



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Druk op werk

Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023

de Beer, P.T.; Conen, W.S.

Publication date

2024

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. T., & Conen, W. S. (2024). *Druk op werk: Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023*.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Uitkomsten van de Waarde van Werk
Monitor 2019-2023

Druk op werk

Paul de Beer & Wieteke Conen

Druk op werk

Uitkomsten 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

Vormgeving omslag en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Bibliografische gegevens:

De Beer, P.T. & Conen, W.S. (2024). Druk op werk: uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023. Amsterdam: AIAS-HSI

Inhoud

Voorwoord 1

- 1 **De inhoud in het kort: druk op werk, 2019-2023** 3
- 2 **Werk en vrije tijd concurreren steeds meer met elkaar** 7
 - Vrije tijd wordt steeds belangrijker 8
 - Omdat vrije tijd belangrijker wordt, stellen we hogere eisen aan het werk 9
- 3 **De kloof tussen vrouwen en mannen krimpt én groeit** 11
 - Is het anderhalfverdienersmodel passé? 12
 - Vinden mannen betaald werk belangrijker dan vrouwen? 14
 - Een groeiende kloof in waarden tussen vrouwen en mannen 16
 - Conclusie 19
- 4 **Werkenden hebben er veel voor over om bij een duurzame organisatie te werken** 21
 - Een klimaatbewuste organisatie is bijna net zo belangrijk als een vast contract 22
 - Wie vinden een duurzame organisatie het belangrijkste? 24
 - Welke prijs willen werkenden betalen voor duurzaam werk? 25
- 5 **Generaties verschillen, maar de levensfase doet er meer toe** 27
 - Generatie-, levensfase- en periode-effecten 29

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6 | Corona heeft weinig blijvende veranderingen gebracht (maar wel wat) | 33 |
| | We blijven thuiswerken | 34 |
| | Maar nauwelijks blijvende veranderingen in andere werkaspecten | 35 |
| | Meer nadruk op maatschappelijke impact en eenvoudiger leefwijze | 37 |
| 7 | Minder tevreden met ons werk, maar niet meer <i>bullshit</i>-banen | 39 |
| | Weinig <i>bullshit</i> banen | 40 |
| | Intrinsiek goed werk cruciaal voor tevredenheid met werk | 41 |
| | Leuk werk het belangrijkste voor de tevredenheid met het werk | 44 |
| 8 | Zijn werkenden meer tevreden met hun leven? | 47 |
| | Nederlanders zijn tevreden met hun leven | 48 |
| | Gepensioneerden tevreden, werklozen en arbeidsongeschikten ontevreden | 48 |
| | Gezondheid en kwaliteit van het werk hebben grote impact op tevredenheid | 49 |
| | Hoe verandert de tevredenheid als men stopt met werken of het werk hervat? | 54 |
| 9 | We kijken niet erg uit naar technologische veranderingen op het werk | 57 |
| | Werk verandert | 58 |
| | We kijken er doorgaans niet naar uit | 61 |
| | Maar we denken dat we er zelf wel doorheen zullen rollen | 62 |
| | Literatuur | 64 |

Voorwoord

Het werk in onze samenleving staat onder druk.

Door personeelstekorten ervaren veel werkenden een hoge werkdruk: zij moeten met (te) weinig mensen hetzelfde of meer werk doen. Betaald werk concurreert steeds meer met andere (onbetaalde) activiteiten. Veel werkenden combineren een betaalde baan met de zorg voor kinderen, mantelzorg, vrijwilligerswerk en/of een opleiding. Ook de kwaliteit van het werk staat onder druk. Twee op de vijf werkenden hebben geen vast contract met een vaste arbeidsduur, maar hebben een ‘flexibele’ arbeidsrelatie: zij werken als uitzendkracht of oproepkracht, hebben een tijdelijk contract of werken als zelfstandige. Met grote regelmaat lezen we berichten over misstanden in bepaalde sectoren, vooral daar waar veel arbeidsmigranten werken: onderbetaling, lange werktijden, fysiek zwaar werk. Soms wordt gesteld dat steeds meer werkenden hun werk niet als zinvol en nuttig ervaren; zij zouden een bullshit job hebben.

Met de Waarde van Werk Monitor brengen wij iedere twee jaar in kaart hoe de Nederlandse bevolking werk waardeert. Het gaat hierbij enerzijds om hun waarden ten aanzien van werk in het algemeen: hoe centraal staat werk in hun leven, waarom willen zij werken, welke aspecten van werk vinden zij het belangrijkste? Anderzijds gaat het – in geval van betaald werkenden – om de waardering van hun eigen werk: welke aspecten van hun werk zijn goed en minder goed, hoeveel werkbelasting ervaren zij, hoe tevreden zijn zij met hun werk? De enquête werd in het voorjaar van 2023 voor de derde maal gehouden onder een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 18-69 jaar. Dit stelt ons in staat veranderingen in de waarden en waardering van werk in de periode 2019-2023 in kaart te brengen.

In dit boekje presenteren we de uitkomsten van ons onderzoek zo toegankelijk mogelijk. We gaan daarom grotendeels voorbij aan technische en methodologische kwesties. Tegelijkertijd met dit boekje verschijnt ook een wetenschappelijk rapport, waarin we de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor meer uitputtend presenteren en uitvoeriger ingaan op de onderzoeksmethode. Deze wetenschappelijke rapportage is, evenals deze populaire versie, gratis te downloaden van de website van dit project www.waardevanwerk.eu.

Het onderzoek naar de waarde van werk en de Waarde van Werk Monitor zijn mogelijk gemaakt door een bijdrage van de Goldschmeding Foundation, die wij hiervoor zeer erkentelijk zijn. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van deze publicatie ligt volledig bij de auteurs.

Paul de Beer en Wieteke Conen
Amsterdam, november 2024

Hoofdstuk 1

De inhoud in het kort: druk op werk, 2019-2023

Dit boekje begint in hoofdstuk 2 met het belang dat mensen aan betaald werk hechten in vergelijking met een aantal andere onderwerpen: gezin, vrienden en bekenden en vrije tijd. We concentreren ons op het relatieve belang van betaald werk ten opzichte van vrije tijd en constateren dat mensen vrije tijd steeds belangrijker gaan vinden. Naarmate werkenden vrije tijd belangrijker vinden, stellen ze vaak ook hogere eisen aan hun werk.

In hoofdstuk 3 richten we ons op verschillen tussen vrouwen en mannen ten aanzien van betaald werk. Dat steeds meer vrouwen participeren op de arbeidsmarkt is bekend, maar zij werken wel veel vaker dan mannen in deeltijd. Wij constateren echter dat het verschil in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen kleiner wordt. Als gevolg daarvan is het niet meer terecht om te spreken van een ‘anderhalfverdienersmodel’. Feitelijk is er sprake van een ‘één-driekwartverdienersmodel’: vrouwen werken gemiddeld zo’n driekwart van het aantal uren van hun mannelijke partner. Terwijl het verschil in gewerkte uren tussen vrouwen en mannen kleiner wordt, constateren we dat het verschil in opvattingen over werk tussen vrouwen en mannen juist groter wordt. Mannen hebben meer ‘traditionele’ of ‘conservatieve’ opvattingen over (betaald en onbetaald) werk dan vrouwen: zij zien werken vaker als een plicht, werken vaker (alleen) voor het geld, hebben meer bezwaren tegen het uitbesteden van de zorg voor kinderen en andere naasten en zijn vaker voor een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Dit verschil tussen mannen en vrouwen is tussen 2019 en 2023 groter geworden. Vrouwen stellen hogere eisen aan hun werk dan mannen: zij vinden de arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk en nuttig werk belangrijker dan mannen. Het verschil tussen mannen en vrouwen in het belang dat zij aan intrinsiek werk en nuttig werk hechten, is tussen 2019 en 2023 ook groter geworden.

In hoofdstuk 4 onderzoeken we hoe belangrijk werkenden het vinden om bij een klimaatbewuste organisatie met weinig uitstoot van broeikasgassen te werken. Hiertoe hebben we aan de respondenten een aantal ‘profielen’ van banen voorgesteld waartussen zij moesten kiezen. De kenmerken van die banen varieerden willekeurig. In 68 procent van de gevallen gaven zij de voorkeur aan werk bij een klimaatbewuste organisatie boven werken bij een niet-klimaatbewuste organisatie. Als werkenden moeten kiezen tussen een tijdelijk contract bij een zeer klimaatbewuste organisatie en een vast contract bij een niet-klimaatbewuste organisatie, geven zij vaak de voorkeur aan het eerste. Veel werkenden zijn zelfs bereid met een 20 procent lager loon genoegen te nemen als zij bij een klimaatbewuste organisatie kunnen gaan werken. Dit geldt vooral voor vrouwen, 50-69-jarigen, hoogopgeleiden en werkenden met een gemiddeld uurloon.

