragenlijst wordt op de projectwebsite, www.waardevanwerk.eu, geplaatst.

Tabel 1.1 Structuur van de vragenlijst van WWM'23

Deel 1: Nederlandse bevolking (N=5.320)

De waarde en waardering van betaald en onbetaald werk

A	Maatschappelijke participatie	(Belangrijkste) bezigheden
B	Waarde(n) van werk	Werkcentraliteit; waarden omtrent betaald werk; arbeidsethos; niet-financiële werkmotivatie; rol m/v; arbeidsoriëntaties
C	Tijdsbesteding	Tijdsbesteding; gezinssituatie
D	Kenmerken en waarde(ring) van de huidige betaalde werkkring (werkenden)	Kenmerken van werkkring; kwaliteit van werk; werkbevlogenheid (UWES); arbeidstevredenheid
E	De rol van technologie	Interesse; houding ten aanzien van veranderingen; verwachtingen
J	Duurzame economie	Wenselijkheid en noodzaak
F	Achtergrondkenmerken: respondent	Tevredenheid met leven als geheel; subjectieve gezondheid; opleiding; financiële zekerheid
G	Tot slot	Informatieverstrekking

1 Het I&O Research Panel is een database met personen die instemming gaven om regelmatig een uitnodiging te ontvangen voor online-onderzoek. Uit het panel is een gestratificeerde steekproef getrokken om te waarborgen dat ook minder talrijke bevolkingscategorieën, zoals oproepkrachten, zzp'ers, werklozen en arbeidsongeschikten, voldoende in de steekproef vertegenwoordigd zijn om ook voor deze groepen een betrouwbaar beeld te kunnen schetsen.

Deel 2: Werkenden (N=2.000)

De toekomst van werk

A	Introductie	Check werksituatie
B	Kenmerken en waarde(ring) van huidige werk	Autonomie; affect; vaardigheden en training; kwaliteit tweede baan; lidmaatschap collectieve organisaties; vignet
C	De rol van technologie	Gebruik van technologie; thuiswerken; overgang duurzame economie
D	Veranderingen in het werk in de afgelopen twee jaar	Veranderingen; training
E	Verwachte veranderingen in de komende tien jaar	Verwachtingen technologische veranderingen; verwachtingen overgang duurzame economie; vaardigheden en training
F	Achtergrondkenmerken: arbeidsorganisatie	Organisatiestructuur; personeelsbestand; inbedding in de arbeidsorganisatie
G	Tot slot	Informatieverstrekking

1.3 Opzet van dit rapport

Dit eindrapport van het onderzoek Waarde van Werk IV beoogt in de eerste plaats een compleet overzicht te bieden van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2023. De nadruk ligt hierbij op het monitor-karakter. In deel 1 wordt waar mogelijk een vergelijking gemaakt met de uitkomsten van WWM'19 en WWM'21 om na te gaan welke veranderingen zich tussen het voorjaar van 2019, 2021 en 2023 hebben voorgedaan in de waarden en de waardering van werk. In deel 2 wordt gerapporteerd over de vragen die in 2023 voor het eerst zijn gesteld over de effecten van (de introductie van) nieuwe technologieën op de waarde van werk (hoofdstuk 10) en de gevolgen van de transitie naar een duurzame economie voor de waarde van werk (hoofdstuk 11).

Beschrijvende analyses in dit rapport zijn gebaseerd op de gewogen data, zodat zij in beginsel representatief zijn voor de gehele Nederlandse bevolking of de werkzame beroepsbevolking. De regressieanalyses waarover wordt gerapporteerd zijn uitgevoerd op basis van ongewogen data.

In de meeste gevallen rapporteren we de uitkomsten zowel voor de gehele bevolking (van 18 tot en met 69 jaar) als voor de werkzame beroepsbevolking. Bij vragen die alleen betekenis hebben voor werkenden worden echter alleen uitkomsten voor de werkzame beroepsbevolking vermeld.

Naast de beschrijvende analyses, die het grootste deel van dit rapport omvatten, zijn ook enkele meer diepgravende analyses uitgevoerd. De meeste daarvan zijn gebaseerd op deelonderzoeken waarover eerder is gerapporteerd in de *Kort & Bondig*-reeks.

Deel 1

Trends in de waarde van werk 2019-2023

Met de derde ‘golf’ van de Waarde van Werk Monitor in 2023 hebben we gegevens over de waarde en waardering van werk over een periode van vier jaar, van 2019-2023, en op drie meetmomenten. Dit maakt het voor het eerst mogelijk om – met enige voorzichtigheid – uitspraken te doen over trends over de tijd. We zeggen met nadruk ‘met enige voorzichtigheid’, omdat drie waarnemingen nog weinig zijn om over ‘trends’ te kunnen spreken. Alleen als bepaalde variabelen tussen 2019 en 2021 en tussen 2021 en 2023 in dezelfde richting veranderen, kunnen we spreken over een trendmatige ontwikkeling. Als de richting van de verandering in de twee periodes verschilt, is er voornog geen sprake van een ‘trend’. Zoals we in het vorige rapport ‘De waarde van werk in Nederland’ uit 2022 uitvoerig hebben besproken, was de meting in 2021 uitzonderlijk, omdat die plaatsvond ten tijde van de coronapandemie. We constateerden toen dat de pandemie een grote invloed had op de waarde en waardering van werk. In een eerdere publicatie, ‘Door naar het nieuwe of terug naar het oude normaal? Veranderingen in opvattingen over werk sinds de coronacrisis’ (De Beer en Conen, 2023), hebben we laten zien dat veel veranderingen die zich tussen 2019 en 2021 hebben voorgedaan, tussen 2021 en 2023 weer (deels) ongedaan zijn gemaakt. Het lijkt er dus op dat de waarde en waardering van werk ten tijde van de coronacrisis een tijdelijke afwijking van de ‘normale’ situatie liet zien. Dit maakt het lastig om te bepalen of verschillen tussen 2019 en 2023 (dus zonder naar 2021 te kijken) al dan niet op een trendmatige ontwikkeling duiden.

In dit eerste deel vergelijken we de antwoorden op alle vragen (met uitzondering van sociaal-demografische kenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau) die in iedere golf van de Waarde van Werk Monitor zijn gesteld. We

zullen steeds nagaan of er over de drie meetmomenten – 2019, 2021 en 2023 – sprake is van een trendmatige ontwikkeling en, indien dit niet het geval is, hoe we de verandering over de tijd dan kunnen karakteriseren. In een enkel geval zijn de vragen niet in 2021 gesteld en kunnen we dus alleen 2019 en 2023 met elkaar vergelijken. We onderzoeken steeds of de veranderingen tussen de jaren significant van nul verschillen en dus waarschijnlijk niet op een steekproeffluctuatie berusten.

We bespreken in de volgende hoofdstukken achtereenvolgens de volgende onderwerpen:

2. De (betaalde en onbetaalde) activiteiten van de respondenten.
3. De waarden ten aanzien van werk in het algemeen, te weten:
 - opvattingen over het belang van betaald werk (centraliteit, niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos);
 - opvattingen over het belang van onbetaald werk;
 - opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen;
 - werkoriëntatie (belang van werkaspecten);
 - voorkeur voor werken bij een bepaald soort organisatie.
4. De waardering van het eigen werk:
 - aanwezigheid van werkaspecten;
 - werkbelasting;
 - bevlogenheid;
 - zinvolheid van het werk;
 - tevredenheid met het werk.
5. Opvattingen over enkele beleidsveranderingen en over een verandering in levensstijl.
6. Welbevinden (tevredenheid met het leven, financiële situatie en gezondheid)

Bij de meeste onderwerpen geven we zowel de opvattingen van de gehele bevolking van 18-69 jaar als van de betaald werkenden weer, en soms ook die van de niet-werkenden. Alleen bij vragen over het eigen werk beperken we ons vanzelfsprekend tot de werkenden.

Vervolgens vatten we in hoofdstuk 7 de veranderingen over de periode 2019-2023 samen op basis van een reeks schalen die meerdere aspecten van de waarden en de waardering van werk en het welbevinden combineren. Behalve naar trends in de gemiddelde scores op deze schalen, laten we ook zien in welke mate de verschillen tussen mensen zijn toe- of afgenomen, door de ontwikkelingen aan de ‘onderkant’ en aan de ‘bovenkant’ van de schalen met elkaar te vergelijken.

In hoofdstuk 8 en 9 behandelen we tot slot twee specifieke thema’s. Hoofdstuk 8 onderzoekt de veelgehoorde uitspraak dat er belangrijke verschillen in de waarden en waardering van werk zijn tussen generaties. Jongere generaties zouden andere opvattingen en ervaringen hebben dan oudere generaties. We laten in dit hoofdstuk zien dat het belangrijk is verschillen tussen generaties te onderscheiden van verschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen en van veranderingen over de tijd die de veranderende ‘tijdsgeschiedenis’ weerspiegelen.

In hoofdstuk 9 onderzoeken we verschillen in de waarden en waardering van werk tussen vrouwen en mannen. Hoewel het verschil in arbeidsdeelname

tussen vrouwen en mannen in de loop van de tijd veel kleiner is geworden, betekent dit niet per se dat ook hun waarden en waardering van werk meer op elkaar zijn gaan lijken. In dit hoofdstuk gaan we na of de 'genderkloof' tussen 2019 en 2023 kleiner is geworden.

Hoofdstuk 2

Betaalde en onbetaalde activiteiten

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk brengen we de activiteiten in kaart die de respondenten van de Waarde van Werk Monitor verrichten en de tijd die zij daaraan besteden. Het gaat hierbij zowel om betaald werk als om onbetaalde activiteiten, in het bijzonder mantelzorg en vrijwilligerswerk. Eerst laten we zien welke omschrijving de respondenten (het meest) op zichzelf van toepassing vinden. Vervolgens beschrijven we hoeveel uur zij gemiddeld per week aan verschillende, betaalde en onbetaalde activiteiten besteden. We maken hierbij ook onderscheid tussen mannen en vrouwen, omdat hun tijdsbesteding nogal verschilt. Vervolgens zoomen we in op de deelname aan betaald werk van paren: hoeveel van hen zijn nul-, een- en tweeverdiener en hoeveel tijd besteden zij aan betaald werk?

2.2 Deelname en tijdsbesteding aan betaalde en onbetaalde activiteiten

Tabel 2.1 laat zien welke betaalde en onbetaalde activiteiten de respondenten van 18-69 jaar verrichten en welke zij als hun hoofdactiviteit beschouwen. Het laatste is gebaseerd op de vraag welke mogelijkheid het best hun huidige situatie omschrijft. In 2023 werkten twee op de drie respondenten (66,3%) als werknemer en een op de zeven (15%) als zelfstandige. Tussen 2019 en 2023 is het percentage werknemers fors toegenomen, maar het aandeel zelfstandigen licht gedaald. Vanwege het feit dat sommigen tegelijkertijd als werknemer en als zelfstandige werken, is het totale percentage betaald werkenden niet precies de som van beide: in 2023 had 77,9 procent betaald werk, in 2019 was dit nog 74,3 procent. In 2023 was voor 68,1 procent van de respondenten betaald werk de hoofdactiviteit, in 2019 was dit 66,2 procent. Een op de negen werkenden heeft meer dan één werkkring, dat wil zeggen dat men twee (of meer) banen in loondienst combineert of een baan als werknemer combineert met werk als zelfstandige.

Ruim 9 procent van de respondenten is primair werkloos of arbeidsongeschikt, ruim 8 procent scholier of student en ruim 5 procent gepensioneerd. Ongeveer een op de zes respondenten is vrijwilliger, maar voor slechts 2,5 procent is dit de belangrijkste activiteit. Ook van de bijna 6 procent van de respondenten die mantelzorger is (d.w.z. dat zij voor iemand in hun naaste omgeving zorgen), zien verreweg de meesten dit niet als hun belangrijkste activiteit.

Het aandeel gepensioneerden is tussen 2019 en 2023 gedaald van 8,2 procent naar 6,5 procent. Dat lijkt misschien verrassend, gezien de vergrijzing van de bevolking, maar in deze periode is ook de AOW-leeftijd verhoogd van 66 jaar en 4 maanden naar 66 jaar en 10 maanden, waardoor ouderen langer doorwerken en later met pensioen gaan.

Tabel 2.1 Omschrijvingen die van toepassing zijn op de respondent (meerdere antwoorden mogelijk) (percentage van de totale bevolking, 18-69 jaar)^a

	Meerdere antwoorden mogelijk			Het best van toepassing		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Werkzaam als werknemer	60,4	60,8	66,3 ^{△△}	53,7	51,9	57,1 ^{△△}
w.v. meerdere werkkringen ^b	8,3	7,5	9,2			
Werkzaam als zelfstandige	16,5	17,1	15,0 ^{▽▽}	12,5	12,9	11,0 ^{▽▽}
Totaal betaald werkzaam	74,3	74,6	77,9 ^{△△}	66,2	64,8	68,1 ^{△△}
Werkloos/werkzoekend	5,7	6,8	4,6 ^{▽▽}	4,0	4,3	3,1 ^{▽▽}
Arbeidsongeschikt	8,5	8,6	7,9	6,6	6,7	6,0
Vrijwilliger	17,5	17,6	16,9	3,1	2,9	2,5
Scholier of studerend	7,9	10,3 [△]	10,8 [△]	6,7	8,3 [△]	8,5 [△]
Huisvrouw of huismoeder/huisman of huisvader	12,7	11,9	10,6 ^{▽▽}	5,2	6,2 [△]	5,0 [▽]
Ik zorg voor iemand in mijn naaste omgeving (bv. i.v.m. ziekte, handicap of ouderdom)	4,5	5,9 [△]	5,7 [△]	0,8	1,0	0,9
Gepensioneerd of met de VUT	8,2	6,4 [△]	6,5 [△]	7,2	5,5 [△]	5,5
Weet niet/wil niet zeggen	0,3	0,2	0,3			
Totaal	142,5	145,5	144,5	100,0	100,0	100,0

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting (p<0,05);

[△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 (p<0,05);

b inclusief een tweede werkring als zelfstandige.

Tabel 2.2 laat zien hoeveel uur de respondenten gemiddeld per week aan verschillende betaalde en onbetaalde activiteiten besteden. Omdat de tijdsbesteding aan onbetaalde activiteiten in 2021 niet is gevraagd, vergelijken we alleen 2019 en 2023. In 2023 besteedden personen van 18-69 jaar, betaald werkenden en niet-werkenden tezamen, gemiddeld 24,5 uur per week aan betaald werk. Dit was een uur meer dan in 2019. Het gemiddelde aantal uren vrijwilligerswerk en mantelzorg ligt rond één uur per week. Terwijl de tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk vergeleken met 2019 is afgenomen, werd er in 2023 meer tijd aan mantelzorg besteed (maar alleen door niet-betaald werkenden significant meer). Betaald werkenden werkten in 2023 vrijwel evenveel uren als in 2019. De toename van het gemiddelde aantal uren betaald werk komt dus doordat méér mensen zijn gaan werken. Niet-betaald werkenden besteden gemiddeld ongeveer driemaal zoveel tijd aan vrijwilligerswerk en mantelzorg als betaald werkenden. De totale tijdsbesteding aan betaald werk, vrijwilligerswerk en mantelzorg tezamen is tussen 2019 en 2023 niet significant veranderd.

Er zijn nog altijd aanzienlijke verschillen in tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen, zo blijkt uit de onderste twee blokken in Tabel 2.2. Mannen besteden gemiddeld 7,5 uren per week meer aan betaald werk, vrouwen besteden gemiddeld een half uur meer aan mantelzorg. Zouden we hier de tijd besteed aan het huishouden en de zorg voor kinderen bij optellen, dan zou het verschil in totale tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen waarschijnlijk aanzienlijk kleiner zijn, maar daarover hebben we geen informatie verzameld. Het verschil tussen het aantal uren dat mannen en vrouwen aan betaald werk besteden, wordt wel kleiner: mannen zijn tussen 2019 en 2023 nauwelijks meer uren gaan werken, vrouwen bijna twee uur meer. Dit komt zowel doordat meer vrouwen zijn gaan werken als doordat betaald werkende vrouwen meer uren zijn gaan werken. In 2019 werkten mannen met betaald werk gemiddeld acht uur meer dan

betaald werkende vrouwen, in 2023 was dit nog ruim zes uur.² Verder zien we dat mannen en vrouwen niet veel verschillen in de tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk, maar dat vrouwen gemiddeld ongeveer tweemaal zoveel tijd besteden aan mantelzorg.

Tabel 2.2 Aantal uren per week dat respondenten besteden aan verschillende activiteiten, 2019 en 2023 (gemiddelde voor de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking en mannen en vrouwen afzonderlijk)^a

	Totaal		Werkzame bevolking		Niet-werkzame bevolking	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
betaald werk	23,5	24,5	31,7	31,4	0,0	0,0
vrijwilligerswerk	1,3	1,0 [▼]	1,0	0,7 [▼]	2,2	2,0
mantelzorg	0,6	0,8	0,5	0,6	0,9	1,4 [▲]
totaal activiteiten	25,4	26,2	33,2	32,7	3,1	3,4
mannen						
betaald werk	27,7	28,2	35,2	34,4	0,0	0,0
vrijwilligerswerk	1,3	1,0	1,2	0,7 [▼]	1,8	2,1
mantelzorg	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,8
totaal activiteiten	29,5	29,7	36,9	35,6	2,3	2,8
vrouwen						
betaald werk	19,0	20,7 [▲]	27,3	28,1	0,0	0,0
vrijwilligerswerk	1,3	1,0	0,8	0,6	2,5	1,9
mantelzorg	0,7	1,0	0,5	0,7	1,2	1,9
totaal activiteiten	21,0	22,7 [▲]	28,6	29,4	3,7	3,7

^a ▲ resp. ▼: significant groter resp. kleiner dan in 2021 ($p < 0,05$).

2.3 Het aantal verdieners in paren

Aan respondenten die (gehuwd of ongehuwd) samenwonen is ook gevraagd of hun partner betaald werk heeft. Op basis hiervan kunnen we paren indelen in nulverdieners (geen van beiden heeft betaald werk), eenverdieners (een van beiden heeft betaald werk) en tweeverdieners (beiden hebben betaald werk). Tabel 2.3 laat zien dat het aandeel tweeverdieners tussen 2019 en 2023 is toegenomen van 61,7 procent van alle paren naar 64,6 procent. Bijna twee op de drie paren van 18-69 jaar zijn dus tweeverdieners. Deze toename heeft zich pas na de coronacrisis voorgedaan. Tegelijkertijd is, sinds de coronacrisis, het aandeel eenverdieners afgenomen. In 2023 telde minder dan een op de vier paren één verdiener, en een op de negen geen verdiener.

2 Volgens gegevens van het CBS was dit verschil in 2023 nog ruim acht uur (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/21/man-vrouwverschil-arbeidsparticipatie-laatste-jaren-niet-verder-afgenomen>).

Tabel 2.3 Aantal personen met een inkomen uit arbeid per paar (% van de samenwonende respondenten)^a

	2019	2021	2023
nul	12,7	12,0	11,6
één	25,6	27,0	23,9 [▽]
twee	61,7	61,0	64,6 ^{▽▼}
totaal	100,0	100,0	100,0

a [▽]: significant kleiner dan de voorgaande meting ($p < 0,05$);
[▼]: significant kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

Tabel 2.4 toont het gemiddelde aantal uren dat eenverdieners en tweeverdieners per week werken. Omdat er aanzienlijke verschillen in arbeidsduur zijn tussen mannen en vrouwen, vermelden we het aantal gewerkte uren voor hen apart. Er is slechts een klein verschil in aantal gewerkte uren tussen eenverdieners en tweeverdieners. In 2019 werkten eenverdieners – zowel mannen als vrouwen – iets meer uren dan tweeverdieners, in 2021 en 2023 werkten tweeverdieners juist iets langer. Dit komt doordat de eenverdieners gemiddeld minder uren zijn gaan werken. Het verschil tussen mannen en vrouwen bedraagt zowel bij eenverdieners als bij tweeverdieners tien tot twaalf uur per week. Bij eenverdieners is dit verschil min of meer constant, bij tweeverdieners is het wat kleiner geworden.

Vrouwelijke tweeverdieners werkten in 2023 gemiddeld driekwart van het aantal uren dat mannelijke tweeverdieners werkten. Hoewel vaak gezegd wordt dat Nederlandse tweeverdieners eigenlijk ‘anderhalfverdieners’ zijn (omdat vrouwelijke partners ‘halftime’ zouden werken), is het dus correcter om te spreken van ‘één-driekwartverdieners’.

Opmerkelijk is dat vrouwelijke eenverdieners veel minder uren werken dan mannelijke eenverdieners en ongeveer evenveel als vrouwelijke tweeverdieners. Dat vrouwen minder uren werken dan mannen hangt dus blijkbaar niet (of niet primair) samen met het feit dat hun partner meer uren werkt.

Tabel 2.4 Aantal uren besteed aan betaald werk per week (gemiddelde van eenverdieners en van tweeverdieners naar geslacht van de respondent)^a

	2019	2021	2023
Mannen			
Eenverdiener	40,1	37,0 [▽]	38,2
Tweeverdieners	39,8	38,7	38,6
Vrouwen			
Eenverdiener	30,4	25,6 [▽]	27,8 ^{▽▼}
Tweeverdieners	28,0	27,9	28,9

a [▽]: significant kleiner dan de voorgaande meting ($p < 0,05$);
[▼]: significant kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

2.4 Samenvatting

Bijna vier op de vijf personen van 18-69 jaar (77,9%) verrichten betaald werk. Voor ruim twee derde van de bevolking (68,1%) is dit ook de belangrijkste activiteit. Een op de elf werkenden combineert meerdere banen (inclusief werk als zelfstandige). Nederlanders verrichten ook veel onbetaald werk: een op de zes is vrijwilliger (16,9%), een op de elf is huisvrouw of -man (10,6%) en een op de achttien mantelzorger (5,6%). Voor slechts iets meer dan 8% van de ondervraagden is dit onbetaalde werk echter de belangrijkste activiteit. Sinds 2019 is het aandeel betaald werkenden toegenomen (met 3,6 procentpunt). Het aandeel vrijwilligers en huisvrouwen/mannen is iets afgenomen, maar het aandeel mantelzorgers is toegenomen.

Gemiddeld besteedden mannen in 2023 7,5 uur per week meer aan betaald werk dan vrouwen. In 2019 bedroeg dit verschil nog 8,7 uur. Dit verschil wordt enerzijds kleiner doordat meer vrouwen betaald zijn gaan werken en anderzijds doordat werkende vrouwen in vergelijking met mannen meer uren zijn gaan werken.

Bijna twee derde van de mensen van 18-69 jaar met een partner is tweeverdiener. Dit aandeel is sinds 2019 met 3 procentpunten toegenomen. Mannelijke een- en tweeverdieners werken ongeveer evenveel uren per week. Dit geldt ook voor vrouwelijke een- en tweeverdieners, maar zij werken tien tot twaalf uur minder dan hun mannelijke tegenpolen. Vrouwelijke tweeverdieners werken dus niet minder uren *omdat* hun partner meer uren werkt, want zij werken evenveel als zij geen werkende partner hebben. De uitspraak dat tweeverdieners eigenlijk ‘anderhalfverdieners’ zijn is niet (meer) correct: het gaat feitelijk om ‘één-driekwartverdieners’.

Hoofdstuk 3

De waarde(n) van werk³

³ Een deelstudie is eerder verschenen als: De Beer, P.T. & Conen, W.S. (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.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we welke waarden werkenden en niet-werkenden hebben ten aanzien van betaald en onbetaald werk. Eerst gaan we na hoe centraal betaald werk in hun leven staat: hoe belangrijk vinden zij betaald werk in verhouding tot andere levensdomeinen, zoals gezin en vrije tijd. Vervolgens laten we zien in welke mate mensen alleen voor het geld werken en werken als een plicht zien (arbeidsethos). Daarna bespreken we enkele opvattingen over onbetaald werk. In de volgende paragraaf geven we de opvattingen van de respondenten weer over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten aanzien van betaald en onbetaald werk. Paragraaf 3.6 gaat over de werkoriëntatie: welke aspecten van (betaald) werk vinden mensen het belangrijkste. Tot slot laten we zien voor welk soort organisatie mensen het liefst werken: een commercieel bedrijf, een sociale onderneming of de overheid.

3.2 Centraliteit van betaald werk

Hoe belangrijk vinden de respondenten betaald werk in vergelijking tot andere levensdomeinen? Omdat het overgrote deel van de respondenten bijna alle onderwerpen die we hen voorleggen, op zijn minst ‘tamelijk belangrijk’ vindt, tonen we in Tabel 3.1 alleen het percentage dat de onderwerpen ‘zeer belangrijk’ vindt. Iets minder dan de helft van de respondenten vindt betaald werk zeer belangrijk. Dat is over de jaren 2019, 2021 en 2023 niet significant veranderd. Het gezin wordt door bijna driekwart van de respondenten ‘zeer belangrijk’ gevonden, al is dit percentage sinds 2021 wel fors afgenomen. Ruim 43 procent vindt vrienden en bekenden zeer belangrijk, fors minder dan in 2021 (toen velen hun vrienden en bekenden waarschijnlijk misten door de contactbeperkende maatregelen), maar vergelijkbaar met 2019. Het belang van vrije tijd neemt trendmatig toe: in 2023 vond bijna 57 procent dit ‘zeer belangrijk’, tegenover bijna 54 procent in 2021 en bijna 52 procent in 2019. Het verschil tussen het percentage dat betaald werk zeer belangrijk vindt en het percentage dat vrije tijd zeer belangrijk vindt, wordt dus steeds groter. Anders gezegd, betaald werk verliest aan belang ten opzichte van vrije tijd. Het belang van vrijwilligerswerk bevindt zich stabiel op een vrij laag niveau van ruim 8 procent. Het belang van mantelzorg neemt wel toe (net zoals we in het vorige hoofdstuk zagen dat het aandeel mantelzorgers groeit), maar in 2021 is dit niet gevraagd, zodat we voorzichtig moeten zijn om over een trend te spreken.

Het rechterdeel van de tabel toont het percentage van de *werkzame* bevolking dat de verschillende onderwerpen ‘zeer belangrijk’ vindt. Betaald werk scoort hier, begrijpelijkerwijs, wat hoger, maar vrije tijd ook. Terwijl werkenden in 2019 betaald werk nog iets belangrijker vonden dan vrije tijd, vonden zij in 2021 en in nog sterkere mate in 2023 vrije tijd belangrijker. Betaald werk staat dus minder centraal in het leven. Het belang van gezin en vrienden en bekenden verschilt weinig tussen werkenden en niet-werkenden. De veranderingen over de tijd zijn vergelijkbaar met die van de totale bevolking.

Tabel 3.1 Belang van verschillende onderwerpen in het leven van de respondent (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking dat het onderwerp 'zeer belangrijk' vindt)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Betaald werk	48,9	47,2	48,6	55,5	53,8	54,9
Gezin	76,6	77,2	71,3 [▽]	77,8	77,8	71,9 [▽]
Vrienden en bekenden	44,2	46,9 [△]	43,3	43,8	46,5 [△]	43,5
Vrije tijd	52,1	53,6	56,7 ^{△△}	54,0	55,8	58,4 ^{△△}
Vrijwilligerswerk	8,5	8,3	8,2	6,1	6,0	6,3
Mantelzorg	19,2	– ^b	22,5 [△]	16,2	– ^b	19,4 [△]

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting ($p < 0,05$);

[△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$);

b in 2021 niet gevraagd.

3.3 Niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos

Tabel 3.2 geeft inzicht in de niet-financiële werkmotivatie en het arbeidsethos. De niet-financiële werkmotivatie heeft betrekking op de vraag of men alleen werkt voor het geld of ook zou blijven werken als het voor het geld niet nodig is. Bijna twee derde van de totale bevolking en ruim 70 procent van de werkenden zegt dat men ook zou willen (blijven) werken als men voldoende geld zou hebben. Slechts een op de vijf is het eens met de stelling *Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat*. Tussen 2019 en 2023 – maar vooral tussen 2021 en 2023 – is het aandeel dat zou blijven werken als men voldoende geld had, echter afgenomen. Het aandeel dat een baan alleen maar een manier om geld te verdienen vindt, is weinig veranderd: in 2021 nam dit iets af, daarna keerde het weer terug naar het niveau van 2019. Per saldo lijkt de niet-financiële werkmotivatie, in ieder geval sinds 2021, iets af te nemen.

De laatste twee uitspraken in Tabel 3.2 vormen een indicatie voor het arbeidsethos: de opvatting over de plicht om te werken. Twee op de drie respondenten zijn het eens met de uitspraak: *Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken*. In 2023 werd dit minder vaak onderschreven dan in 2019, maar wel vaker dan in 2021. Tijdens de coronacrisis werd de plicht om te werken dus minder sterk gevoeld dan ervoor en erna. Dit geldt ook voor de uitspraak *Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken*. Iets meer dan een op de vier onderschrijft dit; in 2021 was dit iets minder dan in 2019 en 2023. Bij de werkenden zien we hetzelfde patroon over de tijd, maar op een wat hoger niveau. Vanwege het 'afwijkende' beeld in 2021 kunnen we (nog) niet vaststellen of er sprake is van een trendmatige ontwikkeling en of het arbeidsethos, zoals wel wordt verondersteld,⁴ zwakker wordt.

4 Zie bv. 'Generaties, arbeidskrachte en veranderend arbeidsethos' (<https://www.trendslnhr.nl/generaties-arbeidskrachte-en-veranderend-arbeidsethos/>)

Tabel 3.2 Opmvattingen over niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos (% van de totale bevolking en de werkzame bevolking dat het met de uitspraken 'eens' of 'helemaal eens' is)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken.	68,8	67,3	64,6 [▽]	73,5	73,3	70,5 [▽]
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat.	20,8	18,7 [▽]	20,7 [△]	20,5	17,1 [▽]	19,3 [△]
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken.	70,4	64,8 [▽]	67,2 [△]	72,3	68,6 [▽]	70,6
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken.	29,4	26,5 [▽]	28,6 [△]	29,5	28,1	30,1

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting ($p < 0,05$);
[▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

3.4 Het belang van onbetaald werk

In 2019 en 2023 hebben we de respondenten ook enkele uitspraken voorgelegd over het belang van onbetaalde werkzaamheden. In 2021 zijn deze vragen niet gesteld. De eerste twee uitspraken komen erop neer dat het beter is om zelf voor kinderen en familieleden te zorgen dan deze zorg uit te besteden. Zoals te zien is in Tabel 3.3, is slechts een kleine minderheid het hiermee eens en dit aandeel is tussen 2019 en 2023 fors afgenomen. Iets meer dan een op de vijf vindt het niet goed als kinderen tot twee jaar naar kinderopvang of gastouder gaan. Iets minder dan een op de drie vindt het beter om familieleden of naasten zelf te verzorgen. Onder de niet betaald werkenden is de steun hiervoor wel wat groter dan onder de betaald werkenden. Hoewel respondenten het in het algemeen dus niet *beter* vinden om zorg zelf te verlenen, vinden zij wel in grote meerderheid (84%) dat onbetaald werk net zo waardevol is als betaald werk. Dit aandeel is tussen 2019 en 2023 toegenomen, het meest onder niet betaald werkenden.

Tabel 3.3 Opmvattingen over onbetaalde zorg en onbetaald werk (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat het met de uitspraken 'eens' of 'helemaal eens' is)^a

	Totale bevolking		Werkzame bevolking		Niet-werkzame bevolking	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden.	27,5	21,1 [▼]	25,0	18,9 [▼]	34,9	28,7 [▼]
Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis.	36,5	31,6 [▼]	35,5	29,8 [▼]	39,3	37,7
Onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) is net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk.	80,7	84,2 [▲]	80,6	83,1 [▲]	81,3	87,9 [▲]

a [▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

Samenvattend vindt slechts een kleine en krimpende minderheid dat het beter is om zelf zorg te verlenen dan dit uit te besteden, maar vindt niettemin een grote en groeiende meerderheid dat onbetaald werk net zo waardevol is als betaald werk.

3.5 Opvattingen over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen

In iedere golf van de Waarde van Werk Monitor worden de respondenten ook naar hun opvattingen over de rolverdeling tussen vrouwen en mannen gevraagd. Tabel 3.4 geeft hiervan een overzicht, waarbij steeds het percentage wordt vermeld dat voorstander is van een gelijke rolverdeling. Daarom wordt bij de eerste drie uitspraken het aandeel respondenten vermeld dat het er ‘oneens’ of ‘helemaal mee oneens’ is. Bij alle uitspraken blijkt een ruime meerderheid voorstander te zijn van een gelijke rolverdeling. Dit geldt nog het minst voor de uitspraak *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt*, waar 55 procent het (helemaal) mee oneens is (20% is het hiermee eens). Bij de andere uitspraken is ten minste twee derde van de respondenten voor een gelijke rolverdeling. Driekwart van de respondenten is het ermee oneens dat een betaalde baan voor mannen belangrijker is dan voor vrouwen en driekwart is het ermee eens dat een werkende moeder een even warme en hechte relatie met haar kinderen kan hebben als een moeder die niet werkt. Overigens vinden nog net iets meer respondenten dat dit laatste ook voor een werkende vader geldt. Twee derde van de respondenten vindt dat een man evenveel huishoudelijk werk zou moeten doen als een vrouw. Bij de meeste vragen zien we dat de steun voor een gelijke rolverdeling tussen 2019 en 2023 is toegenomen. Voor zover de uitspraken ook in 2021 zijn voorgelegd, passen deze in het patroon van een stijgende trend. Alleen het percentage respondenten dat het oneens is met de uitspraak *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt*, neemt iets (maar niet significant) af. Maar ook dit kunnen we interpreteren als groeiende steun voor een gelijke rolverdeling: dit percentage verschilt immers steeds minder met het overeenkomstige percentage voor werkende moeders.

We concluderen dat de steun voor een gelijke rolverdeling tussen vrouwen en mannen in Nederland steeds groter wordt. We vinden geen aanwijzing voor een zekere ‘restoratie’ van ‘traditionele’ opvattingen over de man-vrouwverhouding, zoals weleens gesuggereerd wordt.⁵

5 Zie bv. de vermeende toename van ‘tradwives’, vrouwen die de voorkeur geven aan een traditionele rolverdeling. Zie <https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-maatschappij-en-gedragswetenschappen/nieuws/2024/07/tradwives.html>.

Tabel 3.4 Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen in (betaald en onbetaald) werk (% van de totale bevolking en van de werkzame bevolking dat het met de uitspraken '(helemaal) eens' of '(helemaal) oneens' is)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
(Helemaal) oneens:						
Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen.	66,5	– ^b	74,1 [▲]	67,1	– ^b	75,4 [▲]
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt.	52,8	54,8	55,2 [▲]	56,7	58,0	58,7
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt.	66,2	66,2	65,4	69,1	67,7	67,7
(Helemaal) eens:						
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt.	74,4	76,0	76,7 [▲]	76,0	78,3 [▲]	78,6 [▲]
Een werkende vader kan een even warme en hechte relatie met zijn kinderen hebben als een vader die niet werkt.	– ^b	– ^b	78,8	– ^b	– ^b	80,6
Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw.	62,2	– ^b	67,6 [▲]	62,0	– ^b	67,6 [▲]

a [▲]: significant groter dan voorgaande meting ($p < 0,05$);

[▲]: significant groter dan in 2019 ($p < 0,05$);

b in het betreffende jaar niet gevraagd.

Over het algemeen is de werkzame bevolking wat vaker voorstander van een gelijke rolverdeling dan de niet-werkzame bevolking. Alleen ten aanzien van de gelijke verdeling van huishoudelijk werk, verschillen (betaald) werkenden en niet-werkenden niet van elkaar. De verschillen tussen werkenden en niet-werkenden blijven in de loop van de tijd ongeveer even groot. In hoofdstuk 8 wordt ingegaan in verschillen tussen generaties in de opvattingen over de rolverdeling.

3.6 De werkoriëntatie: belang van werkaspecten

De respondenten is voor een reeks aspecten van betaald werk gevraagd hoe belangrijk zij deze vinden. Dit wordt wel aangeduid als de 'werkoriëntatie'. Omdat de meeste respondenten bijna alle werkaspecten op zijn minst 'tamelijk belangrijk' vinden, vermelden we in Tabel 3.5 alleen het percentage dat de werkaspecten 'zeer belangrijk' vindt; dit percentage varieert meer tussen de werkaspecten. De werkaspecten zijn in Tabel 9 gerangschikt naar het belang dat de werkenden in 2023 eraan hechtten. De werkoriëntatie is allereerst relevant voor de werkende bevolking. Maar omdat het ook interessant is welke werkaspecten toekomstige werkenden, zoals studerende en werkloze, belangrijk vinden, vermelden we, naast de opvattingen van de werkzame bevolking, ook die van de gehele bevolking van 18-69 jaar. De werkoriëntatie verschilt overigens weinig tussen de werkzame en de totale bevolking. Daarom

bespreken we hierna alleen het belang dat de werkenden aan de verschillende werkaspecten hechten. De zogenaamde ‘intrinsieke’ aspecten van het werk, die betrekking hebben op de aard van het werk zelf, scoren het hoogst. *Inhoudelijk leuk werk* wordt veruit het belangrijkste gevonden (62,7% van de werkenden vindt dit ‘heel belangrijk’). Op geruime afstand volgen *prettige mensen om mee te werken* (50,4%) en *werk waar je zelf trots op bent* (45,4%). De ‘extrinsieke’ aspecten van het werk, zoals *goed loon/salaris* (40,7%), *goede werktijden* (34,7%) en *zekerheid om niet zonder werk te raken* (31,6%), komen pas daarna. Iets meer dan een op de vijf werkenden (21,4%) vindt *niet te veel druk of spanning* ‘zeer belangrijk’.

Tussen 2021 en 2023 zien we enkele opvallende veranderingen. *Inhoudelijk leuk werk*, *prettige mensen om mee te werken* en *werk waar je zelf trots op bent* scoorden in 2023 beduidend minder hoog dan in de twee voorgaande golven. *Ruimte om initiatief te tonen* is ook in belang afgenomen. Hierbij lijkt sprake van een trendmatige afname, want in 2021 werd dit ook al beduidend minder belangrijk gevonden dan in 2019.

Daar staat tegenover dat in 2023 juist aanzienlijk meer werkenden *goed loon/salaris* als ‘zeer belangrijk’ aanmerkten. In 2019 en 2021 stond *goed loon/salaris* pas op de achtste plaats, in 2023 op de vierde plaats. Het ligt voor de hand dat dit verband houdt met de hoge inflatie in het laatste jaar.

De *zekerheid om niet zonder werk te raken* werd in 2021 beduidend vaker zeer belangrijk gevonden dan in 2019 – waarschijnlijk vanwege de onzekerheid als gevolg van de coronacrisis. In 2023 vonden echter veel minder werkenden dit ‘zeer belangrijk’. Het is aannemelijk dat dit komt door de lage werkloosheid en de krappe arbeidsmarkt in dat jaar.

Verder valt op dat niet veel werkenden de maatschappelijke ‘impact’ van het 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 milieu-gerelateerde problemen* – ‘zeer belangrijk’ vinden. Voor de eerste twee geldt dit voor ongeveer een op de vier werkenden, voor de laatste voor een op de zes. Wel neemt het belang van de laatste twee over de tijd wat toe. In 2021 vonden – waarschijnlijk als uitvloeisel van de coronacrisis – beduidend meer werkenden *werk waarin je andere mensen kunt helpen* zeer belangrijk, maar in 2023 was dit weer teruggevallen naar het niveau van 2019.

Tabel 3.5 Belang van verschillende aspecten van het werk (% van de totale bevolking en van de werkzame bevolking dat de aspecten 'zeer belangrijk' vindt)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Inhoudelijk leuk werk	65,9	67,4	62,4 [▽]	67,7	68,3	62,7 [▽]
Prettige mensen om mee te werken	59,9	62,6 [△]	51,5 [▽]	61,1	62,7	50,4 [▽]
Werk waar je zelf trots op bent	49,0	48,4	45,6 [▽]	50,1	48,0	45,4 [▽]
Goed loon/salaris	34,9	33,2	38,6 [△]	34,7	35,1	40,7 [△]
Ruimte om initiatief te tonen	42,4	39,0 [▽]	35,7 [▽]	43,3	39,8 [▽]	36,3 [▽]
Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	33,7	34,0	34,0	35,9	36,7	35,4
Goede werktijden	33,8	33,2	35,3 [△]	33,4	32,1	34,7 [△]
Werk waarin je jezelf kunt ontplooiën of ontwikkelen	38,1	37,1	33,2 [▽]	38,9	37,5	34,0 [▽]
Zekerheid om niet zonder werk te raken	38,6	40,9	32,2 [▽]	37,0	41,6 [△]	31,6 [▽]
Werk waarin je andere mensen kunt helpen	26,8	31,2 [△]	27,4 [▽]	26,8	30,2 [△]	26,5 [▽]
Een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken	28,2	30,1	25,9 [▽]	28,8	30,2	25,6 [▽]
Goede vakantieregeling/ veel vrije dagen	24,9	24,1	25,6	24,3	23,1	25,4 [△]
Een baan die nuttig is voor de samenleving	19,5	23,4 [△]	24,5 [△]	19,7	23,4 [△]	24,5 [△]
Sociale contacten	– ^b	29,8	23,8 [▽]	– ^b	28,9	23,4 [▽]
Niet te veel druk of spanning	24,8	24,6	23,8	22,2	21,9	21,4
Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	15,7	18,1 [△]	17,7	15,8	17,1	17,7
Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	13,6	18,3 [△]	16,5 [▽]	12,9	17,5 [△]	16,1 [△]

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting ($p < 0,05$);

[▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$);

b in 2019 niet gevraagd.