Vaak wordt verondersteld dat jongere generaties – in het bijzonder gen-Z (geboren tussen 1995 en 2005), maar ook generatie Y of de Millennials (geboren tussen 1980 en 1994) – heel andere verwachtingen van werk hebben dan oudere generaties – de babyboomers (geboren tussen 1945 en 1964) en generatie X (geboren tussen 1965 en 1979). Het is echter lastig vast te stellen of verschillen in opvattingen tussen jongeren en ouderen ook werkelijk duiden op generatieverschillen – dat wil zeggen dat de verschillen blijven bestaan als zij ouder worden. In hoofdstuk 5 proberen we verschillen tussen leeftijdsgroepen en tussen generaties te ontwarren. Hieruit blijkt dat

veel verschillen tussen leeftijdsgroepen *niet* duiden op (blijvende) verschillen tussen generaties. Zo lijken jongere generaties op het eerste gezicht ‘modernere’ opvattingen te hebben dan de babyboomers over onbetaalde zorg en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Maar onze analyse laat zien dat generaties Y en Z op dit terrein juist conservatiever zijn. Generatie Z lijkt op het eerste gezicht ook meer waarde te hechten aan maatschappelijk nuttig werk dan de babyboomers, maar dit verschil verdwijnt als we rekening houden met onder meer levensfase en kalenderjaar. Het is dan ook verstandig om stellige uitspraken over generaties met een korrel zout te nemen.

Tijdens de tweede meting van de Waarde van Werk Monitor, in het voorjaar van 2021, constateerden we aanzienlijke veranderingen in de waarden en waardering van werk ten opzichte van de eerste meting in 2019. We schreven dit toe aan de gevolgen van de coronacrisis. Aangezien bij de derde meting, in voorjaar 2023, de coronacrisis alweer geruime tijd achter ons lag, kunnen we nu vaststellen of de coronacrisis een blijvend effect heeft gehad op onze waarden en waardering van werk. In hoofdstuk 6 blijkt dit voor het grootste deel *niet* het geval te zijn. In de meeste gevallen leken de uitkomsten van 2023 meer op die van 2019 dan op die van 2021. Zo waren werkenden tijdens de coronacrisis, in 2021, over het geheel positiever over hun arbeidsvoorwaarden en de psychosociale belasting dan in 2019, vooral over de werkzekerheid en de werktijden. In 2023 beoordeelden de werkenden hun arbeidsvoorwaarden en psychosociale belasting weer minder positief dan in 2021, zij het nog wel iets positiever dan in 2019. Twee veranderingen die zich onder invloed van de coronacrisis voordeden lijken wel blijvend. Ten eerste zijn veel werkenden na de coronacrisis regelmatig vanuit huis blijven werken. Ten tweede zijn we de maatschappelijke impact van ons werk blijvend belangrijker gaan vinden.

In hoofdstuk 7 constateren we dat Nederlanders langzamerhand iets minder tevreden worden over hun werk. In 2019 gaven zij gemiddeld een 7,6 aan hun werk, in 2021 een 7,5 en in 2023 een 7,4. Tevredenheid met het werk wordt vooral bepaald door de zogenaamde ‘intrinsieke’ aspecten. Inhoudelijk leuk werk heeft het grootste effect op de werktevredenheid, gevolgd door (regelmatig) trots zijn op je werk, zinvol werk en werken met prettige mensen. Een goed loon/salaris volgt pas op de zesde plek, na voldoende ruimte voor initiatief. Een grote psychosociale belasting heeft een sterk negatief effect op de tevredenheid met het werk. Dat we geleidelijk minder tevreden zijn met ons werk, kunnen we echter niet verklaren uit achteruitgang in deze werkaspecten. Blijkbaar zijn we om andere redenen minder tevreden geworden met werk van dezelfde kwaliteit.

Werk draagt bij aan de tevredenheid met het leven, zo laten we in hoofdstuk 8 zien. Werkenden geven gemiddeld een 7,5 aan hun leven en niet-werkenden een 7,0. Er zijn echter grote verschillen tussen groepen niet-werkenden. Arbeidsongeschikten en werklozen zijn het minst tevreden, gepensioneerden zijn juist iets meer tevreden dan de gemiddelde werkende. Dit hangt echter niet alleen af van de vraag of men wel of niet betaald werkt, maar ook van andere factoren, zoals de gezondheid en de kwaliteit van het werk. De 10 procent van

de werkenden met de laagste kwaliteit van het werk is nauwelijks meer tevreden dan werklozen. Doordat een deel van de respondenten meerdere malen is ondervraagd, kunnen we vaststellen dat de tevredenheid met het leven van een werkende die werkloos wordt, aanzienlijk daalt, terwijl een werkloze die aan het werk gaat, juist meer tevreden wordt. De overgang van werk naar pensioen heeft echter vrijwel geen effect op de tevredenheid met het leven.

Technologische ontwikkelingen veranderen het werk. In hoofdstuk 9 zien we dat de meeste werkenden regelmatig digitale apparaten of machines gebruiken en voor één op de tien werkenden geldt dat hun taken grotendeels bepaald worden door een computer of een app. Sinds de coronacrisis werken veel mensen ook regelmatig vanuit huis, waarbij sommigen elektronisch worden gemonitord door hun leidinggevende. Technologie heeft soms een positieve samenhang met kwaliteit van het werk en welzijn van werkenden, zoals op verschillende terreinen van thuiswerken, maar het gebruik van computers en apps om taken te bepalen en het monitoren van werkenden vertonen een negatieve samenhang met welzijn.

Daarbij is overigens ook de intensiteit van gebruik van technologische ondersteuning van belang. Ondanks technologische ontwikkelingen verwachten de meeste werkenden niet snel dat hun baan erg zal veranderen of overgenomen zal worden door robots of AI. Daarbij wordt ook niet erg uitgekeken naar technologische veranderingen op het werk: slechts 18 procent denkt dat technologie werk interessanter of leuker maakt, en 57 procent vreest dat er meer banen zullen verdwijnen dan bijkomen. Toch denken de meeste werkenden hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren, bijvoorbeeld met bijscholing of omscholing, en velen zijn bereid hiervoor buiten werktijd een training te volgen, mits op kosten van de werkgever.

Hoofdstuk 2

Werk en vrije tijd concurreren steeds meer met elkaar

Steeds meer mensen besteden een groot deel van hun volwassen leven aan betaald werk. Veertig jaar geleden, in 1984, had 54 procent van de mensen tussen 15 en 65 jaar voor tenminste 12 uur per week betaald werk, momenteel (2024) is dat 72 procent.¹ In 1984 werd per hoofd van de bevolking van 15-65 jaar gemiddeld 18 uur per week betaald werk verricht; dat is nu bijna 25 uur (37% meer).² Het lijkt er dus op dat betaald werk steeds belangrijker wordt in ons leven. Dat geldt vooral voor vrouwen, van wie de arbeidsdeelname spectaculair is gegroeid (zie het volgende hoofdstuk). In dit hoofdstuk laten we zien hoe belangrijk mensen betaald werk vinden en hoe het belang van betaald werk zich verhoudt tot het belang dat zij aan andere onderwerpen hechten, in het bijzonder hun gezin, vrienden en bekenden, en vrije tijd.

Vrije tijd wordt steeds belangrijker

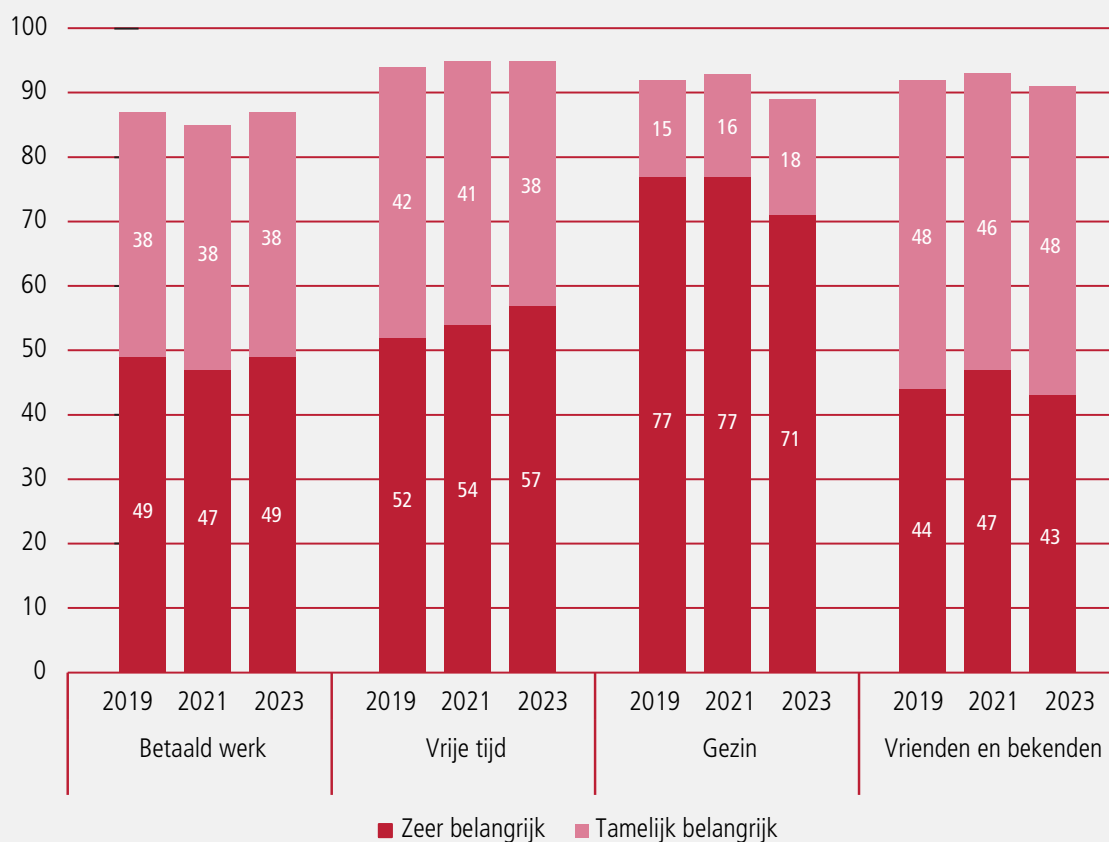
We hebben onze respondenten gevraagd hoe belangrijk verschillende onderwerpen in hun leven zijn. Figuur 2.1 toont de percentages respondenten die vier onderwerpen ‘tamelijk belangrijk’ of ‘zeer belangrijk’ vinden. Nemen we beide samen, dan zien we dat minimaal 85 procent van de bevolking betaald werk, vrije tijd, gezin, en vrienden en bekenden tamelijk of zeer belangrijk vindt. Bijna de helft vindt betaald werk zeer belangrijk en nog eens bijna twee op de vijf tamelijk belangrijk. Maar vrije tijd vindt men nog belangrijker. In 2023 vond 57 procent van de bevolking vrije tijd zeer belangrijk en 38 procent tamelijk belangrijk; tezamen 95 procent. Hoewel veel mensen betaald werk belangrijk vinden, vinden dus nog meer mensen vrije tijd belangrijk. Het gezin staat echter bovenaan als het gaat om de onderwerpen die mensen ‘zeer belangrijk’ vinden, al zijn de percentages ‘zeer belangrijk’ en ‘tamelijk belangrijk’ tezamen iets kleiner dan bij vrije tijd. Ook vrienden en bekenden worden door negen op de tien mensen tamelijk of zeer belangrijk gevonden, maar wat minder vaak ‘zeer belangrijk’ dan de andere onderwerpen.

Hoewel de veranderingen tussen 2019, 2021 en 2023 niet bijzonder groot zijn, hebben zich de afgelopen jaren toch enkele verschuivingen voorgedaan. Het belang dat mensen aan betaald werk hechten, is weinig veranderd. Wel werd betaald werk in 2021, in het midden van de coronacrisis, iets minder belangrijk gevonden dan daarvoor, in 2019, en daarna, in 2023. Vrije tijd wordt echter steeds belangrijker. In 2019 vond 52 procent vrije tijd zeer belangrijk, net iets meer dan betaald werk, in 2023 was dit toegenomen tot 57 procent, 8 procentpunten meer dan betaald werk. Bij het gezin zien we de omgekeerde ontwikkeling: in 2023 vonden beduidend minder mensen het gezin zeer belangrijk dan in 2019 en 2021. Tot slot zien we dat de respondenten ‘vrienden en bekenden’ in 2021 tijdelijk wat belangrijker vonden. Waarschijnlijk kwam dit door de beperkingen op sociale contacten vanwege de coronacrisis.

1 Bron: CBS (Statline).

2 Berekend op basis van gegevens van het CBS (Statline).

Figuur 2.1 Belang van verschillende onderwerpen (% van de bevolking van 18-69 jaar dat de onderwerpen 'tamelijk belangrijk' of 'zeer belangrijk' vindt).



Het is opvallend dat in een periode waarin het aantal betaald werkenden is gegroeid, het belang van betaald werk niet is toegenomen, maar het belang van vrije tijd juist wel. Dit geldt ook als we de aandacht beperken tot de betaald werkenden. Die vinden, begrijpelijkerwijs, betaald werk wat vaker zeer belangrijk dan de totale bevolking, maar toch vinden zij vrije tijd nog belangrijker. Van de betaald werkenden vond in 2023 58 procent vrije tijd zeer belangrijk en 55 procent betaald werk. In 2019 vonden zij betaald werk nog net iets belangrijker dan vrije tijd (55% versus 54%). Vrije tijd wint dus aan belang ten opzichte van betaald werk, juist ook onder werkenden.

Omdat vrije tijd belangrijker wordt, stellen we hogere eisen aan het werk

Het klinkt op het eerste gezicht tegenstrijdig: we gaan steeds meer betaald werken, maar vinden vrije tijd steeds belangrijker. Maar welbeschouwd is dit niet zo merkwaardig: naarmate we meer werken, wordt onze vrije tijd immers schaarser en vinden we die mogelijk juist daarom belangrijker. Mensen

die betaald werk ‘zeer belangrijk’ vinden, blijken vaak ook vrije tijd ‘zeer belangrijk’ te vinden, namelijk in 61 procent van de gevallen. Van degenen die betaald werk ‘tamelijk belangrijk’ vinden, is dit 51 procent en van de overigen minder dan 50 procent. Er is echter nauwelijks een relatie tussen het aantal uren per week dat mensen werken en het belang dat zij aan vrije tijd hechten. Alleen werkenden met een grote deeltijdbaan (28 tot 35 uur per week) vinden vrije tijd iets belangrijker dan degenen die minder uren werken, maar ook dan degenen die méér werken. Het is in het algemeen dus niet zo dat naarmate mensen meer uren werken, zij vrije tijd belangrijker gaan vinden. Mogelijk lopen hier twee effecten door elkaar: wie vrije tijd minder belangrijk vindt, wil mogelijk meer uren werken, maar naarmate men meer werkt, wordt vrije tijd schaarser en daardoor weer belangrijker.

Naarmate werkenden vrije tijd belangrijker vinden, stellen ze vaak ook hogere eisen aan hun werk. Dit geldt, zoals te verwachten was, allereerst voor goede werktijden en een goede vakantieregeling/veel vrije dagen. Werkenden die vrije tijd ‘zeer belangrijk’ vinden, vinden deze aspecten van het werk twee- tot drie-maal zo vaak ‘zeer belangrijk’ als degenen die vrije tijd ‘tamelijk belangrijk’ vinden. Maar zij vinden ook inhoudelijk leuk werk, een goed loon/salaris, prettige mensen om mee te werken en niet te veel druk of spanning veel belangrijker. Er lijkt in het leven van veel mensen steeds meer ‘concurrentie’ te zijn tussen hun deelname aan betaald werk – die zij heel belangrijk vinden – en hun vrije tijd – die zij nog belangrijker vinden – en daarom stellen zij hogere eisen aan hun werk. Als de prijs voor werken is dat je minder vrije tijd hebt, dan moet dat werk wel leuk en goed betaald zijn en ook voldoende ruimte voor vrije tijd laten.

Hoofdstuk 3

De kloof tussen vrouwen en mannen krimpt én groeit

Is het anderhalfverdienersmodel passé?

Er zijn twee welbekende feiten over de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen. Het eerste is dat de kloof in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen steeds kleiner wordt. In 1969 had 84 procent van de mannen van 15 tot 65 jaar betaald werk en slechts 34 procent van de vrouwen: een kloof van 50 procentpunten. Momenteel heeft 79 procent van de vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk, terwijl het percentage mannen met betaald werk heel licht is gestegen, naar 86 procent.³ De kloof in arbeidsdeelname bedraagt dus nog maar 7 procentpunten.