3.7 Voorkeur voor werken voor een bepaald soort organisatie

Voorkeuren ten aanzien van betaald werk hebben niet alleen betrekking op het werk zelf, maar ook op de organisatie waarvoor men werkt. Aan de respondenten zijn drie soorten organisaties voorgelegd – een regulier commercieel bedrijf, een sociale onderneming en een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk – met de vraag welke zij het meest aantrekkelijk vinden om voor te werken. De eerste mogelijkheid een (*regulier*) *commercieel bedrijf* werd toegelicht als: ‘Commerciële organisaties in de marktsector zijn gericht op het maken van winst’, met als nadere uitleg: ‘Voorbeelden van commerciële organisaties die gericht zijn op het maken van winst zijn de meeste winkels (bijvoorbeeld supermarkten), fabrieken en banken.’ De tweede optie, een *sociale onderneming* werd omschreven als ‘een commercieel bedrijf, maar één waarbij het werken aan een maatschappelijk doel centraal staat’, met als verdere toelichting: ‘In Nederland kunt u bijvoorbeeld denken aan Tony’s Chocolonely (fairtrade chocolademaker), FairPhone (een verkoper van smartphones die zoveel mogelijk “eerlijke” materialen en arbeidskrachten gebruikt)

en Koeckebackers (biedt werk aan jongvolwassenen die moeilijk aan het werk komen).’ Als laatste mogelijkheid werd een overheidsinstelling toegelicht als ‘overheidsinstellingen of (andere) organisaties zonder winstoogmerk’ met als nadere uitleg: ‘U kunt bijvoorbeeld denken aan werken voor gemeenten, scholen en ziekenhuizen, maar ook aan stichtingen (zoals Humanitas of Stichting Lezen) en verenigingen (zoals een vakbond of natuurorganisaties).’⁰

Tabel 3.6 laat zien dat werken voor een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk in Nederland het populairst is: twee op de vijf respondenten vinden die het meest aantrekkelijk om voor te werken. Een regulier commercieel bedrijf en een sociale onderneming ontlopen elkaar niet veel in populariteit: drie op de tien geven aan een van beide de voorkeur. Werkenden vinden een commercieel bedrijf iets vaker het aantrekkelijkst dan een sociale onderneming; onder niet-werkenden is dit net omgekeerd. Tussen 2019 en 2023 is de populariteit van sociale ondernemingen iets toegenomen. Dit lijkt vooral ten koste te zijn gegaan van de voorkeur om voor de overheid te werken. We concluderen dat zeven op de tien Nederlanders de voorkeur geven aan werken voor een organisatie met een maatschappelijk doel, maar dat die voorkeur wel geleidelijk verschuift van de overheid en andere non-profit organisaties naar sociale ondernemingen, al blijft de overheid nog het populairst.

Tabel 3.6 Aantrekkelijkheid van verschillende typen organisatie (% van de totale bevolking en van de werkzame bevolking dat een bepaald type organisatie ‘het meest aantrekkelijk vindt om voor te werken’)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
(Regulier) commercieel bedrijf	30,1	29,4	29,7	32,1	31,7	31,6
Sociale onderneming	27,9	29,9	30,7 [▲]	25,3	27,6	28,2 [▲]
Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk	42,0	40,7	40,3	42,6	40,7	40,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

a ▲: significant groter dan in 2019 ($p < 0,05$).

3.8 Samenvatting

De centraliteit van betaald werk in het leven neemt af. Weliswaar vindt iets minder dan de helft van de ondervraagden betaald werk ‘zeer belangrijk’, maar een steeds groter deel vindt (ook) vrije tijd ‘zeer belangrijk’. Betaald werk verliest dus aan belang in verhouding tot vrije tijd. Ook betaald werkenden vonden in 2023 vrije tijd belangrijker dan betaald werk, terwijl zij in 2019 betaald werk nog belangrijker vonden.

Ruwweg twee op de drie mensen zouden ook willen (blijven) werken als zij voldoende geld zouden hebben en vinden het de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Nederlanders kenmerken zich dus door zowel een sterke ‘niet-financiële werkmotivatie’ als

een sterk arbeidsethos. Ten opzichte van 2019 waren echter beide in 2023 wat zwakker geworden.

Een zeer grote meerderheid (84,2%) vindt onbetaald werk (zoals vrijwilligerswerk en zorg voor kinderen) net zo waardevol voor de samenleving als betaald werk. Toch vindt slecht een kleine minderheid dat het niet goed is als kleine kinderen naar kinderopvang gaan of dat het beter is om zelf voor hulpbehoevende familieleden of naasten te zorgen. De waardering voor onbetaald werk is sinds 2019 toegenomen, de voorkeur voor zelf zorgen boven uitbesteden is afgenomen.

Nederlanders zijn overwegend voorstander van een evenwichtige rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Driekwart is het ermee oneens dat het voor mannen belangrijker is om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen en ruim twee derde vindt dat mannen evenveel huishoudelijk zouden moeten doen als vrouwen. In 2019 was dit nog beduidend minder; de steun voor een evenwichtige rolverdeling lijkt trendmatig toe te nemen.

De respondenten vinden een aantal ‘intrinsieke’ aspecten van het werk, namelijk inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken en werk waar je zelf trots op bent, beduidend belangrijker dan de ‘extrinsieke’ aspecten goed loon of salaris, goede werktijden en de zekerheid om niet zonder werk te raken. Maar het belang van die intrinsieke aspecten is tussen 2019 en 2023 wel afgenomen en het belang van het loon/salaris juist toegenomen. Het laatste hangt waarschijnlijk samen met de hoge inflatie. De werkzekerheid is juist in belang afgenomen, waarschijnlijk vanwege de krappe arbeidsmarkt. Slechts een kleine minderheid – hooguit een kwart – van de ondervraagden vinden de maatschappelijke impact van het werk, zoals andere mensen kunnen helpen en maatschappelijk nuttig werk, zeer belangrijk.

Twee op de vijf ondervraagden werken het liefst voor een overheidsinstelling of een organisatie zonder winstoogmerk. Drie op de tien geven de voorkeur aan een (regulier) commercieel bedrijf en evenveel aan een sociale onderneming. De populariteit van werken voor een sociale onderneming is tussen 2019 en 2023 wel iets toegenomen.

Hoofdstuk 4

De waardering van het eigen werk

4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk ging het over de waarden en preferenties ten aanzien van werk in het algemeen. In dit hoofdstuk richten we ons op de waardering of evaluatie van het eigen (betaalde) werk. Hoe goed en aantrekkelijk vindt men het eigen werk? Deze vraag kunnen we vanzelfsprekend alleen stellen aan respondenten die momenteel betaald werk verrichten. De analyses in deze paragraaf beperken zich dan ook tot de werkzame bevolking.⁶ We bespreken eerst de werkaspecten die op het huidige werk van de werkenden van toepassing zijn. Vervolgens schetsen we de werkbelasting, de bevlogenheid van de werkenden en de zinvolheid van hun werk. Tot slot laten we zien hoe tevreden werkenden met hun werk zijn.

4.2 Aanwezigheid van werkaspecten

In hoeverre zijn de werkaspecten waarvan we in paragraaf 3.6 het belang hebben onderzocht, van toepassing op het huidige werk van de werkenden? In Tabel 4.1 zijn de werkaspecten geordend naar de mate van voorkomen in 2023. Bijna negen op de tien werkenden zeggen dat zij met prettige mensen werken. Meer dan acht op de tien hebben inhoudelijk leuk werk en goede werktijden. Rond driekwart heeft voldoende ruimte voor initiatief, werk dat voldoende zekerheid biedt en is (regelmatig) trots op het werk dat men doet. Bij op twee na alle werkaspecten zegt tenminste de helft dat deze van toepassing zijn op hun huidige werk. Werkenden zijn dus overwegend positief over hun werk. Alleen van *Niet te veel druk of spanning*, *Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden* en *Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen* zegt iets minder dan de helft van de werkenden dat dit op hun huidige werk van toepassing is – maar nog altijd meer dan dat het *niet* van toepassing is (de rest zegt ‘niet eens, niet oneens’).

De veranderingen over de tijd zijn niet eenduidig, zoals uit de laatste twee kolommen blijkt. In 2021 waren de werkenden over een aantal werkaspecten aanzienlijk positiever dan in 2019. Dit gold met name voor hun werktijden, zekerheid, vakantieregeling en vrije dagen, nuttig werk, niet te veel druk of spanning, carrièremogelijkheden en bijdragen aan het oplossen van problemen. In 2023 was men echter over al deze aspecten – met uitzondering van goede carrièremogelijkheden – weer minder positief dan in 2021. Tijdens de coronacrisis was men over het algemeen dus positiever over het eigen werk dan daarvoor en daarna. Daarop is een duidelijke uitzondering: tijdens de coronacrisis vonden minder werkenden dan in 2019 dat zij inhoudelijk leuk werk hadden.

6 We passen hierbij een andere weging toe, waarbij we ook rekening houden met de contractvorm, zodat de gerapporteerde resultaten niet worden beïnvloed door over- of ondervertegenwoordiging van werkenden met specifieke contractvormen.

Bij twee van de werkaspecten is er over de periode 2019-2023 sprake van een eenduidig stijgende trend, dat wil zeggen dat het percentage in 2023 significant hoger was dan in 2019 en dat het percentage in geen van beide subperiodes (2019-2021 en 2021-2023) afnam. Dit was het geval bij *Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen* en *Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden*. Bij *Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer* lijkt juist sprake van een trendmatige afname.

Tabel 4.1 Mate waarin verschillende aspecten van toepassing zijn op het huidige werk (% van de werkzame bevolking dat het er 'mee eens' of 'helemaal mee eens' is dat de aspecten van toepassing zijn op hun huidige werk)^a

	2019	2021	2023 ^a	Mutatie	
				2019-2021	2021-2023
Ik werk met prettige mensen	87,9	88,5	87,4	0,7	-1,2
Ik heb inhoudelijk leuk werk	83,8	81,3	82,2	-2,5*	1,0
Ik heb goede werktijden	79,7	84,9	81,5	5,2*	-3,4*
Er is voldoende ruimte voor initiatief	76,6	77,1	77,4	0,4	0,3
Mijn werk biedt voldoende zekerheid	72,8	79,7	74,9	7,0	-4,9*
Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe	75,1	74,1	73,1	-0,9	-1,1
Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen	69,6	71,9	72,4 [▲]	2,3	0,5
Ik heb een goede vakantie-regeling/ veel vrije dagen	68,2	72,1	69,3	3,9*	-2,8*
Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving	66,1	69,6	69,2 [▲]	3,6*	-0,4
Ik heb een goed loon/ salaris	67,5	70,3	68,3	2,7	-2,0
Ik heb veel sociale contacten in mijn werk	– ^c	67,9	67,9	– ^c	-2,6*
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer ^e	72,4	72,1	68,0 [▲]	-0,3	-4,0*
Ik kan mij ontplooiën of ontwikkelen in mijn werk	– ^c	66,8	67,4	– ^c	0,6
Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	64,4	63,0	63,5	-1,4	0,5
Niet te veel druk of spanning	45,3	50,3	49,9 [▲]	5,1*	-0,4
Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden	37,7	41,7	44,1 [▲]	4,0*	2,4
Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	43,2	46,4	44,2	3,2*	-2,2

a [▲]: significant groter dan in 2019 ($p < 0,05$);

*: significant verschillend van 0 ($p < 0,05$);

c in 2019 niet gevraagd.

4.3 Werkbelasting

Naast de aanwezigheid van de verschillende werkaspecten hebben we de werkenden ook vragen voorgelegd over de belasting van het werk. Tabel 4.2 laat zien welk deel van de werkenden 'vaak' of 'altijd' psychosociale of fysieke belasting ervaart. Bij psychosociale belasting gaat het onder meer om grote druk of stress, krappe deadlines en zich na een werkdag uitgeput voelen. Bij de fysieke belasting gaat het om lichamelijk zwaar en gevaarlijk werk.

Ongeveer drie op de tien werkenden voelen zich vaak of altijd uitgeput na een werkdag of moeten onder grote druk of stress werken en iets meer dan twee

op de tien hebben vaak of altijd te maken met krappe deadlines. Ruwweg een op de zeven werkenden maakt zich vaak of altijd zorgen over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is. 13 procent doet vaak of altijd zwaar lichamenteel werk en slechts 4 procent werkt vaak of altijd onder gevaarlijke omstandigheden.

Tabel 4.2 Frequentie van werkbelasting (% van de werkzame bevolking dat zegt dat de volgende werkomstandigheden ‘vaak’ of ‘altijd’ van toepassing zijn op hun werk)^a

	2019	2021	2023 ^a	Mutatie	
				2019-2021	2021-2023
...voelt zich uitgeput na een werkdag ^b	26,4	27,2	29,5 [▲]	0,8	2,3
...moet onder grote druk of stress werken	30,3	23,9	25,9 [▼]	-6,3*	2,0
...heeft te maken met krappe deadlines	22,7	19,1	21,5	-3,6*	2,4*
...maakt zich zorgen over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is	15,5	14,6	15,0	-0,9	0,4
...moet zwaar lichamenteel werk doen	12,6	12,5	13,4	-0,1	0,9
...werkt onder gevaarlijke omstandigheden	4,0	3,5	3,9	-0,4	0,3

a ▲ resp. ▼: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$);

*: significant verschillend van 0 ($p < 0,05$);

b in 2019 komt uitgeput thuis van het werk.

Vergelijken we de ontwikkeling over de tijd, dan zien we dat tijdens de coronacrisis in 2021 aanzienlijk minder mensen onder grote druk of stress werkten en krappe deadlines hadden dan in 2019. In 2023 was dit weer iets toegenomen, maar toch werkten toen duidelijk minder mensen onder hoge druk of stress dan in 2019. Zorgen maken over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is, is weinig veranderd tussen 2019 en 2023. Hiervoor zagen we al dat het percentage dat zegt dat *niet te veel druk of spanning* op het werk van toepassing is, tussen 2019 en 2021 is toegenomen en daarna gelijk is gebleven. In tegenstelling tot veelvuldige berichten in de media over toenemende werkdruk, stress en burnout-klachten⁷ vinden wij dus geen aanwijzingen dat deze in de periode sinds 2019 zijn toegenomen.

Tot slot is de fysieke belasting – zwaar of gevaarlijk werk – over de drie jaren niet significant veranderd.

4.4 Bevlogenheid

Waar psychosociale belasting betrekking heeft op werkdruk en ongewenst gedrag op het werk, betekent ‘bevlogenheid’ dat men op het werk energiek, gemotiveerd en betrokken is. Bevlogenheid wordt in de monitor gemeten met behulp van de volgende vragen (UWES-3) (Cronbachs $\alpha = 0,82$): ‘Op het werk zit ik vol energie’, ‘Ik ben enthousiast over mijn baan’ en ‘De tijd

7 Zie bv. <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2023/11/burn-out-gerelateerde-klachten-gestegen/#:-:text=In%202022%20hebben%201%2C6,miljoen%20werknemers%20hiermee%20te%20maken.>

vliegt voorbij als ik aan het werk ben'. Tabel 4.3 laat zien dat ongeveer driekwart van de werkenden zegt dat de tijd 'vaak' of 'altijd' voorbijvliegt als men aan het werk is en dat men enthousiast is over haar/zijn baan. Ruim twee derde zegt op het werk 'vaak' of 'altijd' vol energie te zitten. De mate van bevolegenheid is dus groot. Tijdens de coronacrisis nam de bevolegenheid substantieel af. In de twee jaar daarna heeft deze zich niet of nauwelijks hersteld, waardoor over de gehele periode 2019-2023 de bevolegenheid minder is geworden.

Tabel 4.3 Bevlogenheid op het werk (% van de werkzame bevolking dat zich 'vaak' of 'altijd' zo voelt)^a

	2019	2021	2023 ^a	Mutatie	
				2019-2021	2021-2023
De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben	79,0	76,1	75,5 [▼]	-2,9*	-0,7
Ik ben enthousiast over mijn baan	74,4	73,3	73,8	-1,1	0,6
Op het werk zit ik vol energie	70,5	66,1	68,2 [▼]	-4,4*	2,1

a [▼]: significant kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$);

*: significant verschillend van 0 ($p < 0,05$).

4.5 Zinvolheid van het werk

Met enige regelmaat wordt gesuggereerd dat er veel 'zinloos' werk zou zijn, ook wel aangeduid als 'bullshit jobs', de term die de antropoloog Graeber (2018) hiervoor heeft geïntroduceerd. In Tabel 4.4 laten we daarom niet alleen het percentage van de werkenden zien dat hun werk zinvol vindt, maar ook het percentage dat hun werk juist *niet* zinvol vindt. Omdat we deze vragen in 2021 voor het eerst hebben gesteld, kunnen we geen cijfers met 2019 vergelijken. Tabel 4.4 laat zien dat een grote meerderheid van de werkenden hun werk wel zinvol vindt. Ongeveer driekwart vindt zijn/haar werk de moeite waard en zinvol, terwijl meer dan drie op de vijf zeggen dat hun werk ertoe doet en belangrijk is. Hoewel deze percentages in 2023 over het algemeen iets kleiner waren dan in 2021, zijn de verschillen niet significant.

Uit het onderste deel van Tabel 4.4 blijkt dat slechts weinig werkenden hun werk niet zinvol vinden. Minder dan een op de tien werkenden zegt dat het werk niet of in (zeer) beperkte mate de moeite waard is, zinvol is of ertoe doet. Een op de negen vindt het werk dat men doet niet of in (zeer) beperkte mate de moeite waard. De kleine toename ten opzichte van 2021 is statistisch niet significant. Over het geheel concluderen we dan ook dat slechts een klein deel van de werkenden – hooguit een op de tien – hun eigen werk als zinloos of 'bullshit' aanmerkt.

Tabel 4.4 De zinvolheid van het werk (% van de werkzame bevolking dat 'in sterke mate' of 'in zeer sterke mate' respectievelijk 'in beperkte mate' of 'in zeer beperkte mate/niet' het volgende vindt en mutatie tussen 2021 en 2023 in procentpunten)

	2021	2023	Mutatie ^a 2021-2023
In (zeer) sterke mate:			
Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard.	75,3	75,8	0,5
Mijn werk is zinvol.	73,2	72,2	-0,9
Mijn werk doet er toe.	65,8	64,1	-1,7
Het werk dat ik doe is belangrijk.	61,6	61,3	-0,4
In (zeer) beperkte mate/niet:			
Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard.	6,2	5,6	-0,5
Mijn werk is zinvol.	6,0	6,7	0,7
Mijn werk doet er toe.	8,4	9,7	1,2
Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard.	9,7	11,0	1,3

a geen van de mutaties verschilt significant van 0 ($p < 0,05$)

4.6 Tevredenheid met het werk

Tot slot is de werkenden gevraagd een *overall* oordeel over hun werk te vellen door een cijfer van 0-10 te geven voor hun tevredenheid met hun werk. In 2019 gaven de werkenden gemiddeld 7,62, in 2021 was dit gedaald naar 7,47 en in 2023 nog iets verder afgenomen tot 7,42 (Tabel 4.5). Het aandeel dat een onvoldoende (vijf of minder) geeft, is toegenomen van 5,4 procent in 2019 naar 7,6 procent in 2023. Dit betekent dat een op de dertien werkenden ontevreden is met het eigen werk.

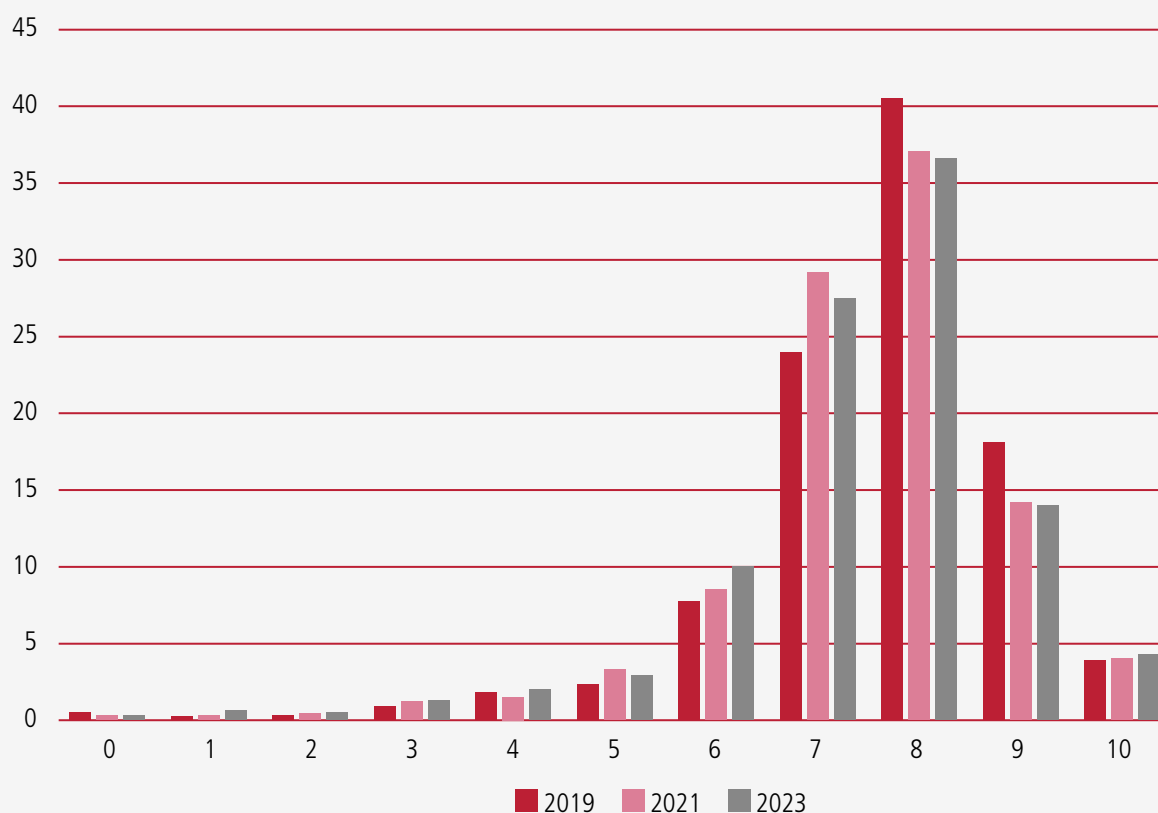
Tabel 4.5 Gemiddelde score op een schaal van 0-10 voor tevredenheid met het huidige werk en percentage onvoldoendes (5 of minder)^a

	2019	2021	2023
Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk? (0-10)	7,62	7,47 [▽]	7,42 [▽]
5 of minder (%)	5,4	7,1 [△]	7,6 [△]

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting ($p < 0,05$);
[▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

Figuur 4.1 laat zien hoe de verdeling van cijfers over de jaren is veranderd. Tussen 2019 en 2021 nam vooral het aantal achten en negens af en het aantal zevens toe. Tussen 2021 en 2023 nam het aandeel zevens en achten iets af en het aantal zessen iets toe. Het aandeel tienen is echter heel licht toegenomen (zij het niet significant). Dit duidt op een zekere polarisatietrend: het aandeel zeer tevreden en het aandeel minder tevreden werkenden neemt iets toe, terwijl de midden-groep die een 7, 8 of 9 geeft, iets kleiner wordt.

Figuur 4.1 Verdeling van cijfers (0-10) voor tevredenheid met het huidige werk, 2019, 2021 en 2023 (% van alle werkzame respondenten)



4.7 Samenvatting

Nederlanders zijn over het algemeen positief over de kwaliteit van hun werk. Bijna negen op de tien werkenden zeggen dat zij met prettige mensen werken. Meer dan acht op de tien hebben inhoudelijk leuk werk en goede werktijden. Rond driekwart heeft voldoende ruimte voor initiatief, werk dat voldoende zekerheid biedt en is (regelmatig) trots op het werk dat men doet. In 2021, tijdens de coronacrisis, vonden de werkenden hun werk minder vaak leuk, maar waren zij positiever over hun werktijden en werkzekerheid dan in 2019 en in 2023. Het aandeel werkenden dat zelf kan beslissen hoe men zijn/haar werk uitvoert, lijkt sinds 2019 trendmatig af te nemen. De autonomie van werkenden staat dus onder druk.

Hooguit drie op de tien werkenden hebben vaak of altijd te maken met psychosociale of fysieke belasting op hun werk, zoals grote druk of stress, krappe deadlines en lichamelijk zwaar werk. Opvallend is dat tijdens de coronacrisis, in 2021, minder werkenden te maken hadden met grote druk of stress en krappe deadlines, maar dat dit sindsdien weer is toegenomen. Toch ondervonden in 2023 minder werkenden dan in 2019 grote druk of stress. In tegenstelling tot veelvuldige mediaberichten over toenemende werkdruk, stress en

burnout-klachten, vinden wij dus geen aanwijzingen dat deze in de periode sinds 2019 zijn toegenomen.

De meeste werkenden zijn bevlogen: driekwart zegt dat de tijd voorbijvliegt als men aan het werk is en is enthousiast over zijn/haar baan, ruim twee derde zit op het werk vol energie. Wel is deze bevlogenheid sinds 2019 iets afgenomen.

Ondanks geluiden dat veel werkenden hun werk niet zinvol zouden vinden (z.g. ‘*bullshit jobs*’), vinden wij daarvoor geen aanwijzingen. Rond driekwart van de werkenden vindt hun eigen werk de moeite waard en zinvol en meer dan drie op de vijf vinden dat hun werk ertoe doet en belangrijk is. Hooguit een op de negen zegt dat niet of in (zeer) beperkte mate voor hun werk geldt. We concluderen dat hooguit een op de tien hun eigen werk als zinloos of ‘bullshit’ aanmerkt. Tussen 2021 en 2023 is dit weinig veranderd.

Gemiddeld geven werkenden een ruime voldoende – een cijfer van 7,42 – voor de tevredenheid met hun werk. Dit cijfer is de laatste jaren wel gedaald, in 2019 bedroeg het nog 7,62. Het aandeel dat een onvoldoende (5 of lager) geeft, groeit langzaam en bedroeg in 2023 7,6%.

Hoofdstuk 5

Wensen ten aanzien van beleid en leefstijl

5.1 Inleiding

De vorige hoofdstukken richtten zich op de waarden ten aanzien van werk in het algemeen en de waardering van het huidige werk van betaald werkenden. In dit en het volgende hoofdstuk bespreken we een aantal onderwerpen waarover we in de Waarde van Werk Monitor vragen stellen, maar die niet direct gerelateerd zijn aan werk. De reden om deze thema's in de Waarde van Werk Monitor op te nemen is dat zij (indirect) van invloed kunnen zijn op of beïnvloed kunnen worden door de waarden en waardering van werk. In dit hoofdstuk bespreken we de opvattingen van de respondenten over enkele mogelijk beleidsveranderingen en over mogelijke veranderingen in onze manier van leven of, kortweg, onze leefstijl.

5.2 Opvattingen over beleidsveranderingen

In de Waarde van Werk Monitor wordt aan de respondenten telkens een aantal vragen gesteld over het (overheids)beleid en gewenste veranderingen daarin. Het gaat hierbij primair om beleid (swijzigingen) op het brede terrein van werk en inkomen (inclusief onbetaalde arbeid). Deze vragen variëren per 'golf', onder meer om aan te sluiten bij de actualiteit. Voor twee beleidsveranderingen kunnen we de ontwikkeling over de tijd schetsen: vergoedingen voor vrijwilligerswerk en de invoering van een basisinkomen.

Tabel 5.1 laat zien dat een ruime meerderheid (70%) van de bevolking 'positief' of 'zeer positief' staat tegenover *meer vergoedingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen*. Minder dan 10 procent staat hier negatief tegenover. Niet-werkenden zijn hierover nog iets positiever dan betaald werkenden. Tussen 2019 en 2023 is de steun hiervoor fors toegenomen: in 2019 was 61 procent hier (zeer) positief over, in 2023 70 procent. Het aandeel dat hier (zeer) negatief tegenover staat is juist afgenomen: 11,5 procent in 2019 en 6,9 procent in 2023. Deze toenemende steun loopt parallel met de toename van het aandeel mensen dat onbetaald werk net zo belangrijk vindt als onbetaald werk (zie paragraaf 3.4).

Er is ook opvallend veel steun voor een omstrede beleidsverandering: *de invoering van een basisinkomen*. In 2019 was 35,8 procent hier (zeer) positief over; in 2023 was dit opgelopen naar een kleine meerderheid (53,6%). Niet-werkenden zijn hier iets vaker positief over dan werkenden, maar ook van de laatsten is inmiddels een kleine meerderheid (51,3%) vóór een basisinkomen, terwijl dit in 2019 nog maar een derde was. Het aandeel tegenstanders ('negatief' of 'zeer negatief') is afgenomen van ruim 34 procent in 2019 naar iets minder dan 21 procent in 2023.

Tabel 5.1 Houding tegenover twee veranderingen (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat 'positief' of 'negatief' zou staan tegenover de veranderingen)^a

	Totale bevolking		Werkzame bevolking		Niet-werkzame bevolking	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Meer vergoedingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen						
Zeer positief	14,6	22,1 [▲]	12,8	19,6 [▲]	19,7	31,0 [▲]
Positief	46,2	47,9	46,0	49,6 [▲]	46,6	41,9 [▲]
Neutraal	27,7	23,1 [▼]	28,2	23,3 [▼]	26,3	22,4
Negatief	9,6	6,1 [▼]	10,9	6,7 [▼]	5,9	4,0
Zeer negatief	1,9	0,8 [▼]	2,0	0,8 [▼]	1,5	0,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De invoering van een basisinkomen						
Zeer positief	15,8	24,6 [▲]	13,5	22,7 [▲]	22,3	31,4 [▲]
Positief	20,0	29,0 [▲]	20,2	28,6 [▲]	19,4	30,2 [▲]
Neutraal	29,9	25,6	30,8	25,5	27,6	25,9
Negatief	19,8	14,6 [▼]	20,0	16,4 [▼]	19,4	8,2 [▼]
Zeer negatief	14,4	6,2 [▼]	15,5	6,8 [▼]	11,2	4,3 [▼]
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

a ▲ resp. ▼: significant groter resp. kleiner dan in 2019 (p<0,05).

5.3 Voorkeuren voor een andere leefstijl

In Tabel 5.2 presenteren we cijfers over de mate waarin de bevolking een verandering in 'onze manier van leven' een 'verbetering' zou vinden. We nemen hierin ook een item op dat we in 2023 voor het eerst hebben voorgesteld, namelijk *minder consumptiegoederen verbruiken*. Dit blijkt de meest 'populaire' verandering te zijn: ruim driekwart van de respondenten zou dit een verbetering vinden. *Minder nadruk op geld en bezit* zou ook bijna driekwart van de respondenten een verbetering vinden. Iets minder steun (71,5%) is er voor *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven*. Er is dus grote steun voor een minder materialistische (of postmaterialistische) leefstijl, dat wil zeggen een leefstijl waarin minder nadruk ligt op materiële aspecten als inkomen en bezit.. Niet-werkenden vinden dit nog iets vaker een verbetering dan werkenden. Tussen 2019 en 2023 is de steun hiervoor bovendien toegenomen. Er lijkt sprake van een trendmatige toename, waarbij het coronajaar 2021 geen afwijkend beeld laat zien (behalve bij *minder nadruk op geld en bezit* bij de werkenden). Twee meer 'traditionele' waarden – *meer nadruk op het gezinsleven* en *meer respect voor het gezag* – krijgen eveneens steun van een ruime meerderheid van de bevolking. Ook hierbij zien we dat de steun toeneemt over de drie meetmomenten.

Iets minder dan de helft van de bevolking zou *vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft* een verbetering vinden. Dit is de enige van de voorgestelde veranderingen waarover werkenden duidelijk minder positief zijn dan niet-werkenden. Van de laatste groep zou een ruime meerderheid (55,2%) dit een verbetering vinden, van de werkenden is dit een minderheid

(43,7%). Opmerkelijk is dat dit verschil pas in 2021 is ontstaan; in 2019 ontlieden de meningen van werkenden en niet-werkenden elkaar nog nauwelijks. Bij deze waarde lijkt er bij de werkenden ook sprake van een ‘corona-effect’: in 2021 vonden méér werkenden dat de betekenis van betaald werk zou moeten verminderen dan in 2019 en in 2023. Ook bij *meer nadruk op technische ontwikkelingen* lijkt er sprake van een corona-effect: in 2021 vonden méér mensen dit een verbetering dan daarvoor en daarna. Mogelijk droeg de snelle ontwikkeling van testmethoden en vaccins voor Covid-19 bij aan een wat positiever oordeel over technologische ontwikkelingen.

Tabel 5.2 Houding tegenover veranderingen in onze manier van leven (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat denkt dat de volgende veranderingen een verbetering zouden zijn in onze manier van leven)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking			Niet-werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Minder consumptiegoederen verbruiken.	– ^b	– ^b	77,3	– ^b	– ^b	77,0	– ^b	– ^b	78,4
Minder nadruk op geld en bezit.	69,5	69,6	73,7 ^{▲▲}	69,7	68,7	73,0 ^{▲▲}	68,9	72,5	76,1 [▲]
Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven.	67,0	70,5	71,5	67,2	69,0	70,4 [▲]	66,3	75,1 [▲]	75,4 [▲]
Meer nadruk op het gezinsleven.	63,3	61,4	65,4	63,5	60,2 [▽]	63,8 [▲]	62,8	65,1	71,1 ^{▲▲}
Meer respect voor het gezag.	62,1	62,1	58,6 ^{▽▽}	62,1	61,8	58,1 ^{▽▽}	62,3	63,1	60,5
Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft.	44,6	48,3 [▲]	46,2	44,2	46,4	43,7 [▽]	45,9	54,1 [▲]	55,2 [▲]
Meer nadruk op technische ontwikkelingen.	37,9	41,0 [▲]	39,1	37,5	40,8 [▲]	39,2	39,0	41,5	39,0

a [▲] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting (p<0,05);

^{▲▲} resp. ^{▽▽}: significant groter resp. kleiner dan in 2019 (p<0,05);

b in 2019 en 2021 niet gevraagd.

5.4 Samenvatting

Voor twee beleidsveranderingen die minder nadruk leggen op betaald werk is er brede steun onder de bevolking. 70% is (zeer) positief over meer vergoedingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen en bijna 54% is (zeer) positief over de invoering van een basisinkomen. Voor beide is de steun sinds 2019 aanzienlijk toegenomen: toen ging het om respectievelijk 61% en 36%.

Er is ook steeds meer steun voor wat we een postmaterialistische leefstijl zouden kunnen noemen. 77% van de respondenten zou minder consumptiegoederen verbruiken een verbetering vinden, 74% minder nadruk op geld en bezit en 72% een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven. De steun voor deze laatste twee veranderingen in leefstijl (de eerste was niet eerder voorgelegd) is sinds 2019 duidelijk toegenomen.

Hoofdstuk 6

Welbevinden

6.1 Inleiding

Tot slot van het overzicht van vragen uit de Waarde van Werk Monitor waarvoor we veranderingen in de tijd kunnen vaststellen, rapporteren we een aantal indicatoren voor het welbevinden van de respondenten. Deze zijn niet direct gerelateerd aan (betaald) werk, maar zouden daardoor wel beïnvloed kunnen worden. Wel of niet-werken en de kwaliteit van het werk hangen in het algemeen samen met het welbevinden. In de publieksversie van dit onderzoek gaan we hier nader op in. We bespreken achtereenvolgens de tevredenheid met het leven, de financiële situatie en de gezondheid.

6.2 Tevredenheid met het leven

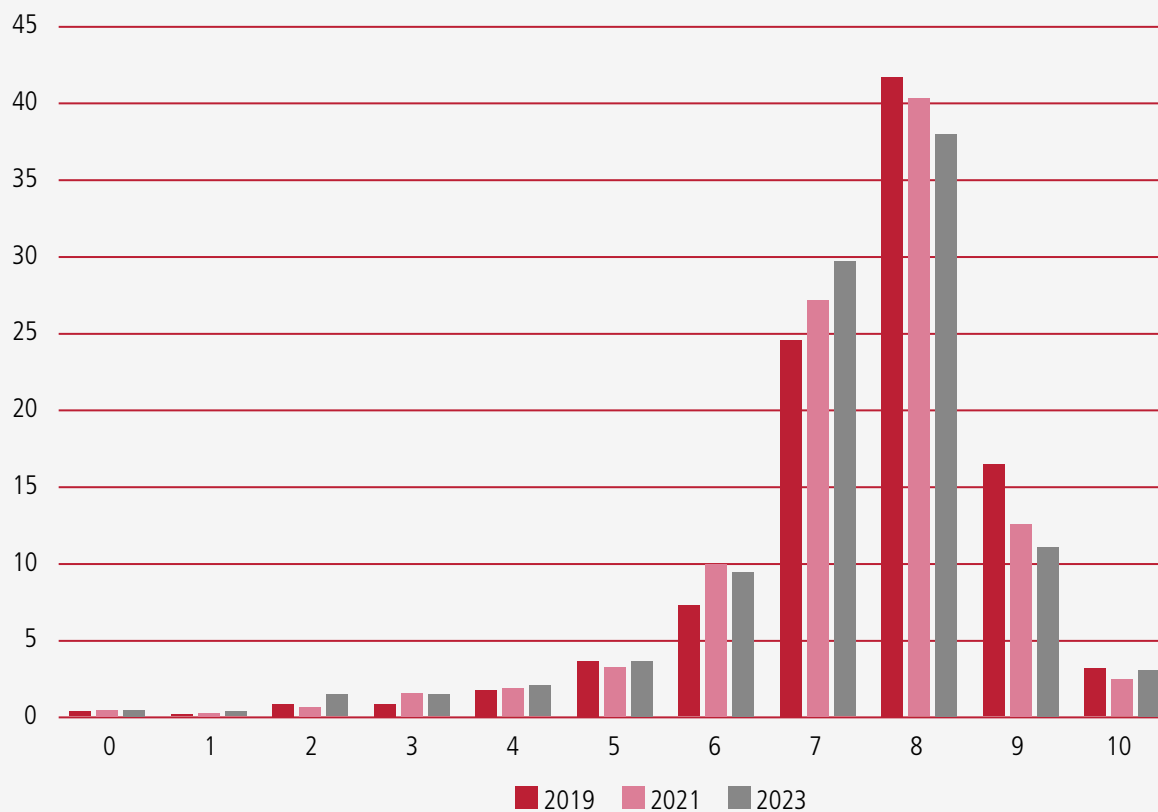
Tabel 6.1 geeft de gemiddelde score op een schaal van 0-10 voor de tevredenheid met het leven, en het percentage dat een ‘onvoldoende’ geeft, dat wil zeggen een vijf of minder. Figuur 6.1 geeft de verdeling van de cijfers weer. Gemiddeld geven de respondenten ruim een zeven voor de tevredenheid met hun leven. Werkenden zijn duidelijk meer tevreden (7,39) dan niet-werkenden (6,94): het verschil in gemiddelde score is bijna een halve punt. Zowel werkenden als niet-werkenden zijn tussen 2019 en 2023 minder tevreden geworden met hun leven. De daling was onder werkenden sterker dan onder niet-werkenden, waardoor het verschil tussen beide groepen iets kleiner is geworden. We zien de afname van de tevredenheid ook in de toename van het aantal onvoldoendes. In 2023 gaf een op de elf respondenten een vijf of minder aan de tevredenheid met het leven; in 2019 was dit nog een op de 16. Van de niet-werkenden geeft bijna een op de zes een onvoldoende. In Figuur 6.1 zien we dat vooral het aantal achten en negens tussen 2019 en 2023 is afgenomen, terwijl het aantal zevens en – tussen 2019 en 2021 – het aantal zessen is toegenomen. Figuur 6.2 laat zien dat niet-werkenden minder vaak een acht of negen en vaker een zes of lager geven voor de tevredenheid met het leven. Terwijl onder werkenden het aantal zevens tussen 2019 en 2023 fors is toegenomen, is dit onder niet-werkenden weinig veranderd. Opvallend is verder dat iets meer niet-werkenden dan werkenden een tien geven voor de tevredenheid met hun leven. Er is dus een kleine groep niet-betaald werkenden die zeer tevreden is met het eigen leven. Het gaat hierbij voornamelijk om gepensioneerden en huisvrouwen.

Tabel 6.1 Gemiddelde score op een schaal (van 0-10) voor tevredenheid met het leven en het percentage onvoldoendes (5 of minder)^a

	Hoe tevreden bent u met uw leven, alles bij elkaar genomen?			5 of minder		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
totale bevolking	7,55	7,37 [▽]	7,29 ^{▽▽}	6,2	7,8 [△]	9,1 ^{△△}
werkzame bevolking	7,70	7,47 [▽]	7,39 ^{▽▽}	4,3	6,1 [△]	7,3 [△]
niet-werkzame bevolking	7,12	7,07	6,94 [▽]	11,6	11,4	15,5 [△]

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting ($p < 0,05$);
[△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 ($p < 0,05$).

Figuur 6.1 Verdeling van cijfers voor tevredenheid met het leven, totale bevolking (%)

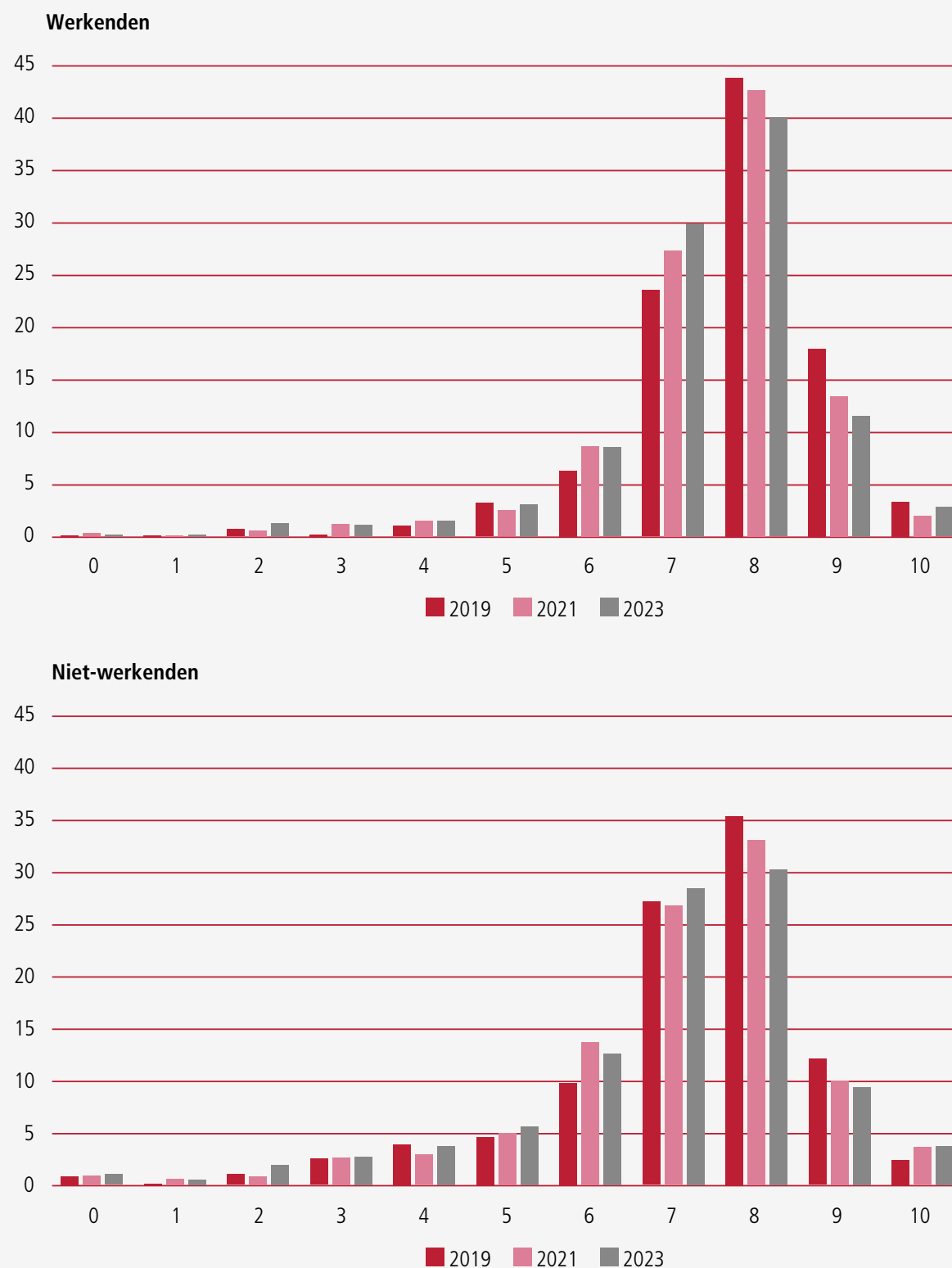


6.3 De financiële situatie

Aan de respondenten is ook gevraagd hoe financieel zeker zij zich voelen op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 staat voor ‘financieel onzeker’ en 10 voor ‘financieel zeker’. Gemiddeld gaven zij in 2023 het cijfer 6,78 (Tabel 6.2). Dat was minder dan in 2021 en ook iets minder dan in 2019.⁸ Tijdens de coronacrisis voelde men zich dus financieel zekerder dan daarvoor en daarna. Het is niet duidelijk of dit komt door de steunmaatregelen van de overheid of doordat in die tijd andere zorgen (zoals die over de gezondheid en sociaal isolement) de boventoon voerden. De afname van de financiële zekerheid tussen 2021 en 2023 wordt mogelijk verklaard door de hoge inflatie, waardoor mensen meer moeite hadden rond te komen. Het percentage van de bevolking dat een vijf of minder geeft voor financiële zekerheid is dan ook fors toegenomen, tot bijna een kwart in 2023. Een vijfde van de werkenden en een derde van de niet-werkenden voelden zich in 2023 onvoldoende financieel zeker.

8 De vergelijking met 2019 is niet geheel betrouwbaar, omdat de respondenten toen alleen een score van 1 (i.p.v. 0) tot 10 konden geven.

Figuur 6.2 Verdeling van cijfers voor tevredenheid met het leven, werkzame (boven) en niet-werkzame bevolking (onder) (%)



Tabel 6.2 Gemiddelde score op een schaal (van 0-10^a) voor financiële zekerheid en het percentage onvoldoendes (5 of minder)^b

	Hoe financieel zeker voelt u zich?			5 of minder		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023
totale bevolking	6,87	7,06 [△]	6,78 [▽]	16,5	17,2	23,1 ^{△△}
werkzame bevolking	7,02	7,24 [△]	6,95 [▽]	14,2	13,8	20,1 ^{△△}
niet-werkzame bevolking	6,43	6,54	6,17 ^{▽▽}	23,1	27,2 [△]	33,7 ^{△△}

a In 2019 1-10; b: [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting (p<0,05);
[▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 (p<0,05).

Figuur 6.3 laat zien dat in 2023 het aandeel zevens, achten en negens beduidend kleiner was dan in 2021, terwijl het aandeel lagere cijfers toenam. Wel is ook het aandeel tienen licht toegenomen. Figuur 6.4 laat zien dat er vooral onder werkenden sprake is van een zekere polarisatie: zowel het aandeel tienen als het aandeel vieren, vijven en zessen nam tussen 2021 en 2023 toe, terwijl het aandeel zevens, achten en negens afnam. Bij de niet-werkenden zien we vooral een afname van het aandeel achten en negens.

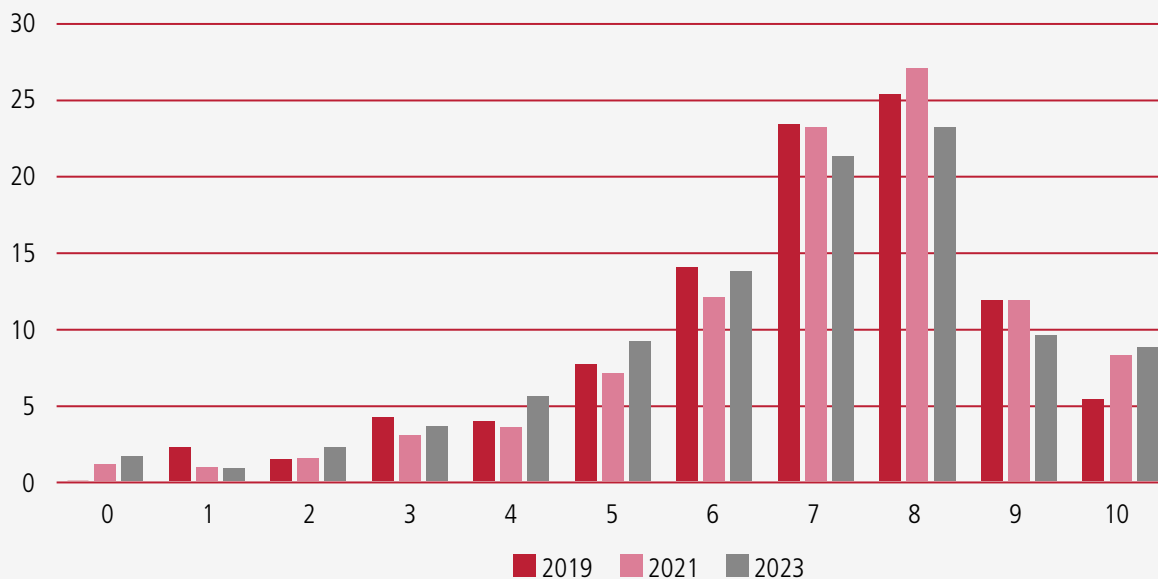
Tabel 6.3 werpt iets meer licht op de financiële situatie van de respondenten. In 2023 zei 14 procent dat het huishouden ‘veel geld’ of ‘een beetje geld’ tekortkwam. Onder de niet-werkenden was dit aandeel met ruim 22 procent tweemaal zo groot deel als onder de werkenden (iets minder dan 12 procent). Tijdens de coronacrisis zeiden de niet-werkenden vaker dan in 2019 dat zij ‘een beetje geld’ tekortkwamen, de werkenden echter minder vaak. Vóór de coronacrisis zeiden de niet-werkenden vooral vaker dat zij ‘veel geld’ tekortkwamen, maar tijdens de coronacrisis nam dit percentage af en zeiden meer niet-werkenden dat zij een beetje tekortkwamen. Tijdens de coronacrisis waren er relatief veel werkenden die zeiden dat zij ‘veel geld’ overhielden. Daarna is dit weer wat minder geworden. Dit komt mogelijk doordat men tijdens de coronacrisis minder geld kon uitgeven vanwege de sluiting van onder meer de horeca, recreatievoorzieningen, theaters en veel winkels.

Tabel 6.3 Mate van rondkomen (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat precies kan rondkomen met het totale huishoudinkomen, dat (veel of een beetje) geld tekortkomt, en dat (een beetje of veel) geld overhoudt)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking			Niet-werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
Komt veel geld tekort	4,6	3,4 [▽]	3,2 [▼]	2,5	2,2	2,2	10,4	6,9 [▽]	6,6 [▼]
Komt een beetje geld tekort	13,0	11,3 [▽]	10,9 [▼]	12,4	9,2 [▽]	9,5 [▼]	14,6	17,2	15,8
Komt precies rond	20,2	19,1	19,7	18,1	16,1	17,2	26,0	27,6	28,8
Wordt een beetje geld overgehouden	46,4	44,7	46,4	48,5	47,0	48,5	40,5	37,8	38,9
Wordt veel geld overgehouden	15,9	21,6 [△]	19,8 ^{▲▽}	18,5	25,4 [△]	22,6 ^{▲▽}	8,5	10,5	9,9

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan voorgaande meting (p<0,05);
[▲] resp. [▼]: significant groter resp. kleiner dan in 2021 (p<0,05).

Figuur 6.3 Verdeling van cijfers voor financiële zekerheid, totale bevolking (%)



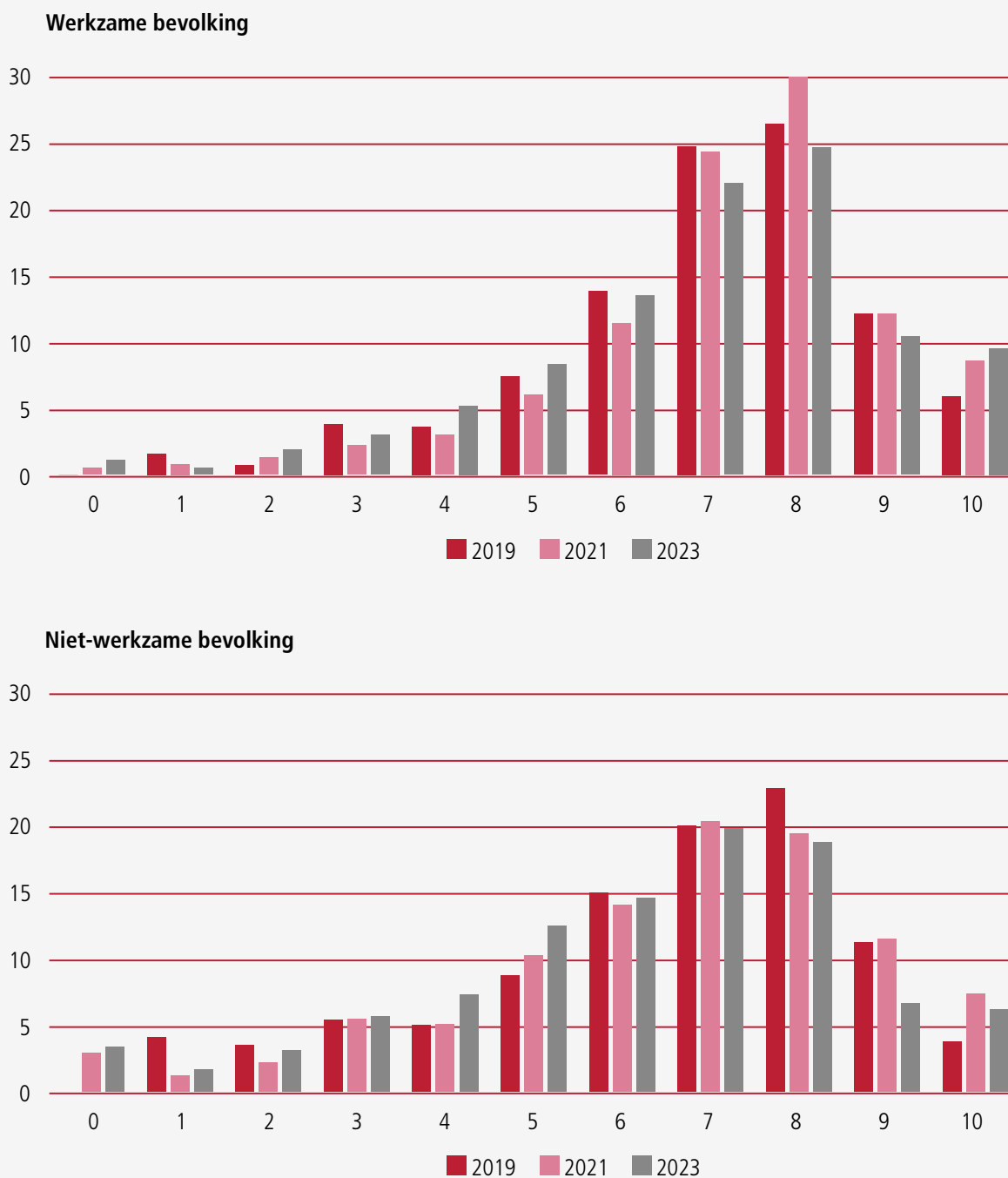
Tabel 6.4 laat zien dat in 2023 veel meer respondenten zeiden dat de financiële situatie van hun huishouden vergeleken met een jaar eerder was verslechterd dan in 2021, toen zij een vergelijking moesten maken met de situatie vóór de coronacrisis. Maar ook het aandeel dat zegt dat hun financiële situatie is verbeterd, is aanzienlijk toegenomen. Veel minder mensen zeggen dus dat hun financiële situatie ongeveer gelijk is gebleven. Na de coronacrisis heeft zich een polarisatie voorgedaan: ruwweg een kwart zegt te zijn achteruitgegaan en een kwart vooruitgegaan. Van de niet-werkenden zegt een op de drie dat hun financiële situatie is verslechterd en slechts een op de acht dat deze is verbeterd. Onder werkenden zijn juist iets meer respondenten vooruit- dan achteruitgegaan.

Tabel 6.4 Verandering van de financiële situatie (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat zegt dat de financiële situatie vergeleken met een jaar geleden (2023) resp. vóór de coronacrisis (2021) is verbeterd, verslechterd of ongeveer gelijk gebleven)^a

	Totale bevolking		Werkzame bevolking		Niet-werkzame bevolking	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023
verslechterd	15,1	26,7 [△]	14,4	24,9 [△]	16,5	32,9 [△]
ongeveer gelijk gebleven	68,3	48,8 [▽]	65,4	47,3 [▽]	74,5	53,9 [▽]
verbeterd	16,6	24,5 [△]	20,2	27,8 [△]	9,0	13,2 [△]

a [△] resp. [▽]: significant groter resp. kleiner dan in 2019 (p<0,05).

Figuur 6.4 Verdeling van cijfers voor financiële zekerheid, werkzame (boven) en niet-werkzame bevolking (onder) (%)



6.4 Gezondheid en beperkingen

Tabel 6.5 laat zien dat zeven op de tien respondenten zeggen een ‘goede’ of ‘heel goede’ gezondheid te hebben. Dit percentage is gelijk aan dat in 2019, maar iets hoger (zij het niet significant⁹) dan in 2021, tijdens de corona-crisis. Van de werkenden heeft driekwart een (heel) goede gezondheid, van de niet-werkenden is dit slechts iets meer dan de helft.

Drie op de tien respondenten hebben een langdurige beperking; iets minder dan een op de vier werkenden en meer dan de helft van de niet-werkenden.

Aangezien geen van de verschillen tussen de jaren in Tabel 6.5 statistisch significant zijn, kunnen we concluderen dat de gezondheid redelijk stabiel is over de tijd.

Tabel 6.5 Gezondheid en beperkingen (% van de totale bevolking, de werkzame bevolking en de niet-werkzame bevolking dat zegt dat men een ‘(heel) goede gezondheid’ heeft en het percentage dat zegt dat men ‘in zekere mate’ of ‘in hoge mate’ wordt ‘beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap’)^a

	Totale bevolking			Werkzame bevolking			Niet-werkzame bevolking		
	2019	2021	2023	2019	2021	2023	2019	2021	2023
(Heel) goede gezondheid	70,4	68,8	70,4	76,1	75,2	75,6	54,3	49,9	51,9
Langdurige beperking ^b	31,2	30,3	29,6	24,1	22,0	23,0	51,9	54,5	52,9

a Geen van de verschillen tussen de jaren is significant ($p < 0,05$);

b Wordt op de één of andere manier in dagelijkse activiteiten beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap.

6.5 Samenvatting

Nederlanders geven gemiddeld het cijfer 7,29 aan de tevredenheid met hun leven, ‘alles bij elkaar genomen’. In 2019 was dit nog 7,55. De tevredenheid met het leven neemt dus af. Werkenden zijn gemiddeld beduidend meer tevreden (7,39) dan niet-werkenden (6,94), maar bij beide groepen daalt de tevredenheid, bij de werkenden het sterkst. Een op de elf Nederlanders (9,1%) geeft een onvoldoende aan zijn/haar leven; in 2019 was dat nog een op de 16.

Over hun financiële situatie zijn Nederlanders wat minder tevreden: gemiddeld beoordeelden zij deze in 2023 6,78, duidelijk minder dan in 2021. Bijna een kwart gaf een onvoldoende; van de niet-werkenden zelfs een op de drie. 14% van de bevolking zei in 2023 dat men geld tekortkwam. Dat is evenveel als in 2021, maar aanzienlijk minder dan in 2019 (bijna 18%). Ruim een kwart van de respondenten (en een derde van de niet-werkenden) zei in 2023 dat de financiële situatie van hun huishouden was verslechterd ten opzichte van een jaar eerder.

9 Bij de niet-werkenden was de afname wel significant bij 10%.

Een bijna even grote groep zei echter dat deze was verbeterd. Onder de niet-werkenden zeiden echter veel meer mensen dat ze was verslechterd.

Tot slot zijn twee vragen gesteld over de gezondheid. 70% zegt dat men een goede of heel goede gezondheid heeft en 30% dat men een langdurige beperking heeft. Werkenden zijn aanzienlijk gezonder dan niet-werkenden; van de laatste groep heeft maar iets meer dan de helft een (heel) goede gezondheid.

Hoofdstuk 7

Samenvattende trends: de verandering in de waarde en waardering van werk tussen

2019 en 2023

In de voorgaande hoofdstukken hebben we voor een groot aantal aspecten van de waarde en de waardering van werk en het welbevinden de ontwikkelingen tussen 2019, 2021 en 2023 geschetst. Door dit grote aantal en doordat zich tussen deze drie jaren uiteenlopende veranderingen hebben voorgedaan, is het lastig om een overkoepelend beeld te vormen van de ontwikkelingen in deze periode. In dit hoofdstuk presenteren we daarom een aantal samenvattende schalen, die zijn geconstrueerd door aspecten te combineren die met elkaar samenhangen. Terwijl we hiervóór meestal slechts een of enkele antwoordmogelijkheden presenteerden (bv. ‘zeer belangrijk’ of ‘(helemaal) mee eens’), maken we voor deze schalen gebruik van alle antwoordmogelijkheden. De bijlage bij dit hoofdstuk zet uiteen hoe de schalen zijn geconstrueerd. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid loopt iedere schaal van 0-10, waarbij 0 de theoretisch laagste waarde is (bv. als iemand bij alle uitspraken het antwoord ‘helemaal oneens’ geeft) en 10 de hoogste waarde (bij alle uitspraken ‘helemaal eens’). Niet alle vragen en uitspraken die we hiervoor hebben gepresenteerd, hebben we in een schaal opgenomen, omdat sommige onvoldoende samenhang vertonen met andere vragen of uitspraken.

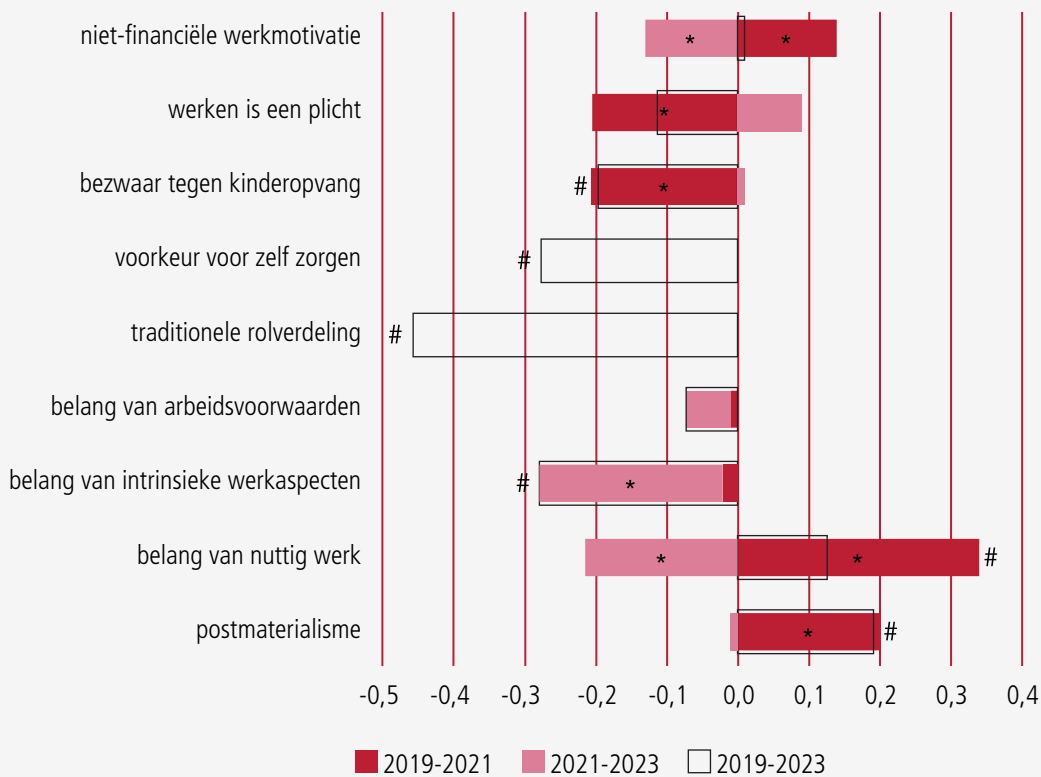
We richten ons hier eerst op de veranderingen in de *gemiddelde* scores op de schalen tussen 2019, 2021 en 2023. Daarna geven we een indruk van veranderingen in de *spreiding* van de scores, dat wil zeggen de mate waarin de scores van de respondenten op de schalen van elkaar verschillen. We bespreken eerst een aantal schalen voor de waarden van de gehele bevolking – inclusief een uitsplitsing naar werkenden én niet-werkenden –, vervolgens de waardering van het eigen werk (alleen voor de werkenden) en tot slot drie schalen voor het welbevinden, voor de gehele bevolking en voor werkenden en niet-werkenden afzonderlijk.

7.1 Trends in waarden van werk

Figuur 7.1 toont veranderingen in de waarden van de totale bevolking van 18-69 jaar. De groene balken geven de verandering tussen 2019 en 2021 aan, de blauwe balken de verandering tussen 2021 en 2023 en de transparante balken (met een donkere omtrek) de verandering tussen 2019 en 2023. Als de verandering tussen twee opeenvolgende metingen statistisch significant is ($p < 0,05$), is dit aangegeven met een (witte) asterisk (*) in de balk en als de verandering tussen 2019 en 2023 significant is, met een *hashtag* (#) buiten de balken. Bij de schalen waarvoor voor alle drie jaren gegevens zijn, valt op dat de verandering tussen 2021 en 2023 vaak niet in dezelfde richting is als die tussen 2019 en 2021. Hierdoor kan de verandering over de gehele periode 2019-2023 meestal niet als een ‘trendmatige’ ontwikkeling worden geïnterpreteerd. Dit duidt er wederom op dat het ‘coronajaar’ 2021 een uitzonderlijk jaar was.

De niet-financiële werkmotivatie nam tussen 2019 en 2021 toe en tussen 2021 en 2023 weer bijna even sterk af, waardoor deze over de gehele periode nauwelijks is veranderd. De opvatting dat werken een plicht is (arbeidsethos), kreeg in 2021 minder steun dan in 2019, maar in 2023 weer meer dan in 2021 (zij

Figuur 7.1 Verandering in gemiddelde score op verschillende schalen voor de waarden van werk tussen 2019, 2021 en 2023 voor de totale bevolking (18-69 jaar)



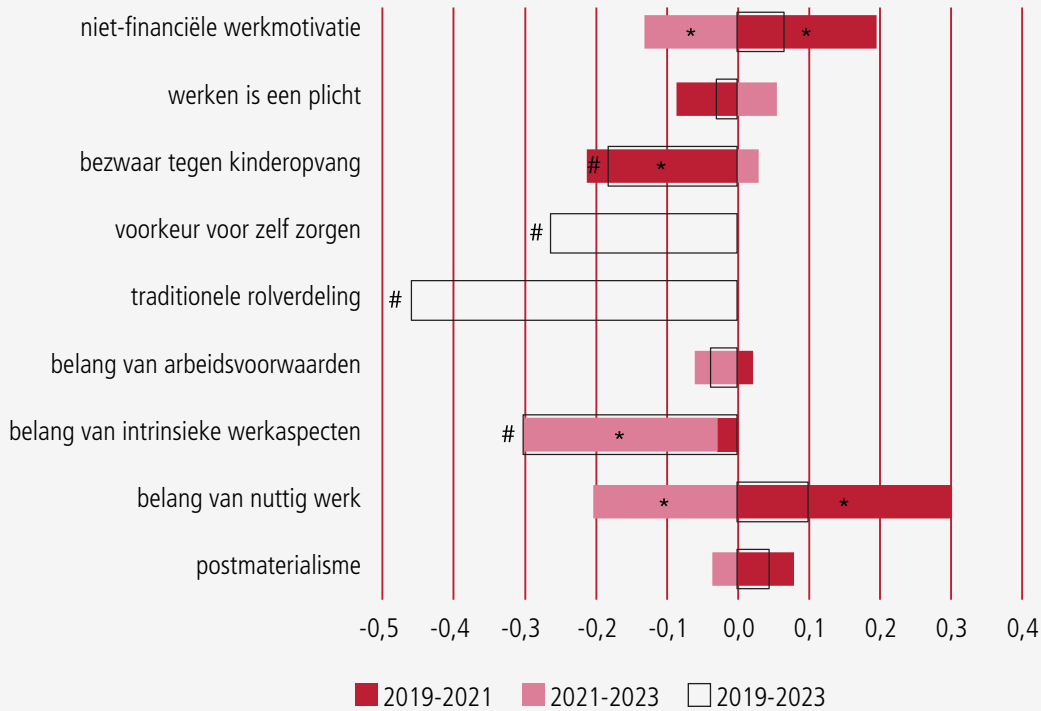
* significante verandering ($p < 0,05$); # significante verandering tussen 2019 en 2023 ($p < 0,05$).

het niet significant). Per saldo is het arbeidsethos tussen 2019 en 2023 niet significant veranderd. Bezwaren tegen kinderopvang namen tussen 2019 en 2021 af en zijn tussen 2021 en 2023 vrijwel gelijk gebleven, waardoor zij over de gehele periode zijn afgenomen. De opvatting dat het beter is zelf voor kinderen en andere familieleden te zorgen en de steun voor een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen zijn alleen in 2019 en 2023 gemeten. Beide zijn duidelijk afgenomen. Het belang dat mensen hechten aan arbeidsvoorwaarden is in de onderzochte periode niet noemenswaardig veranderd. Het belang van intrinsieke werkaspecten nam tussen 2021 en 2023 vrij sterk af, nadat deze tussen 2019 en 2021 ongeveer gelijk was gebleven. Ook ten opzichte van 2019 werd er in 2023 dus minder belang gehecht aan intrinsieke werkaspecten. Ook het belang van nuttig werk nam tussen 2021 en 2023 af. Maar doordat het belang hiervan tussen 2019 en 2021 sterk was toegenomen, was het belang hiervan in 2023 toch groter dan in 2019. Tussen 2019 en 2021 nam ook de steun voor een 'postmaterialistische' leefstijl toe, om daarna vrijwel gelijk te blijven. Ook de steun hiervoor is over de gehele periode toegenomen.

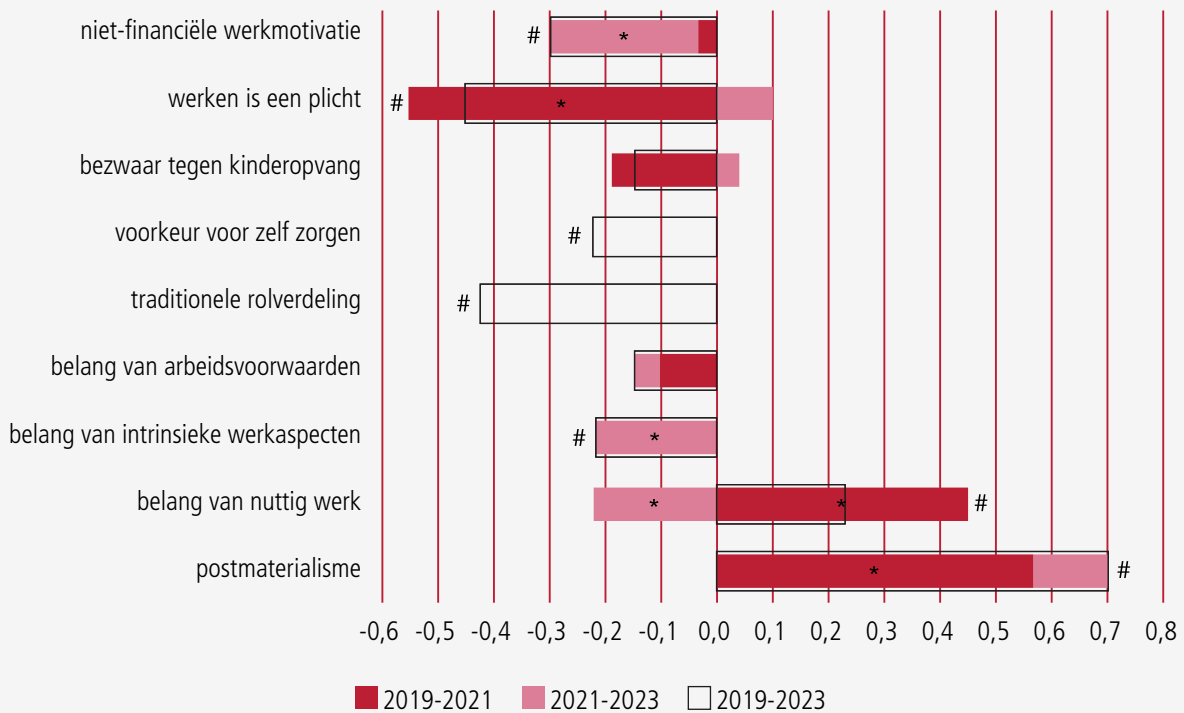
In Figuur 7.2 tonen we de gemiddelde scores op dezelfde schalen voor de werkzame (boven) en de niet-werkzame bevolking (onder) afzonderlijk. Er zijn

Figuur 7.2 Verandering in gemiddelde score op verschillende schalen tussen 2019, 2021 en 2023 voor de werkzame (boven) en de niet-werkzame bevolking (onder)

Werkzame bevolking



Niet-werkzame bevolking



* significante verandering ($p < 0,05$); # significante verandering tussen 2019 en 2023 ($p < 0,05$).

enkele opvallende verschillen tussen beide groepen. De niet-financiële werkmotivatie van niet-werkenden is tussen 2019 en 2021 niet toegenomen, waardoor deze voor de niet-werkenden ook over de gehele periode is afgenomen. De opvatting dat werken een plicht is, kreeg vooral tussen 2019 en 2021 veel minder steun van niet-werkenden, waardoor ook deze over de gehele periode fors is afgenomen. Tot slot nam de voorkeur voor een postmaterialistische leefstijl onder niet-werkenden in beide periodes fors toe, waardoor deze over de gehele periode sterk is toegenomen, terwijl de veranderingen bij de werkenden niet significant waren.

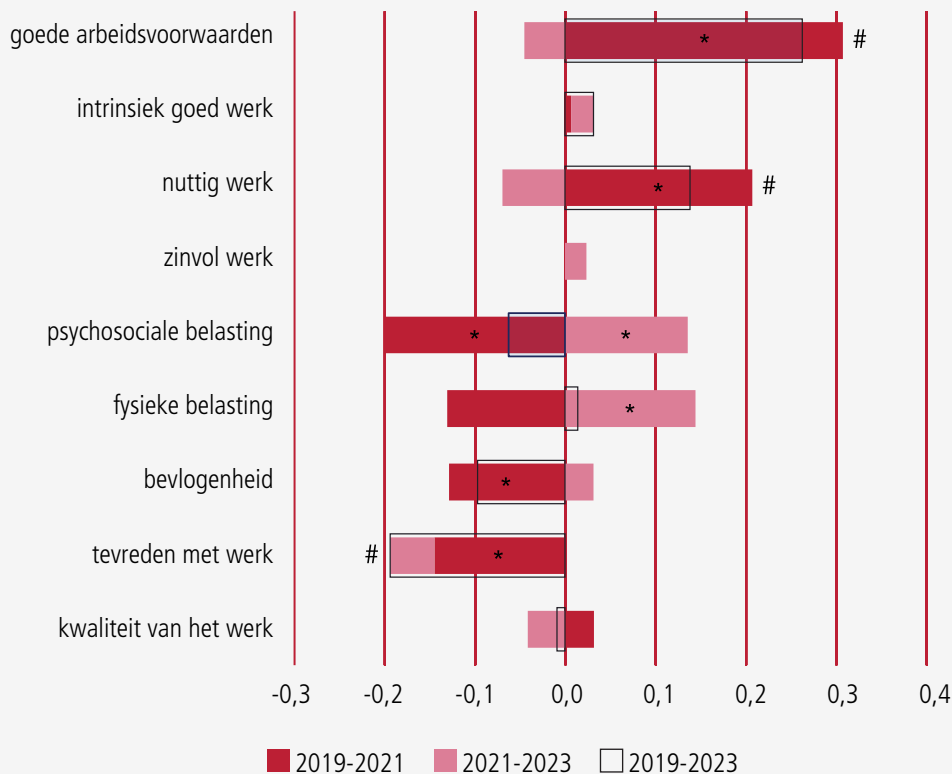
7.2 Trends in de waardering van het werk

In Figuur 7.3 presenteren we de verandering in de scores voor de waardering van het eigen werk. Het gaat hier dus alleen om werkenden. We zien opnieuw dat de gemiddelde scores tussen 2021 en 2023 en tussen 2019 en 2021 in de meeste gevallen niet in dezelfde richting veranderden. Er is dus geen eenduidige ontwikkeling in de waardering van het eigen werk. De arbeidsvoorwaarden en het ‘nut’ van het werk zijn tussen 2019 en 2021 fors verbeterd en daarna nauwelijks meer veranderd. De intrinsieke aspecten veranderden in geen van beide periodes significant – en ook niet in de gehele periode. Voor zinvol werk hebben we alleen gegevens voor 2021 en 2023; deze verschillen niet significant. De psychosociale belasting nam tussen 2019 en 2021 af, maar daarna weer toe. Over de gehele periode was de verandering niet significant. Blijkbaar verminderde de coronacrisis dus tijdelijk de psychosociale belasting. De veranderingen in de fysieke belasting waren in dezelfde richting, maar geen daarvan was significant. De werkbevoegenheid nam tussen 2019 en 2021 af. Doordat er daarna van een licht herstel sprake was, was er over de gehele periode geen significante verandering. Tot slot nam de tevredenheid met het werk in beide periodes af, zij het in de laatste periode niet significant. Hier is sprake van een eenduidig negatieve ontwikkeling over de gehele periode.

We hebben ook een overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk geconstrueerd. Deze bestaat uit een gewogen¹⁰ gemiddelde van de score op de afzonderlijke schalen, met uitzondering van zinvol werk, waarvoor geen gegevens voor 2019 beschikbaar zijn. In elk van de drie jaren bedraagt de gemiddelde score op de schaal voor de kwaliteit van het werk 7. Dit kunnen we zo interpreteren dat werkenden gemiddeld ruim een voldoende aan de kwaliteit van hun werk geven. De veranderingen in de gemiddelde score tussen 2019, 2021 en 2023 zijn verwaarloosbaar klein en statistisch niet significant. De positieve en negatieve veranderingen in de verschillende schalen voor de waardering van het werk heffen elkaar per saldo dus op.

10 De gewichten zijn gelijk aan de eigenwaardes van de schalen in een factoranalyse. Voor psychosociale en fysieke belasting betekent dit dat 10 minus de oorspronkelijke schaal bij de constructie van de overkoepelende schaal is gebruikt. Deze twee schalen hebben overigens een veel kleiner gewicht dan de andere schalen, waarvan het gewicht elkaar niet veel ontloopt.

Figuur 7.3 Verandering in de gemiddelde score op verschillende schalen voor de waardering van het (eigen) werk tussen 2019, 2021 en 2023 (werkzame bevolking)



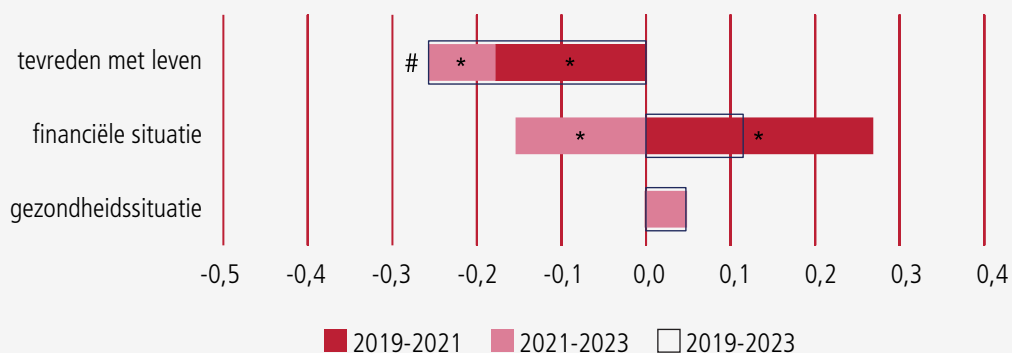
* significante verandering ($p < 0,05$); # significante verandering tussen 2019 en 2023 ($p < 0,05$).

7.3 Trends in welbevinden

Tot slot presenteren we drie schalen voor het welbevinden, te weten de tevredenheid met het leven, de financiële situatie en de gezondheid (Figuur 7.4). Net als de tevredenheid met het werk nam ook de tevredenheid met het leven zowel tussen 2019 en 2021 als tussen 2021 en 2023 af en dus ook over de gehele periode. De financiële situatie verbeterde tussen 2019 en 2021 om daarna weer te verslechteren. Over de gehele periode is deze niet significant veranderd. De gezondheidssituatie is niet noemenswaardig veranderd.

Figuur 7.5 laat zien dat de veranderingen bij de werkenden redelijk overeenkwamen met die van de totale bevolking. Bij de niet-werkenden was geen van de veranderingen in tevredenheid, financiële situatie en gezondheid statistisch significant.

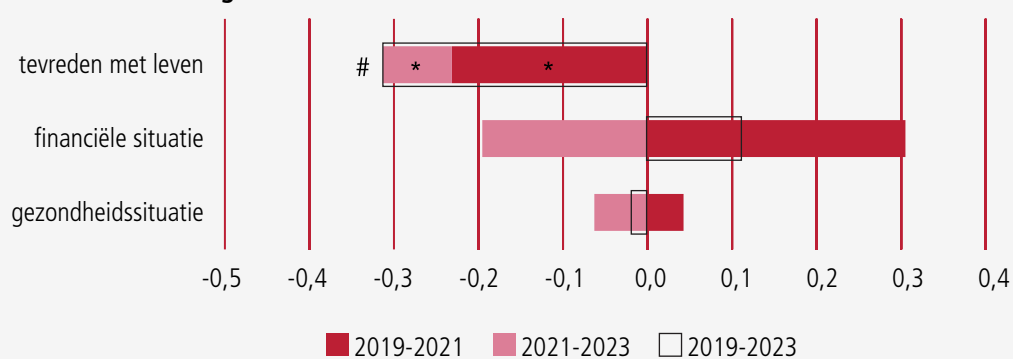
Figuur 7.4 Verandering in de gemiddelde score op verschillende schalen voor het welbevinden tussen 2019, 2021 en 2023 (totale bevolking)



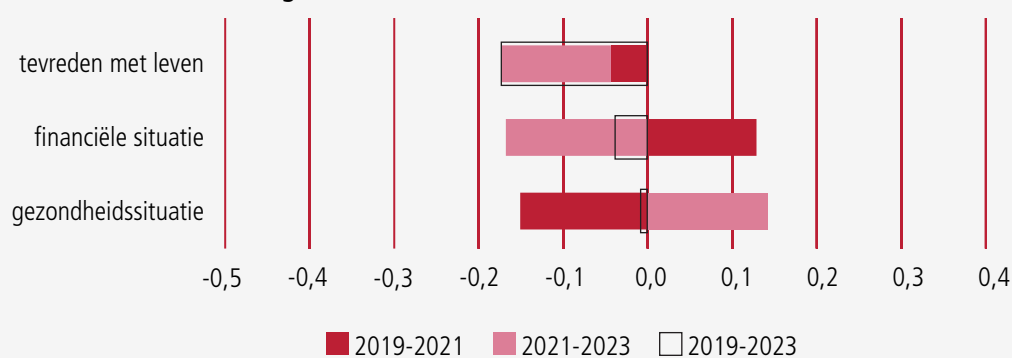
* significante verandering ($p < 0,05$); #* significante verandering tussen 2019 en 2023 ($p < 0,05$).

Figuur 7.5 Verandering in gemiddelde score op verschillende schalen voor het welbevinden tussen 2019, 2021 en 2023 voor de werkzame (boven) en de niet-werkzame bevolking (onder)

Werkzame bevolking



Niet-werkzame bevolking



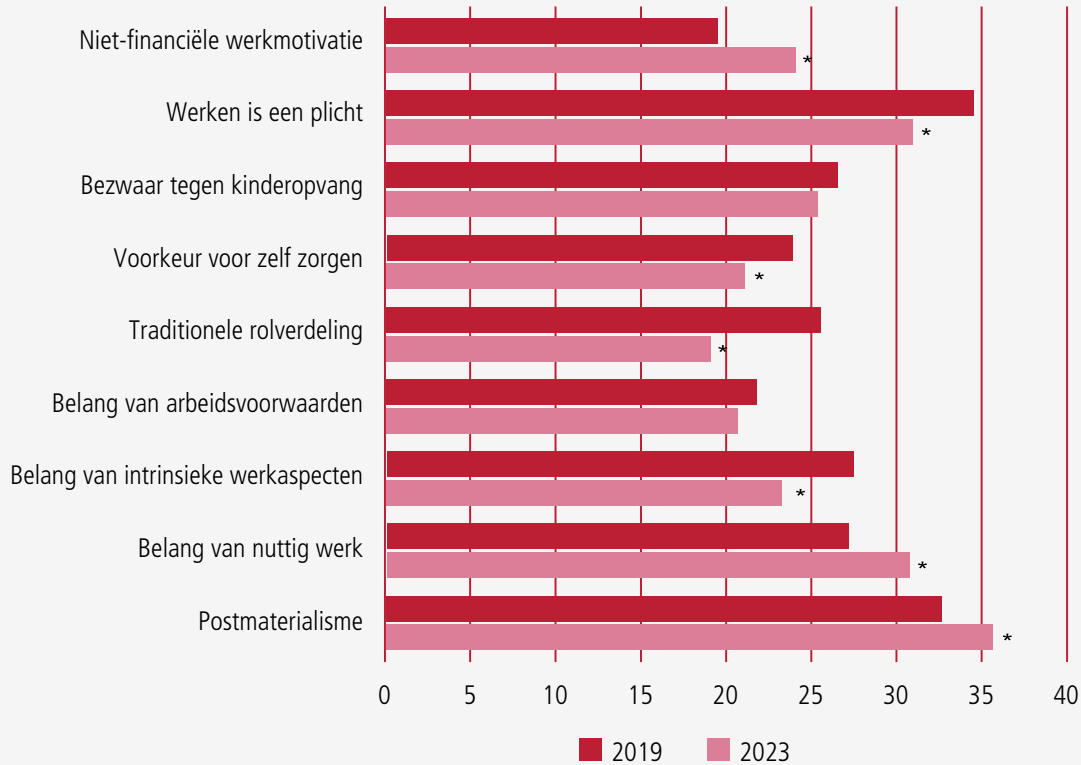
* significante verandering ($p < 0,05$); # significante verandering tussen 2019 en 2023 ($p < 0,05$).