Het tweede feit is dat er nog steeds een grote kloof gaapt tussen het aantal uren dat vrouwen werken en het aantal uren dat mannen werken. Meer dan twee derde van de mannen (71%) heeft een voltijdsbaan (van 35 uur per week of meer), meer dan twee derde van de vrouwen (69%) werkt in deeltijd.⁴

Een uitvloeisel van het eerste feit is dat er steeds minder traditionele kostwinnershuishoudens zijn, waarin alleen de man betaald werk verricht en de vrouw voor het huishouden en de kinderen zorgt. In 1992 was 55 procent van de paren waarin minimaal één persoon werkte, een eenverdienerspaar, in 2023 was dit nog maar 23 procent.⁵ Het eenverdienersgezin is niet langer meer de norm, maar het tweeverdienersgezin.

Het tweede feit betekent echter dat de term tweeverdieners feitelijk niet correct is. Zoals al vaak is opgemerkt, is in Nederland niet het tweeverdienersmodel dominant, maar het anderhalfverdienersmodel. Terwijl de meeste mannen voltijds werken, heeft hun (vrouwelijke) partner meestal een parttimebaan. Samen dus anderhalf. Dat relativeert ook de opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt: ja, steeds meer vrouwen hebben betaald werk, maar zij hebben nog een grote achterstand in gewerkte uren, en daarmee ook in inkomen, op mannen. Van een gelijke of gelijkwaardige arbeidsmarktpositie is dan ook nog geen sprake.

De term ‘anderhalfverdienersmodel’ suggereert dat samenwonende vrouwen gemiddeld ongeveer de helft van het aantal uren (betaald) werken van hun (mannelijke) partner. Aangezien een werknemer met een voltijdsbaan in Nederland gemiddeld zo’n 40 uur per week werkt,⁶ zou dit betekenen dat hun partner gemiddeld rond de 20 uur per week, werkt. Is dit ook zo?

In de Waarde van Werk Monitor vragen we aan de respondenten niet alleen hoeveel uur zij zelf gemiddeld per week werken, maar ook hoeveel hun partner, als zij die hebben, gemiddeld werkt. Het bovenste deel van Tabel 3.1 laat zien

3 Bron: CBS, Statline.

4 Bron: CBS, Statline.

5 Berekend op basis van gegevens van het CBS, Statline. De twee jaren zijn niet geheel vergelijkbaar, omdat het in 1992 om paren ging waarvan beiden 15 tot 65 jaar oud waren en in 2023 om paren waarvan beiden 15 tot 75 jaar waren.

6 Bron: CBS (EBB 2020 microdata); berekening door de auteurs.

wat daarvan de uitkomst is. Het gaat hierbij alleen om paren waarvan beiden minimaal één uur per week betaald werk verrichten. De antwoorden van mannelijke en vrouwelijke respondenten over zichzelf en over hun partner komen goed met elkaar overeen. Gemiddeld werken mannen met een werkende partner zo'n 39 uur per week en vrouwen met een werkende partner bijna 29 uur. Dat laatste is negen uur meer dan een halftime baan. Er gaapt dus weliswaar nog een kloof van tien uur tussen mannen en vrouwen, maar die kloof zou bijna twee keer zo groot zijn als samenwonende vrouwen gemiddeld *halftime* zouden werken.

Tabel 3.1 Gemiddeld aantal gewerkte uren per week van respondenten en van hun partner en de verhouding tussen het aantal gewerkte uren van de vrouw en de man, voor tweeverdieners (beide partners werken) en voor één- en tweeverdieners tezamen (tenminste een van beiden werkt), 2019-2023

| | Respondent | Partner | Totaal | Vrouw in % man |
|-------------------------|------------|---------|--------|----------------|
| Tweeverdieners: | | | | |
| Man | 39,0 | 28,7 | 67,7 | 73 |
| Vrouw | 28,9 | 38,8 | 67,7 | 74 |
| Eén- en tweeverdieners: | | | | |
| Man | 35,5 | 22,9 | 58,4 | 65 |
| Vrouw | 23,8 | 34,1 | 57,8 | 70 |

In de laatste kolom van de tabel is het gemiddelde aantal uren dat de vrouw werkt uitgedrukt in procenten van het aantal uren dat de man werkt. Gemiddeld werken vrouwen bijna driekwart van het aantal uren dat hun mannelijke partner werkt. En dus niet de helft, zoals nog vaak wordt verondersteld.

Dit betekent dat de term ‘anderhalfverdienersmodel’ niet (meer) correct is. Een meer correcte term zou ‘één-driekwartverdienersmodel’ zijn – al ligt dat niet zo lekker in de mond. Was de term anderhalfverdienersmodel in het verleden wel correct? De oudste cijfers die het CBS geeft voor de gemiddelde arbeidsduur van alle werkende vrouwen en mannen (dus niet alleen van tweeverdienersparen) zijn van 2003: toen werkten vrouwen gemiddeld twee derde (66%) van het aantal uren van mannen (24,7 resp. 37,2 uren).⁷ Als er ooit al sprake was van een anderhalfverdienersmodel, was het dus in de vorige eeuw. In de korte periode van vier jaar waarover wij gegevens hebben, is het aantal uren dat vrouwen als percentage van de arbeidsduur van mannen licht gestegen: van 74 procent naar 77 procent volgens de opgave van de vrouwelijke respondenten en van 71 procent naar 74 procent volgens de mannelijke respondenten.

Nu beperkt deze berekening zich tot paren waarvan beiden werken (‘tweeverdieners’). Verandert het beeld als we ook de traditionele eenverdienersparen in de berekening meenemen? In het onderste deel van tabel 3.1 hebben we dezelfde

7 CBS, Statline.

berekening uitgevoerd voor alle paren met tenminste één verdiener, dus één- en tweeverdieners tezamen. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per week ligt dan lager, maar voor vrouwen in sterkere mate dan voor mannen. Dat komt doordat er meer mannelijke dan vrouwelijke eenverdieners zijn en doordat mannelijke eenverdieners gemiddeld meer uren werken dan vrouwelijke eenverdieners. Gemiddeld blijken vrouwen dan ongeveer twee derde van het aantal uren van hun partner te werken. Ook dan is er dus geen sprake van een anderhalfverdienersmodel, maar van een ‘één-tweederdeverdienersmodel’.

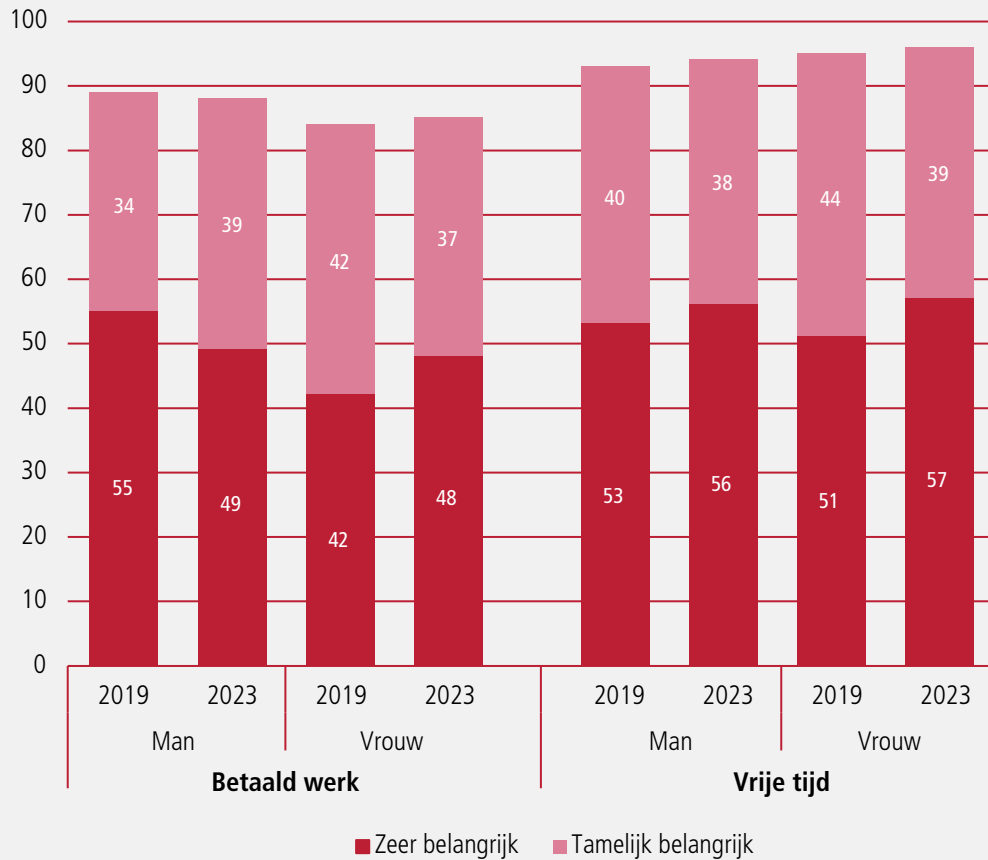
Vinden mannen betaald werk belangrijker dan vrouwen?