7.4 Ongelijkheid in de waarden en de waardering van werk

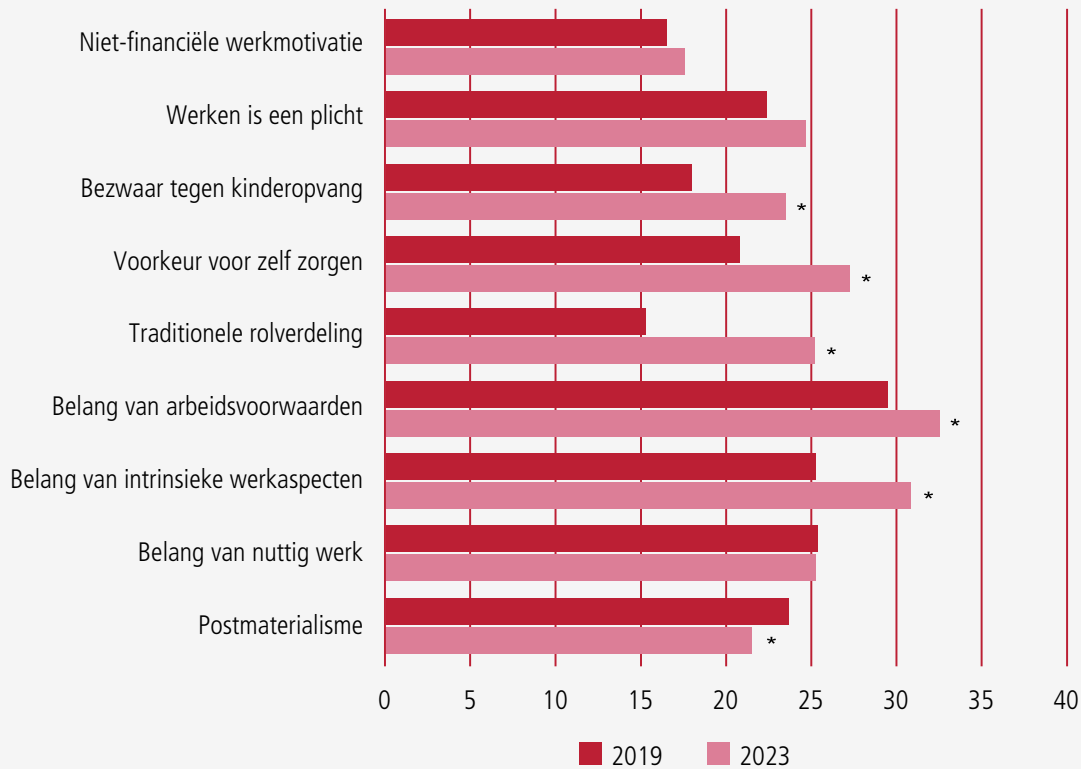
In de voorgaande paragrafen schetsten we de ontwikkeling in de gemiddelde scores voor een aantal schalen voor de waarden en de waardering van werk en het welbevinden. Achter de trends in de gemiddelde scores kunnen echter verschillende ontwikkelingen schuilgaan. Zo kan een verbetering in de gemiddelde score voor de arbeidsvoorwaarden het resultaat zijn van een groeiend aandeel werkenden met zeer goede arbeidsvoorwaarden of van een krimpend aandeel werkenden met slechte arbeidsvoorwaarden. In het eerste geval is er sprake van polarisatie: de ‘top’ groeit, terwijl de middengroep krimpt. In het laatste geval worden de verschillen in arbeidsvoorwaarden juist kleiner: de ‘onderkant’ krimpt, terwijl de middengroep groeit. Er kan ook sprake zijn van een combinatie van beide ontwikkelingen. Om meer inzicht te krijgen in de achterliggende ontwikkelingen presenteren we in deze paragraaf gegevens over de ongelijkheid in de waarden en waardering van werk en het welbevinden. Hiertoe hebben we de respondenten bij elke schaal, op basis van de scores in de drie jaren tezamen, in drie groepen ingedeeld: het ‘onderste’ kwart, een middengroep en het ‘bovenste’ kwart. De middengroep omvat dus ongeveer de helft van de respondenten. Het is meestal niet mogelijk om exact de onderste en de bovenste 25 procent te onderscheiden, omdat de schalen slechts een beperkt aantal waarden hebben. De verschillen tussen de schalen in het exacte aandeel van het onderste ‘kwart’ en het bovenstaande ‘kwart’ hebben dan ook geen specifieke betekenis. Het gaat hier om de veranderingen in deze aandelen over de tijd. We gaan na bij welke schalen het aandeel van de onderste groep en van de bovenste groep tussen 2019 en 2023 is gegroeid of gekrompen. Omdat we hiervoor zagen dat de meting van 2021 vaak een afwijkend beeld laat zien, als gevolg van de coronacrisis, vergelijken we hier alleen het eerste en het laatste jaar waarvoor we gegevens hebben. Als het bovenste kwart groeit en het onderste kwart groeit of blijft gelijk, is er sprake van polarisatie. Krimpt het bovenste kwart of blijft het aandeel gelijk en krimpt het onderste kwart, dan is er sprake van nivellering.

Figuur 7.6 Aandeel van het bovenste kwart (boven) en het onderste kwart (onder) met betrekking tot de waarden van werk, 2019 en 2023 (% van de bevolking van 18-69 jaar)

Bovenste kwart



Onderste kwart



* significant verschil tussen 2023 en 2019 ($p < 0,05$).

Figuur 7.6 laat zien dat bij zes van de negen waarden van werk het bovenste kwart is gekrompen (in vier gevallen significant, boven), terwijl bij zeven van de negen het onderste kwart is gegroeid (in vijf gevallen significant, onder). Bij veel waarden ten aanzien van werk is er dus sprake van een groeiende groep die deze waarden niet of in geringe mate onderschrijft en een krimpende groep die de waarden in sterke mate onderschrijft. Men dient zich te realiseren dat het hierbij om zeer uiteenlopende waarden gaat, zodat hieruit niet kan worden geconcludeerd dat er sprake is van ‘erosie’ van waarden. Bedenk bovendien dat waarden in principe in twee tegengestelde richtingen kunnen worden geformuleerd. Zo hadden we in plaats van de waarde ‘voorkeur voor zelf zorgen’ in Figuur 7.6 ook de waarde ‘voorkeur voor uitbesteden van zorg’ kunnen opnemen en dan zouden het onderste en het bovenste kwart stuivertje wisselen.

Dit gezegd zijnde, valt op dat bij een aantal min of meer ‘traditionele’ waarden rond werk het bovenste kwart is gekrompen en het onderste kwart is gegroeid. In 2023 waren er minder mensen dan in 2019 die in sterke mate werken als een plicht zagen, bezwaren hadden tegen kinderopvang, het beter vonden om zelf voor kinderen en familieleden te zorgen en voorstander waren van een traditionele (ongelijke) rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Tegelijkertijd was het aandeel dat deze waarden juist niet onderschrijft, gegroeid. Hier is dus sprake van een eenduidige verschuiving in de richting van meer ‘moderne’ waarden.

Bij de andere waarden is het beeld meer divers. Het aandeel mensen met een sterke niet-financiële werkmotivatie is gegroeid, maar het aandeel met een zwakke niet-financiële werkmotivatie is nauwelijks veranderd. Hier is dus sprake van een zekere mate van polarisatie.

Zowel het aandeel dat de arbeidsvoorwaarden als het aandeel dat intrinsieke werkaspecten heel belangrijk vindt, is gekrompen (zij het bij arbeidsvoorwaarden niet significant), terwijl het aandeel dat deze minder belangrijk vindt, is gegroeid. Het aandeel dat nuttig werk heel belangrijk vindt, is juist gegroeid, maar het aandeel dat dit niet zo belangrijk vindt, is ongeveer gelijk gebleven.

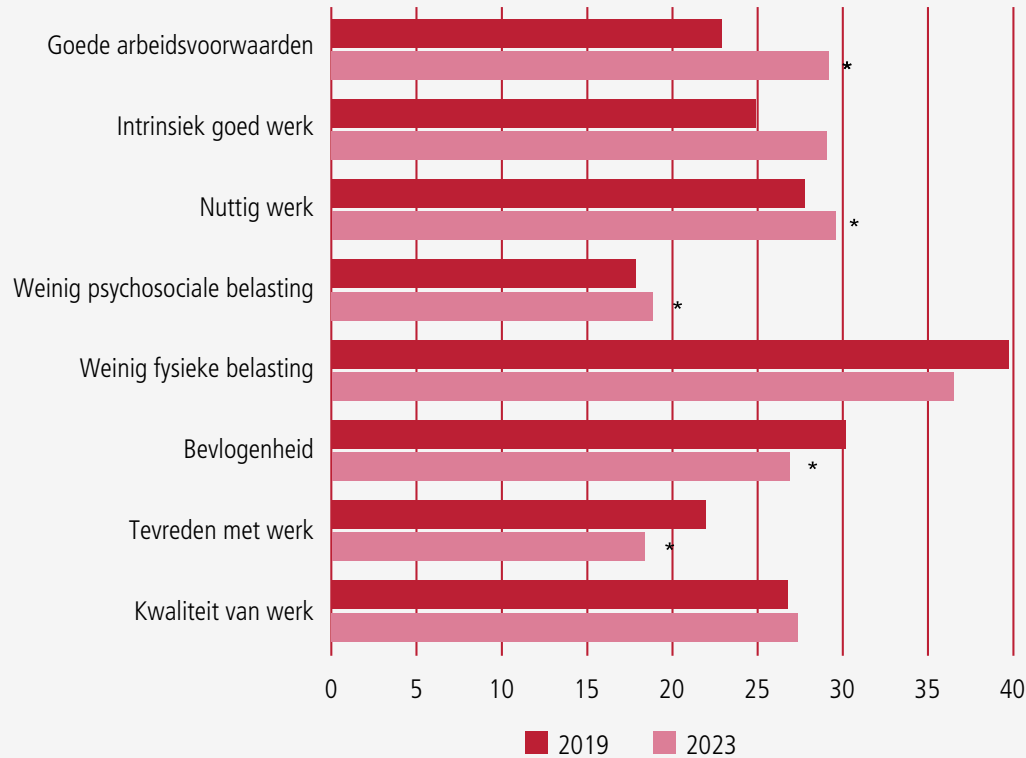
Tot slot is het aandeel dat postmaterialistische waarden omhelst gegroeid, terwijl het aandeel dat deze afwijst, is gekrompen. Ook dit zouden we kunnen interpreteren als een verschuiving van ‘traditionele’ naar ‘moderne’ waarden.

Figuur 7.7 toont de veranderingen in het aandeel van de werkenden met een hoge en met een lage kwaliteit van het werk. Het bovenste kwart bestaat steeds uit degenen die gunstig scoren op de verschillende schalen voor de kwaliteit van het werk. In 2023 had een groter deel van de werkenden goede arbeidsvoorwaarden en een kleiner deel slechte arbeidsvoorwaarden dan in 2019. Bij intrinsiek goed werk lijkt zich dezelfde ontwikkeling te hebben voorgedaan, maar zijn de veranderingen statistisch niet significant. Bij nuttig werk is het aandeel dat hierop goed scoort ook gegroeid en is het aandeel dat slecht scoort niet significant veranderd. Hier zien we dus enige polarisatie.

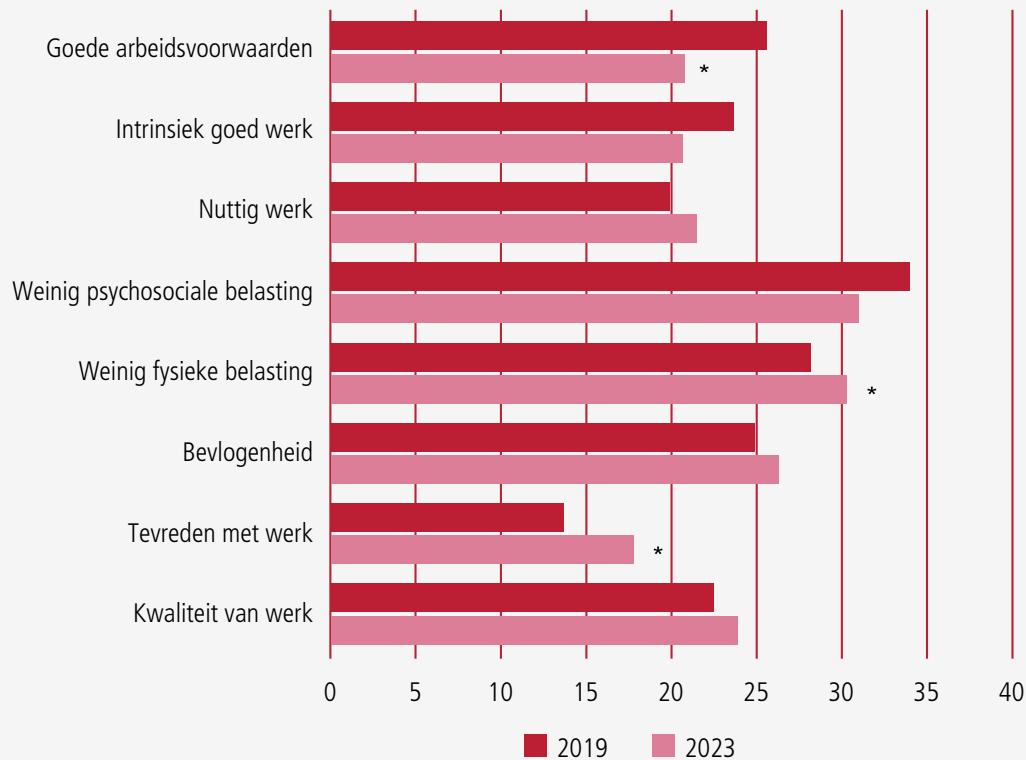
Het aandeel met weinig of geen psychosociale belasting is gegroeid en het aandeel met een hoge psychosociale belasting is licht toegenomen, terwijl het

Figuur 7.7 Aandeel van het bovenste kwart (boven) en het onderste kwart (onder) met betrekking tot de waardering van het eigen werk, 2019 en 2023 (% van de werkenden)

Bovenste kwart



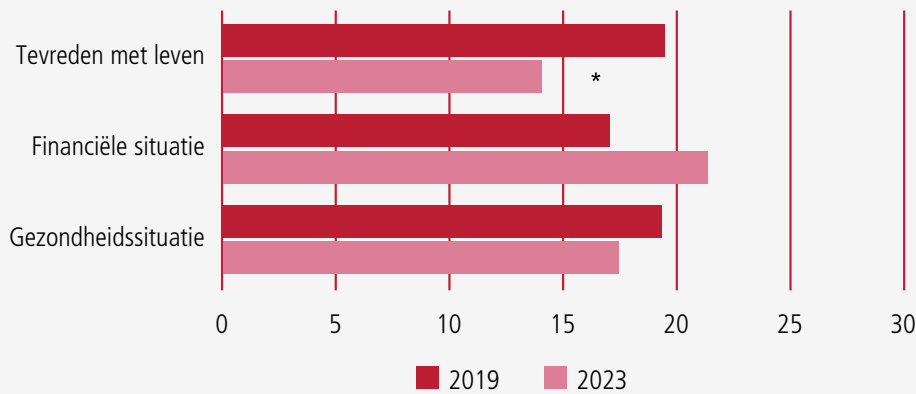
Onderste kwart



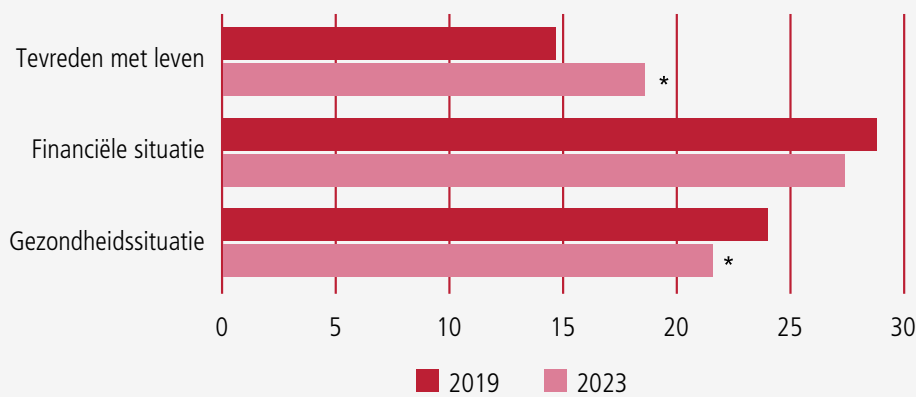
* significant verschil tussen 2023 en 2019 (p<0,05).

Figuur 7.8 Aandeel van het bovenste kwart (boven) en het onderste kwart (onder) met betrekking tot het welbevinden, 2019 en 2023 (% van de bevolking van 18-69 jaar)

Bovenste kwart



Onderste kwart



* significant verschil tussen 2023 en 2019 ($p < 0,05$).

aandeel met een hoge psychosociale belasting is gekrompen. Bij de fysieke belasting zien we het omgekeerde patroon, al is de verandering van het aandeel met een hoge belasting niet significant. Bij de bevoegenheid en de tevredenheid met het werk is het aandeel dat hoog scoort afgenomen en het aandeel dat laag scoort toegenomen (zij het dat niet alle veranderingen significant zijn).

Het beeld ten aanzien van de kwaliteit van het werk is dus gevarieerd. Bij de arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en de psychosociale belasting groeit de groep die goed scoort en krimpt de groep die slecht scoort. Bij de fysieke belasting, bevoegenheid en tevredenheid met het werk zien we juist groei van de groep die slecht scoort en krimp van de groep die goed scoort. Bij nuttig werk is er sprake van polarisatie met zowel groei aan de bovenkant als aan de onderkant.

Tot slot is het aandeel van zowel het bovenste kwart als het onderste kwart van de overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk niet significant veranderd.

Tot slot toont Figuur 7.8 de veranderingen in de aandelen van de bevolking die goed respectievelijk slecht scoren op het welbevinden. Bij de tevredenheid met het leven neemt het aandeel van de bevolking dat hoog scoort af en het aandeel dat laag scoort toe. De financiële situatie laat een ander beeld zien: het aandeel dat hoog scoort, groeit, terwijl het aandeel dat laag scoort, niet significant is veranderd. Bij de gezondheidssituatie is zowel het aandeel dat hoog scoort als het aandeel dat laag scoort significant gekrompen. De verschillen in gezondheid zijn dus kleiner geworden.

7.5 Samenvatting

Op basis van een groot aantal afzonderlijke indicatoren hebben we 21 samenvattende schalen geconstrueerd voor de waarde en waardering van werk en het welbevinden in 2019, 2021 en 2023. Negen daarvan betreffen de waarden ten aanzien van werk, negen de waardering van het eigen werk en drie het welbevinden. Als we de gemiddelde scores op deze schalen in 2023 vergelijken met die in 2019, is er in slechts tien gevallen sprake van een significante verandering. In zestien gevallen was er echter wel een significante verandering tussen 2019 en 2021 en/of tussen 2021 en 2023. Vaak was de verandering tussen 2019 en 2021 echter in tegengestelde richting van die tussen 2021 en 2023, waardoor de veranderingen in beide periodes elkaar geheel of gedeeltelijk compenseerden. Anders gezegd, 2021 was, vanwege de coronacrisis, een uitzonderlijk jaar, waarin de uitkomsten vaak verschilden van zowel 2019 als 2021. Dit maakt het lastig om te bepalen of de (significante) veranderingen tussen 2019 en 2023 duiden op een trendmatige ontwikkeling, omdat het tussenliggende jaar – 2021 – veelal niet in die trendmatige ontwikkeling past.

Bij de waarden van werk nam de steun voor ‘conservatieve’ opvattingen over kinderopvang, zelf zorgen en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen tussen 2019 en 2023 af. Er werd in 2023 minder belang toegekend aan de intrinsieke aspecten van werk, maar meer belang aan nuttig werk. De steun voor een post-materialistische leefstijl nam toe.

In 2023 vonden meer werkenden hun arbeidsvoorwaarden goed en hun werk nuttig dan in 2019. Deze positieve ontwikkeling deed zich alleen tussen 2019 en 2021 voor. De intrinsieke werkaspecten veranderden niet tussen 2019 en 2023. De psychosociale belasting, de fysieke belasting en de bevlogenheid zijn tussen 2019 en 2023 per saldo ook niet veranderd, maar dit komt door een afname in de eerste periode en een toename in de tweede periode. De tevredenheid met het werk nam echter in beide periodes significant af en was dus in 2023 significant kleiner dan in 2019. Als we de verschillende schalen voor de waardering van het werk combineren tot een overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk blijken de positieve en negatieve veranderingen elkaar te compenseren: per saldo is de kwaliteit van het werk noch tussen 2019 en 2021, noch tussen 2021 en 2023 noemenswaardig veranderd.

Net als de tevredenheid met het werk is ook de tevredenheid met het leven – zowel voor werkenden als niet-werkenden – tussen 2019 en 2023 significant afgenomen. De financiële situatie verbeterd tussen 2019 en 2021, om daarna weer te verslechteren, waardoor deze over de gehele periode niet significant is veranderd. De gezondheidssituatie is in de twee periodes vrijwel gelijk gebleven.

We hebben ook onderzocht of de spreiding in de scores op de verschillende schalen is veranderd; anders gezegd, of de ongelijkheid in de waarde en waardering van werk en het welbevinden is veranderd. Bij de waarden van werk zijn er geen eenduidige ontwikkelingen in ongelijkheid. Dit geldt ook voor de waardering van het eigen werk. Bij de arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en de psychosociale belasting groeit de groep die goed scoort en krimpt de groep die slecht scoort. Bij de fysieke belasting, bevlogenheid en tevredenheid met het werk groeit juist de groep die slecht scoort en krimpt de groep die goed scoort. Bij nuttig werk is er sprake van polarisatie met zowel groei aan de bovenkant als aan de onderkant. Bij de overall indicator voor de kwaliteit van het werk is echter noch het onderste kwart, noch het bovenste kwart tussen 2019 en 2023 significant veranderd.

Bij de tevredenheid met het leven groeit de groep die slecht scoort en krimpt de groep die goed scoort. Bij de gezondheid krimpen zowel het onderste als het bovenste kwart, hetgeen duidt op een afname van gezondheidsverschillen.

Hoofdstuk 8

Generatie-, levensfase- of periodeverschillen?

8.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we veranderingen in de waarden van werk, de waardering van het eigen werk en het welbevinden tussen 2019, 2021 en 2023 in kaart gebracht. Deze analyses hadden een zuiver beschrijvend karakter: we hebben niet onderzocht welke factoren de veranderingen over de jaren verklaren. In dit hoofdstuk proberen we hier meer licht op te werpen. We onderzoeken in het bijzonder een claim die veelvuldig wordt gedaan in maatschappelijke discussies, maar ook in de academische literatuur, namelijk dat veranderingen over de tijd vooral het gevolg zijn van verschillen tussen generaties. Als jongere en oudere generaties verschillen in hun waarden en waardering van werk, zal de geleidelijke vervanging van oude door nieuwe generaties gepaard gaan met veranderingen in de dominante waarden en waardering. Uitspraken over verschillen tussen generaties zijn vaak gebaseerd op waargenomen verschillen tussen ouderen en jongeren op één bepaald moment. Die verschillen kunnen echter even goed het resultaat zijn van verschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen als van verschillen tussen generaties. Bij generatieverschillen blijven de verschillen bestaan als de leden van verschillende generaties ouder worden, bij leeftijdsverschillen nemen jongeren naarmate zij ouder worden, steeds meer de waarden van de ouderen ‘over’. Er is nog een derde mogelijkheid, namelijk dat de waarden van alle generaties in de loop van de tijd in dezelfde richting veranderen, doordat de ‘tijdgeest’ verandert. Er is dan sprake van zogenaamde periode-effecten. Het is notoir lastig om deze drie factoren – generatieverschillen, leeftijdsverschillen en periodeverschillen – van elkaar te onderscheiden, maar in dit hoofdstuk doen we hier toch een poging toe. In de volgende paragraaf bespreken we de methode waarmee we de effecten van de drie factoren analyseren. In de drie daaropvolgende paragrafen presenteren we de resultaten van de analyse voor achtereenvolgens de waarden van werk, de waardering van het eigen werk en het welbevinden.

8.2 Generatie, levensfase en periode onderscheiden

Generaties worden doorgaans bepaald op basis van hun geboortear. Er bestaat in de literatuur geen eenduidigheid over de precieze geboortearen (Schröder, 2023). Wij gebruiken de volgende indeling:

1. babyboomgeneratie (1946-1964)
2. generatie X (1965-1979)
3. generatie Y (millennials) (1980-1994)
4. generatie Z (1995-2005)

In ieder willekeurig (kalender)jaar bestaat er een-op-een-relatie tussen de generatie waartoe iemand behoort en diens leeftijd. Zo was de babyboomgeneratie in 2019 tussen 55 en 73 jaar oud en in 2023 tussen 59 en 77 jaar. Met andere

woorden: geboortjaar, kalenderjaar en leeftijd zijn onderling afhankelijk. Dit betekent dat we in een lineaire regressieanalyse niet alle drie factoren tegelijkertijd kunnen opnemen.

Er zijn verschillende manieren om dit probleem te omzeilen (Schröder, 2023). Wij maken in onze analyses niet gebruik van de leeftijd, maar van de levensfase.¹¹ Het ligt in de rede dat veranderingen in waarden en waardering die zich voordoen als mensen ouder worden, niet zozeer het gevolg zijn van het stijgen van de leeftijd als zodanig, maar van het feit dat zij naar een andere levensfase overgaan. Denk bijvoorbeeld aan de overgang van studeren naar werken, het vormen van een gezin en de overgang van werk naar pensioen. Wij onderscheiden levensfasen primair op basis van twee kenmerken, namelijk de hoofdactiviteit en de huishoudenssituatie. Daarnaast gebruiken we een heel grove leeftijdsindeling om jongeren en ouderen te onderscheiden. Zo onderscheiden we bijvoorbeeld alleenstaanden onder 40 jaar (vaak in de levensfase voordat men gaat samenwonen) en alleenstaanden van 40 jaar en ouder (die vaak hebben samengewoond of hun gehele leven alleenstaand blijven). Dit resulteert in de volgende levensfasen:

1. scholier/student ≤ 30 jr
2. alleenstaande ≤ 40 jr, werkzaam
3. alleenstaande ≤ 40 jr, niet-werkzaam
4. lid paar ≤ 40 zonder kinderen¹²
5. lid paar met kind(eren) < 12 jr, werkzaam
6. lid paar met kind(eren) < 12 jr, niet-werkzaam
7. lid paar met kind(eren) ≥ 12 jr, werkzaam
8. lid paar met kind(eren) ≥ 12 jr, niet-werkzaam
9. alleenstaande ouder¹³
10. lid paar > 40 jr zonder kinderen, werkzaam
11. lid paar > 40 jr zonder kinderen, niet-werkzaam
12. alleenstaande > 40 jr, werkzaam
13. alleenstaande > 40 jr, niet-werkzaam
14. gepensioneerd

Om het zogenaamde periode-effect vast te stellen, gebruiken we simpelweg de drie kalenderjaren waarin de Waarde van Werk Monitor is gehouden, namelijk 2019, 2021 en 2023.

De waarden en waardering van werk en het welbevinden kunnen niet alleen door levensfase, generatie en kalenderjaar worden beïnvloed, maar ook door andere persoonskenmerken. We nemen daarom in de regressievergelijking nog drie andere variabelen op die relevant kunnen zijn: geslacht, opleidingsniveau (laag, middelbaar en hoog) en arbeidsmarktpositie. Bij de arbeidsmarktpositie

11 De correlatie tussen generatie en levensfase varieert tussen 0,81 en 0,83.

12 Bij deze levensfase wordt geen onderscheid gemaakt tussen werkenden en niet-werkenden omdat de aantallen respondenten hiervoor te klein zijn.

13 Zie vorige noot.

onderscheiden we werknemers, zelfstandigen, werklozen/arbeidsongeschikten en niet-participerenden. Deze brede laatste categorie delen we niet verder in, omdat we bij de levensfase al scholieren/studenten en gepensioneerden onderscheiden. Feitelijk gaat het bij de niet-participerenden dus om niet-werkenden die niet studeren en niet werkloos, arbeidsongeschikt of gepensioneerd zijn. Hierbij valt vooral aan huisvrouwen/mannen te denken.

We richten ons in de volgende paragrafen alleen op de verschillen tussen generaties, levensfasen en (kalender)jaren. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op het verschil tussen mannen en vrouwen.

8.3 Generatieverschillen in waarden?

Als het over generatieverschillen gaat, gaat het vaak vooral over verschillen in waarden en houdingen (bv. Ravid et al, 2024). Zo kunnen we op de website van uitzendbureau Randstad lezen dat babyboomers veel belang hechten aan werkzekerheid, erkenning van hun ervaring en inzet en carrière-ontwikkeling.¹⁴ Voor generatie Z zijn authenticiteit, duurzaamheid, zingeving en de werk/privébalans belangrijk.¹⁵ Het is echter niet duidelijk waarop deze uitspraken worden gebaseerd.

In deze paragraaf onderzoeken we in welke mate er tussen generaties verschillen zijn in de scores op de schalen voor de waarden van werk en hoe deze verschillen zich verhouden tot verschillen tussen levensfasen en tussen de drie jaren 2019, 2021 en 2023. Zoals uiteengezet in de vorige paragraaf controleren we voor de effecten van geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. Omdat een groot deel van de babyboomers de arbeidsmarkt inmiddels heeft verlaten (in onze steekproef werkte in 2023 nog 54% van de babyboomers), wat hun waarden ten aanzien van werk zou kunnen beïnvloeden, nemen we in de volgende analyses generatie X (waarvan 85% werkzaam is) als referentiecategorie.

Figuur 8.1 laat zien dat er inderdaad significante verschillen zijn tussen generaties met betrekking tot de niet-financiële werkmotivatie en het arbeidsethos (werken is een plicht). Generatie Z (geboren tussen 1995 en 2005) scoort op beide aspecten hoger dan generatie X (1965-1979). De babyboomers (1946-1964) hebben een significant minder sterk arbeidsethos dan generatie X, en generatie Y (1980-1994) juist een sterker arbeidsethos. Het arbeidsethos wordt dus met iedere volgende generatie sterker. Toch zijn de verschillen tussen de generaties relatief klein vergeleken met de verschillen tussen levensfasen. Anders gezegd: de variatie in de niet-financiële werkmotivatie en het arbeidsethos over de levensloop is groter dan de (blijvende) verschillen tussen generaties. Als we een werkzaam lid van een paar met een (of meer) kind(eren) onder twaalf jaar

14 <https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/generatiemanagement/babyboomers#belangrijk>

15 <https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/generatiemanagement/zo-werkt-generatie-z>

Figuur 8.1 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos (werken is een plicht)^a



^a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.

* significant verschil met referentiecategorie ($p < 0,05$).

als referentie nemen, blijken scholieren/studenten een sterkere niet-financiële werkmotivatie te hebben, terwijl deze in veel andere levensfasen zwakker is. Dit geldt in het bijzonder voor de niet-werkenden, maar ook voor werkende paren zonder kinderen en voor werkende alleenstaanden boven 40 jaar.

Het arbeidsethos varieert minder sterk met de levensfase – maar toch sterker dan de verschillen tussen generaties. Jonge alleenstaanden en paren zonder

kinderen (onder 40 jaar) hebben een relatief zwak arbeidsethos. Dit geldt in wat mindere mate ook voor werkenden ouder dan 40 jaar. Gepensioneerden hebben juist een sterk arbeidsethos.

Tot slot zijn de verschillen tussen de kalenderjaren klein. Alleen in 2021 was de niet-financiële werkmotivatie wat sterker en het arbeidsethos wat zwakker dan in 2019. Hoewel een tijdsperiode van vier jaar wat kort is om van periode-effecten te kunnen spreken, waren de veranderingen tussen deze drie jaren dus beperkt.

Figuur 8.2 toont de verschillen voor de opvattingen over kinderopvang, (onbetaalde) zorg en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Opnieuw zien we dat er significante verschillen zijn tussen de generaties, maar dat deze veel kleiner zijn dan de verschillen tussen levensfasen. De babyboomers hebben minder bezwaren tegen kinderopvang, een minder sterke voorkeur voor zelf zorgen en zijn minder voorstander van een traditionele rolverdeling dan de jongere generaties. De jongere generaties hebben dus meer ‘traditionele’ opvattingen dan de babyboomers. Tussen generaties X, Y en Z zijn de verschillen klein. Alleen is generatie Y wat vaker voor een traditionele rolverdeling dan generatie X.

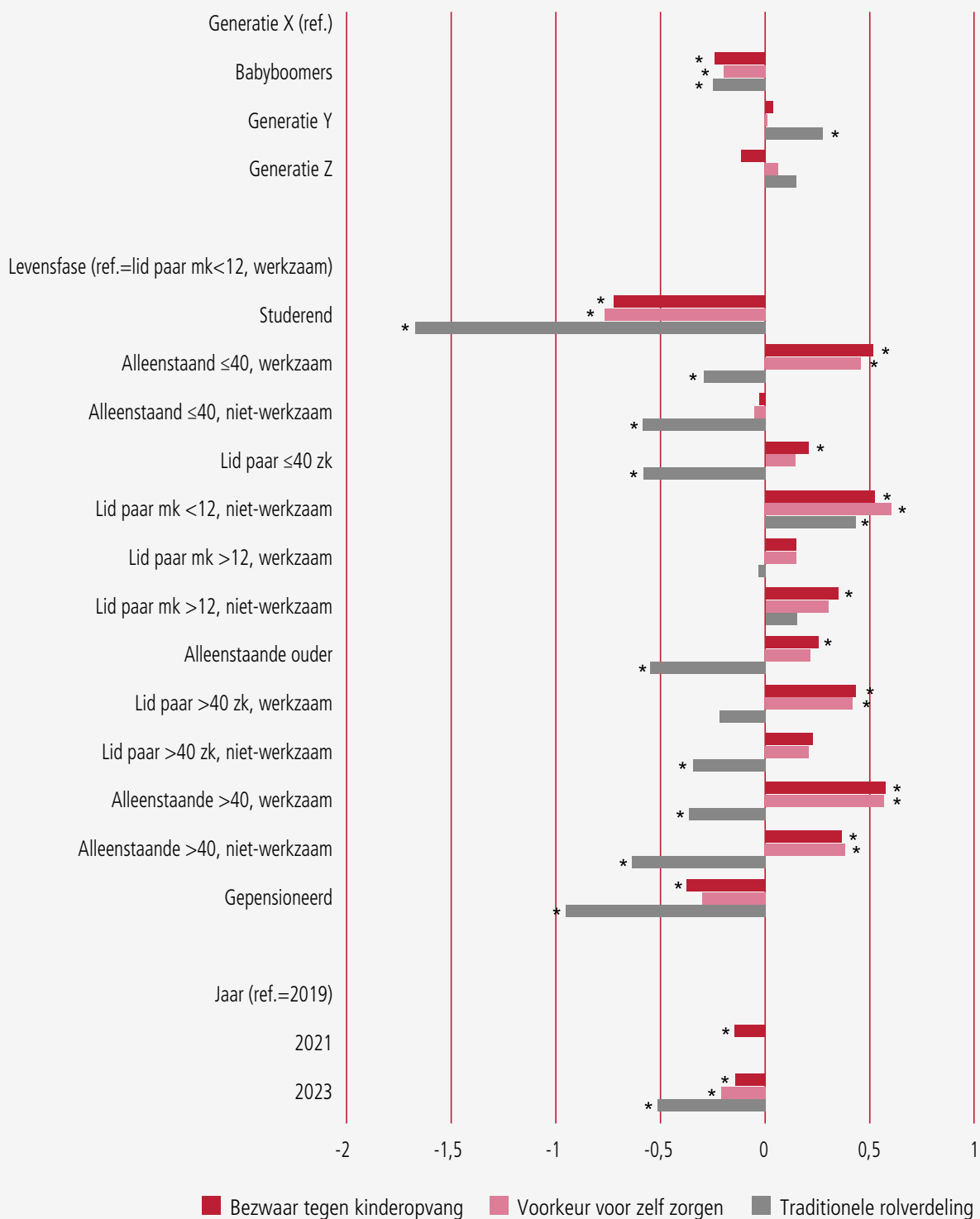
Als het om de levensfase gaat, valt vooral het verschil tussen respondenten met en zonder (thuiswonende) kinderen op. Respondenten met kinderen zijn vaker voor een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Studerende en gepensioneerden hebben de minste bezwaren tegen kinderopvang en hebben minder vaak een voorkeur voor zelf zorgen. Dit geldt in wat mindere mate ook voor werkende paren met kinderen.

In 2023 was de steun voor alle drie opvattingen minder groot dan in 2019. Vooral het aandeel voorstanders van een traditionele rolverdeling is substantieel afgenomen. Dit laatste verschil is beduidend groter dan de verschillen tussen de generaties. Dat de traditionele rolverdeling aan populariteit verliest, komt dus niet doordat jongere generaties daar minder steun aan geven dan oudere – integendeel zelfs – maar doordat over de gehele linie de voorkeur voor een traditionele rolverdeling afneemt. Hier is dus primair sprake van een periode-effect en *niet* van een generatie-effect.

Figuur 8.3 laat zien dat er tussen generaties significante verschillen zijn in het belang dat zij hechten aan verschillende werkaspecten. De babyboomers vinden de arbeidsvoorwaarden significant minder belangrijk dan generatie X, terwijl generaties Y en Z deze juist belangrijker vinden dan generatie X. Jongere generaties hechten dus meer belang aan arbeidsvoorwaarden dan oudere generaties. Het belang dat men hecht aan intrinsieke werkaspecten verschilt niet tussen de generaties. Babyboomers hechten meer belang aan nuttig werk dan generaties X en Y. Dit geldt ook voor generatie Z, maar het verschil met generatie X is alleen significant op 10%-niveau.

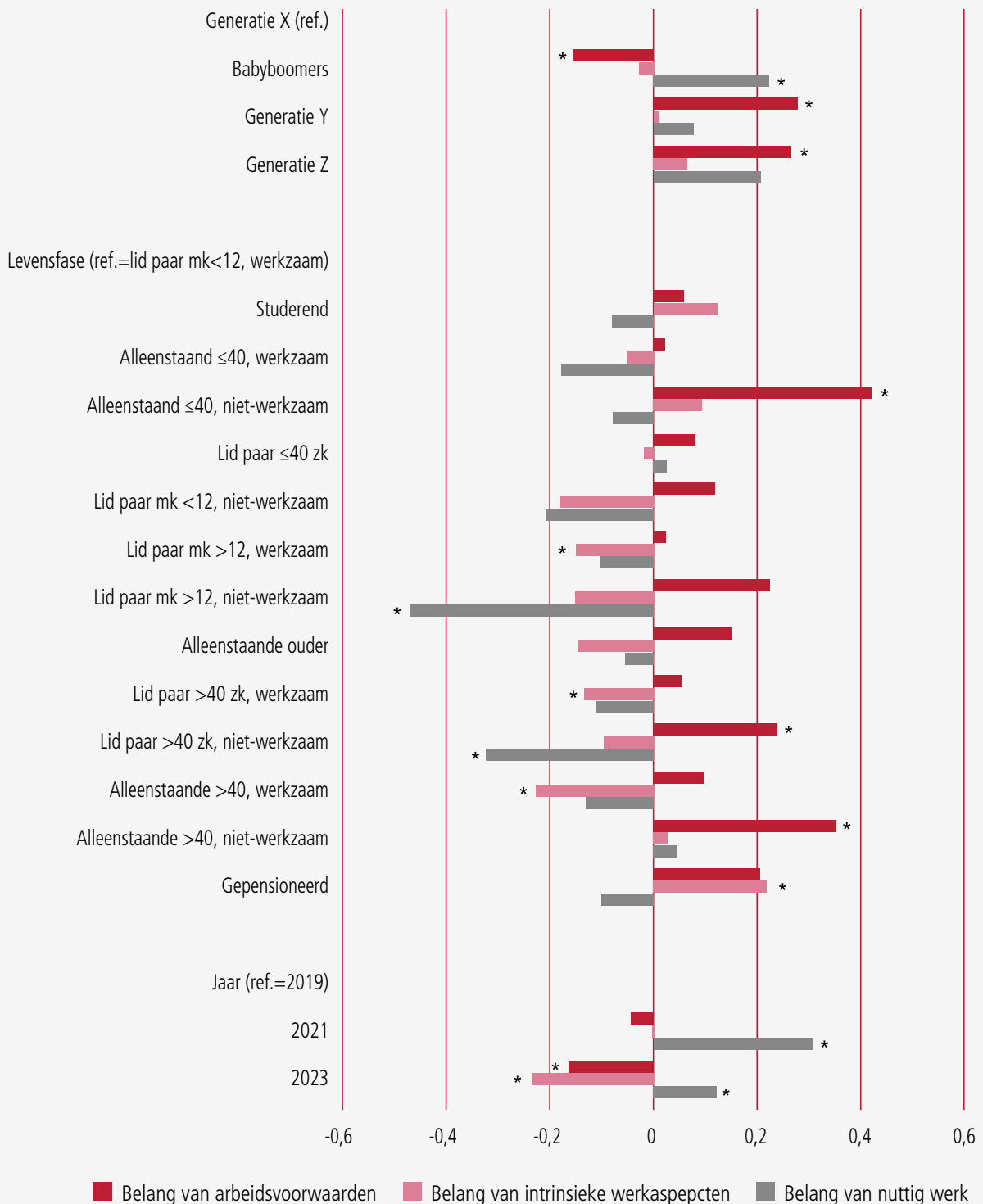
De verschillen tussen de levensfasen zijn vaak niet significant en in het algemeen niet (veel) groter dan de verschillen tussen de generaties. Niet-werkenden hechten over het algemeen meer belang aan de arbeidsvoorwaarden dan de andere categorieën. Werkenden boven 40 jaar hechten minder belang aan de intrinsieke

Figuur 8.2 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor bezwaren tegen kinderopvang, voorkeur voor zelf zorgen en voorkeur voor een traditionele rolverdeling^a



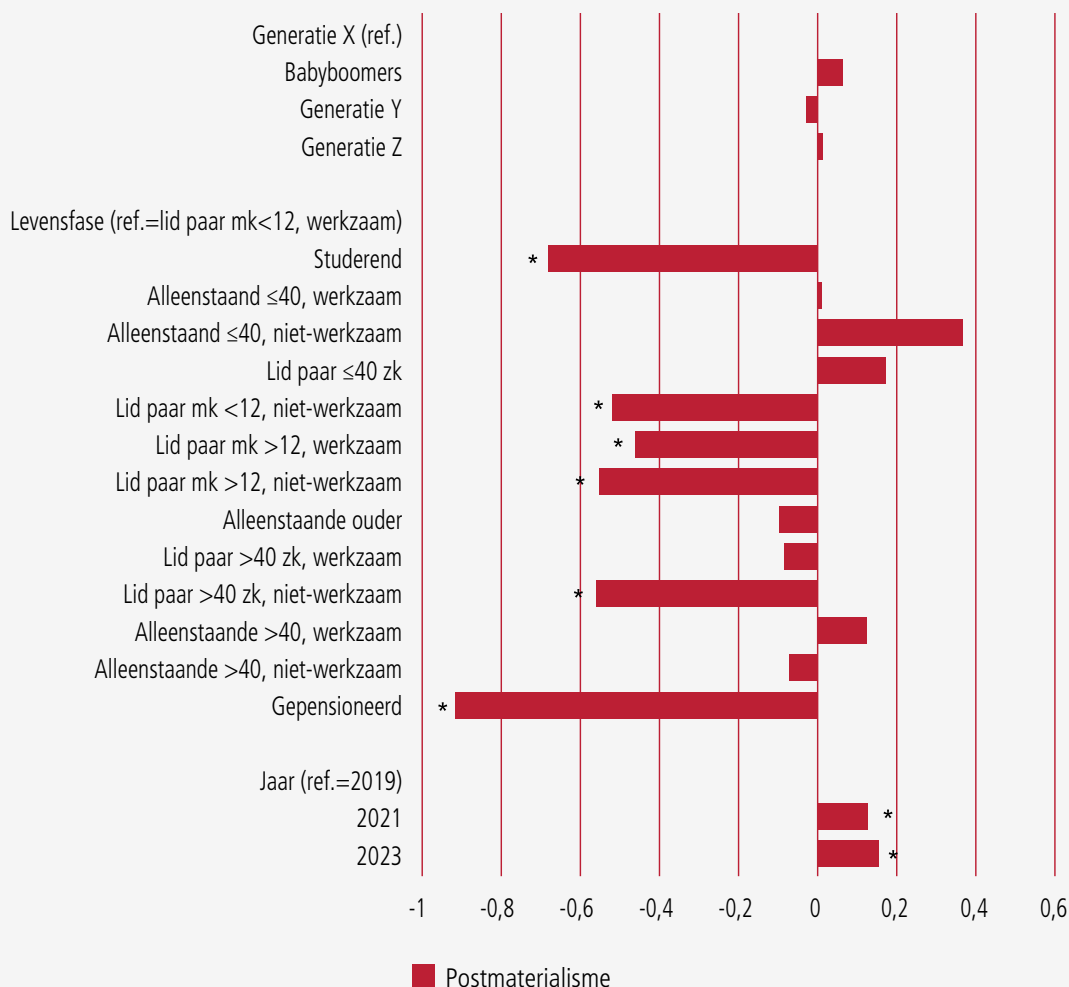
a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. * significant verschil met referentiecategorie (p<0,05).