De verschillen in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen – zowel ten aanzien van het aandeel dat werkt als het aantal uren dat zij werken – zijn dus kleiner geworden. Het ‘één-driekwartverdienersmodel’ geeft de huidige verhoudingen beter weer dan het ‘anderhalfverdienersmodel’. Betekent dit nu ook dat de waarden en opvattingen van vrouwen en mannen ten aanzien van werk naar elkaar toe zijn gegroeid?

Eerder onderzoek vond vaak dat mannen betaald werk belangrijker vinden dan vrouwen en dat mannen meer dan vrouwen zijn gericht op de materiële of ‘extrinsieke’ aspecten van het werk: loon, zekerheid, carrièremogelijkheden, status. Vrouwen vinden de inhoud van het werk of de ‘intrinsieke’ aspecten belangrijker, zoals leuk en zinvol werk en prettige collega’s (Conen, 2020). Ook zouden vrouwen het belangrijker vinden dat zij maatschappelijk nuttig werk doen (bv. Elizur 1994). Er is, voor zover ons bekend, niet veel onderzoek met recente gegevens over de waarden van werk van vrouwen en mannen. Zo maakt een recent internationaal vergelijkend onderzoek (Burbano, Papilla & Meier 2024) gebruik van gegevens die lopen van 1998 tot 2015. We onderzoeken daarom op basis van de Waarde van Werk Monitor of de zojuist genoemde verschillen in waarden tussen vrouwen en mannen nog steeds gelden en, zo ja, of deze verschillen tussen 2019 en 2023 groter of kleiner zijn geworden.

Figuur 3.1 laat zien hoeveel belang mannen en vrouwen hechten aan betaald werk en aan vrije tijd. We geven zowel het percentage weer dat deze ‘zeer belangrijk’ vindt als het percentage dat deze ‘tamelijk belangrijk’ vindt. Het overgrote deel van de mensen van 18-69 jaar vindt betaald werk en in nog iets sterkere mate vrije tijd tamelijk of zeer belangrijk. In 2019 vonden aanzienlijk meer mannen betaald werk ‘zeer belangrijk’ dan vrouwen (55% versus 42%). Vier jaar later, in 2023, was dat verschil vrijwel verdwenen: het aandeel mannen dat betaald werk ‘zeer belangrijk’ vond, was afgenomen naar 49%, terwijl het aandeel vrouwen dat betaald werk ‘zeer belangrijk’ vond, was toegenomen tot 48%. Het verschil in het belang dat mannen en vrouwen aan betaald werk hechten, is dus vrijwel verdwenen.

Figuur 3.1 Belang van betaald werk en vrije tijd voor mannen en vrouwen (% van de mannen resp. vrouwen (18-69 jaar) dat betaald werk resp. vrije tijd 'tamelijk belangrijk' of 'zeer belangrijk' vindt), 2019 en 2023



Het rechterdeel van Figuur 3.1 laat zien dat mannen en vrouwen weinig verschillen als het gaat om het belang van vrije tijd. In 2019 vonden mannen nog iets vaker dan vrouwen vrije tijd 'zeer belangrijk', in 2023 vonden juist vrouwen vrije tijd iets vaker 'zeer belangrijk'. Maar opvallender is dat zowel mannen als vrouwen vrije tijd in 2023 belangrijker vonden dan in 2019. In 2023 vonden zowel mannen als vrouwen vrije tijd belangrijker dan betaald werk. In 2019 vonden mannen betaald werk nog iets vaker 'zeer belangrijk' dan vrije tijd. Voor mannen heeft betaald werk dus duidelijk aan belang ingeboet ten opzichte van vrije tijd. Anders gezegd: voor mannen is de centraliteit van betaald werk afgenomen. Vrouwen zijn betaald werk en vrije tijd in ongeveer dezelfde mate belangrijker gaan vinden. Hoewel vrouwen betaald werk steeds belangrijker vinden, blijft vrije tijd voor hen toch belangrijker.

Figuur 3.1 heeft betrekking op de gehele bevolking van 18-69 jaar, werkenden en niet-werkenden tezamen. Het ligt voor de hand dat het belang van betaald werk voor werkenden groter is dan voor niet-werkenden. Beperken we ons tot betaald werkenden, dan is het belang van betaald werk inderdaad iets groter, vooral voor vrouwen. Maar in 2023 vonden ook werkende mannen en

werkende vrouwen vrije tijd iets belangrijker dan betaald werk. De verschillen tussen werkende mannen en vrouwen in het belang van zowel betaald werk als vrije tijd zijn verwaarloosbaar klein.

Een groeiende kloof in waarden tussen vrouwen en mannen

Vrouwen en mannen mogen betaald werk dan even belangrijk vinden, dit betekent nog niet dat zij ook dezelfde waarden en preferenties hebben ten aanzien van betaald werk. We hebben aan de respondenten in de Waarde van Werk Monitor een groot aantal opvattingen over en aspecten van werk voorgelegd. Het voert te ver om alle hier te presenteren (zie daarvoor het wetenschappelijke eindrapport). We hebben ze daarom samengevat in een aantal schalen. Elke schaal loopt van 0-10. Figuur 3.2 toont het verschil tussen de gemiddelde score van mannen en van vrouwen op die schalen in 2019 en 2023. Lopen de balken in deze figuur naar rechts, dan scoren mannen hoger op de betreffende schaal; lopen de balken naar links, dan scoren vrouwen hoger. We richten ons eerst op de scores in 2023 en bespreken daarna de veranderingen ten opzichte van 2019.

De eerste vier schalen hebben betrekking op de waarden van de respondenten ten aanzien van de betekenis van arbeid. De eerste, de *niet-financiële werkmotivatie*, gaat over de vraag of mensen alleen werken voor het geld. Hiervoor hebben we de respondenten gevraagd of ze het eens of oneens zijn met de volgende twee uitspraken:

- *Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken.*
- *Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen - niets meer dan dat.*

Wie het meer eens is met de eerste uitspraak en minder met de tweede, scoort hoger op de schaal voor de niet-financiële werkmotivatie. Mannen scoren lager op deze schaal dan vrouwen. Mannen werken dus vaker dan vrouwen alleen voor het geld.

De tweede schaal betreft het *arbeidsethos*, dat wil zeggen de mate waarin men werken als een (maatschappelijke) plicht ziet. De score op deze schaal is hoger, naarmate men het sterker eens is met de volgende twee uitspraken:

- *Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken.*
- *Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken.*

Mannen hebben een wat sterker arbeidsethos dan vrouwen, al is het verschil niet groot.

De derde schaal betreft de vraag of het beter is om zelf voor (jonge) kinderen en anderen te zorgen in plaats van die zorg uit te besteden. Deze schaal is gebaseerd op de volgende uitspraken:

- *Het is niet goed voor kleine kinderen (0-2 jaar) om een aantal dagen per week naar een kinderopvang of gastouder gebracht te worden.*
- *Het is beter om je familieleden of naasten zelf te verzorgen (zolang dit kan), ook al is er geld voor thuiszorg of een verzorgingstehuis.*
- *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder buitenshuis werkt.*
- *Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader buitenshuis werkt.*
- *Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt.*

Naarmate men het meer eens is met de eerste vier vragen en minder met de laatste, scoort men hoger op de schaal *voorkeur voor zelf zorgen*. Mannen hebben een beduidend sterkere voorkeur voor zelf zorgen dan vrouwen. Dit is het grootste verschil in waarden dat we vinden tussen mannen en vrouwen.

Dit betekent nog niet dat mannen dan ook *zelf* de verantwoordelijkheid voor de zorg voor de kinderen op zich willen nemen. Daar geeft de volgende schaal meer inzicht in: de mate waarin men voorstander is van een *traditionele rolverdeling* tussen mannen en vrouwen. Deze is gebaseerd op de volgende twee vragen:

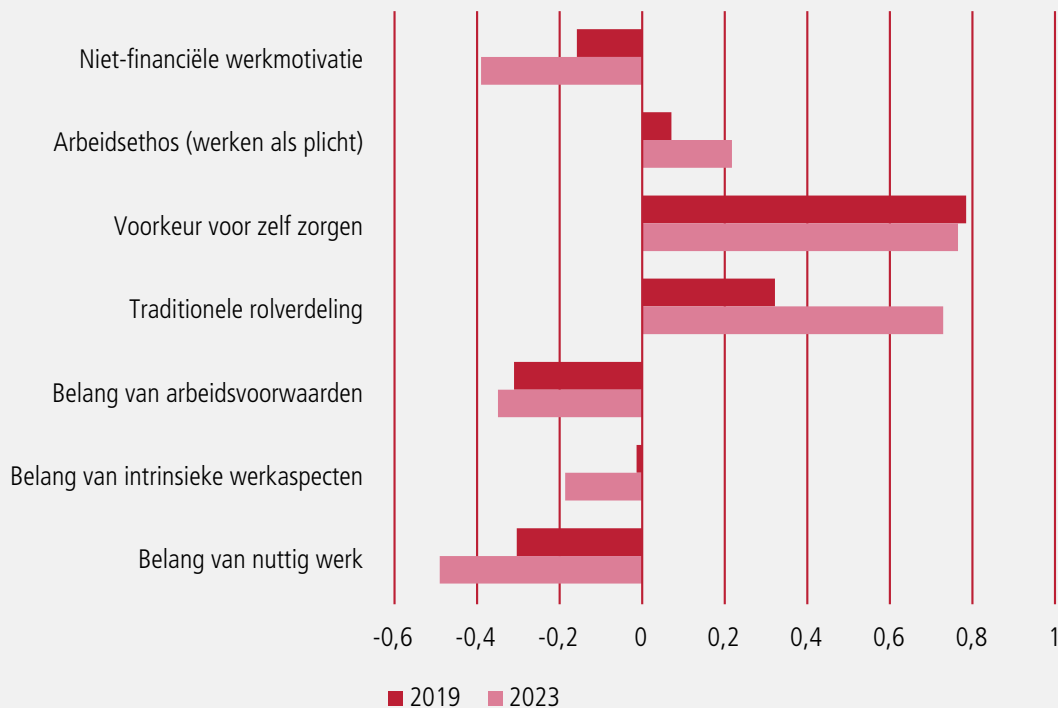
- *Voor mannen is het belangrijker om een betaalde baan te hebben dan voor vrouwen.*
- *Een man zou evenveel huishoudelijk werk moeten doen als een vrouw.*

Wie het sterker eens is met de eerste uitspraak en sterker oneens is met de tweede uitspraak scoort hoger op de schaal voor een traditionele rolverdeling. Mannen scoren beduidend hoger op deze schaal dan vrouwen.

De volgende drie schalen hebben betrekking op het belang dat men hecht aan verschillende aspecten van betaald werk. We hebben deze samengevat in het belang van de arbeidsvoorwaarden, het belang van intrinsieke werkaspecten en het belang van nuttig werk. Op alle drie schalen scoren mannen lager dan vrouwen. Vrouwen hechten dus méér belang aan arbeidsvoorwaarden, aan intrinsiek goed werk en aan nuttig werk.

Dat vrouwen meer belang hechten aan de *arbeidsvoorwaarden* lijkt verrassend in het licht van eerdere onderzoeksresultaten. Daaruit bleek immers dat mannen meer belang hechten aan hun loon en werkzekerheid. Onze schaal omvat echter ook andere arbeidsvoorwaarden, namelijk goede werktijden, een goede vakantieregeling/veel vrije dagen en niet te veel druk of spanning. In Figuur 3.3 laten we het percentage van de mannen en vrouwen zien dat elk van deze arbeidsvoorwaarden ‘zeer belangrijk’ vindt. Mannen blijken inderdaad – in overeenstemming met eerder onderzoek – het loon en de werkzekerheid belangrijker te vinden. Maar vrouwen vinden goede werktijden, een goede vakantieregeling/veel vrije dagen en niet te veel druk of spanning belangrijker. Vooral als het om

Figuur 3.2 Verschil in gemiddelde score tussen mannen en vrouwen op verschillende schalen van de waarde van werk, 2019 en 2023 (een positieve score betekent dat mannen gemiddeld hoger scoren dan vrouwen)

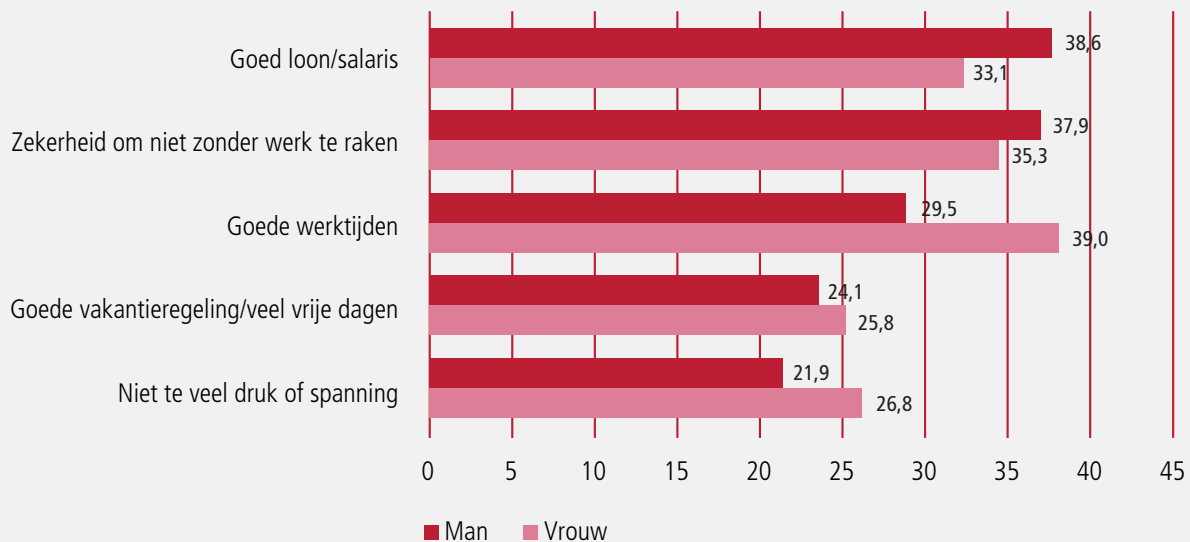


het belang van werktijden gaat, scoren vrouwen veel hoger dan mannen. Als we alle arbeidsvoorwaarden tezamen nemen (waarbij we veronderstellen dat elke even zwaar weegt), vinden vrouwen deze toch belangrijker dan mannen.

Bij het belang van *intrinsieke werkaspecten* gaat het om zaken als inhoudelijk leuk werk, ruimte voor initiatief, werken met prettige mensen en zelf kunnen beslissen over hoe men het werk uitvoert. Vrouwen vinden dit in het algemeen belangrijker dan mannen. Dit geldt ook voor *nuttig werk*, waaronder aspecten vallen als werk waarin je andere mensen kunt helpen, een baan die nuttig is voor de samenleving en werk waarmee je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen.

Figuur 3.2 toont ook de veranderingen tussen 2019 en 2023. Dan valt onmiddellijk op dat bij alle schalen op één na de verschillen in waarden tussen vrouwen en mannen in die vier jaar groter zijn geworden. Terwijl we eerder zagen dat vrouwen tussen 2019 en 2023 betaald werk even belangrijk zijn gaan vinden als mannen, zien we nu dat hun waarden ten aanzien van werk juist meer uiteen zijn gaan lopen. In 2019 verschilden vrouwen en mannen nog beduidend minder in hun niet-financiële werkmotivatie, het arbeidsethos, de traditionele rolverdeling, het belang van intrinsieke werkaspecten en het belang van nuttig werk dan in 2023. Alleen het grote verschil tussen mannen en vrouwen in de *voorkeur voor zelf zorgen* is tussen 2019 en 2023 gelijk gebleven.

Figuur 3.3 Belang van verschillende arbeidsvoorwaarden (% mannen resp. vrouwen dat verschillende arbeidsvoorwaarden ‘zeer belangrijk’ vindt), gemiddelde 2019, 2021 en 2023



Als we dit nader onderzoeken blijkt dat in de meeste gevallen de waarden van vrouwen en mannen in dezelfde richting zijn veranderd, maar niet in dezelfde mate. Dit geldt overigens niet voor de niet-financiële werkmotivatie: die is bij vrouwen toegenomen en bij mannen afgenomen, waardoor het verschil aanzienlijk is gegroeid. Het arbeidsethos, de voorkeur voor zelf zorgen en de steun voor een traditionele rolverdeling zijn zowel bij vrouwen als bij mannen tussen 2019 en 2023 afgenomen, maar de eerste en de laatste bij vrouwen veel meer dan bij mannen. Het belang dat zowel vrouwen als mannen aan arbeidsvoorwaarden en aan intrinsiek goed werk hechten nam af, maar bij mannen in sterkere mate. Tot slot hechtten vrouwen in 2023 beduidend meer belang aan nuttig werk dan in 2019, terwijl dit bij mannen nauwelijks is veranderd.