Figuur 8.3 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor het belang van arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk^a



a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.
 * significant verschil met referentiecategorie (p<0,05)

Figuur 8.4 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op de score voor postmaterialisme^a



a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.

* significant verschil met referentiecategorie ($p < 0,05$).

werkaspecten, gepensioneerden juist meer. Niet-werkzame paren met kinderen boven twaalf jaar of die zelf ouder zijn dan 40 jaar vinden het minder belangrijk om nuttig werk te hebben.

We zien ook substantiële veranderingen over de tijd. In 2023 werd zowel minder belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden als aan intrinsieke werkaspecten dan in 2019. Vooral in 2021, maar ook in 2023 werd juist meer belang gehecht aan nuttig werk dan in 2019. Dat mensen steeds meer belang hechten aan nuttig werk (zie ook Figuur 7.1), komt dus niet doordat jongere generaties daaraan meer belang hechten dan oudere (babyboomers vinden dit immers het belangrijkste), maar doordat het belang hiervan in de gehele bevolking toeneemt. Er is dus sprake van een periode-effect en niet van een generatie-effect.

Tot slot schetsen we in Figuur 8.4 de verschillen in voorkeur voor een meer postmaterialistische leefstijl. De verschillen tussen de generaties zijn verwaarloosbaar klein. Er zijn wel aanzienlijke verschillen tussen de levensfasen. Studerende en gepensioneerden zijn het minst vaak voor een postmaterialistische leefstijl. Verder zien ook niet-werkzame leden van een paar met kinderen of ouder dan 40 jaar en werkzame leden van een paar met kinderen ouder dan 12 jaar weinig in een postmaterialistische leefstijl.

Over de hele linie is de steun voor postmaterialisme echter toegenomen tussen 2019 enerzijds en 2021 en 2023 anderzijds. Hier is duidelijk sprake van een periode-effect en niet van een generatie-effect.

8.4 Hebben jongere generaties minder goed werk?

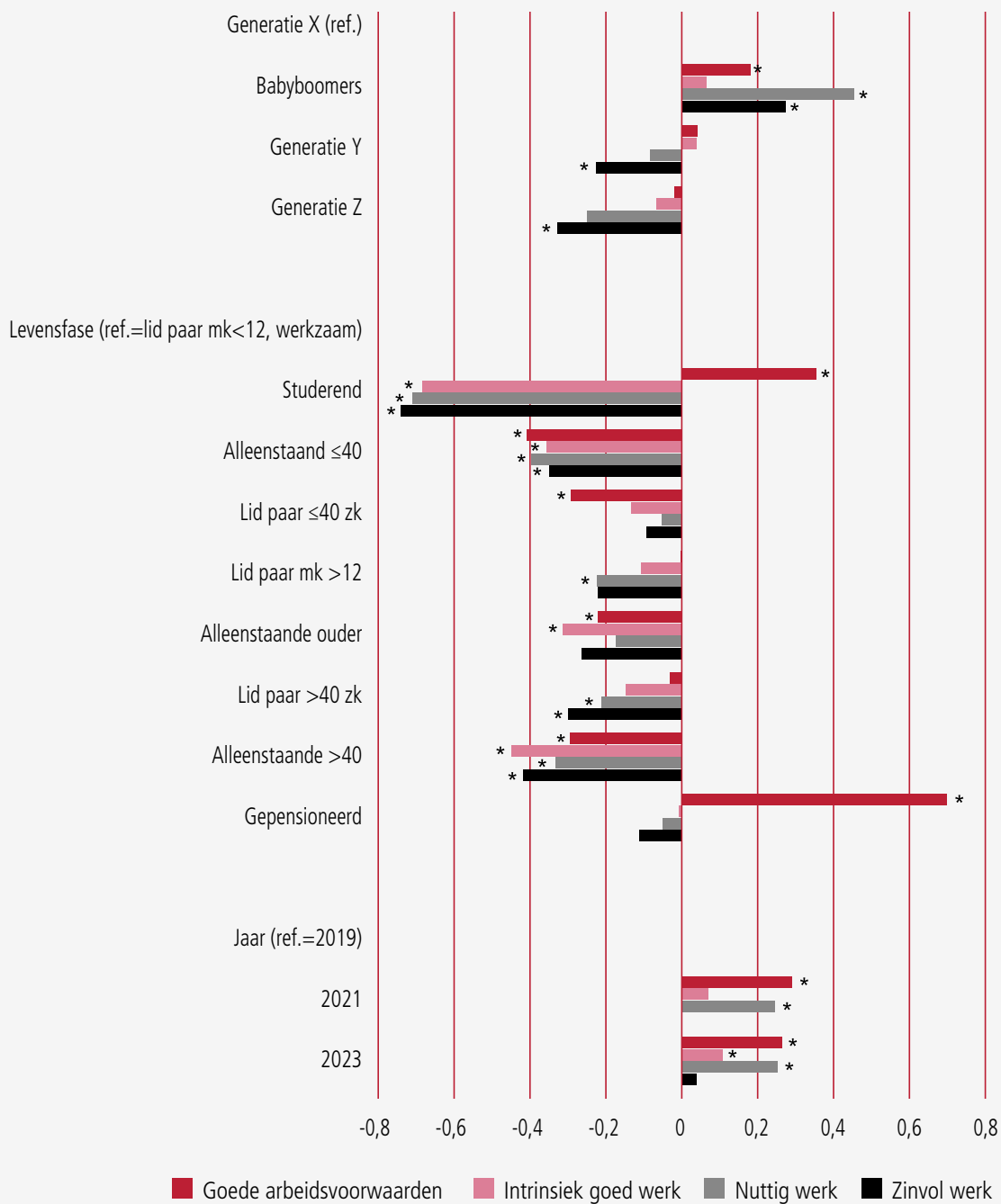
Hoewel aandacht voor generaties doorgaans gaat over verschillen in waarden, wordt ook wel gesuggereerd dat de aard en de kwaliteit van het werk verschilt tussen generaties. Jongere generaties zouden vaak genoeg moeten nemen met kwalitatief minder goed werk dan oudere generaties. Daarbij wordt vaak gewezen op het loon en de werkzekerheid (flexibele contracten) (bv. Rouvroye, 2024). In deze paragraaf besteden we ook aandacht aan andere aspecten van de kwaliteit van het werk. Figuur 8.5 vergelijkt de scores op de arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten, nuttig werk en zinvol werk. Het gaat hier vanzelfsprekend alleen om werkende personen.

Babyboomers scoren inderdaad significant beter op arbeidsvoorwaarden dan de jongere generaties, maar er zijn geen verschillen tussen generaties X, Y en Z. Er zijn tussen de generaties geen verschillen in de score op de intrinsieke werkaspecten. Babyboomers hebben wel vaker nuttig werk. Generatie Z scoort het slechtst op nuttig werk, al verschilt zij alleen op 10%-significantieniveau van generatie X. Tot slot scoren de opeenvolgende generaties steeds slechter op zinvol werk.

De verschillen tussen de levensfasen zijn over het algemeen echter groter dan de verschillen tussen de generaties. Werkende studenten en gepensioneerden zijn het meest positief over hun arbeidsvoorwaarden. Studenten scoren echter het slechtst op de drie andere aspecten: intrinsiek goed werk, nuttig werk en zinvol werk. Op deze aspecten scoren paren met kinderen het hoogst. Alleenstaanden scoren op alle vier aspecten significant slechter dan paren met kinderen.

In 2021 en 2023 waren de arbeidsvoorwaarden beter en was het werk vaker nuttig dan in 2019. Aangezien we eerder constateerden dat dit ook voor de gehele werkzame populatie geldt (Figuur 7.3) is hier dus sprake van een periode-effect en niet van een generatie-effect. Het feit dat jongere generaties slechter scoren op zinvol werk dan oudere generaties heeft niet geleid tot een algehele afname van zinvol werk tussen 2021 en 2023 (Figuur 7.3), dus ook hier is het generatie-effect niet bepalend voor de ontwikkeling in de tijd.

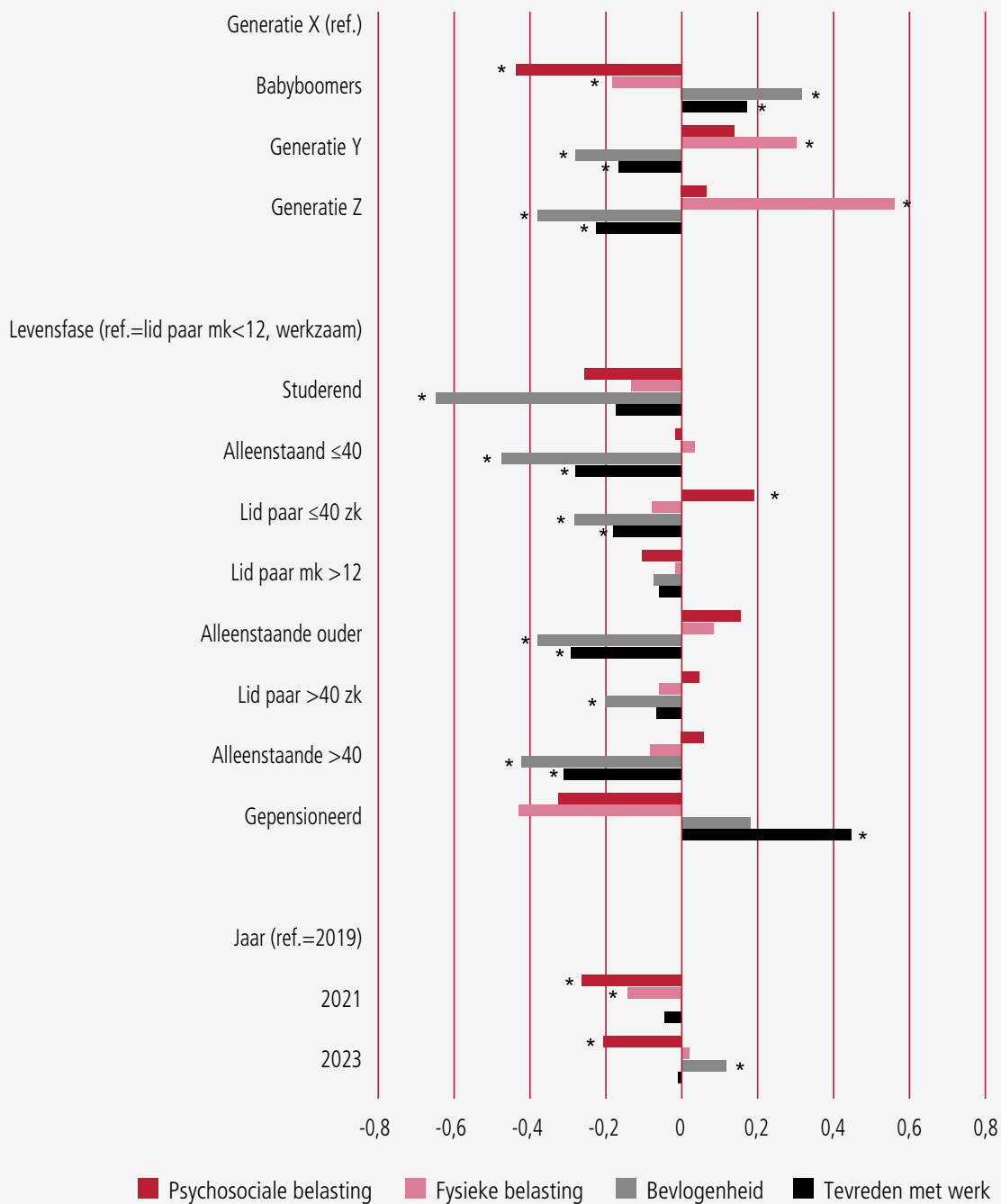
Figuur 8.5 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten, nuttig werk en zinvol werk^a



a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.

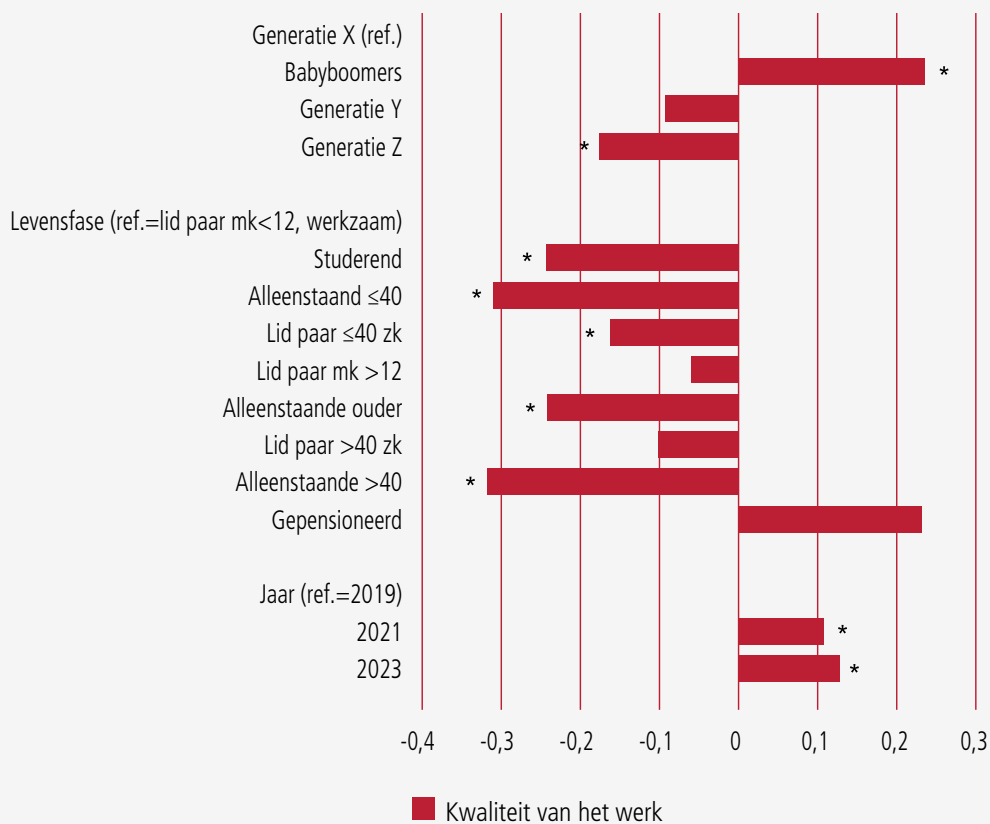
* significant verschil met referentiecategorie ($p < 0,05$)

Figuur 8.6 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor psychosociale en fysieke belasting, bevlogenheid en tevredenheid met het werk^a



^a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.
* significant verschil met referentiecategorie ($p < 0,05$)

Figuur 8.7 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op de score voor de overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk^a



a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.

* significant verschil met referentiecategorie ($p < 0,05$).

Figuur 8.6 toont verschillen in scores op vier andere schalen voor de kwaliteit van het werk. We zien hier substantiële verschillen tussen de generaties. Deze zijn van vergelijkbare grootte als de verschillen tussen de levensfasen. Jongere generaties scoren slechter dan oudere generaties. Babyboomers hebben een relatief lage psychosociale en fysieke belasting en scoren hoog op bevoegenheid en tevredenheid met het werk. Voor generaties Y en Z geldt het omgekeerde: een relatief hoge psychosociale en fysieke belasting en lage bevoegenheid en tevredenheid. Vooral het verschil in bevoegenheid tussen babyboomers en generatie Z is relatief groot (0,7 op een 10-puntsschaal).

Tussen de levensfasen zijn de verschillen in psychosociale en fysieke belasting klein en meestal niet-significant. Alleen jongere paren zonder kinderen hebben te maken met een significant hogere psychosociale belasting dan de referentiecategorie (paren met kinderen onder 12 jaar). Verder scoren paren met kinderen en gepensioneerden het hoogst op bevoegenheid. Werkenden onder 40 jaar en oudere alleenstaanden zijn het minst tevreden over hun werk.

In 2021 en 2023 was de psychosociale belasting significant lager dan in 2019. In 2023 was de bevoegenheid significant groter dan in 2019. Eerder zagen we dat de

gemiddelde score op bevlogenheid tussen 2019 en 2023 licht (maar niet significant) is afgenomen (Figuur 7.3). Hier lijken het periode-effect en het generatie-effect in tegengestelde richting te werken en elkaar grotendeels op te heffen.

Wat betekenden de hierboven geschetste verschillen tussen generaties, levensfasen en jaren voor de *overall* kwaliteit van het werk? Figuur 8.7 laat een duidelijk negatieve trend zien in de kwaliteit van het werk van oudere naar jongere generaties. De babyboomers scoren gemiddeld ruim 0,4 punten hoger op de overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk dan generatie Z. Deze verschillen zijn qua grootte vergelijkbaar met die tussen de levensfasen. Werkzame gepensioneerden scoren het hoogst op de kwaliteit van het werk, gevolgd door paren met kinderen. Het werk van alleenstaanden en alleenstaande ouders heeft juist de laagste kwaliteit. Ook werkzame studenten scoren relatief slecht.

In 2021 en 2023 was de kwaliteit van het werk significant hoger dan in 2019. In Figuur 7.3 zagen we echter dat de kwaliteit van het werk tussen 2019 en 2023 niet significant is veranderd. Ook hier compenseren het positieve periode-effect en het negatieve generatie-effect elkaar dus.

8.5 Is het welbevinden van jongere generaties lager?

Als laatste vergelijken we in dit hoofdstuk verschillen tussen generaties, levensfasen en jaren in de tevredenheid met het leven en de zelf-gerapporteerde financiële situatie en gezondheidssituatie. Uit Figuur 8.8 blijkt dat de verschillen tussen generaties in het algemeen kleiner zijn dan die tussen de levensfasen. Niettemin scoren de babyboomers op alle drie de schalen significant beter dan generatie X. Generatie Y en Z scoren significant lager op de financiële situatie: iedere volgende generatie heeft dus een slechtere financiële situatie dan de voorgaande. De jongste generatie scoort wel het beste op de gezondheid.

Veel verschillen tussen levensfasen zijn relatief groot en statistisch significant. Alleenstaanden en alleenstaande ouders scoren relatief laag op de tevredenheid met het leven en de financiële situatie. Gepensioneerden scoren juist het hoogst op de tevredenheid met het leven en vooral op de financiële situatie. Opvallend is dat niet-werkzame leden van een paar boven 40 jaar zonder kinderen ook relatief hoog scoren op de financiële situatie, aangezien de helft van de personen in deze levensfase werkloos of arbeidsongeschikt is. Wellicht hebben zij vaak een partner met een goed inkomen. Studerenden hebben de beste gezondheid, niet-werkzame personen scoren over het algemeen juist vrij slecht op gezondheid.

De financiële situatie was in 2021 en 2023 gemiddeld beter dan in 2019. Aangezien we in Figuur 7.4 zagen dat dit ook geldt voor de gehele populatie, concluderen we dat het periode-effect hier groter is dan het (negatieve) generatie-effect. De tevredenheid met het leven was in 2023 juist iets (maar wel significant) lager dan in 2019. Hier versterken het periode-effect en het generatie-effect elkaar.

Figuur 8.8 Effect van generatie, levensfase en kalenderjaar op scores voor tevredenheid met het leven, de financiële situatie en de gezondheidssituatie^a



^a Resultaten van een lineaire regressieanalyse met als controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie.
 * significant verschil met referentiecategorie (p<0,05)

8.6 Verschillen tussen generaties duiden vaak niet op generatie-effecten

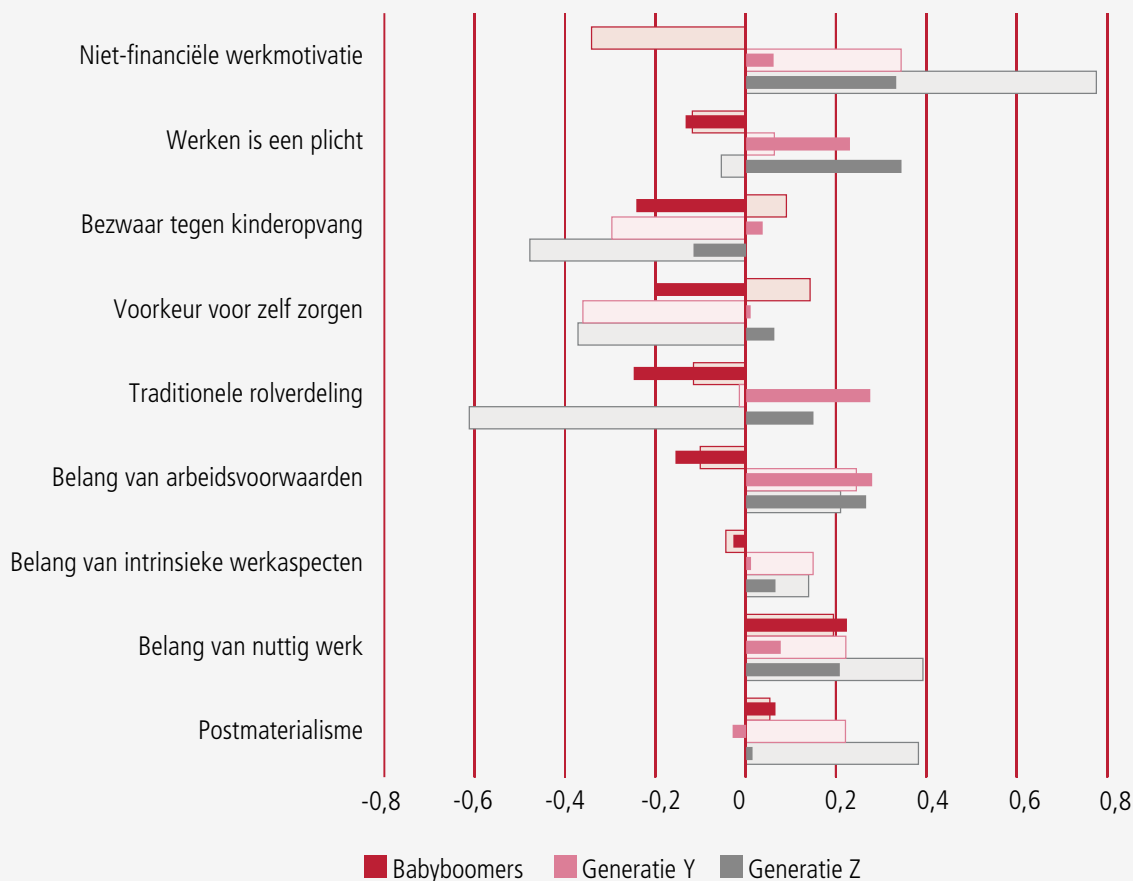
In de voorgaande paragrafen hebben we gezien hoe groot de verschillen tussen generaties in de waarden en waardering van werk zijn als we tevens rekening houden met de effecten van levensfase, kalenderjaar, geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. In de meeste gevallen bleken de generatieverschillen vrij klein te zijn en in ieder geval kleiner dan de verschillen tussen de levensfasen. Dat er toch vaak over generatieverschillen wordt gesproken kan (mede) worden verklaard door het feit dat de waargenomen verschillen tussen generaties aanzienlijk kunnen zijn als geen rekening wordt gehouden met deze andere factoren. Jongere generaties zijn in een bepaald jaar per definitie jonger dan oudere generaties en bevinden zich meestal in een eerdere levensfase. Verschillen tussen leeftijden of levensfasen resulteren op dat moment in verschillen tussen generaties, maar die worden dan niet (primair) verklaard door de generatie, maar door andere factoren. Zo zagen we hiervoor verschillende malen dat studerende en gepensioneerden anders scoren op de waarden en waardering van werk dan mensen in tussenliggende levensfasen. Dat uit zich in verschillen tussen de babyboomers en generatie Z. Maar deze generatieverschillen duiden dan niet op generatie-effecten, maar op levensfase-effecten. In deze paragraaf illustreren we dit door voor alle hiervoor besproken schalen de ‘bruto’ verschillen tussen generaties weer te geven als *alleen* naar generaties wordt gekeken en de ‘netto’ verschillen die resulteren als, zoals in de voorgaande paragrafen, wordt gecontroleerd voor het effect van de andere variabelen.

In de figuren geven we de bruto generatieverschillen weer met lichtgekleurde, transparante balken en de netto generatie-effecten met donkerder kleuren. Net als hiervoor nemen we generatie X als referentiecategorie.

Figuur 8.9 toont de bruto- en nettoverschillen tussen generaties met betrekking tot de waarden van werk. In de meeste gevallen zijn de brutoverschillen aanzienlijk groter dan de nettoverschillen, maar er zijn enkele uitzonderingen. In sommige gevallen zijn de nettoverschillen zelfs tegengesteld aan de brutoverschillen.

De jongste generaties (Y en Z) hebben een beduidend sterkere niet-financiële werkmotivatie dan de oudere generaties (babyboomers en generatie X), maar na controle voor de effecten van andere variabelen, worden deze verschillen veel kleiner. Bij het arbeidsethos (werken is een plicht) zien we echter het omgekeerde. Hoewel er nauwelijks verschillen tussen de generaties zijn, blijkt er na controle toch sprake van een generatie-effect: generaties Y en Z hebben een sterker arbeidsethos dan de babyboomers en generatie X (zie ook Figuur 8.1). Babyboomers en generatie X hebben meer bezwaren tegen kinderopvang en een sterkere voorkeur voor zelf zorgen en een traditionele rolverdeling dan de jongere generaties. Maar als we rekening houden met andere kenmerken blijken juist de babyboomers het minst steun te geven aan deze ‘traditionele’ waarden en zijn de jongste generaties ‘conservatiever’ (Figuur 8.2).

Figuur 8.9 Bruto- en nettoverschillen^a tussen de babyboomers, generatie Y en generatie Z enerzijds en generatie X anderzijds voor schalen met betrekking tot de waarden van werk



a Bruto- resp. nettoverschillen gebaseerd op een lineaire regressie met alleen generatie als verklarende variabele resp. met levensfase, kalenderjaar, geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie als verklarende variabelen.

Het verschil in het belang dat de generaties hechten aan arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk, verandert weinig als we controleren voor andere variabelen. Het generatieverschil in het belang van arbeidsvoorwaarden wordt zelfs iets groter.

Jongere generaties vinden een meer postmaterialistische leefstijl vaker een verbetering dan oudere generaties, maar dit verschil verdwijnt volledig na controle voor andere variabelen.

Uit Figuur 8.10 blijkt dat de verschillen tussen generaties in de waardering van het eigen werk over het algemeen weinig veranderen als rekening wordt gehouden met andere factoren. Wel scoort generatie Z op alle schalen wat beter na controle voor andere variabelen. Dat komt vooral doordat studenten – die overwegend tot generatie Z behoren – over het algemeen laag scoren op de waardering van hun werk. De verschillen in tevredenheid met het werk en de *overall* kwaliteit van het werk worden wel wat kleiner na controle, maar blijven substantieel.

Figuur 8.10 Bruto- en nettoverschillen^a tussen de babyboomers, generatie Y en generatie Z enerzijds en generatie X anderzijds voor schalen met betrekking tot de waardering van het eigen werk

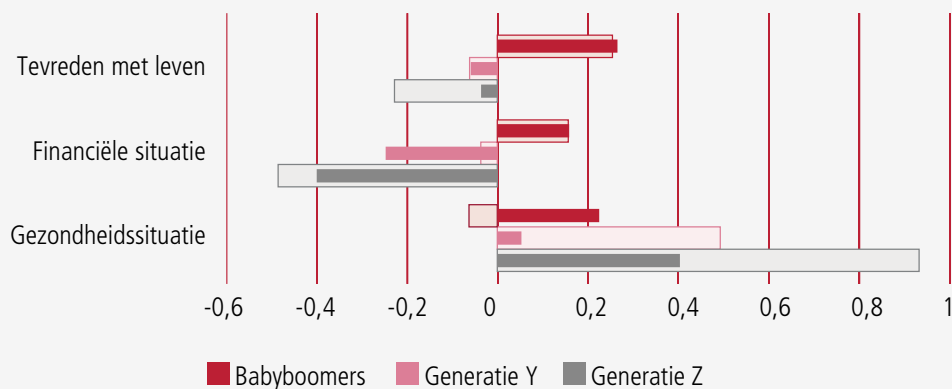


a Bruto- resp. nettoverschillen gebaseerd op een lineaire regressie met alleen generatie als verklarende variabele resp. met levensfase, kalenderjaar, geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie als verklarende variabelen.

Figuur 8.11 laat zien dat de verschillen in tevredenheid met het leven en de financiële situatie tussen met name generatie Z en de babyboomers wat kleiner worden na controle, maar significant blijven. De financiële situatie van generatie Y wordt zelfs slechter als rekening wordt gehouden met andere factoren.

De generatieverschillen in gezondheid worden veel kleiner na controle voor andere factoren. Dit was te verwachten, omdat de gezondheid vooral met de leeftijd en levensfase samenhangt.

Figuur 8.11 Bruto- en nettoverschillen^a tussen de babyboomers, generatie Y en generatie Z enerzijds en generatie X anderzijds voor schalen met betrekking tot het welbevinden



a Bruto- resp. nettoverschillen gebaseerd op een lineaire regressie met alleen generatie als verklarende variabele resp. met levensfase, kalenderjaar, geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie als verklarende variabelen.

8.7 Samenvatting

Regelmatig wordt gesteld dat jongere en oudere generaties verschillen in hun waarden en waardering van werk. Die verschillen zouden ertoe leiden dat op termijn – als de oudere generaties van het toneel zijn verdwenen en de huidige jongere generaties het hart van de beroepsbevolking vormen – de dominante waarden en waardering van werk in onze samenleving ingrijpend zullen veranderen. Generatieverschillen zijn echter moeilijk te onderscheiden van leeftijdsverschillen, aangezien jongere generaties op ieder willekeurig moment per definitie jonger zijn dan oudere generaties. Als er verschillen tussen generaties worden gemeten, kunnen die ook het gevolg zijn van verschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen. In onze analyses proberen we hiertussen te onderscheiden door zowel generatie als levensfase als verklarende variabele op te nemen. Daarnaast kan er nog sprake zijn van zogenoemde periode-effecten, dat wil zeggen dat de waarden of waardering van de gehele bevolking met de tijd veranderen als gevolg van een veranderende ‘tijdgeest’. We nemen daarom ook het kalenderjaar in onze analyses op.

In het algemeen stellen wij vast dat de verschillen tussen levensfasen groter zijn dan die tussen generaties. Dit betekent dat iemands waarden en waardering van werk veranderen over de levensloop en in mindere mate worden bepaald door de generatie waartoe men behoort. Voor zover we wel significante verschillen tussen generaties vinden, staan die soms haaks op wat hierover in de (populaire) literatuur te lezen valt.

Zo heeft de jongste generatie (generatie Z, geboren in 1995 en later) zowel een sterkere niet-financiële werkmotivatie als een sterker arbeidsethos (werk als een plicht) dan de oudere generaties (de babyboomers en generatie X, geboren

tussen 1946 en 1964 resp. tussen 1965 en 1979). De jongste generaties (Y en Z) hebben ‘conservatievere’ opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen dan de babyboomers. De jongste generaties vinden hun arbeidsvoorwaarden belangrijker dan de babyboomers. Het belang dat mensen aan intrinsieke werkaspecten hechten, verschilt echter niet tussen de generaties. Ook de voorkeur voor een postmaterialistische leefstijl verschilt niet tussen de generaties.

Jongere generaties waarderen hun eigen werk over het algemeen minder positief dan de oudere generaties. Generatie Y en Z hebben minder goede arbeidsvoorwaarden, intrinsiek minder goed werk en doen minder zinvol werk dan de babyboomers. Zij ervaren ook een zwaardere psychosociale belasting, zijn minder bevlogen en minder tevreden met hun werk dan de babyboomers. Op de *overall* schaal voor de kwaliteit van het werk scoort generatie Z 0,4 punt lager dan de babyboomers. Generatie X neemt vaak een tussenpositie in en verschilt niet altijd significant van de oudere of jongere generaties.

We benadrukken nogmaals dat in veel gevallen de variatie over de levensloop groter is dan de verschillen tussen de generaties. Vooral de scores van studerende en gepensioneerden wijken vaak af van die van de tussenliggende levensfasen. Aangezien de meeste studerende tot generatie Z behoren¹⁶ en vrijwel alle gepensioneerden tot de babyboomers,¹⁷ kunnen verschillen tussen studerende en gepensioneerden gemakkelijk – ten onrechte – worden geïnterpreteerd als verschillen tussen generaties.

De periode-effecten zijn over het algemeen vrij klein, maar dat komt ook doordat we alleen veranderingen over een relatief korte periode van vier jaar kunnen analyseren. Toch worden de veranderingen voor de gehele populatie meestal sterker bepaald door de periode-effecten dan doordat de jongere generaties geleidelijk de plaats van de oudere innemen.

16 In 2019 behoorde 72% van de studerende tot generatie Z, in 2023 98%.

17 Maar niet omgekeerd: van de babyboomers is slechts ongeveer een kwart gepensioneerde.

Hoofdstuk 9

Wordt de genderkloof kleiner?

9.1 Inleiding

Van oudsher kent Nederland grote verschillen in arbeidsmarktpositie tussen vrouwen en mannen. Lange tijd behoorde de arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland tot de laagste van Europa, maar vanaf het eind van de vorige eeuw hebben Nederlandse vrouwen een inhaalrace ingezet. Hierdoor behoort hun arbeidsparticipatie inmiddels tot de hoogste van Europa en is de kloof met de mannen gereduceerd tot acht procentpunten.¹⁸ Er is echter nog wel een groot verschil in arbeidsduur tussen mannen en vrouwen. Ruim twee derde van de vrouwen (69%) werkt in deeltijd, tegenover nog geen derde (30%) van de mannen.¹⁹ Hoewel het gemiddelde aantal uren dat vrouwen betaald werken, langzaam stijgt, verrichten werkende mannen gemiddeld nog zes uur per week meer betaald werk dan vrouwen (zie Tabel 2.2). Daar staat tegenover dat vrouwen nog altijd het grootste deel van het onbetaalde huishoudelijke werk op zich nemen en ook vaker mantelzorg verrichten (Roeters, 2019, zie ook Tabel 2.2). Er zijn ook aanzienlijke verschillen in de aard van het werk van vrouwen en mannen: vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in bepaalde beroepen en sectoren en ondervertegenwoordigd in andere beroepen en sectoren. Door het ‘glazen plafond’ zijn vrouwen ook ondervertegenwoordigd in de hoogste functies. Vrouwen verdienen per uur gemiddeld 12,7 procent minder dan mannen.²⁰ Minder inzicht is er in verschillen in andere aspecten van (de kwaliteit van) het werk, zoals de arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden.

Eerdere onderzoeken hebben uitgewezen dat mannen en vrouwen ook verschillen in hun waarden en opvattingen ten aanzien van betaald en onbetaald werk (Conen, 2020). Er is echter weinig bekend over de ontwikkeling daarvan over de tijd: groeien de waarden en opvattingen van vrouwen en mannen, naarmate de kloof in betaald werk kleiner wordt, ook naar elkaar toe?

Dit hoofdstuk biedt inzicht in de mate waarin vrouwen en mannen verschillen in zowel hun waarden als hun waardering van werk. We onderzoeken hoe groot deze verschillen zijn en of deze verschillen tussen 2019 en 2023 kleiner zijn geworden. Net als in de vorige hoofdstukken benadrukken we dat een periode van vier jaar te kort is om echt over trendmatige ontwikkelingen te kunnen spreken, te meer omdat het tussenliggende coronajaar 2021 vaak een afwijkend beeld laat zien. Niettemin is het interessant om na te gaan of de toename in de arbeidsdeelname van vrouwen in deze periode (zowel in personen als in uren, zie hoofdstuk 2) is samengegaan met een afname van de genderkloof in de waarden ten aanzien van werk en de waardering van het eigen werk. We vergelijken vrouwen en mannen in dit hoofdstuk primair op basis van de schalen voor de waarden en de waardering van werk die in hoofdstuk 7 zijn geïntroduceerd. In enkele gevallen presenteren we ook de verschillen tussen mannen

18 Volgens de officiële definitie van de werkzame beroepsbevolking (werkenden van 15 tot 75 jaar) bedraagt de arbeidsdeelname van mannen 77,4% en van vrouwen 69,4%.
Bron: CBS, Statline.

19 Bron: CBS, Statline.

20 Bron: CBS, Statline.

en vrouwen voor afzonderlijke vragen en uitspraken, om de veranderingen in de scores op de schalen beter te kunnen duiden.

9.2 Gendersverschillen in waarden van werk

Mannen en vrouwen verschillen niet alleen in hun arbeidsdeelname, maar ook in hun waarden en opvattingen ten aanzien van werk. Figuur 9.1 toont het verschil in gemiddelde score van mannen en vrouwen op de schalen voor de waarden van werk. Als de balken naar rechts lopen, scoren mannen hoger, lopen zij naar links, dan scoren vrouwen hoger op de betreffende schaal.

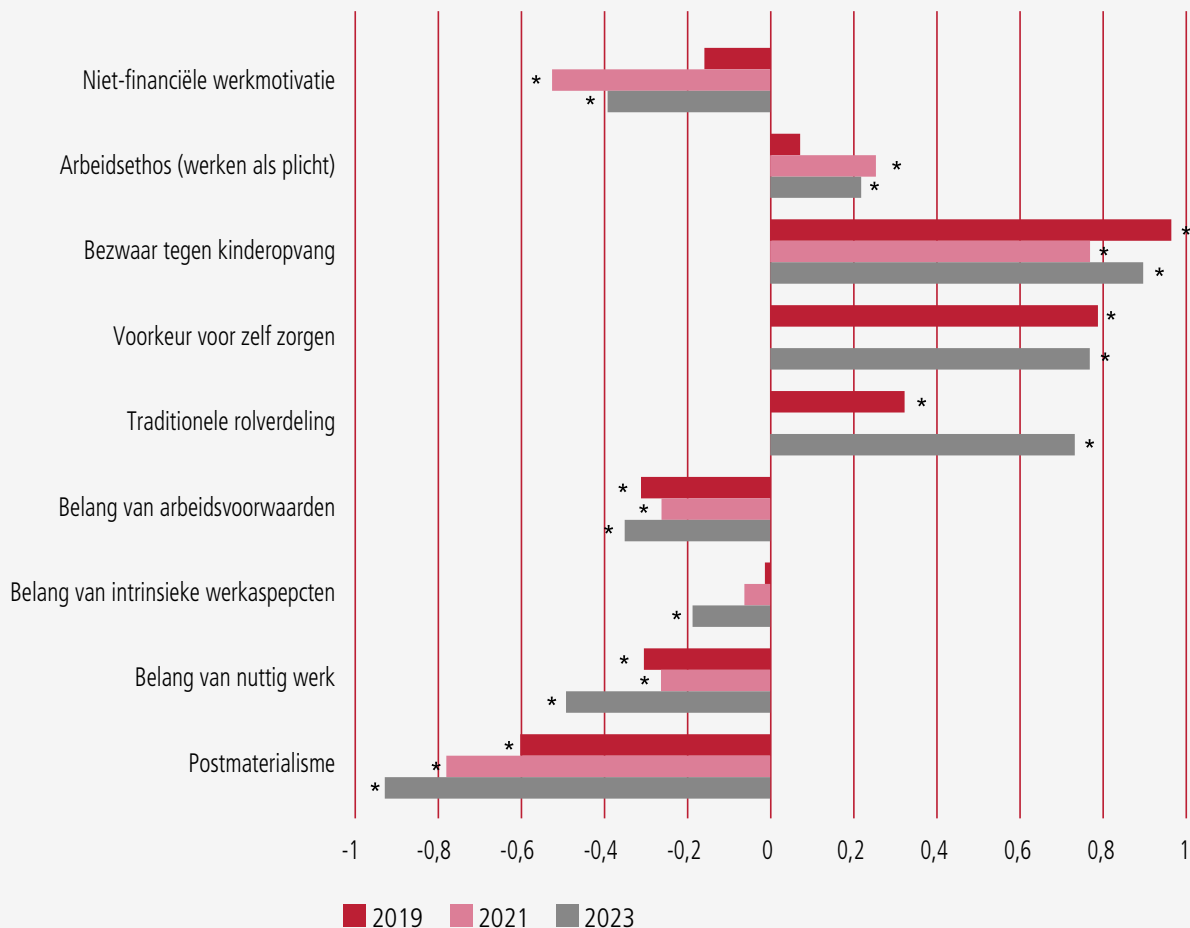
Mannen hebben een minder sterke niet-financiële werkmotivatie dan vrouwen en zien werken vaker als een plicht (een ‘traditioneel’ arbeidsethos). Mannen hebben ook meer traditionele opvattingen over ‘zorgen’ en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Mannen hebben vaker bezwaar tegen kinderopvang en vinden vaker dat het beter is om familieleden en naasten zelf te verzorgen. Zij zijn ook vaker voorstander van een traditionele rolverdeling. Verder hechten mannen minder belang aan de arbeidsvoorwaarden, de intrinsieke werkaspecten en aan nuttig werk dan vrouwen. Tot slot geven zij minder steun aan een post-materialistische leefstijl. Al deze verschillen zijn in 2023 statistisch significant.