Conclusie

Neemt de ‘genderkloof’ op de arbeidsmarkt af of niet? Bij de genderkloof denkt men meestal aan verschillen in arbeidsduur, loon en carrièreperspectieven (het ‘glazen plafond’), maar in dit hoofdstuk hebben we ook de waarden van vrouwen en mannen ten aanzien van werk onder de loep genomen. Het beeld is dan gedifferentieerd.

We hebben gezien dat het niet (meer) terecht is om over een ‘anderhalfverdienersmodel’ te spreken, omdat samenwonende vrouwen gemiddeld driekwart van het aantal uren van hun partner werken. We zagen ook dat mannen in 2019 betaald werk nog beduidend belangrijker vonden dan vrouwen, maar dat dit verschil in 2023 was verdwenen – enerzijds doordat mannen betaald werk

minder belangrijk zijn gaan vinden, anderzijds doordat vrouwen juist meer belang aan betaald werk zijn gaan hechten. Overigens vonden in 2023 zowel mannen als vrouwen vrije tijd belangrijker dan betaald werk.

Als we echter kijken naar de waarden van vrouwen en mannen ten aanzien van werk concluderen we dat de verschillen eerder groter dan kleiner worden. Mannen hebben meer ‘traditionele’ of ‘conservatieve’ opvattingen over (betaald en onbetaald) werk dan vrouwen: zij zien werken vaker als een plicht, werken vaker (alleen) voor het geld, hebben meer bezwaren tegen het uitbesteden van de zorg voor kinderen en andere naasten en zijn vaker voor een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Dit verschil tussen mannen en vrouwen is tussen 2019 en 2023 groter geworden, overigens niet zozeer doordat mannen nog ‘traditioneler’ zijn geworden (behalve bij het arbeidsethos), maar doordat vrouwen meer afstand hebben genomen van die traditionele opvattingen.

Vrouwen stellen hogere eisen aan hun werk dan mannen: zij vinden de arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk en nuttig werk belangrijker dan mannen. Bij de arbeidsvoorwaarden geldt dit vooral voor werktijden, vrije dagen en werkdruk en niet voor het loon en de werkzekerheid, die mannen juist belangrijker vinden. Het verschil tussen mannen en vrouwen in het belang dat zij aan intrinsiek werk en nuttig werk hechten, is tussen 2019 en 2023 ook groter geworden.

Kort samengevat: de verschillen in arbeidsdeelname en arbeidsduur tussen vrouwen en mannen zijn kleiner geworden en vrouwen en mannen verschillen niet meer in het belang dat zij aan betaald werk hechten, maar de waarden van vrouwen en mannen ten aanzien van werk lopen juist steeds meer uiteen.

Hoofdstuk 4

Werkenden hebben er veel voor over om bij een duurzame organisatie te werken⁸

⁸ Dit hoofdstuk is gebaseerd op: de Beer, P. & Conen, W. (2024) *Wat is een duurzame economie ons waard*. Kort & Bondig 16. Amsterdam: AIAS-HSI.

Er bestaat brede overeenstemming dat klimaatverandering een serieus probleem is. In ons onderzoek zegt 84 procent van de respondenten dat er volgens hen sprake is van klimaatverandering.⁹ 71 procent maakt zich daar zorgen over. Vier op de vijf mensen achten het wenselijk dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren. Maar hoe zwaar wegen deze voorkeuren in de praktijk? Een klimaatbewust antwoord geven heeft geen directe consequenties, waardoor respondenten een sociaal wenselijk antwoord zouden kunnen geven. Om meer inzicht te krijgen in het belang dat werkenden hechten aan klimaatbewust produceren, hebben we hen gevraagd een (denkbeeldige) keuze te maken tussen verschillende banen die voor hen zelf wel consequenties zou hebben. Aan elke werkende zijn drie paren van denkbeeldige banen voorgelegd waarvan zij er steeds één moesten kiezen. Elke baan had vijf kenmerken, namelijk de contractvorm, de mate van zelfstandig werken, het aantal uren per week (in vergelijking met het huidige aantal), het uurloon (eveneens in vergelijking met het huidige loon) en de vraag of de organisatie waarvoor men werkt zeer klimaatbewust is en weinig uitstoot of juist niet klimaatbewust is en veel uitstoot.

Doordat de banen die de respondenten met elkaar moesten vergelijken in alle genoemde kenmerken van elkaar verschilden, konden zij hun voorkeur in beginsel niet baseren op één van deze kenmerken. Zij moesten steeds een afweging maken tussen verschillende (gunstige en ongunstige) kenmerken van een baan. Dit vermindert de kans op sociaal wenselijke antwoorden, want de respondenten hoeven niet expliciet aan te geven hoe belangrijk zij verschillende baankenmerken vinden.

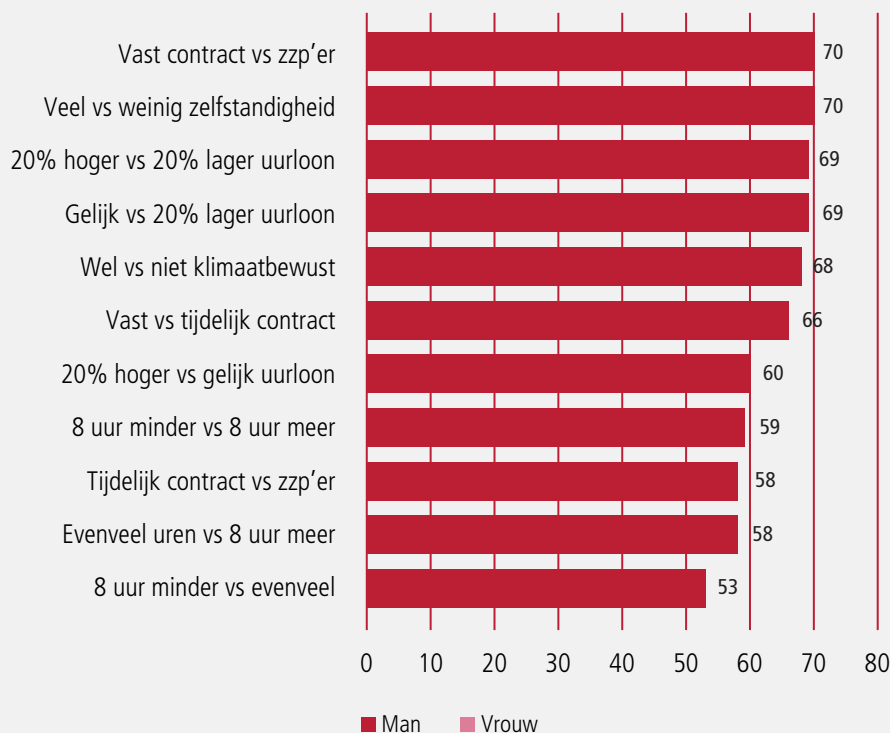
De kenmerken van de banen die aan de respondenten werden getoond (ook wel vignetten genoemd), verschilden willekeurig. Op deze manier hebben de respondenten in totaal 12.036 banen vergeleken, waarvan zij de helft hebben geselecteerd.

Een klimaatbewuste organisatie is bijna net zo belangrijk als een vast contract

Figuur 4.1 laat zien hoe vaak banen met een bepaald kenmerk de voorkeur kregen boven een baan die niet dat kenmerk had. Hierbij konden de andere kenmerken van beide banen dus willekeurig variëren. In 70 procent van de gevallen kreeg een baan met een vast contract de voorkeur boven werk als zzp'er en een baan met veel zelfstandigheid de voorkeur boven een baan met weinig zelfstandigheid. Om misverstanden te voorkomen: dit betekent niet dat 30 procent van de werkenden liever een baan met weinig zelfstandigheid heeft, maar wel dat men in 30 procent van de gevallen de andere kenmerken van een baan zwaarder vindt wegen dan het feit dat men weinig zelfstandigheid heeft. In 69 procent van de gevallen krijgt een hoger uurloon boven een lager uurloon