Dat mannen minder belang hechten aan de arbeidsvoorwaarden, is enigszins verrassend, omdat eerder onderzoek liet zien dat mannen juist sterker dan vrouwen gericht zijn op de ‘extrinsieke’ aspecten van het werk. Figuur 9.2 laat zien dat mannen inderdaad het loon en de werkzekerheid belangrijker vinden dan vrouwen. Vrouwen vinden echter *goede werktijden* beduidend belangrijker dan mannen en daarnaast ook een *goede vakantieregeling/veel vrije dagen* en *niet te veel druk of spanning*. Als we al deze arbeidsvoorwaarden tezamen nemen, scoren vrouwen gemiddeld hoger dan mannen. Maar vrouwen vinden dus vooral *andere* arbeidsvoorwaarden belangrijker dan mannen.

Figuur 9.1 laat zien dat de verschillen tussen mannen en vrouwen tussen 2019 en 2023 niet kleiner zijn geworden. Integendeel, bij de meeste schalen waren de verschillen tussen mannen en vrouwen in 2023 zelfs groter dan in 2019: dit geldt voor de niet-financiële werkmotivatie, het arbeidsethos, de traditionele rolverdeling, het belang van arbeidsvoorwaarden, van intrinsieke werkaspecten en van nuttig werk en postmaterialisme. De genderkloof in waarden ten aanzien van werk lijkt recent dus groter te zijn geworden. Als we ook het jaar 2021 in ogenschouw nemen is de trend minder duidelijk, omdat dit jaar vaak een afwijkend beeld laat zien.

Men zou kunnen veronderstellen dat de verschillen in waarden tussen mannen en vrouwen vooral het gevolg zijn van verschillen in waarden tussen (betaald) werkenden en niet-werkenden. Als we echter een vergelijking maken tussen *werkende* mannen en vrouwen, blijven de verschillen in Figuur 9.1 nagenoeg gelijk en significant. Dat betekent dus dat ook betaald werkende vrouwen andere prioriteiten stellen ten aanzien van hun werk dan werkende mannen.

Figuur 9.1 Verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen op verschillende schalen van de waarde van werk (een positieve score betekent dat mannen hoger scoren)

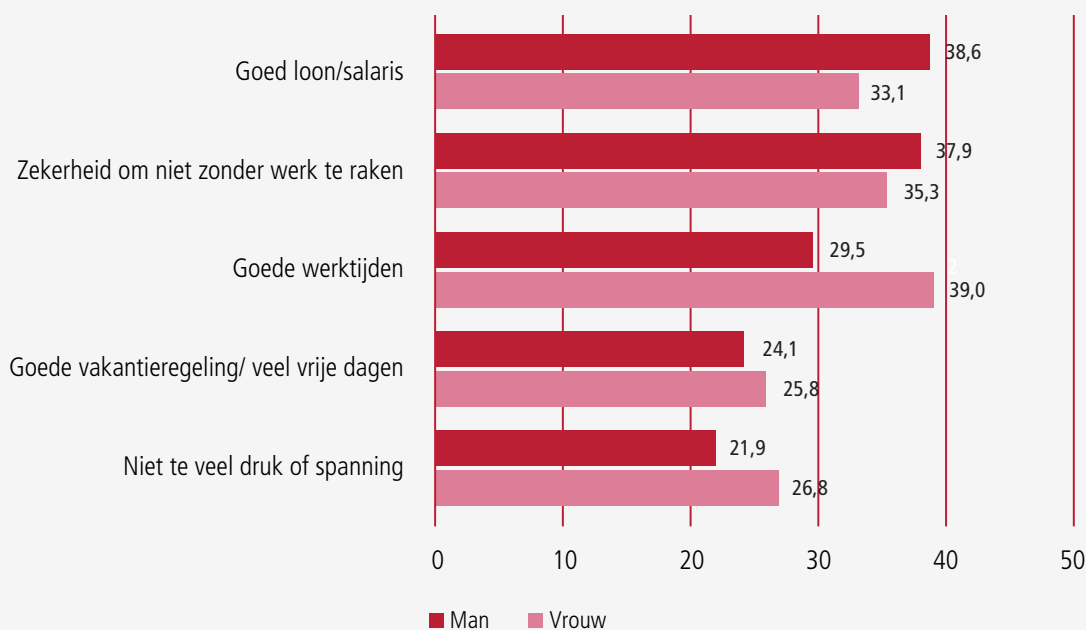


* significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$).

9.3 Genderverschillen in de waardering van het eigen werk

De verschillen in de kwaliteit van het werk tussen (betaald werkende) mannen en vrouwen zijn beduidend kleiner dan de verschillen in waarden, zo blijkt uit Figuur 9.3. Geen van de verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk, zinvol werk, bevlogenheid, tevredenheid met het werk en de overkoepelende schaal voor de kwaliteit van het werk is statistisch significant. Mannen vinden hun werk wel significant minder vaak nuttig dan vrouwen en ervaren vaker een zware psychosociale en fysieke belasting (al was het verschil in psychosociale belasting alleen in 2021 significant). De verschillen in nuttig werk en in fysieke belasting zijn tussen 2019 en 2021 wat kleiner geworden.

Figuur 9.2 Percentage mannen en vrouwen dat verschillende arbeidsvoorwaarden 'zeer belangrijk' vindt (gemiddelde 2019, 2021 en 2023)^a



a Alle verschillen zijn significant ($p < 0,05$).

Aangezien we hiervoor zagen dat vrouwen aan andere arbeidsvoorwaarden veel belang hechten dan mannen, is het interessant om na te gaan of mannen en vrouwen wel (significant) verschillen in de score op de arbeidsvoorwaarden die zij het belangrijkste vinden. Figuur 9.4 toont dat mannen in 2023 significant vaker dan vrouwen zeiden dat zij een goed loon of salaris hebben en dat hun werk voldoende zekerheid biedt. In 2021 was het verschil in werkzekerheid niet significant. Als we de drie jaren tezamen nemen, scoren mannen echter op beide werkaspecten significant beter dan vrouwen. Mannen scoren dus beter op de arbeidsvoorwaarden die zij belangrijker vinden dan vrouwen.

In 2023 waren er geen verschillen tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de werktijden, vakantieregeling en vrije dagen, en de druk of spanning. Alleen in 2021 zeiden vrouwen significant vaker dan mannen dat zij goede werktijden hadden (in 2019 was dit verschil bijna even groot, maar toch niet significant). Dit geldt ook als we de drie jaren tezamen nemen. We concluderen dat mannen beter dan vrouwen scoren op de arbeidsvoorwaarden die zij het belangrijkste vinden – loon en zekerheid – terwijl vrouwen in 2023 *niet* beter scoorden op de arbeidsvoorwaarden die hun prioriteit hebben: *goede werktijden, goede vakantieregeling/veel vrije dagen* en *niet te veel druk of spanning*. Over de gehele periode 2019-2023 hadden vrouwen echter wel significant betere werktijden, de arbeidsvoorwaarde die zij het belangrijkste vinden.

Figuur 9.3 Verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen op verschillende schalen van de waardering van het eigen werk



* significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$).

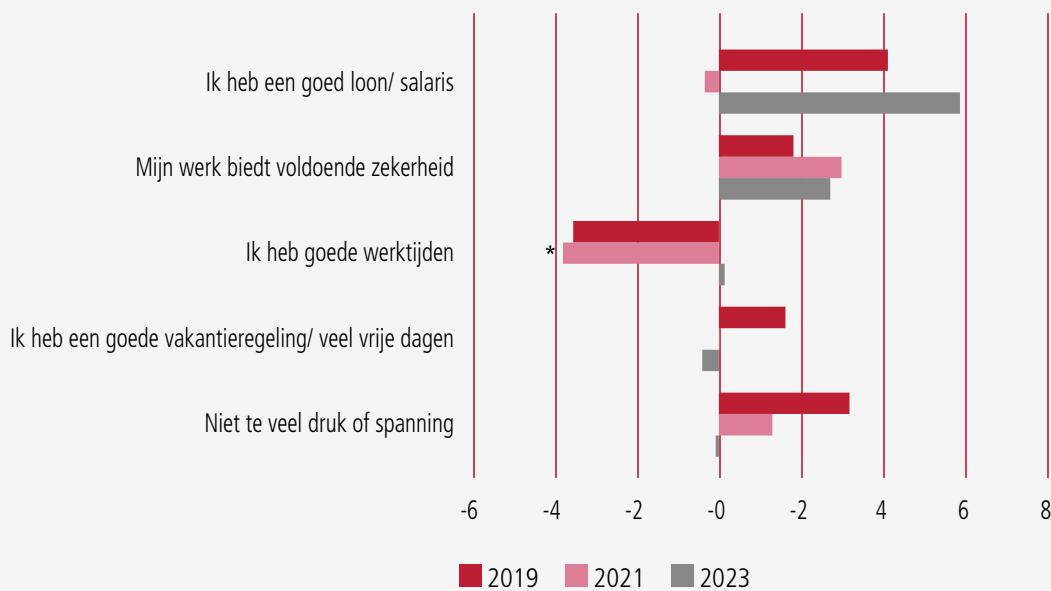
9.4 Genderverschillen in welbevinden

Tot slot toont Figuur 9.5 verschillen in welbevinden tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn gemiddeld minder tevreden met hun leven dan vrouwen. In 2023 gaven mannen gemiddeld een cijfer van 7,24 aan de tevredenheid met hun leven en vrouwen 7,35. In 2021 was het verschil overigens beduidend groter: mannen waren toen ongeveer even tevreden als in 2023 (7,26), maar vrouwen waren tijdens de coronacrisis juist meer tevreden (7,48). In 2019 waren echter zowel mannen als vrouwen meer tevreden (7,54 resp. 7,56) dan in 2023.

Het verschil tussen mannen en vrouwen in financiële situatie was in geen van de jaren statistisch significant.

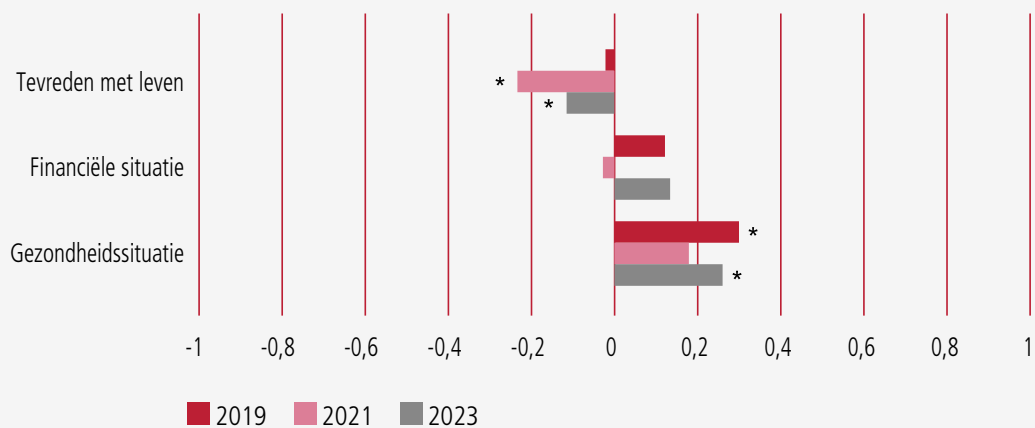
Mannen hebben gemiddeld wel een betere gezondheid dan vrouwen. In 2019 en 2023 was dit verschil statistisch significant en ongeveer even groot. Terwijl een op de drie vrouwen een langdurige beperking heeft, geldt dit voor ‘slechts’ iets meer dan een op de vier (28%) mannen.

Figuur 9.4 Verschil in percentage mannen en vrouwen dat het er (helemaal) mee eens is dat verschillende werkaspecten van toepassing zijn op het huidige werk, 2019, 2021 en 2023



* significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$).

Figuur 9.5 Verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen voor verschillende schalen van het welbevinden



* significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$).

9.5 Samenvatting

Dat er verschillen zijn in de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen is welbekend. De verschillen in arbeidsdeelname en aantal gewerkte uren worden geleidelijk kleiner. Maar hoe staat met de verschillen in waarden ten aanzien van werk? En hoe waarderen mannen en vrouwen hun werk? Worden die verschillen groter of kleiner.

Vrouwen en mannen verschillen aanzienlijk in hun waarden ten aanzien van werk. Vrouwen hebben een sterkere niet-financiële werkmotivatie, terwijl mannen een sterker arbeidsethos hebben, dat wil zeggen werk vaker als een plicht zien. Mannen hebben ‘conservatievere’ opvattingen over kinderopvang, zelf zorgen voor naasten en familieleden en de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Vrouwen vinden zowel de arbeidsvoorwaarden als de intrinsieke werkaspecten en nuttig werk belangrijker dan mannen. Bij de arbeidsvoorwaarden is er echter een duidelijk verschil tussen het loon en de werkzekerheid – die mannen belangrijker vinden – en de werktijden, vakantieregeling en niet te veel druk of spanning – die vrouwen belangrijker vinden. Verder vinden vrouwen vaker dan mannen een meer ‘postmaterialistische’ leefstijl een verbetering.

Geen van deze (statistisch significante) verschillen in waarden tussen vrouwen en mannen is tussen 2019 en 2013 kleiner geworden. Een aantal verschillen is juist groter geworden, in het bijzonder de niet-financiële werkmotivatie, het arbeidsethos, het belang van intrinsieke werkaspecten en van nuttig werk en de steun voor postmaterialisme. De genderkloof in waarden wordt dus eerder groter dan kleiner.

De verschillen tussen vrouwen en mannen in de waardering van hun werk zijn aanzienlijk kleiner. Er zijn geen significante verschillen in arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk, zinvol werk, bevlogenheid en de tevredenheid met het werk en evenmin in de *overall* indicator voor de kwaliteit van het werk. Wel vinden vrouwen vaker dan mannen dat zij nuttig werk doen en hebben zij minder vaak dan mannen te maken met een hoge psychosociale belasting (alleen in 2021 significant verschil) en fysieke belasting. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is het interessant dat mannen beter scoren op de dimensies die zij het belangrijkste vinden – loon en werkzekerheid – maar dat vrouwen alleen beter scoren op werktijden (alleen in 2021 significant) en niet op de vakantieregeling en *niet te veel druk of spanning*, die zij belangrijker vinden. Voor zover er verschillen tussen vrouwen en mannen zijn in de waardering van het werk, zijn deze verschillen tussen 2019 en 2023 niet kleiner geworden.

Tot slot zijn mannen wat minder tevreden met hun leven dan vrouwen, maar hebben zij wel een wat betere gezondheid. De financiële situatie van vrouwen en mannen verschilt niet.

We constateren dat er vooral een genderkloof is in de waarden van werk en dat deze eerder groeit dan kleiner wordt. De verschillen in de waardering van het werk zijn vrij klein, maar zijn tussen 2019 en 2023 niet kleiner geworden.

Deel 2

Transities en de waarde van werk

In deel 1 van dit rapport zijn – op basis van de tweejaarlijkse monitoring met de Waarde van Werk Monitor – de trendmatige ontwikkelingen van de waarde en waardering van werk in Nederland in kaart gebracht. In deel 2 van dit die rapport zullen we ingaan op vragen die nieuw zijn in de Waarde van Werk Monitor 2023 en die gericht zijn op het thema ‘transitie naar een duurzame economie’. Het gaat hierbij in het bijzonder om de drie volgende thema’s:

- a) De effecten van (de introductie van) nieuwe technologieën op de waarde van werk;
- b) De gevolgen van de transitie naar een duurzame economie voor de waarde van werk;
- c) De bereidheid en het vermogen van werkenden om zich aan te passen aan de twee genoemde transities, onder meer via scholing, verandering van functie of baan.

De gedachte daarachter is dat met de opkomst en toepassing van nieuwe technologieën (zoals digitalisering, kunstmatige intelligentie, algoritmen en robotica) ons werk en de kwaliteit daarvan wezenlijk veranderen. Dit kan zowel in positieve als negatieve zin zijn. Evenals bij de vorige rondes van de Waarde van Werk Monitor hebben we in kaart gebracht hoe de kwaliteit van het werk verandert en hoe de werkenden het werk waarderen. In aanvulling daarop hebben we in de Waarde van Werk Monitor 2023 uitgebreider gevraagd naar nieuwe technologieën en de (door de respondenten verwachte) gevolgen. In dat licht hebben we ook aandacht besteed aan de bereidheid en het vermogen van werkenden om zich via om- en bijscholing voor te bereiden op eventuele consequenties van technologische veranderingen voor hun werk. Deze kwesties, die uitgebreid aan de orde komen in hoofdstuk 10 van dit rapport, hangen dus vooral samen met thema a) en c).

Maar banen verdwijnen en veranderen niet alleen, er komen ook nieuwe banen bij, mede in samenhang met de transitie naar een groene en duurzame economie. Vanwege de noodzakelijke transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie moeten veel bedrijven en organisaties innoveren en hun organisatievormen en werkprocessen zodanig aanpassen dat zowel de huidige als toekomstige generaties in welzijn kunnen leven en waardevol werk kunnen verrichten. Ook over dit thema hebben respondenten in de Waarde van Werk Monitor 2023 een aantal vragen voorgelegd gekregen. Daarbij is eveneens aandacht besteed aan de bereidheid en het vermogen van werkenden om zich via om- en bijscholing voor te bereiden op eventuele consequenties bij de overgang naar een duurzame economie. Deze kwesties, die uitgebreid aan de orde komen in hoofdstuk 11 van dit rapport, hangen dus vooral samen met thema b) en c).

Hoofdstuk 10

Technologie en (de waarde van) werk

10.1 Inleiding

Met de opkomst en toepassing van nieuwe technologieën (zoals digitalisering, kunstmatige intelligentie, algoritmen en robotica) verandert ons werk wezenlijk. Banen veranderen doordat steeds meer taken kunnen worden uitgevoerd door zelfstandig werkende machines en systemen. De werkenden moeten zich hieraan kunnen aanpassen. De taakinhoud kan veranderen, eenvoudiger of juist complexer worden. Kortom, de kwaliteit van het werk verandert door de introductie van nieuwe technologieën. De benutting van de talenten van mensen kan onder druk komen staan, net als hun kwaliteit van het werk. Maar nieuwe technologieën kunnen ook kansen bieden om het werk interessanter, gezonder en duurzamer te maken. Er ontstaan ook meer mogelijkheden voor plaats- en tijdonafhankelijk werken, zoals we tijdens de Covid-19 pandemie hebben ervaren.

In de vorige hoofdstukken hebben we in kaart gebracht hoe de kwaliteit van het werk verandert en hoe werkenden het werk waarderen. In aanvulling daarop hebben we in de Waarde van Werk Monitor 2023 uitgebreider gevraagd naar nieuwe technologieën en de (verwachte) gevolgen.

Onderwerpen die in dit hoofdstuk aan de orde komen, hebben in de eerste plaats betrekking op de algemene houding van werkenden en niet-werkenden ten aanzien van technologische ontwikkelingen. Dit betreft vragen als ‘hoe waarschijnlijk vindt u het dat bepaalde technologische ontwikkelingen zullen doorzetten?’ Maar ook: hoe wenselijk vindt men dergelijke veranderingen? En welke consequenties denken we dat technologische ontwikkelingen hebben?

In de tweede plaats is het mogelijk om aan de hand van de Waarde van Werk Monitor verbanden te leggen tussen technologische veranderingen en de kwaliteit van werk. Stel bijvoorbeeld dat je bang bent dat je baan op enig moment geautomatiseerd wordt, of dat je taken veranderen door technologische veranderingen hangt dat dan samen met je kwaliteit en waardering van werk? En hoe zit dat als je taken aangestuurd worden door een app of computer?

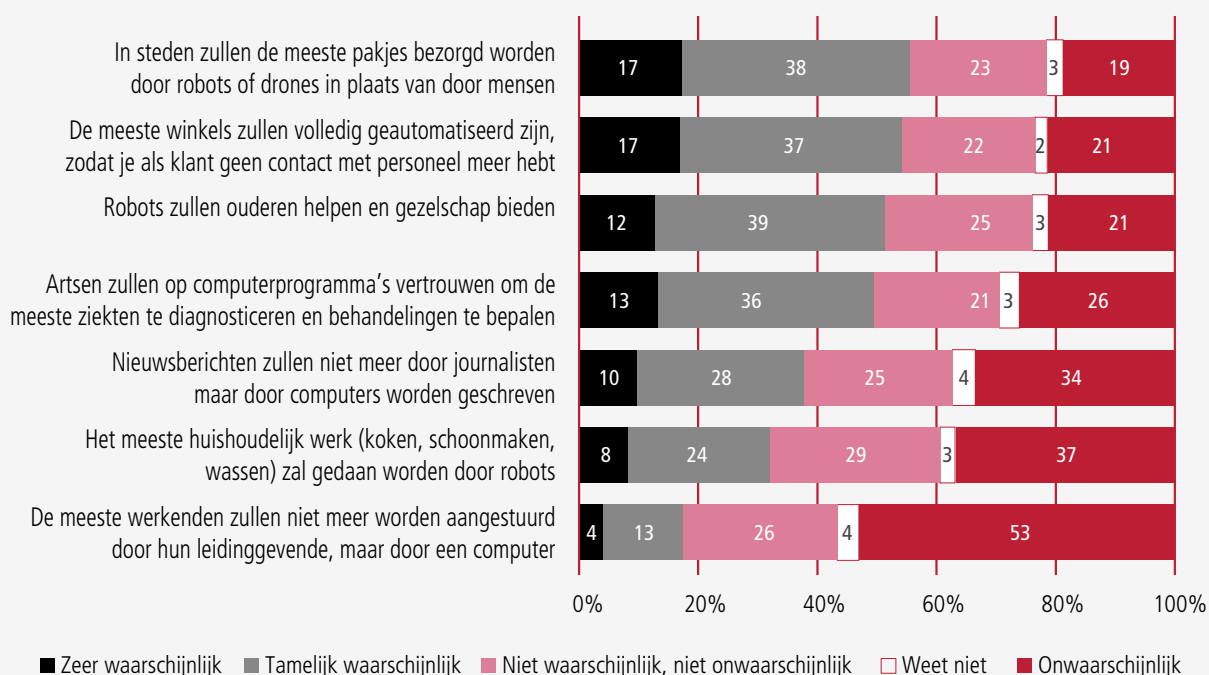
Tenslotte hebben we gevraagd in hoeverre werkenden zichzelf kunnen en willen aanpassen aan die veranderende wereld van werk. Om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat werkenden soms nieuwe vaardigheden aanleren, waardoor zij ook in de nieuwe economie op een waardevolle manier aan het werk kunnen blijven. Daarom hebben we ook aandacht besteed aan de bereidheid en het vermogen van werkenden om zich via om- en bijscholing voor te bereiden op eventuele consequenties van technologische veranderingen.

10.2 Algemene houding ten opzichte van technologische ontwikkelingen: wat verwachten we en wat willen we?

Wat verwachten Nederlanders van technologische ontwikkelingen? Denken we dat er in de komende jaren het nodige zal veranderen, of dat het juist allemaal niet zo'n vaart zal lopen? Figuur 10.1 toont hoe de Nederlandse bevolking (zowel werkenden als niet-werkenden) antwoorde op de vraag 'Hieronder staan zeven uitspraken over mogelijke veranderingen in de komende 20 jaar. Kunt u van elk van deze uitspraken aangeven hoe waarschijnlijk u het vindt dat dit binnen 20 jaar zal gebeuren?'.

In Figuur 10.1 is te zien dat meer dan de helft van de respondenten denkt dat het 'tamelijk' of 'zeer waarschijnlijk' is dat in steden de meeste pakjes bezorgd zullen worden door robots of drones in plaats van door mensen; dat de meeste winkels volledig geautomatiseerd zijn, zodat je als klant geen contact met personeel meer hebt; en dat robots ouderen zullen gaan helpen en gezelschap bieden. Ook verwacht ongeveer de helft van de respondenten dat artsen op computerprogramma's zullen vertrouwen om de meeste ziekten te diagnosticeren en behandelingen te bepalen. Al met al lijken we het dus wel waarschijnlijk te vinden dat technologische ontwikkelingen zullen doorzetten. Het minst waarschijnlijk vinden Nederlanders dat we naar een situatie toegaan waarin 'de meeste werkenden niet meer zullen worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer'; slechts 17 procent van de respondenten vindt dit 'zeer' of 'tamelijk waarschijnlijk'.

Figuur 10.1 Waarschijnlijkheid van technologische veranderingen in de komende 20 jaar (% van de totale bevolking)

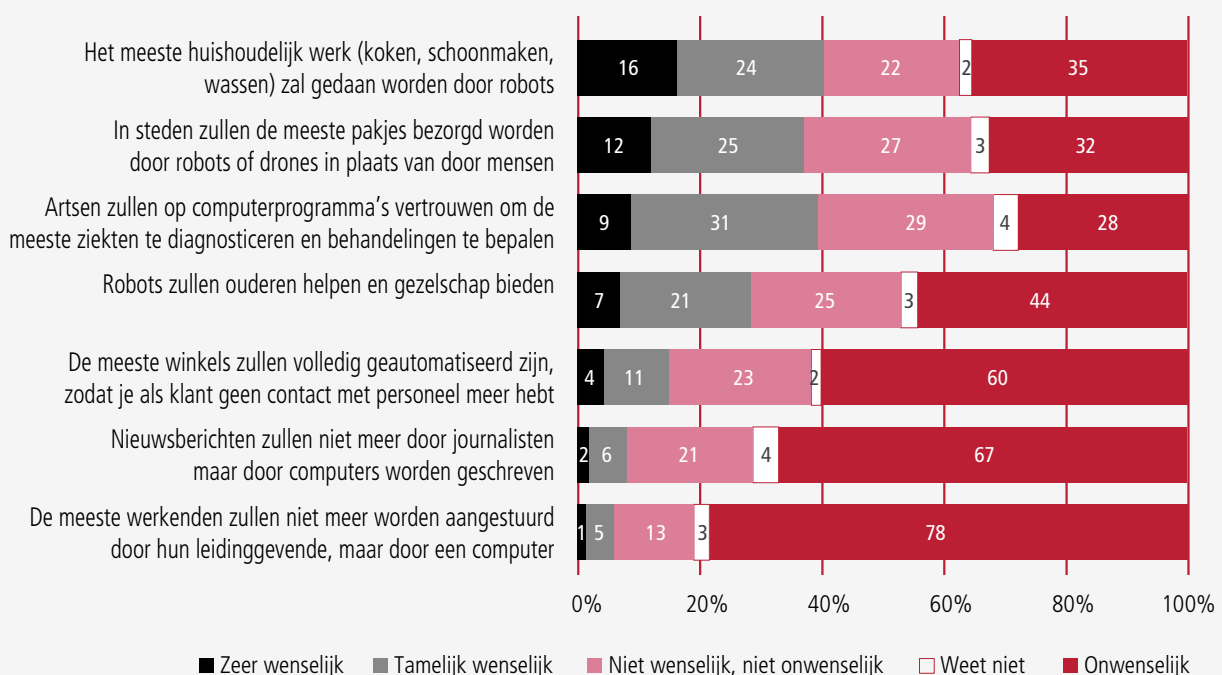


Als we nagaan hoe deze opvattingen verschillen tussen groepen, dan valt een aantal zaken op. In de eerste plaats verwachten ouderen in de regel minder veranderingen dan jongeren, met uitzondering van de items ‘robots zullen ouderen helpen en gezelschap bieden’ en ‘de meeste werkenden zullen niet meer worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer’ – daarvan verwachten ouderen juist vaker dat deze zullen doorzetten.

Vrouwen zijn vooral sceptischer over de waarschijnlijkheid dat ‘artsen op computerprogramma’s zullen vertrouwen om de meeste ziekten te diagnosticeren en behandelingen te bepalen’ en ‘dat de meeste winkels volledig geautomatiseerd zijn, zodat je als klant geen contact met personeel meer hebt’. Tussen werkenden en niet-werkenden bestaan vrijwel geen verschillen in opvattingen, met uitzondering van de waarschijnlijkheid dat ‘de meeste werkenden niet meer zullen worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer’ – werkenden achten dit onwaarschijnlijker dan niet-werkenden. Tenslotte denken werkenden met een hbo-wo-opleiding relatief vaak dat het waarschijnlijk is dat deze technologische veranderingen zullen doorzetten. De enige uitzondering hierop vormt dat ‘de meeste werkenden niet meer zullen worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer’ – werkenden met een hbo-wo-opleiding achten dit juist onwaarschijnlijker.

Hoewel we een aantal veranderingen dus wel waarschijnlijk vinden, vinden Nederlanders ze bepaald niet allemaal even wenselijk. Figuur 10.2 toont de antwoorden op de vraag ‘Hieronder staan zeven uitspraken over mogelijke veranderingen in de komende 20 jaar. Kunt u van elk van deze uitspraken aangeven of u het wenselijk vindt dat deze binnen 20 jaar gebeuren?’.

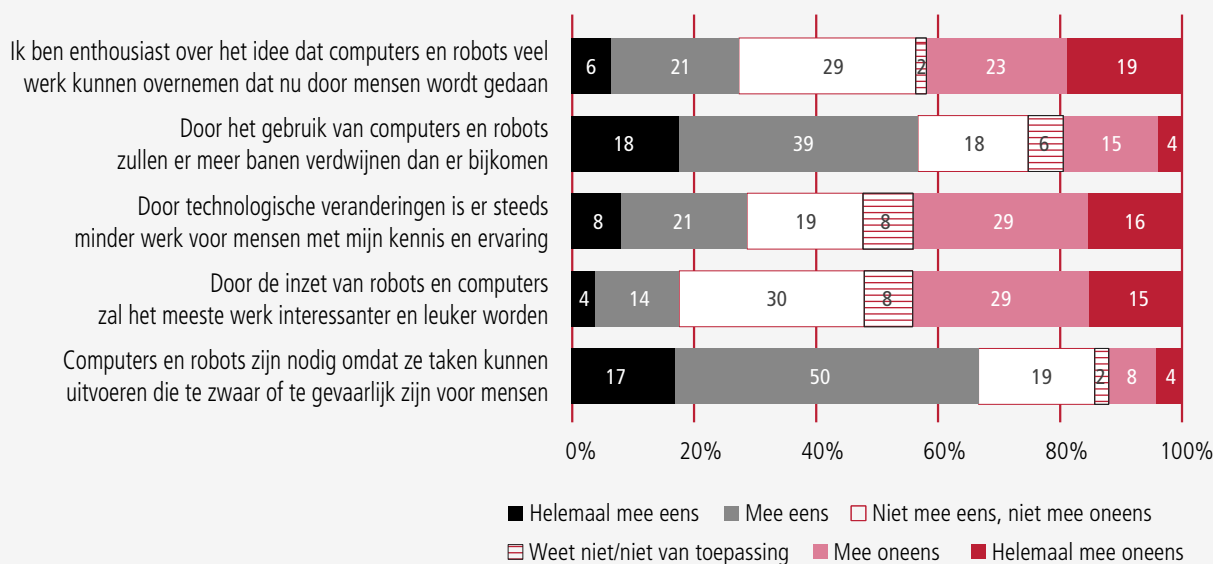
Figuur 10.2 Wenselijkheid van mogelijke technologische veranderingen in de komende 20 jaar (% van de totale bevolking)



Respondenten vinden het vooral wenselijk dat ‘het meeste huishoudelijk werk (koken, schoonmaken, wassen) gedaan wordt door robots’, dat ‘in steden de meeste pakjes bezorgd zullen worden door robots of drones in plaats van door mensen’ en dat ‘artsen op computerprogramma’s zullen vertrouwen om de meeste ziekten te diagnosticeren en behandelingen te bepalen’. Toch geldt ook voor deze items dat niet meer dan 40 procent deze ontwikkelingen ‘tamelijk’ of ‘zeer wenselijk’ vindt. Voor alle items geldt dat ouderen en vrouwen het minder wenselijk vinden dat ontwikkelingen doorzetten dan jongeren en mannen. Werkenden vinden vrijwel alle veranderingen wenselijker dan niet-werkenden, met uitzondering van het item dat ‘de meeste werkenden niet meer zullen worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer’ – werkenden en niet-werkenden verschillen hierin niet van opvatting. Tenslotte vinden werkenden met een hbo- of wo-opleiding het vaker wenselijk dat technologische veranderingen zullen doorzetten, met uitzondering van ‘de meeste werkenden niet meer zullen worden aangestuurd door hun leidinggevende, maar door een computer’ en ‘nieuwsberichten zullen niet meer door journalisten maar door computers worden geschreven’ – werkenden met een hbo- of wo-opleiding vinden dit juist onwenselijker.

Daarnaast hebben we respondenten ook stellingen voorgelegd die specifieker ingaan op de relatie tussen technologische veranderingen en werk; de bevindingen hiervan zijn weergegeven in Figuur 10.3.

Figuur 10.3 Stellingen rondom technologische veranderingen en werk (% van de totale bevolking)



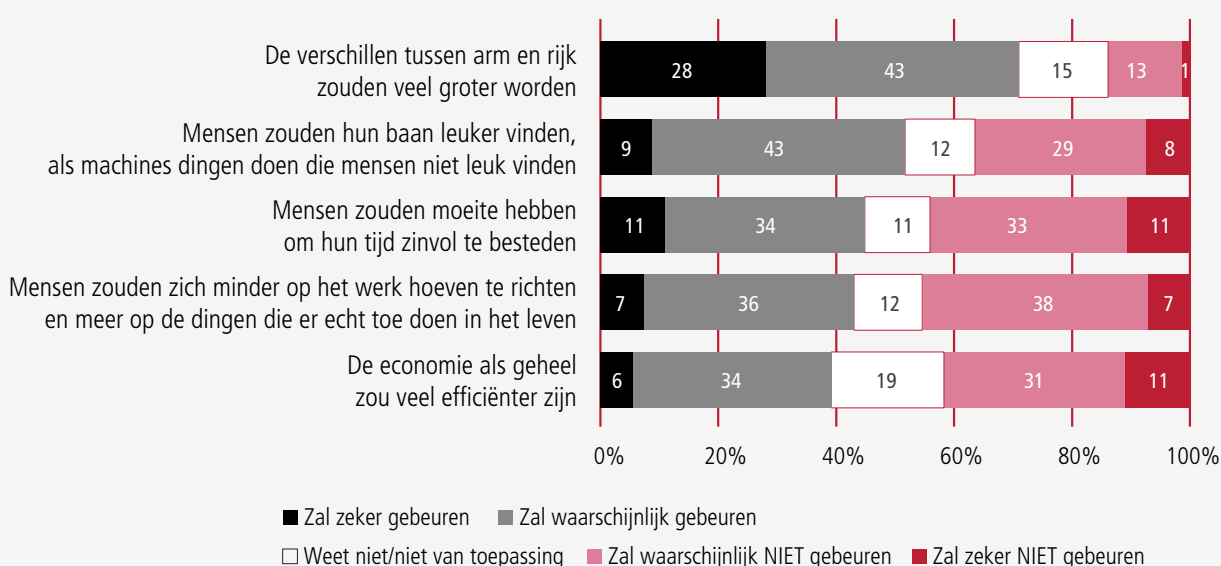
In deze figuur is te zien dat 27 procent van de Nederlanders enthousiast is over het idee dat computers en robots veel werk kunnen overnemen dat nu door mensen wordt gedaan. 57 procent van de respondenten verwacht dat ‘door gebruik van computers en robots er meer banen zullen verdwijnen dan er bijkomen’.

Dat is dan vooral meer in algemene zin, want als de vraag toegespitst wordt op de eigen situatie, dan verwacht 29 procent dat er ‘door technologische veranderingen steeds minder werk is voor mensen met mijn kennis en ervaring’. Bovendien is de verwachting overwegend dat werk niet interessanter of leuker wordt met de komst van robots en computers; slecht 18 procent van de respondenten is het ‘(helemaal) eens’ met deze stelling. Tenslotte is 67 procent van de Nederlanders het er wel ‘(helemaal) mee eens’ dat ‘computers en robots nodig zijn omdat ze taken kunnen uitvoeren die te zwaar of te gevaarlijk zijn voor mensen’.

Wanneer deze analyses beperkt worden tot werkenden, verandert er niet veel aan het algemene beeld. Alleen zijn werkenden iets minder pessimistisch over het verdwijnen van banen en dat er minder werk komt ‘voor mensen met mijn kennis en ervaring’.

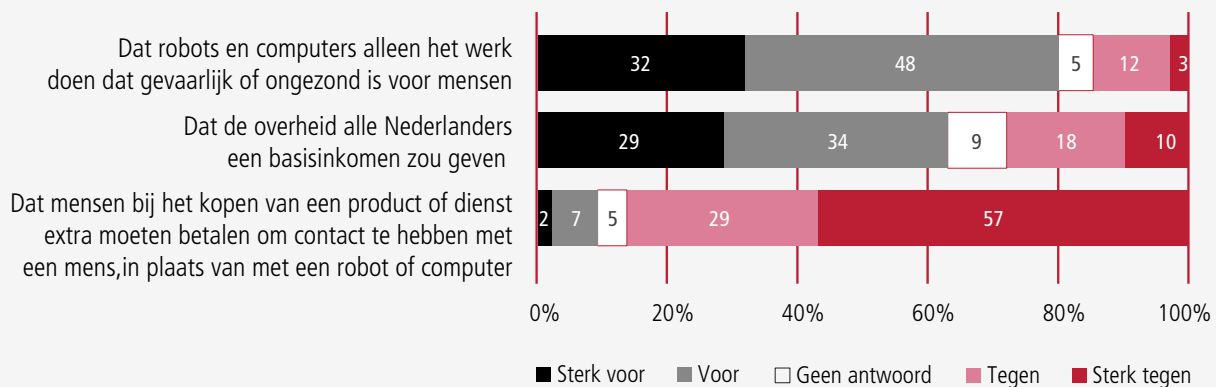
Daarnaast hebben we respondenten de vraag voorgelegd ‘Als robots, computers en ICT in staat zouden zijn om de meeste taken uit te voeren die momenteel door mensen worden gedaan, denkt u dan dat het volgende zal gebeuren?’. De antwoorden zijn weergegeven in Figuur 10.4. Uit deze figuur komt naar voren dat men vooral verwacht dat de verschillen tussen arm en rijk zullen toenemen; 71 procent van de Nederlanders denkt dat dit ‘zeker’ of ‘waarschijnlijk’ zal gebeuren. Daarnaast denkt ook 52 procent van de respondenten dat mensen hun baan leuker zullen vinden, als machines dingen doen die mensen niet leuk vinden. Ruim 4 op de 10 respondenten denken dat mensen moeite zouden hebben om hun tijd zinvol te besteden, dat mensen zich minder op het werk hoeven te richten en meer op de dingen die er echt toe doen in het leven en dat de economie als geheel veel efficiënter zou zijn.

Figuur 10.4 Gepercipieerde consequenties van automatisering van werkzaamheden (% van de totale bevolking)



Tenslotte hebben we de vraag voorgelegd: ‘stel dat robots, computers en ICT in de toekomst de meeste taken zouden uitvoeren die nu door mensen worden gedaan, zou u dan voor of tegen het volgende zijn?’, waarbij we vroegen naar hun steun voor verschillende mogelijke maatregelen – deze zijn weergegeven in Figuur 10.5. Hieruit komt naar voren dat 80 procent van de Nederlanders er ‘(sterk) voor’ zou zijn ‘dat robots en computers alleen het werk doen dat gevaarlijk of ongezond is voor mensen’. Ook zou 63 procent het steunen ‘dat de overheid alle Nederlanders een basisinkomen zou geven’. Tenslotte zou er weinig animo voor zijn ‘dat mensen bij het kopen van een product of dienst extra moeten betalen om contact te hebben met een mens, in plaats van met een robot of computer’. Hier zou 86 procent zelfs ‘(sterk) tegen’ zijn.

Figuur 10.5 Steun voor verschillende maatregelen als technologie veel taken zou overnemen die nu door mensen worden gedaan (% van de totale bevolking)



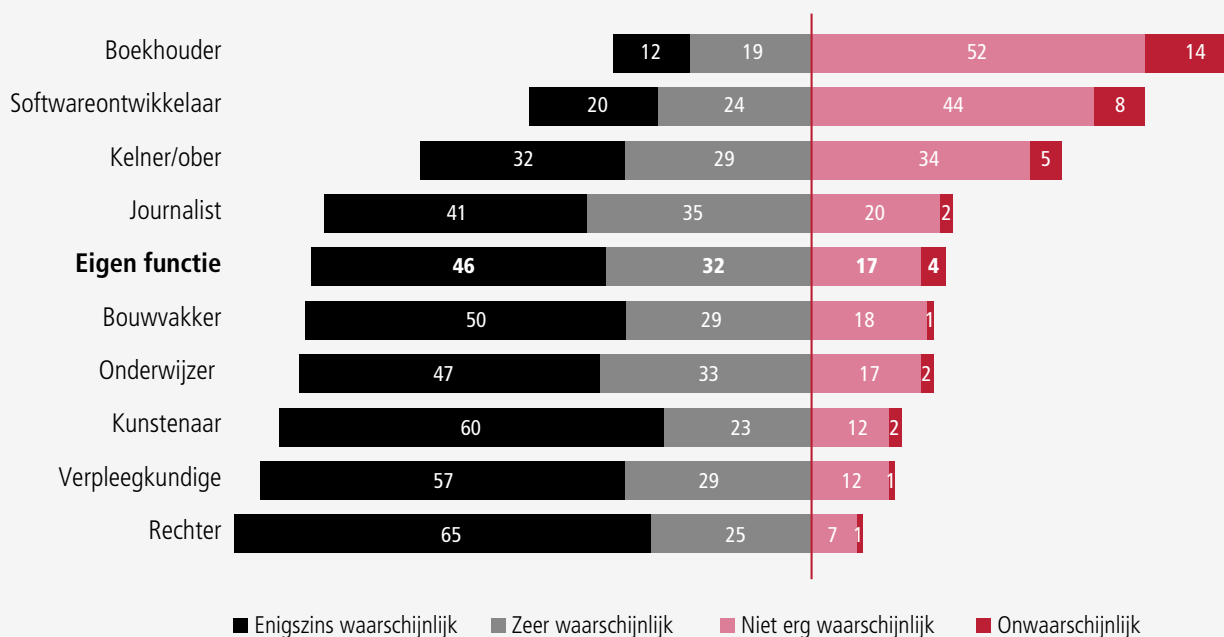
10.3 Automatisering en (de waarde van) werk

Technologische ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat menselijk werk vervangen wordt door machines of computers. In welke beroepen verwachten we nu dat robots, computers of kunstmatige intelligentie vooral functies zullen overnemen? Dit zijn we nagegaan met de vraag: ‘in hoeverre denkt u dat het waarschijnlijk of onwaarschijnlijk is dat de volgende beroepen in de komende tien jaar grotendeels zullen worden vervangen door robots, computers of kunstmatige intelligentie?’. De bevindingen zijn weergegeven in Figuur 10.6.

Voor een aantal bevroegde functies achten de respondenten het onwaarschijnlijk dat deze in de komende tien jaar grotendeels worden overgenomen: voor rechters, verpleegkundigen, maar ook kunstenaars geldt dat zo’n 80 tot 90 procent van de respondenten het onwaarschijnlijk vindt dat deze beroepen vervangen worden. Dit ligt anders bij bijvoorbeeld boekhouders, waarvan 66 procent

verwacht dat dit een grotendeels vervangbaar beroep is, of softwareontwikkelaars waarvan ruim de helft verwacht dat dit beroep vervangbaar is. Ongeveer 1 op de 5 de respondenten denkt zelf in een functie werkzaam te zijn die over tien jaar grotendeels zal zijn vervangen door robots, computers of kunstmatige intelligentie.

Figuur 10.6 Risico op automatisering van verschillende beroepen (% van de werkzame beroepsbevolking)

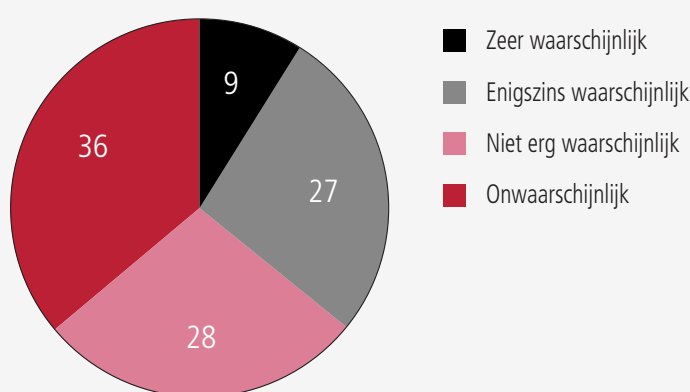


Wie denken dat hun beroep grotendeels automatiseerbaar is? Als we kijken naar bedrijfstakken, zien we dat werkenden in bijvoorbeeld ‘onderwijs’, ‘zorg en welzijn’ en ‘cultuur, sport en recreatie’ minder vaak verwachten dat hun werk automatiseerbaar is, en in ‘groot- en detailhandel’ en ‘financiële instellingen’ juist vaker. Ook zelfstandigen denken doorgaans dat het minder waarschijnlijk is dat hun functie over tien jaar grotendeels door robots, computers of kunstmatige intelligentie zal worden uitgevoerd. Verder vinden we geen substantiële verschillen tussen leeftijdsgroepen, mannen en vrouwen, en opleidingsniveaus.

Regelmatig wordt benoemd dat het gunstig zou zijn als vooral zwaar werk, gevaarlijk werk, of werk waarvan werkenden zelf aangeven dat het waardeeloos is, vervangen zou worden door technologie. Aanvullende analyses (hier niet getoond) laten zien dat mensen die vaker zwaar werk of gevaarlijk werk doen, juist minder vaak werkzaam zijn in automatiseerbare beroepen. Mensen die vinden dat zij waardeeloos werk doen, lijken wel vaker werkzaam te zijn in automatiseerbare beroepen. Daarbij kan gedacht worden aan beroepen zoals bijvoorbeeld actuariael, wiskundig assistent of statistisch assistenten, accountants, maar ook *web and multimedia developers* en *ict user support*.

In plaats van dat functies grotendeels geautomatiseerd en overgenomen worden, zullen veel functies waarschijnlijk *veranderen* door technologische ontwikkelingen. Figuur 10.7 laat inderdaad zien dat meer werkenden denken dat hun functie of taken in de komende tien jaar door technologische ontwikkelingen zullen veranderen dan dat ze zullen worden overgenomen door robots, computers of kunstmatige intelligentie. Desalniettemin denkt toch nog steeds ook 64 procent dat het ‘niet erg waarschijnlijk’ of ‘onwaarschijnlijk’ is dat de eigen functie of taken zullen veranderen door technologische ontwikkelingen.

Figuur 10.7 Verandering in functie of taken door technologische ontwikkelingen (% van de werkzame beroepsbevolking)



Tenslotte gaan we na hoe percepties over automatisering samenhangen met de arbeidstevredenheid en andere concepten die betrekking hebben op het welzijn van werkenden. Daartoe hebben we verschillende regressieanalyses uitgevoerd waarbij we nagegaan zijn of een hoger gepercipieerd risico samenhangt met de beoordeling van het eigen werk. Daarmee dragen deze analyses bij aan literatuur die ingaat op de relatie tussen (de angst voor) technologische veranderingen en welzijn op het werk (Schwabe en Castellacci, 2020; Nazareno en Schiff, 2021; Rohenkohl & Clarke, 2023). Wat betreft ‘welzijn op het werk’ hebben we meegenomen:

- Arbeidstevredenheid (‘Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?’ – ‘0’ = zeer ontevreden; ‘10’ = zeer tevreden);
- Affect²¹ (‘Terugdenkend aan de afgelopen week, hoe vaak of zelden heeft u elk van de volgende gevoelens dan ervaren op uw werk?’ – ‘1’ = nooit; ‘5’ = altijd);

21 ‘Affect’ betreft een onderliggend gevoel of emotie, in dit geval met betrekking tot werk. Affect kent een hedonistische toon of valentie van de emotie (bijvoorbeeld hoe positief of negatief het is) en een mate van intensiteit van de emotie (zie bijvoorbeeld Russell & Daniels, 2018 voor meer achtergrond).

- Bevlogenheid²² (Op basis van 3 items (UWES-3) (Cronbachs $\alpha=0,82$): ‘Op het werk zit ik vol energie’, ‘Ik ben enthousiast over mijn baan’ en ‘De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben’ – ‘1’ = nooit; ‘5’ = altijd);
- Psychosociale belasting (zie hoofdstuk 7 en de bijlage bij hoofdstuk 7).

Bij alle analyses hebben we gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfstak. De bevindingen van deze analyses zijn weergegeven in Tabel 10.1.

Tabel 10.1 Relatie^a tussen gepercipieerd automatiseringsrisico ('vervanging') en verwachte verandering door technologische ontwikkelingen ('verandering') en welzijn op het werk (werkzame beroepsbevolking)

	Vervanging	Verandering
Arbeidstevredenheid	--	--
Affect		
Gespannen	++	++
Geërgerd	++	
Kalm	--	--
Energiek	--	--
Verveeld	++	++
Gemotiveerd	--	--
Bevlogenheid	--	--
Psychosociale belasting		

a Regressie; gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfstak.
Significantie: -/+ $p<0,05$; -/++ $p<0,01$.

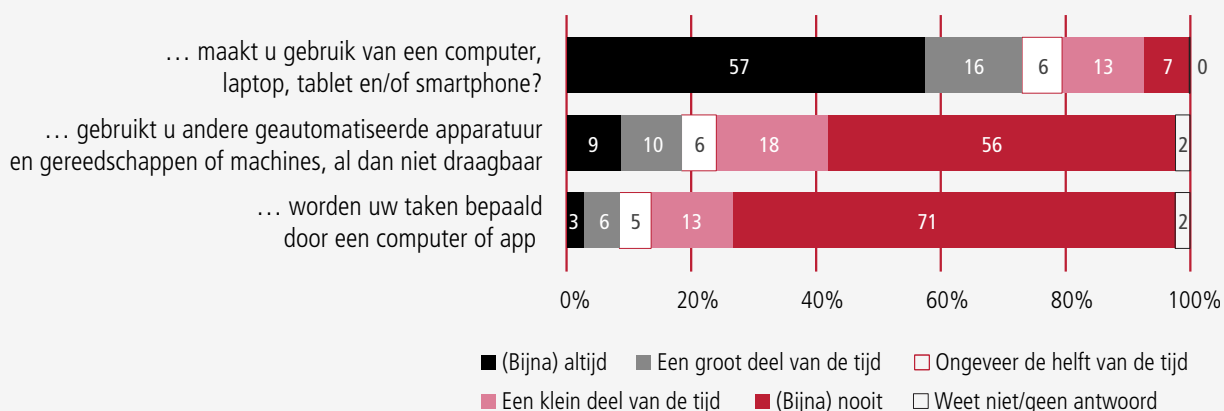
Uit deze analyses komt naar voren dat een hoger gepercipieerd automatiseringsrisico, waarbij men verwacht dat de kans groter is dat de eigen functie over tien jaar grotendeels geautomatiseerd en overgenomen is, negatief samenhangt met arbeidstevredenheid. Ook geven deze respondenten vaker aan dat zij in de afgelopen week ‘gespannen’, ‘geërgerd’ en ‘verveeld’ waren, en juist minder vaak ‘gemotiveerd’, ‘energiek’ of ‘kalm’ zijn geweest op het werk. Ook hangt een hoger gepercipieerd automatiseringsrisico negatief samen met de ervaren bevlogenheid op het werk. Het gepercipieerde automatiseringsrisico lijkt geen verband te houden met de psychosociale belasting. Opvallend is dat deze uitkomsten nauwelijks verschillen van de relatie tussen *veranderingen* in de functie of taken en welzijn op het werk. Of werkenden nu denken dat hun functie grotendeels wordt overgenomen door technologie, of dat hun functie en taken veranderen – beide hangen negatief samen met de arbeidstevredenheid, kalmte, energie en motivatie in de afgelopen week en de bevlogenheid op het werk en positief met spanning, ergernis en verveling.

22 ‘Bevlogenheid’ duidt net als werktevredenheid op een positieve gemoedstoestand met betrekking tot werk, maar bevlogenheid heeft een meer actieve betekenis “Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie” (Schaufeli en Bakker, 2001, p.245).

10.4 Technologische veranderingen en de waarde van werk

Naast de vraag in hoeverre de functie of taken verdwijnen of veranderen door technologie, kunnen we ook voor specifieke ontwikkelingen die van invloed zijn op de eigen baan nagaan hoe deze samenhangen met de kwaliteit van werk. Figuur 10.8 geeft antwoord op de vraag hoe vaak nieuwe ontwikkelingen op het gebied van bijvoorbeeld computers, robots en ICT van invloed zijn op het werk van respondenten. Meer dan 90 procent van de Nederlandse werkenden maakt tenminste een klein deel van de tijd gebruik van een computer, laptop, tablet en/of smartphone; voor bijna driekwart van de respondenten betreft dit zelfs een groot deel van de tijd.

Figuur 10.8 Invloed van technologie op het werk (% van de werkzame beroepsbevolking)



Ook maakt bijna de helft van de werkenden wel eens gebruik van andere geautomatiseerde apparatuur en gereedschappen of machines, al dan niet draagbaar. Deze groep is overigens heel divers, en omvat zowel werkenden in productie-omgevingen als bezorgers en werkenden in medische beroepen. Voor ongeveer een kwart van de werkenden worden hun taken tenminste een klein deel van de tijd bepaald door een computer of app; voor ongeveer 1 op de 10 respondenten gebeurt dit een groot deel van de tijd.

Met sommige technologieën hebben werkenden al geruime tijd ervaring, zoals computer- en smartphone-gebruik, terwijl andere vormen (zoals taken die bepaald worden door een computer of app) vooral recenter zijn opgekomen. Tabel 10.2 toont de relatie tussen het gebruik van technologieën in de eigen baan en het welzijn op het werk. Daarbij hebben we gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfstak.

In de eerste kolom is te zien hoe het gebruik van computer, laptop, tablet en/of smartphone samenhangt met de verschillende concepten van welzijn op het werk. Dit gebruik heeft geen duidelijke samenhang met de arbeidstevredenheid. Wel geven respondenten die vaker gebruik maken van computer, laptop, tablet en/of smartphone vaker aan dat zij in de afgelopen week ‘gespannen’ of ‘geërgerd’ waren. Ook ervaren zij een hogere psychosociale belasting. Aanvullende analyses naar de frequentie van computergebruik (hier niet getoond) laten zien dat respondenten die zelfs maar een klein deel van de tijd gebruik maken van deze apparaten al vaker ‘gespannen’ zijn en een hogere ‘psychosociale belasting’ ervaren dan respondenten die hier (bijna) nooit gebruik van maken. Bij ‘ergernis’ ligt dit anders; hier zijn het vooral respondenten die meer dan de helft van de tijd gebruik maken van computers en dergelijke apparaten die vaker aangeven ‘geërgerd’ te zijn geweest in de afgelopen week.

Tabel 10.2 Relatie^a tussen technologie en welzijn op het werk (werkzame beroepsbevolking)

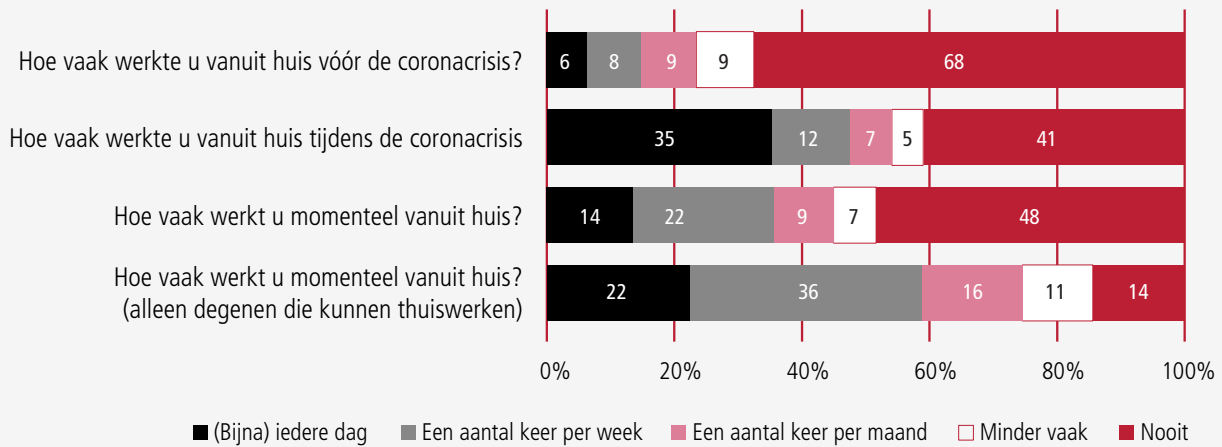
	Gebruik computer, laptop, tablet en/of smartphone	Gebruik andere geautomatiseerde apparatuur	Taken bepaald door computer of app
Arbeidstevredenheid			--
Affect			
Gespannen	++	++	+
Geërgerd	++	+	
Kalm			--
Energiek			--
Verveeld			++
Gemotiveerd			--
Bevlogenheid		+	--
Psychosociale belasting	++	++	+

a Regressie; gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfstak.
Significantie: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01.

De tweede kolom toont de samenhang tussen het gebruik van andere geautomatiseerde apparatuur en gereedschappen of machines (al dan niet draagbaar) met de verschillende concepten van welzijn op het werk. Ook dit gebruik heeft geen duidelijke samenhang met de arbeidstevredenheid. Wel geven ook deze respondenten vaker aan dat zij in de afgelopen week ‘gespannen’ of ‘geërgerd’ waren. Ook ervaren zij een hogere psychosociale belasting, maar ook een hogere bevlogenheid. Aanvullende analyses naar de frequentie van het gebruik van deze apparaten (hier niet getoond) laten zien dat het vooral respondenten zijn die (bijna) altijd gebruik maken van deze apparaten die vaker ‘gespannen’ en ‘geërgerd’ zijn en een hogere ‘psychosociale belasting’ ervaren, maar ook een hogere bevlogenheid.

De derde kolom toont tenslotte de samenhang tussen de mate waarin taken bepaald worden door een computer of een app en de verschillende concepten van welzijn op het werk. Deze vorm van technologie op het werk heeft een duidelijk negatieve samenhang met arbeidstevredenheid: werkenden van wie de

Figuur 10.9 Frequentie van thuiswerken (% van de werkzame beroepsbevolking)



taken bepaald worden door computers of apps rapporteren een lagere arbeidstevredenheid. Dit is al het geval wanneer het slechts om een klein deel van de tijd gaat, maar de samenhang is sterker voor werkenden waarvan de taken een groter deel van de tijd bepaald worden door computers of apps. Ook heeft het al bij ‘een klein deel van de tijd’ een negatief effect op de mate waarin werkenden zich ‘energiek’ voelden in de afgelopen week, op hun bevologenheid en heeft het een positieve samenhang met hun psychosociale belasting. Daarnaast geven respondenten waarvan taken bepaald worden door een computer of app vaker aan dat zij ‘gespannen’, ‘geërgerd’ of ‘verveeld’ waren in de afgelopen week, en juist minder vaak ‘gemotiveerd’. Dit effect lijkt vooral op te treden bij een hogere intensiteit van de aansturing door een computer of app – vooral respondenten die meer dan de helft van de tijd aangestuurd worden door een computer of app ervaren deze negatieve effecten.

Een andere technologische ontwikkeling die met name sinds de coronacrisis een grote vlucht heeft genomen, is het vanuit huis werken. Zoals te zien is in Figuur 10.9 werkte voor de coronacrisis de overgrote meerderheid van de Nederlandse werkenden nooit vanuit huis. Tijdens de crisis veranderde dit substantieel en werkte meer dan de helft van de werkenden meer dan een aantal keer per maand thuis, en ongeveer een derde zelfs vrijwel dagelijks. Van degenen die ook tijdens de crisis nooit thuis werkten, zei de overgrote meerderheid dat dit was omdat men in het huidige werk niet vanuit huis kon werken. Bijna iedereen die thuis kon werken, werkte tijdens de crisis dus regelmatig vanuit huis. In die periode werden ook grote stappen gezet in de beschikbaarheid van en omgang met bijvoorbeeld hulpmiddelen voor videoconferenties en toegang tot bedrijfsinformatie vanuit huis. We zien dan ook dat na de crisis een groter deel van de werkenden is blijven thuiswerken dan in de periode voor de crisis. In 2023 werkte 14 procent van alle werkenden bijna iedere dag vanuit huis, en 22 procent een aantal keer per week. Als we dit beperken tot werkenden die aangeven dat zij kunnen thuiswerken in hun beroep, werkt 58 procent van hen tenminste een aantal keer per week thuis.

Als we nagaan wie er sinds de crisis minder vanuit huis werken (van degenen die thuis kunnen werken) valt daarin geen duidelijk patroon op. Vooral in de bedrijfstakken ‘onderwijs’ en ‘industrie’ wordt wel substantieel minder thuisgewerkt, maar verder lijkt de teruggang redelijk verspreid te zijn over verschillende groepen.

Tabel 10.3 Relatie^a tussen thuiswerken en welzijn op het werk (werkzame beroepsbevolking, alleen werkenden die thuis kunnen werken)

	Arbeids- tevreden- heid	Gespan- nen	Geërgerd	Kalm	Energiek	Verveeld	Gemoti- veerd	Bevlogen- heid	Psycho- sociale belasting
Thuiswerken									
Nooit (<i>ref. groep</i>)									
Minder vaak	++					-	+	+	
Een aantal keer per maand	++		-			--	++	++	
Een aantal keer per week	+						+	+	
(Bijna) iedere dag	+		--						

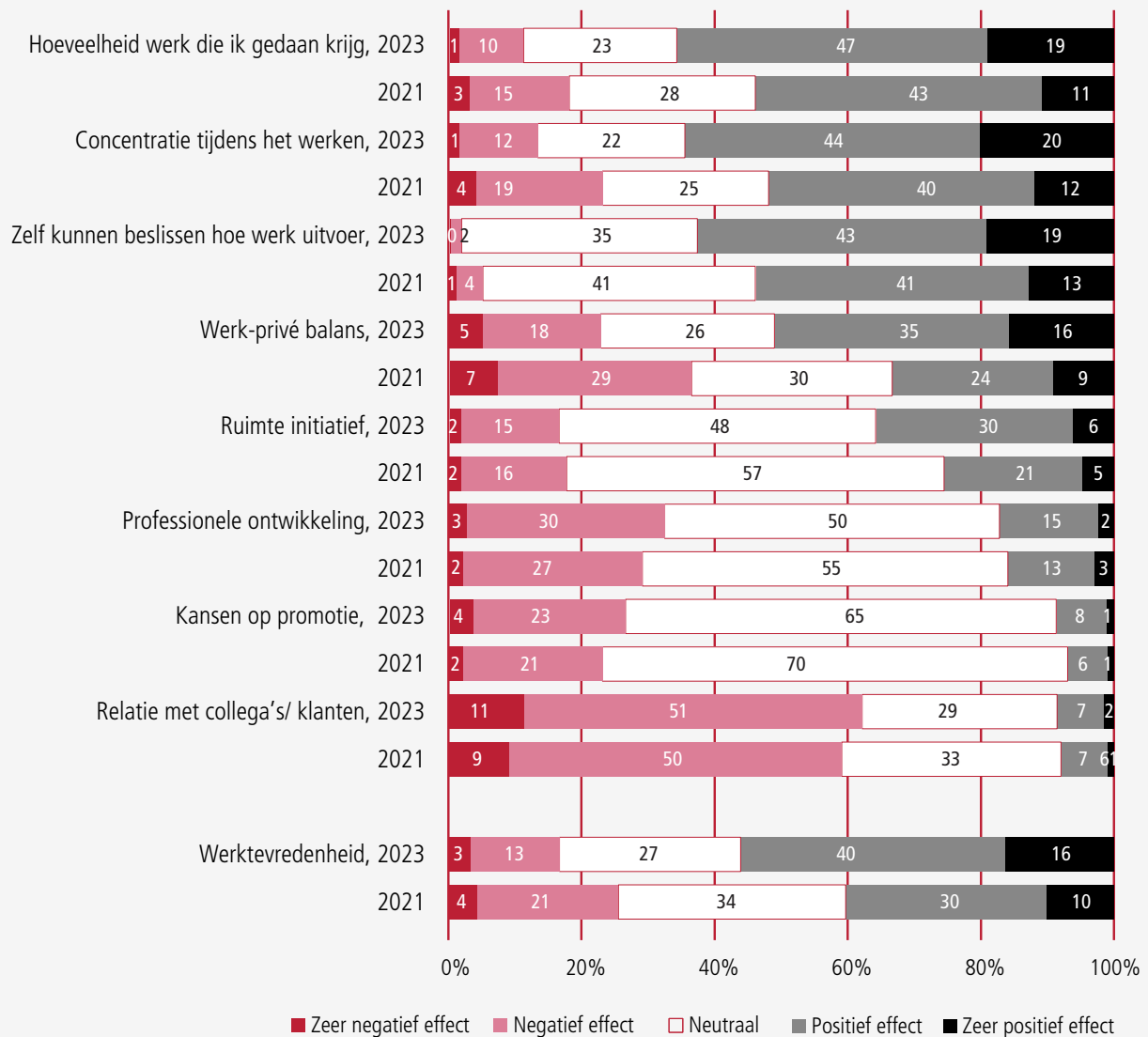
a Regressie; gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfstak;
Significantie: -/+ p<0,05; -/+ p<0,01.

Tabel 10.3 toont de relatie tussen de intensiteit van het thuiswerken en welzijn op het werk. Daarbij hebben we gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfstak. Daarin is te zien dat thuiswerken samengaat met een hogere arbeidstevredenheid. Deze positieve samenhang is al zichtbaar als werkenden minder dan een aantal keer per maand thuiswerken. Ook geven respondenten die thuiswerken minder vaak aan dat zij in de afgelopen week ‘geërgerd’ waren. Daarnaast gaven zij minder vaak aan ‘verveeld’ te zijn geweest in de afgelopen week, en juist vaker ‘gemotiveerd’ en ‘bevlogen’. Dit geldt vooral voor de ‘middengroepen’; bij zowel respondenten die nooit thuiswerken als degenen die (bijna) altijd thuiswerken, zien we deze samenhang niet.

Daarnaast hebben we, net als in 2021, respondenten gevraagd of zij denken dat vanuit huis werken in het algemeen een positief of negatief effect heeft op verschillende aspecten van het eigen werk. We hebben hen daarbij gevraagd uit te gaan van het aantal dagen dat ze vanuit huis zouden willen werken (dus niet van een situatie waarin men verplicht vanuit huis werkt). De bevindingen hiervan zijn weergegeven in Figuur 10.10. Wat opvalt in deze figuur, is dat respondenten in 2023 over de meeste aspecten nóg positiever waren dan ze in 2021 al waren: men ziet vaker een positief effect van de hoeveelheid werk die ze gedaan krijgen, de concentratie tijdens het werken, het zelf kunnen beslissen over hoe het werk uitgevoerd wordt, de werk-privé balans en ruimte voor initiatief. Ook zijn meer respondenten ‘(zeer) positief’ over het effect op de arbeidstevredenheid in het algemeen.

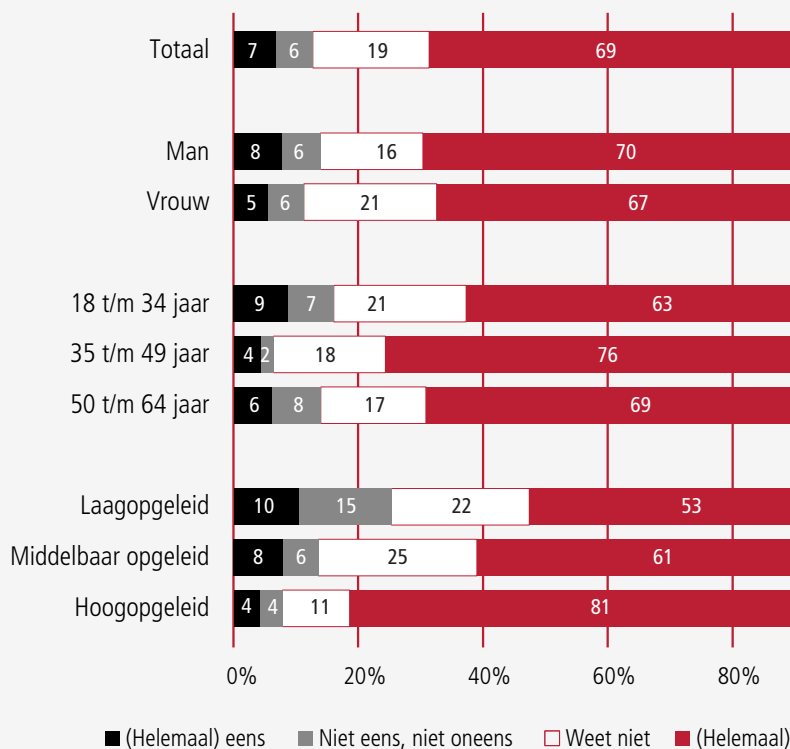
Tenslotte hebben we respondenten ook gevraagd of hun leidinggevende hun werkzaamheden (elektronisch) monitort als zij onder werktijd niet op de bedrijfslocatie zijn. Als voorbeelden daarbij hebben we genoemd dat dit kan

Figuur 10.10 Verwachte effecten van thuiswerken (% van de werkzame beroepsbevolking, alleen werkenden die thuis kunnen werken)



betekenen dat zij hun camera aanzetten als ze thuiswerken, software of een app hebben die registreert wat ze op de computer doen (e-mailverkeer, toetsaanslagen), in- en uitklokken, *gps tracking* etc. Zoals te zien in Figuur 10.11 geeft 7 procent van de werkenden aan (elektronisch) gemonitord te worden door de leidinggevende. Een meerderheid van 69 procent zegt dat dit niet het geval is, en ongeveer een kwart van de respondenten weet het niet of is het 'noch eens, noch oneens'. Verder laat de figuur zien dat mannen, jongeren en laagopgeleiden relatief vaak door hun leidinggevendens (elektronisch) gemonitord worden.

Figuur 10.11 Werkenden die (elektronisch) gemonitord worden door hun leidinggevende (% van de werkzame beroepsbevolking)



Tabel 10.4 toont de resultaten van de analyses naar de relatie tussen monitoring en welzijn op het werk. Daarbij hebben we gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfstak. In deze tabel is te zien dat monitoring samen gaat met een significant lagere arbeidstevredenheid. Ook geven respondenten die (elektronisch) gemonitord worden door hun leidinggevenden vaker aan dat zij in de afgelopen week ‘gespannen’ en ‘verveeld’ waren.

Tabel 10.4 Relatie^a tussen (elektronische) monitoring en welzijn op het werk (werkzame beroepsbevolking)

	Monitoring
Arbeidstevredenheid	--
Affect	
Gespannen	+
Geërgerd	
Kalm	
Energiek	
Verveeld	++
Gemotiveerd	
Bevlogenheid	
Psychosociale belasting	

a Regressie; ‘monitoring’ gehercodeerd naar 0-1 variabele ((helemaal) eens = 1), gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfstak; Significantie: -/+ p<0,05; --/++ p<0,01.

10.5 Bereidheid en vermogen om aan te passen

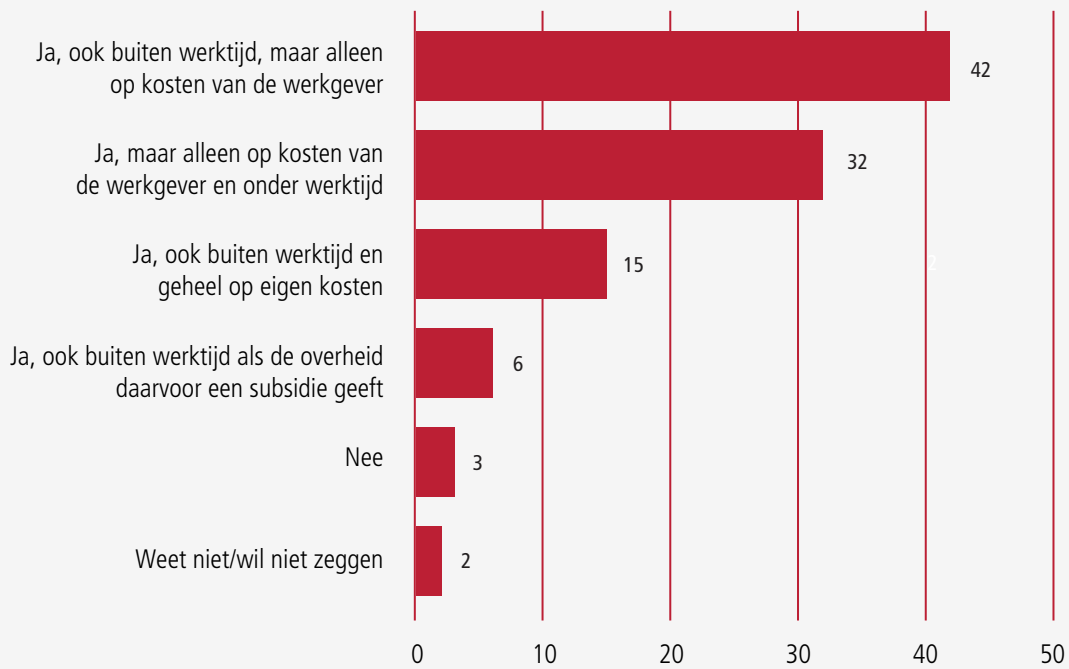
Eerder, in sectie 10.3, zagen we dat ruim één op de drie werkenden verwacht dat de eigen functie of taken in de komende tien jaar zullen veranderen door robots, computers of kunstmatige intelligentie. Maar wat denkt men dat ervoor nodig is om de eigen functie of taken goed te blijven uitoefenen? Uit Figuur 10.12 blijkt dat verreweg het grootste deel denkt dat ze de functie of taken nog wel kunnen blijven uitvoeren. 35 procent van de respondenten denkt dit vooral te kunnen doen via bijleren in de praktijk, zoals via 'leren door te doen' of leren van collega's. Daarnaast denkt 29 procent van de werkenden dit door middel van bij- of omscholing te kunnen realiseren (via een cursus of training), en een even groot deel denkt hier niets voor te hoeven doen, omdat ze reeds over voldoende kennis beschikken. Slechts 1 procent denkt dat hij of zij de functie of taken niet meer zal kunnen uitvoeren.

Figuur 10.12 Verwachting omtrent wat nodig is om de eigen functie en taken goed te blijven uitoefenen

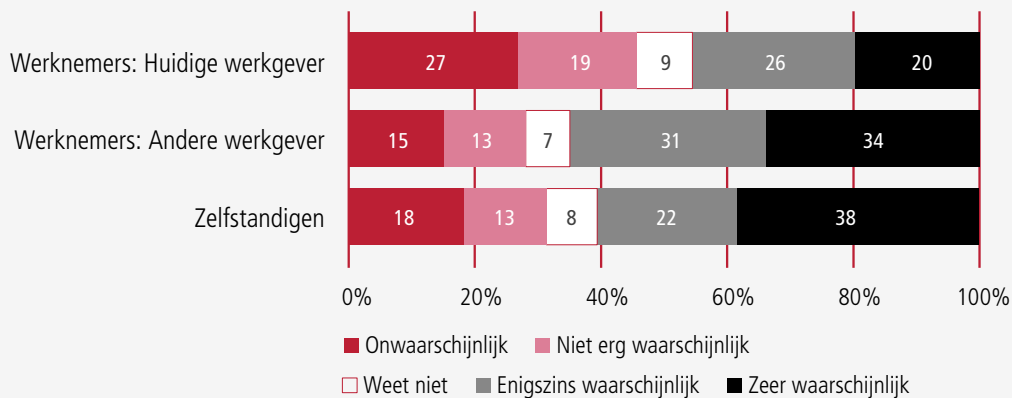


Zoals te zien is in Figuur 10.13, is de overgrote meerderheid van de respondenten die verwachten vooral bij- of omscholing nodig te hebben, tevens *bereid* om een cursus of training te volgen om de eigen functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Slechts 3 procent geeft aan hier niet toe bereid te zijn. De grootste groep, 42 procent van de respondenten, is bereid om dit buiten werktijd te doen, maar wel op kosten van de werkgever. Voor 6 procent geldt dat zij ook bereid zijn om dit buiten werktijd te doen als de overheid hier een subsidie voor geeft. Verder is 32 procent van de werkenden alleen bereid om een cursus of training te volgen als dit onder werktijd is en op kosten van de werkgever. Tenslotte is 15 procent bereid dit zowel in eigen tijd als op eigen kosten te doen.

Figuur 10.13 Bereidheid cursus of training (werkenden die aangeven dat bij- of omscholing nodig is om de functie goed te kunnen blijven uitoefenen)

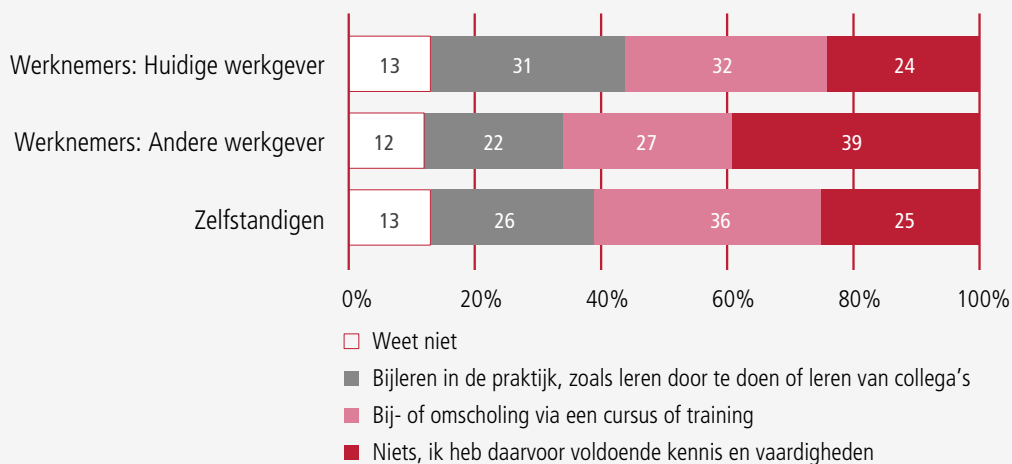


Figuur 10.14 Gepercipieerd vermogen tot aanpassing, werknemers (bij huidige werkgever of andere werkgever) en zelfstandigen



We hebben respondenten ook de bredere vraag voorgelegd: ‘Stel dat uw functie in de komende 10 jaar gaat verdwijnen. Hoe waarschijnlijk is het dat u dan een andere functie zult kunnen gaan uitoefenen bij uw huidige werkgever? Hoe waarschijnlijk is het dat u dan een andere functie bij een andere werkgever zult kunnen vinden?’ Voor zelfstandigen is alleen de vraag voorgelegd: ‘Hoe waarschijnlijk is het dat u dan een andere functie zult kunnen gaan uitoefenen?’ Figuur 10.14 toont in hoeverre werkenden denken dat zij zich zouden kunnen aanpassen aan die situatie. Evenveel werknemers zien wel als geen mogelijkheden om bij de huidige werkgever een andere functie uit te gaan oefenen: 46 procent denk dat dit ‘onwaarschijnlijk’ of ‘niet erg waarschijnlijk’ is, en evenveel

Figuur 10.15 Verwachting omtrent wat nodig is om een andere functie te gaan uitoefenen

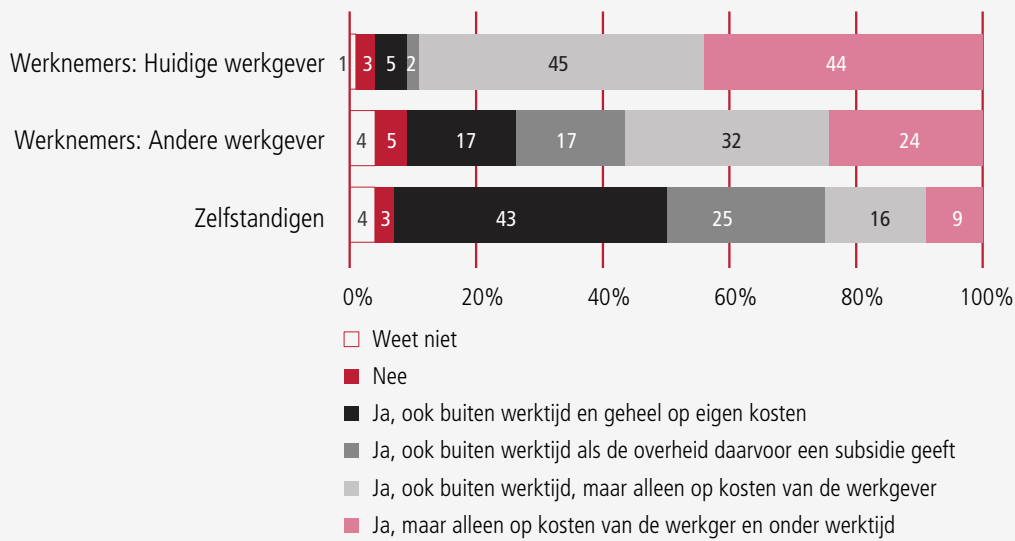


werknemers denken dat dit ‘zeer waarschijnlijk’ of ‘enigszins waarschijnlijk’ is. Een groot deel acht het waarschijnlijker dat zij een andere functie bij een andere werkgever zullen kunnen vinden; 65 procent van de werknemers denkt dat dit waarschijnlijk is, 28 procent acht dit juist ‘niet erg waarschijnlijk’ of ‘onwaarschijnlijk’. Van de zelfstandigen denkt ongeveer 1 op de 3 dat zij geen andere functie zullen kunnen gaan uitoefenen, terwijl 60 procent aangeeft dat dit juist wel waarschijnlijk is.

Aan degenen die het waarschijnlijk achten dat zij een andere functie kunnen uitoefenen, hebben we gevraagd of zij denken dat daarvoor een vorm van scholing nodig zou zijn. Figuur 10.15 toont de resultaten voor werknemers en zelfstandigen afzonderlijk. Een substantieel deel van de werknemers (32 procent) die verwachten dat zij een andere functie zouden kunnen uitoefenen bij hun huidige werkgever als hun functie over tien jaar zou verdwijnen, denkt dat zij bij- of omscholing nodig zouden hebben om die functie te gaan uitoefenen. Bij een functie bij een andere werkgever gaat het om 27 procent. Daarnaast denkt respectievelijk 31 en 22 procent dat zij vooral via bijleren in de praktijk over voldoende kennis en kunde beschikken om een andere functie te gaan uitoefenen bij de huidige respectievelijk een andere werkgever. Ook is er een grote groep die verwacht een andere functie bij de huidige of een andere werkgever te kunnen uitoefenen zonder een vorm van formele of informele scholing, omdat zij over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om dit zonder scholing te realiseren. Hier gaat het om een kwart van de werknemers die verwachten dat zij een andere functie bij de huidige werkgever zouden kunnen uitoefenen, en 39 procent van de werknemers die dit bij een andere werkgever kunnen doen.

Figuur 10.16 toont in hoeverre respondenten die verwachten een vorm van scholing nodig te hebben, ook bereid zijn om een cursus of training te volgen om de eigen functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Slechts 3 tot 5 procent geeft aan hier niet toe bereid te zijn. Werknemers die aangeven te verwachten dat het waarschijnlijk is dat zij een functie kunnen uitoefenen bij de huidige werkgever

Figuur 10.16 Bereidheid cursus of training



zijn in overgrote meerderheid bereid tot scholing, maar alleen op kosten van de werkgever; 45 procent is bereid om dit te doen buiten werktijd, 44 alleen binnen werktijd. Werknemers die een andere functie bij een andere werkgever zullen kunnen vinden, zijn ook deels bereid dit buiten werktijd en op eigen kosten te realiseren (17 procent) of zijn bereid dit buiten werktijd te doen als de overheid hier een subsidie voor geeft (17 procent). Bij zelfstandigen zijn deze aandelen nog veel groter: van deze groep is 43 procent bereid deze cursus of training buiten werktijd en op eigen kosten te doen, en 25 procent als de overheid daarvoor een subsidie geeft.

10.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk hebben we de impact van technologische ontwikkelingen op de kwaliteit van werk en de houding van werkenden ten opzichte van deze veranderingen onderzocht. De opkomst van digitalisering, kunstmatige intelligentie, algoritmen en robotica verandert de manier waarop we werken. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de inhoud van banen, maar ook voor de manier waarop werkenden hun werk ervaren en waarderen.

In de Waarde van Werk Monitor 2023 is de houding van de Nederlandse bevolking ten opzichte van technologische ontwikkelingen in kaart gebracht. Een groot deel van de respondenten verwacht dat in de komende 20 jaar veel technologische ontwikkelingen zullen doorzetten, zoals verdere automatisering van winkels en de inzet van robots in de zorg. Meer dan de helft van de respondenten gelooft dat in steden robots en drones een steeds prominentere rol zullen spelen in het bezorgen van pakketten en dat de meeste winkels volledig geautomatiseerd zullen worden. Overigens zijn deze verwachtingen niet uniform

verdeeld over verschillende groepen. Daarbij is er de nodige scepsis over de wenselijkheid van veel van deze veranderingen. De handen gaan het meest op elkaar voor het overnemen van huishoudelijk werk door robots, maar tegelijkertijd hebben we juist van die ontwikkelingen geen hooggespannen verwachtingen.

Hoewel veel respondenten de vooruitgang van technologie waarschijnlijk achten, beschouwen ze niet alle veranderingen als wenselijk. Dit roept vragen op over de acceptatie van technologie op de werkplek en de mogelijke sociale gevolgen van automatisering. De weerstand tegen bepaalde ontwikkelingen, zoals het volledig vervangen van menselijke leidinggevenden door computers, suggereert dat er behoefte is aan een evenwichtige benadering van technologie en menselijk contact in de werkomgeving.

De resultaten tonen verder aan dat er een aanzienlijke bezorgdheid bestaat over de impact van automatisering op de werkgelegenheid. Hoewel 27 procent van de respondenten enthousiast is over de mogelijkheden die technologie biedt, verwacht 57 procent dat er meer banen zullen verdwijnen dan er bijkomen door het gebruik van robots en computers. Werkenden die denken dat hun functie in de toekomst geautomatiseerd zal worden, ervaren een lagere arbeidstevredenheid.

Verder is de relatie tussen technologische veranderingen en het welzijn van werkenden complex. Het gebruik van technologie laat soms positieve effecten zien, zoals op verschillende terreinen van thuiswerken, terwijl het gebruik van computers en apps om taken te bepalen en het monitoren van werkenden een negatieve impact heeft op het welzijn. Daarbij lijkt ook de intensiteit van gebruik van technologische ondersteuning van belang te zijn. Het is van belang dat organisaties deze nuances begrijpen en technologie op een manier implementeren die het welzijn van hun medewerkers bevordert.

Een ander belangrijk aspect dat uit het onderzoek naar voren komt, is de bereidheid van werkenden om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. De meerderheid van de respondenten gelooft dat ze in staat zijn om zich aan te passen aan technologische veranderingen, bijvoorbeeld via bijleren in de praktijk (zoals via ‘leren door te doen’ of leren van collega’s) of door middel van bij- of omscholing. Slechts 1 procent denkt dat hij of zij de functie of taken niet meer zal kunnen uitvoeren. De meerderheid van de respondenten die verwachten vooral bij- of omscholing nodig te hebben, zijn tevens *bereid* om een cursus of training te volgen om de eigen functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Slechts 3 procent geeft aan hier niet toe bereid te zijn. De grootste groep, 42 procent van de respondenten, is bereid om dit buiten werktijd te doen, maar wel op kosten van de werkgever.

Hoofdstuk 11

Werk en de transitie naar een duurzame economie²³

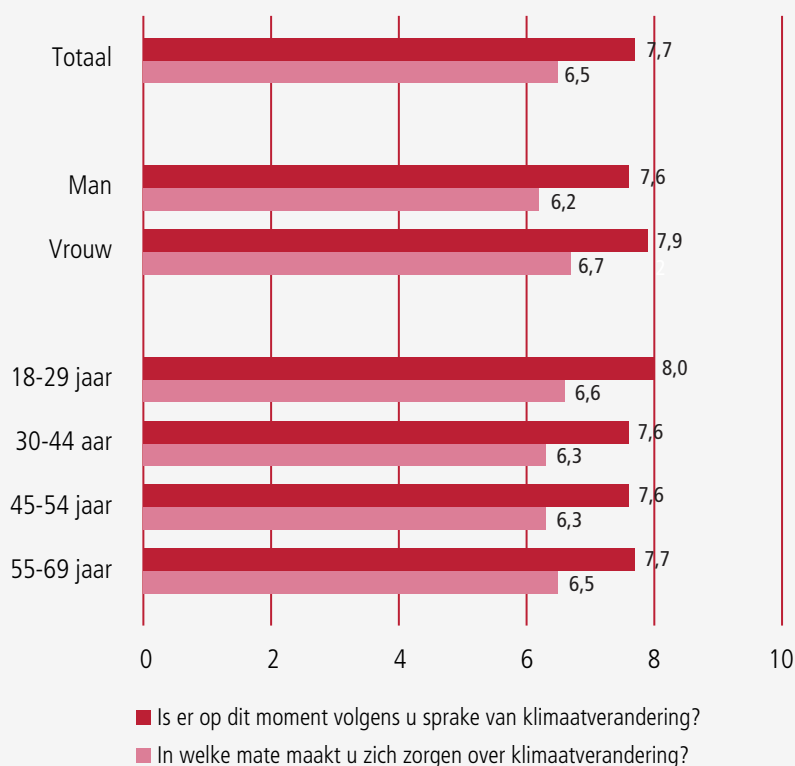
²³ Een deelstudie is eerder verschenen als: De Beer, P.T. & Conen, W.S. (2024). 'Wat is een duurzame economie ons waard?' AIAS-HSI Kort & Bondig 16. Amsterdam: AIAS-HSI.

Banen verdwijnen en veranderen niet alleen, er komen ook nieuwe banen bij, mede in samenhang met de transitie naar een groene en duurzame economie. Vanwege de noodzakelijke transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie moeten veel bedrijven en organisaties innoveren en hun organisatievormen en werkprocessen zodanig aanpassen dat zowel de huidige als toekomstige generaties in welzijn kunnen leven en waardevol werk kunnen verrichten. Over dit thema hebben respondenten in de Waarde van Werk Monitor 2023 een aantal vragen voorgelegd gekregen.

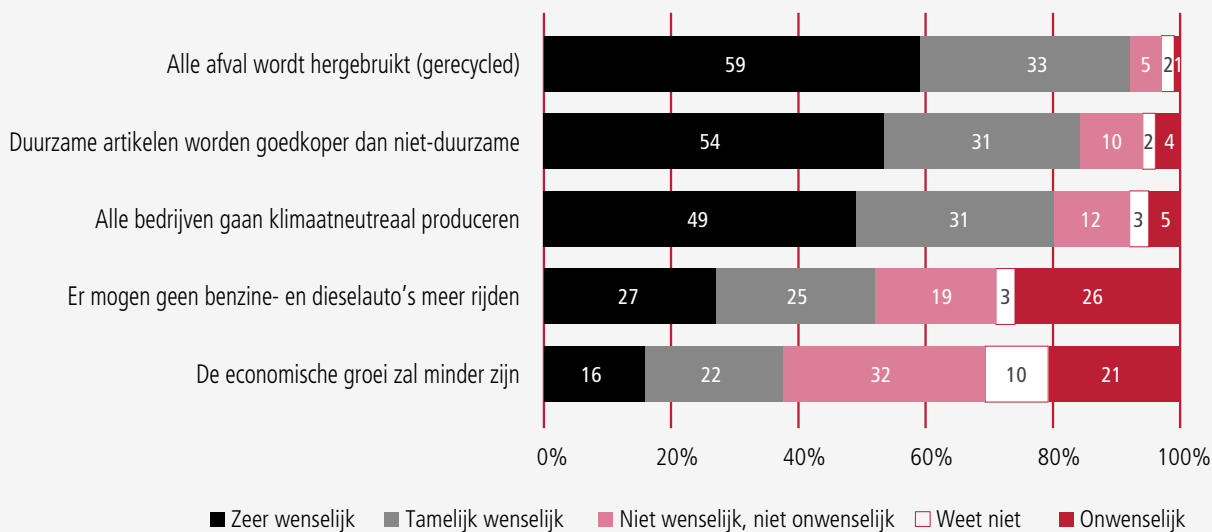
11.1 Algemene houding

Om inzicht te krijgen in de vraag hoe ernstig Nederlanders klimaatverandering vinden, hebben we respondenten twee vragen voorgelegd: ‘Is er op dit moment volgens u sprake van klimaatverandering?’ En: ‘in welke mate maakt u zich zorgen over klimaatverandering?’ Op beide vragen kon men antwoorden van 0 (‘helemaal niet’) tot 10 (‘in zeer sterke mate’). De bevindingen zijn weergegeven in Figuur 11.1.

Figuur 11.1 Mate waarin er sprake is van klimaatverandering en mate waarin men zich daarover zorgen maakt (gemiddelde score (0-10), totale bevolking, 18-69 jaar)



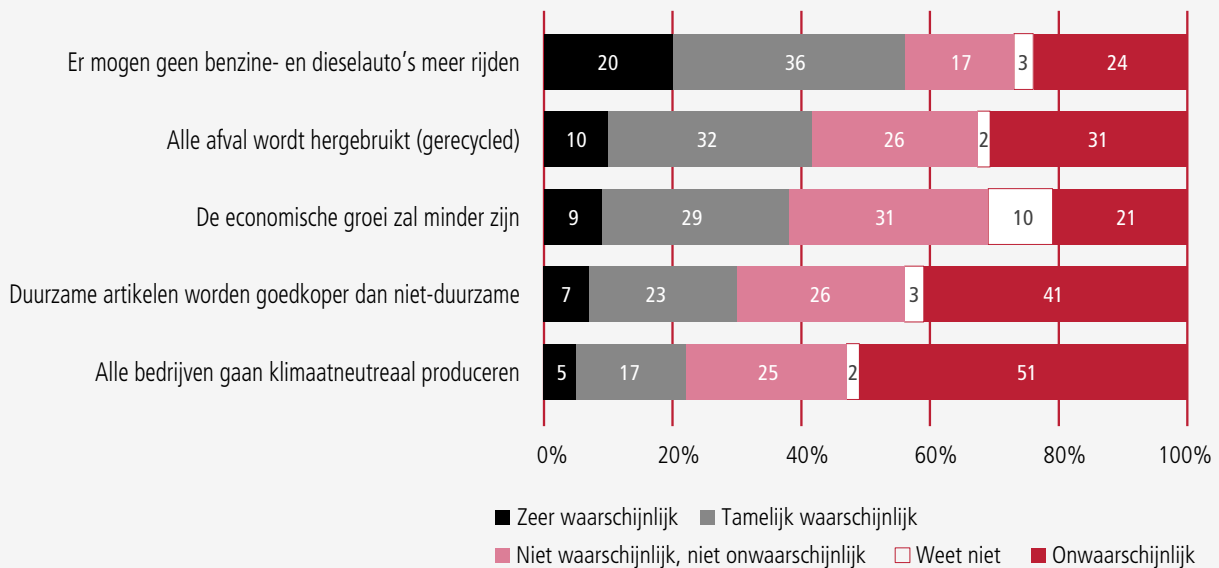
Figuur 11.2 Wenselijkheid van mogelijke veranderingen in de komende 20 jaar (% van de totale bevolking)



Op de vraag of er op dit moment sprake is van klimaatverandering antwoorden veel respondenten bevestigend; de gemiddelde score bedraagt 7,7. De gemiddelde score op de tweede vraag, of men zich er ook zorgen over maakt, is aanzienlijk lager, namelijk 6,5. Figuur 11.1 laat zien in welke mate het antwoord op de twee vragen over klimaatverandering varieert tussen verschillende bevolkingsgroepen. We zien dat het patroon bij beide vragen vrijwel identiek is: naarmate een groep in sterkere mate stelt dat er sprake is van klimaatverandering, maakt men zich er ook meer zorgen over. Vrouwen en jongeren zeggen in relatief sterke mate dat er sprake is van klimaatverandering en maken zich daar ook zorgen over.

Dat men zich zorgen maakt over het klimaat, betekent nog niet per se dat men ook voorstander is van concrete maatregelen om de economie duurzamer te maken. We hebben de respondenten daarom een vijftal mogelijke veranderingen in de komende twintig jaar voorgelegd die zijn gericht op een meer duurzame economie. We hebben hen gevraagd (1) of zij deze vanuit maatschappelijk oogpunt wenselijk vinden en (2) of zij het waarschijnlijk achten dat deze binnen 20 jaar zullen gebeuren. We hebben deels gekozen voor veranderingen die aansluiten bij bestaand beleid (zoals het verbod op de verkoop van nieuwe auto's met een verbrandingsmotor vanaf 2035) en deels voor verdergaande veranderingen die nog geen onderdeel uitmaken van bestaande beleidsvoornemens. Concreet hebben we gevraagd naar een verbod op benzine- en dieselauto's, het goedkoper worden van duurzame artikelen, klimaatneutraal produceren door alle bedrijven, minder economische groei en hergebruik van alle afval. Figuur 11.2 laat zien dat de overgrote meerderheid (80% of meer) het 'tamelijk' of 'zeer wenselijk' vindt dat alle afval wordt hergebruikt, dat duurzame artikelen goedkoper worden dan niet-duurzame en dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren.

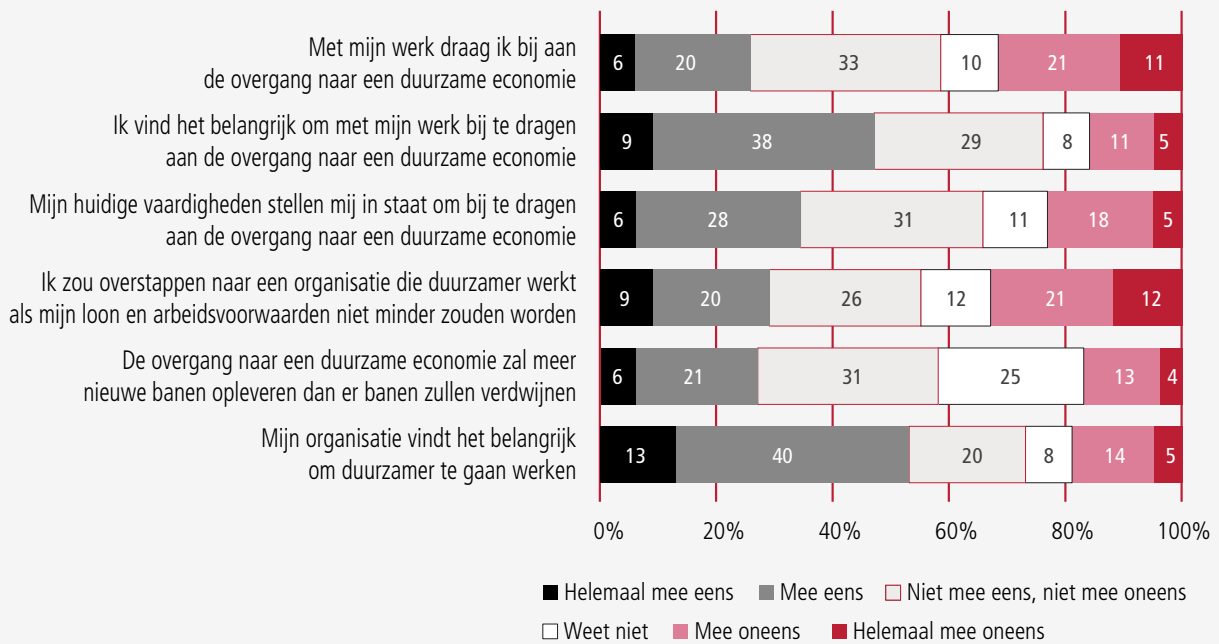
Figuur 11.3 Waarschijnlijkheid van veranderingen in de komende 20 jaar
(% van de totale bevolking)



Over de twee andere veranderingen is men meer verdeeld. Iets meer dan de helft van de respondenten vindt een verbod op benzine- en dieselauto's wenselijk, maar een op de vier vindt dit onwenselijk. Bijna twee op de vijf respondenten vinden het wenselijk dat de economische groei zal afnemen, maar een op de vijf vindt dit onwenselijk. Ruim twee op de vijf vinden dit wenselijk noch onwenselijk of weten het niet.

Figuur 11.3 toont in welke mate de respondenten het waarschijnlijk achten dat de genoemde veranderingen binnen twintig jaar zullen gebeuren. Dat er geen benzine- en dieselauto's meer mogen rijden, acht iets meer dan de helft van de respondenten tamelijk of zeer waarschijnlijk. Iets minder dan een kwart vindt dit onwaarschijnlijk. Dit is niet zo verrassend aangezien er vanaf 2035 geen nieuwe benzine- en dieselauto's meer verkocht mogen worden. Van de andere veranderingen zegt minder dan de helft dat men deze waarschijnlijk acht. Hergebruik van alle afval en minder economische groei worden door ongeveer 40 procent waarschijnlijk geacht, 30 procent vindt het waarschijnlijk dat duurzame artikelen goedkoper worden dan niet-duurzame en niet meer dan 22 procent denkt dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren. De helft acht dit juist onwaarschijnlijk.

Figuur 11.4 Uitspraken over de rol van werk bij de overgang naar een duurzame economie (% van de werkzame beroepsbevolking)



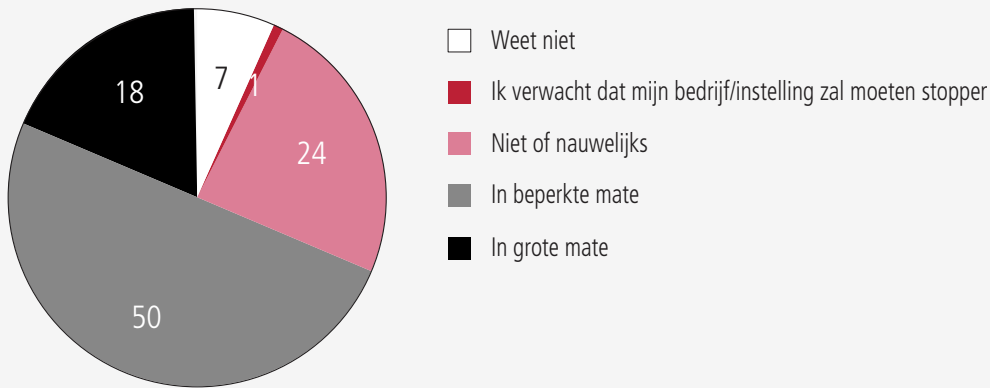
11.2 De rol van werk bij de overgang naar een duurzame economie

Er wordt veel gesproken over de noodzaak om de economie duurzamer te maken, onder meer door minder of andere energie en grondstoffen te gebruiken, minder broeikasgassen (zoals CO₂) uit te stoten, meer materialen te hergebruiken (recycling) en producten zuiniger en duurzamer te maken. Tegen die achtergrond hebben we respondenten gevraagd in welke mate ze het eens of oneens zijn met de uitspraken zoals weergegeven in Figuur 11.4 over de rol van werk bij de overgang naar een duurzame economie.

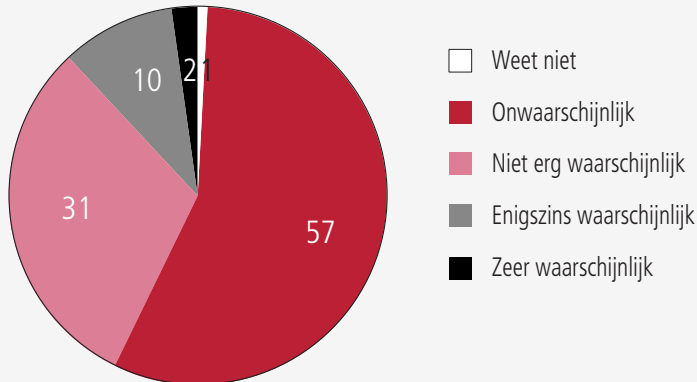
Van de Nederlandse werkenden is ongeveer een kwart het (helemaal) eens met de uitspraak ‘met mijn werk draag ik bij aan de overgang naar een duurzame economie’. Dit zijn vooral mensen die werkzaam zijn in bedrijfstakken als landbouw, tuinbouw en visserij; industrie; bouwen; en transport, vervoer en opslag. Bijna de helft van de Nederlandse werkenden is het (helemaal) eens met de uitspraak het belangrijk te vinden om met het eigen werk bij te dragen aan de overgang naar een duurzame economie. De meerderheid is bovendien van mening dat hun huidige vaardigheden hen in staat stellen om bij te dragen aan die overgang naar een duurzame economie; 23 procent van de werkenden is het ‘(helemaal) oneens’ met deze uitspraak. Toch geeft nog geen derde van de werkenden aan dat zij zouden overstappen naar een organisatie die duurzamer werkt als het loon en de arbeidsvoorwaarden niet minder zouden worden.

Figuur 11.5 Verandering in de organisatie en risico op verdwijnen eigen functie over tien jaar (% van de werkzame beroepsbevolking)

Veranderingen in organisatie om productie of dienstverlening duurzamer te maken



Verdwijnen eigen functie als productie of dienstverlening duurzamer wordt



Dat de overgang naar een duurzame economie meer nieuwe banen zal opleveren dan er banen zullen verdwijnen, is volgens de meeste respondenten geen uitgemakte zaak: 56 procent geeft aan het niet te weten of het niet eens, maar ook niet oneens te zijn met deze uitspraak. Ongeveer een kwart van de respondenten denkt wel dat de overgang meer banen zal opleveren dan er zullen verdwijnen. Ook denken veel respondenten dat ze bij een organisatie werken die het belangrijk vindt om duurzamer te gaan werken, bijvoorbeeld door duurzaam reizen te promoten, duurzame materialen te gebruiken, of te besparen op energiegebruik; 53 procent van de werkenden is het hier ‘(helemaal) mee eens’. Dit komt relatief veel voor bij bijvoorbeeld financiële instellingen en overheidsdiensten.

Daarnaast hebben we gevraagd in welke mate men denkt dat er in de eigen organisatie de komende tien jaar veranderingen zullen worden doorgevoerd om de productie of dienstverlening duurzamer te maken; de bevindingen hiervan zijn te zien in Figuur 11.5 (boven). Ook hebben we gevraagd hoe waarschijnlijk het is dat de eigen functie over tien jaar verdwenen zal zijn als de productie of dienstverlening duurzamer wordt; de bevindingen hiervan zijn te zien in Figuur 11.5 (onder). Hieruit komt naar voren dat de meeste werkenden denken

dat de veranderingen in de organisatie ‘beperkt’ zullen zijn (50 procent) of ‘niet of nauwelijks’ zullen worden doorgevoerd (24 procent). 18 procent van de werkenden denkt dat in de organisatie ‘in grote mate’ veranderingen zullen worden doorgevoerd in de komende tien jaar om de productie of dienstverlening duurzamer te maken. Dit zijn met name organisaties in bedrijfstakken als landbouw, tuinbouw en visserij; industrie; bouw en onroerend goed.

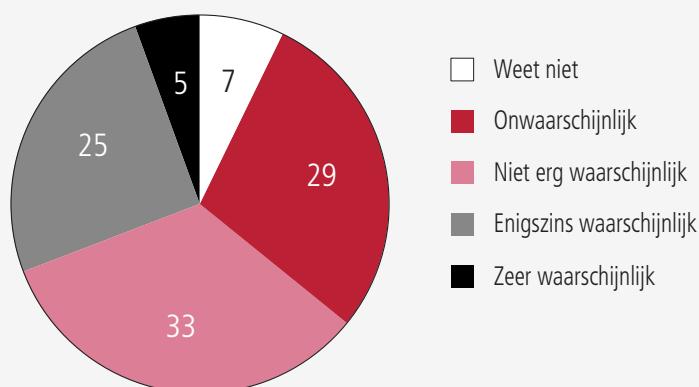
Voor de eigen functie is men doorgaans niet erg bang (zie Figuur 11.5 rechterzijde) – slechts 1 procent van de werkenden denkt dat het ‘zeer waarschijnlijk’ is dat de eigen functie over tien jaar verdwenen zal zijn als de productie of dienstverlening duurzamer wordt.

11.3 Bereidheid en vermogen om aan te passen

Wat verwachten werkenden van de overgang naar duurzamer werken voor de eigen baan? Figuur 11.6 laat zien dat 62 procent van de werkenden het ‘niet erg waarschijnlijk’ of ‘onwaarschijnlijk’ acht dat de eigen functie of taken zullen veranderen doordat de organisatie waar ze voor werken de productie of dienstverlening duurzamer zal maken.

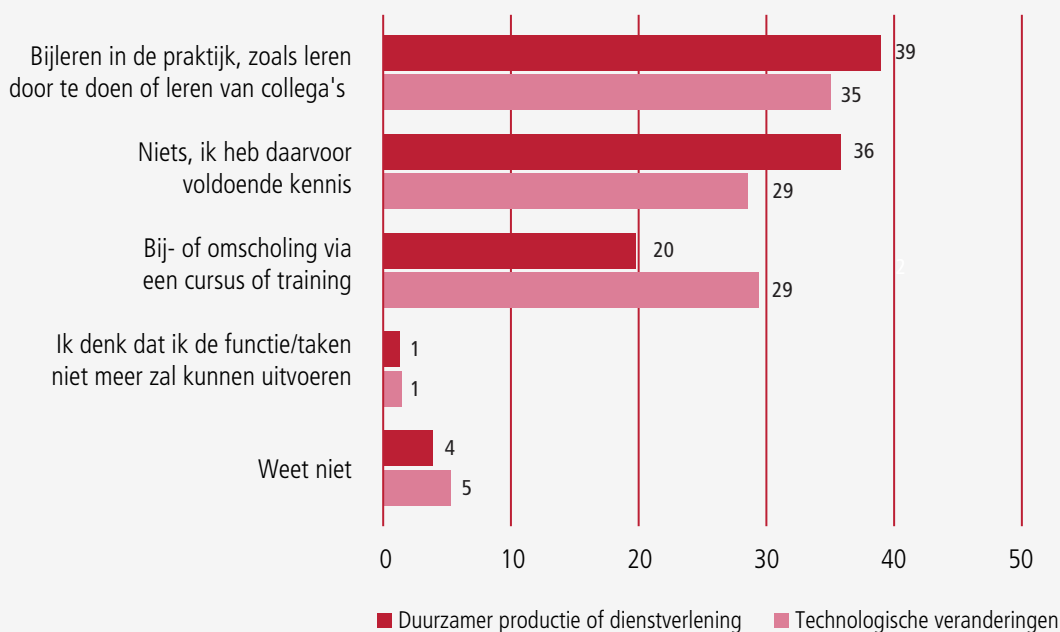
Figuur 11.6 Verandering in functie of taken doordat de organisatie de productie of dienstverlening duurzamer zal maken (% van de werkzame beroepsbevolking)

Hoe waarschijnlijk is het volgens u dat uw eigen functie of taken in de komende tien jaar zullen veranderen doordat uw organisatie de productie of dienstverlening duurzamer zal maken



Als respondenten aangaven dit op zijn minst ‘enigszins waarschijnlijk’ te vinden, is hen de vervolgvraag voorgelegd: ‘wat denkt u dat ervoor nodig is om de eigen functie of taken goed te blijven uitoefenen?’. In Figuur 11.6 hebben we de bevindingen weergegeven, en vergeleken met de antwoorden die in het vorige hoofdstuk besproken werden, namelijk wat ervoor nodig zou zijn om de functie/taken goed te blijven uitoefenen als het werk veranderd door robots, computers of kunstmatige intelligentie.

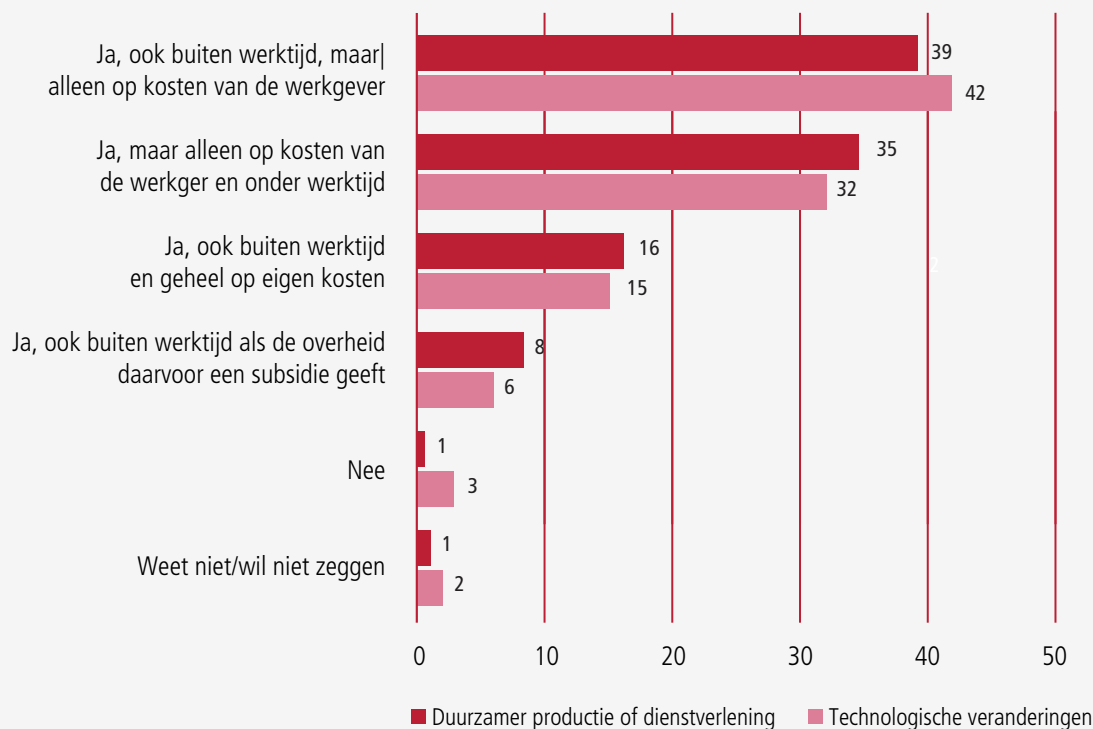
Figuur 11.7 Verwachting omtrent wat nodig is om de eigen functie en taken goed te blijven uitoefenen



Uit Figuur 11.7 komt naar voren dat het grootste deel van de werkenden vooral ‘bijleren in de praktijk’ ziet als mogelijke weg om de functie of taken goed te blijven uitoefenen, of deze nu ontstaan door de overgang naar een duurzamer productie of dienstverlening, of door technologische veranderingen. Voor technologische veranderingen is een groter deel van de werkenden van mening dat dit moet gebeuren via bij- of omscholing (29 procent) dan in het geval van de overgang naar een duurzamer productie of dienstverlening (20 procent).

Zoals te zien is in Figuur 11.8, is de meerderheid van de respondenten die verwachten vooral bij- of omscholing nodig te hebben, tevens *bereid* om een cursus of training te volgen om de eigen functie goed te kunnen blijven uitoefenen. Slechts 1 tot 3 procent geeft aan hier niet toe bereid te zijn. De grootste groep, ongeveer 4 op de 10 respondenten, is bereid om dit buiten werktijd te doen, maar wel op kosten van de werkgever – of dit nu om technologische veranderingen of om de overgang naar een duurzamer productie of dienstverlening gaat. Voor 6 tot 8 procent geldt dat zij ook bereid zijn om dit buiten werktijd te doen, als de overheid hier een subsidie voor geeft. Verder is ongeveer 1 op de 3 werkenden bereid om een cursus of training te volgen, maar alleen als dit onder werktijd is en op kosten van de werkgever. Tenslotte is 15-16 procent bereid dit zowel in eigen tijd als op eigen kosten te realiseren.

Figuur 11.8 Bereidheid cursus of training (werkenden die aangeven dat bij- of omscholing nodig is om de functie goed te kunnen blijven uitoefenen)



11.4 Samenvatting

Banen verdwijnen en veranderen, maar er komen ook nieuwe banen bij, zoals in het kader van de transitie naar een groene en duurzame economie. De bevindingen uit de Waarde van Werk Monitor 2023 werpen meer licht op de houding van werkenden ten aanzien van klimaatverandering, de wenselijkheid van duurzame initiatieven, en de bereidheid om zich aan te passen aan nieuwe werkprocessen.

Respondenten geven aan dat ze klimaatverandering in hoge mate erkennen (gemiddelde score 7,7), maar de bezorgdheid erover is lager (6,5). Ten minste vier op de vijf Nederlanders vinden het (zeer) wenselijk dat duurzame artikelen goedkoper worden dan niet-duurzame, dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren en dat alle afval wordt hergebruikt. Er is meer verschil van mening over de vraag of benzine- en dieselauto's verboden moeten worden en of de economische groei zal moeten afnemen. De meeste mensen vinden het overigens niet zo waarschijnlijk dat deze veranderingen in de komende twintig jaar zullen plaatsvinden.

Wat betreft de rol van werk in de transitie naar een duurzame economie, blijkt dat ongeveer een kwart van de werkenden vindt dat zij met hun werk een

bijdrage leveren aan deze transitie. Bijna de helft vindt het belangrijk om bij te dragen, maar minder dan een derde zou overstappen naar een duurzamere organisatie (bij gelijkblijvend loon en arbeidsvoorwaarden). De meeste respondenten zijn niet zeker of er meer banen zullen ontstaan dan verdwijnen door de transitie.

De meerderheid van de werkenden verwacht beperkte veranderingen in hun organisatie en is niet bang dat hun functie zal verdwijnen doordat de productie of dienstverlening duurzamer wordt. De bevinding dat de meeste werkenden denken dat bijleren in de praktijk, maar ook formele omscholing, essentieel zijn om hun functie goed te blijven uitvoeren, benadrukt het belang van continue professionele ontwikkeling in de context van een veranderende arbeidsmarkt. Een groot deel van de respondenten is bereid om cursussen of trainingen te volgen, vooral als deze buiten werktijd plaatsvinden en gefinancierd worden door de werkgever. Werkgevers kunnen hier een belangrijke rol in vervullen door opleidingsmogelijkheden aan te bieden die aansluiten bij de behoeften van hun werknemers en de eisen van de overgang naar een duurzame economie.

Literatuur

- Conen, W. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. Working Paper nr.38. Den Haag; Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs*. New York: Simon & Schuster.
- Nazareno, L., & Schiff, D. S. (2021). The impact of automation and artificial intelligence on worker well-being. *Technology in Society*, 67, 101679.
- Ravid, D.M., Costanza, D.P., & Romero, M.R. (2024). Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 2024: 1-23.
- Roeters, A. (2019). Zorg voor het huishouden en anderen. <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkkaart2/zorg-voor-het-huishouden-en-anderen/>
- Rohenkohl, B., & Clarke, J. (2023). *What do we know about automation at work and workers' well-being*. Literature Review Working Paper. Institute for the Future of Work doi: DOI: 10.5281/zenodo. 8074436.
- Rouvroye, L. (2024). *Secure or at risk? Employers and young adults on their experiences and preferences regarding flexible employment contracts*. Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Russell, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 71(11), 1478-1507.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001), Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie, *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253
- Schröder, M. (2023). Work motivation is not generational but depends on age and period. *Journal of Business and Psychology*, 39: 897-908.
- Schwabe, H., & Castellacci, F. (2020). Automation, workers' skills and job satisfaction. *Plos one*, 15(11), e0242929.

Bijlage bij hoofdstuk 7

Constructie

van schalen

De schalen voor de waarden en de waardering van werk en het welbevinden zijn geconstrueerd op basis van een aantal factoranalyses. De schalen zijn berekend door de afzonderlijke variabelen om te zetten naar een schaal van 0-10 (bv. als een variabele de waarden 1-5 kan aannemen zijn deze gehercodeerd in 0, 2,5, 5, 7,5 en 10) en vervolgens het gemiddelde te berekenen van de scores op alle variabelen. De schalen voor tevredenheid met het werk en tevredenheid met het leven zijn gelijk aan de oorspronkelijke variabelen.

De *overall* schaal voor de kwaliteit van het is berekend door de afzonderlijke schalen te wegen met de eigenwaarde in een factoranalyse en het gewogen gemiddelde te herschalen van 0-10, waarbij 0 en 10 de theoretische minimum- en maximumwaarde zijn.

Schaal	Items	Cronbachs alfa	Variabelen		
			2023	2021	2019
Niet-financiële werkmotivatie	<i>Wilt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent:</i>	0,541			
	Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken.		V5a	V5_1	v5_2
	Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat.		V5b	V5_2	v5_1
Arbeidsethos	<i>Wilt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent:</i>	0,500			
	Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken.		V5c	V5_3	v5_3
	Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken.		V5d	V5_4	v5_4
Bezwaar tegen kinderopvang	<i>In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over de rol van vrouwen en mannen in (betaald en onbetaald) werk?</i>	0,819			
	Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt.		V8b	V6_2	v7_3
	Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt.		V8c	V6_3	v7_4
	Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt.		V8d	V6_4	v7_5
Voorkeur voor zelf zorgen	<i>Wilt u voor de volgende uitspraken aangeven in hoeverre u het ermee eens of oneens bent:</i>	0,812			
	Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden.		V6a		v6_6
	Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis.		V6b		v6_7
	Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt.		V8b	V6_2	v7_3
	Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt.		V8c	V6_3	v7_4
	Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt. [N]		V8d	V6_4	v7_5
Voor traditionele rolverdeling	<i>In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over de rol van vrouwen en mannen in (betaald en onbetaald) werk?</i>	0,560			
	Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen.		V8a		v7_1
	Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw. [N]		V8f		v7_7
Belang van arbeidsvoorwaarden	<i>Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt:</i>	0,659			
	Goed loon/ salaris.		V10a	V7a_1	v8_1
	Zekerheid om niet zonder werk te raken.		V10b	V7a_2	v8_2
	Niet te veel druk of spanning.		V10f	V7a_6	v8_6
	Goede vakantieregeling/ veel vrije dagen.		V10g	V7a_7	v8_7
	Goede werktijden.		V10m	V7a_13	v8b_4

Schaal	Items	Cronbachs alfa	Variabelen		
			2023	2021	2019
Belang van intrinsieke werkaspecten	<i>Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt:</i>	0,772			
	Ruimte om initiatief te tonen.		V10c	V7a_3	v8_3
	Inhoudelijk leuk werk.		V10d	V7a_4	v8_4
	Prettige mensen om mee te werken.		V10e	V7a_5	v8_5
	Een werkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken.		V10i	V7a_9	v8_9
	Werk waar je zelf trots op bent.		V10k	V7a_11	v8b_2
	Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert.		V10n	V7a_14	v8b_5
Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen.		V10p	V7a_16	v8b_7	
Belang van nuttig werk	<i>Wilt u aangeven hoe belangrijk of onbelangrijk u deze voor u persoonlijk vindt:</i>	0,745			
	Werk waarin je andere mensen kunt helpen.		V10h	V7a_8	v8_8
	Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben.		V10j	V7a_10	v8b_1
	Een baan die nuttig is voor de samenleving.		V10o	V7a_15	v8b_6
Postmaterialisme	<i>Denkt u dat de volgende veranderingen een verbetering of verslechtering zouden zijn in onze manier van leven?</i>	0,604			
	Minder nadruk op geld en bezit.		V12a	V37_1	v45_1
	Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft.		V12b	V37_2	v45_2
	Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven.		V12f	V37_6	v45_8
Goede arbeidsvoorwaarden	<i>In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk?</i>	0,639			
	Ik heb een goed loon/ salaris.		V25a	V20a_1	v28_1
	Mijn werk biedt voldoende zekerheid.		V25b	V20a_2	v28_2
	Niet teveel druk of spanning.		V25f	V20a_6	v28_6
	Ik heb een goede vakantieregeling/ veel vrije dagen.		V25g	V20a_7	v28_7
Ik heb goede werktijden. ^a		V25n	V20a_14	v28b_5	
Intrinsiek goed werk	<i>In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk?</i>	0,793			
	Ik werk met prettige mensen.		V25c	V20a_3	v28_3
	Er is voldoende ruimte voor initiatief.		V25d	V20a_4	v28_4
	Ik heb inhoudelijk leuk werk.		V25e	V20a_5	v28_5
	Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden.		V25i	V20a_9	v28_9
	Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe.		V25k	V20a_11	v28b_2
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer. ^b		V25m	V20a_13	v28b_4	
Nuttig werk	<i>In hoeverre zijn de volgende aspecten van toepassing op uw huidige werk?</i>	0,791			
	Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen.		V25h	V20a_8	v28_8
	Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben.		V25j	V20a_10	v28b_1
	Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving.		V25o	V20a_15	v28b_6
Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen.		V25q	V20a_17	v28b_7	
Psychosociale belasting	<i>Wilt u voor elk van de volgende werkomstandigheden aangeven hoe vaak die op u van toepassing is? Hoe vaak...</i>	0,734			
	... voelt u zich uitgeput na een werkdag? ^c		V26a	V25_1	v33_1
	... moet u onder grote druk of stress werken?		V26c	V25_3	v33_3
	... maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent?		V26f	V25_5	v33_5
	... heeft u te maken met krappe deadlines?		V26g	V25_6	v33_6

Schaal	Items	Cronbachs alfa	Variabelen		
			2023	2021	2019
Fysieke belasting	<i>Wilt u voor elk van de volgende werkomstandigheden aangeven hoe vaak die op u van toepassing is? Hoe vaak...</i>	0,674			
	... moet u zwaar lichamelijk werk doen?		V26b	V25_2	v33_2
	... werkt u onder gevaarlijke omstandigheden?		V26d	V25_4	v33_4
Bevlogenheid	<i>Geef voor elke uitspraak aan hoe vaak u zich zo voelt:</i>	0,815			
	Op het werk zit ik vol energie.		V27a_a	V26a_1	v34_1
	Ik ben enthousiast over mijn baan.		V27a_b	V26a_2	v34_2
	De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben.		V27a_c	V26a_3	v34_3
Zinvol werk	<i>En in welke mate vindt u het volgende:</i>	0,933			
	Het werk dat ik doe is belangrijk.		V27b_a	V26b_1	
	Mijn werk doet er toe.		V27b_b	V26b_2	
	Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard.		V27b_c	V26b_3	
	Mijn werk is zinvol.		V27b_d	V26b_4	
Financiële situatie		0,691			
	Hoe financieel zeker voelt u zich op een schaal van 1 tot 10, waarbij 0=financieel onzeker en 10=financieel zeker?		V42	V50	v67
	Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? Kunt u precies rondkomen met het totale huishoudinkomen, komt uw huishouden geld tekort, of houdt uw huishouden juist geld over?		V40a	V48	v63
Gezondheidssituatie		0,773			
	Hoe is over het algemeen uw gezondheid?		V37	V45	v58
	Wordt u op de één of andere manier in uw dagelijkse activiteiten beperkt door een langdurige ziekte, aandoening of handicap? [N]		V38	V46	v59

- a In 2019: "Ik kan mijn eigen werktijden bepalen";
b In 2019: "Ik kan in mijn baan zelfstandig werken";
c In 2019: "... komt u uitgeput thuis van uw werk?";
[N] dit item is omgekeerd gecodeerd.

Information on AIAS-HSI

AIAS-HSI is a merger of two research institutes: The Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) and the Hugo Sinzheimer Institute (HSI).

AIAS-HSI is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam (UvA), the largest university in the Netherlands. AIAS-HSI has as its objective the coordination, implementation and stimulation of interdisciplinary research into the practice of labour law and social security law. Therefore it combines insights from the social sciences, legal dogmas and legal theories in its research. To put the multidisciplinary objectives of the institute into practice, AIAS-HSI initiates and conducts research, gives advice and organises meetings, conferences, courses, etc.

See for more information our website www.aias-hsi.uva.nl

Postal address

PO Box 15966
1001 NL Amsterdam
The Netherlands

Visiting address

Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam
The Netherlands