9 Op een schaal van 0-10 geven zij een 6 of hoger.

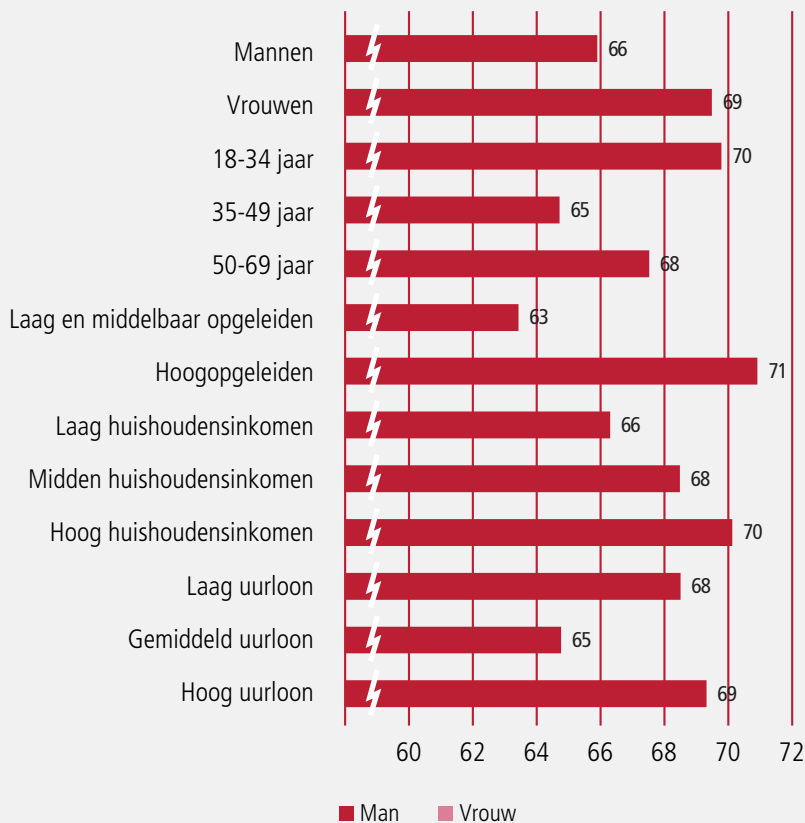
Figuur 4.1 Kans (in %) dat respondenten aan een baan met het eerstgenoemde kenmerk de voorkeur geven boven een baan met het laatstgenoemde kenmerk



de voorkeur, maar ook een gelijk uurloon versus een lager uurloon. Opvallend is dat de respondenten geen onderscheid maken tussen een verschil in uurloon van 20 procent en van 40 procent. Blijkbaar vindt men een substantiële achteruitgang in uurloon sowieso onwenselijk en maakt het niet veel uit hoeveel men achteruitgaat. Een hoger uurloon krijgt in slechts 60 procent van de gevallen de voorkeur boven een gelijk uurloon. Mensen vinden het dus veel belangrijker om niet achteruit te gaan dan om vooruit te gaan. Dit verschijnsel staat bekend als 'verliesaversie': een gegeven verlies weegt aanzienlijk zwaarder dan een overeenkomstige winst (Tversky & Kahneman, 1992).

Hoe zit het nu met de voorkeur voor werken bij een klimaatbewuste organisatie? In 68 procent van de gevallen krijgt dit de voorkeur boven werken bij een niet-klimaatbewuste organisatie. Werken bij een klimaatbewuste organisatie vindt men dus net iets minder belangrijk dan een vast contract versus zzp'er, veel versus weinig zelfstandigheid en een gelijk of hoger uurloon versus een lager uurloon. Werken bij een klimaatbewuste organisatie versus een niet-klimaatbewuste organisatie vindt men iets belangrijker dan een vast contract versus een tijdelijk contract, dat in 66 procent van de gevallen de voorkeur krijgt. Dit betekent dat als werkenden moeten kiezen tussen een tijdelijk contract bij een zeer klimaatbewuste organisatie en een vast contract bij een niet-klimaatbewuste organisatie, zij vaker de voorkeur zullen geven aan het eerste dan aan het laatste.

Figuur 4.2 Geschatte kans (%) dat een baan bij een zeer klimaatbewuste organisatie de voorkeur krijgt boven een baan bij een niet klimaatbewuste organisatie naar kenmerken van de respondent



De voorkeuren van de respondenten zijn het minst uitgesproken ten aanzien van het aantal uren. In iets meer dan de helft van de gevallen geeft men de voorkeur aan minder uren werken boven meer uren.

Wie vinden een duurzame organisatie het belangrijkste?

Niet alle werkenden vinden de verschillende kenmerken van een baan even belangrijk. We richten ons hier op de voorkeur voor een baan bij een zeer klimaatbewuste organisatie en onderscheiden werkenden naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, huishoudensinkomen en uurloon. Figuur 4.2 toont de kans (in procenten) dat respondenten met verschillende kenmerken de voorkeur geven aan een baan bij een zeer klimaatbewuste organisatie boven een vergelijkbare baan bij een niet-klimaatbewuste organisatie. Vrouwen, jongeren onder 35 jaar, hoogopgeleiden en werkenden met een relatief hoog uurloon (boven € 20 netto) geven het vaakst de voorkeur aan een baan bij een klimaatbewuste organisatie. Voor laag- en middelbaar opgeleiden, de midden leeftijdsgroepen (35-49 jaar) en werkenden met een gemiddeld uurloon (tussen € 15 en € 20 netto) geldt dit het minst vaak, hoewel

ook zij in ruime meerderheid de voorkeur geven aan een klimaatbewuste organisatie. Dat werkenden met een laag uurloon nauwelijks minder vaak de voorkeur geven aan werk bij een klimaatbewuste organisatie komt doordat relatief veel jongeren – die een sterke voorkeur hebben voor een klimaatbewuste organisatie – een laag uurloon hebben.

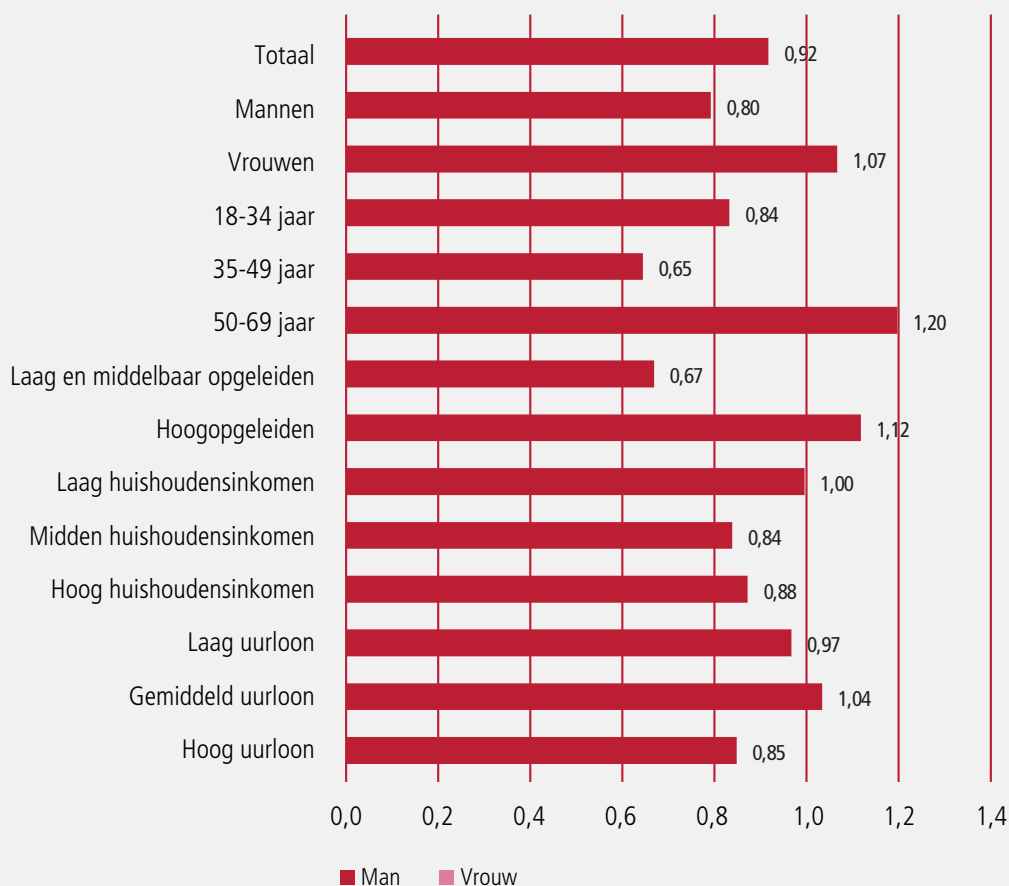
Welke prijs willen werkenden betalen voor duurzaam werk?

Nu is het denkbaar dat groepen die een sterke voorkeur hebben voor een klimaatbewuste organisatie het ook heel belangrijk vinden om niet in inkomen achteruit te gaan. Om het relatieve belang van die voorkeuren te bepalen hebben we de kans dat men de voorkeur geeft aan een klimaatbewuste organisatie boven een niet-klimaatbewuste organisatie vergeleken met de kans dat men de voorkeur geeft aan een gelijk uurloon boven een lager uurloon. Figuur 4.3 toont de verhouding tussen beide kansen voor een aantal bevolkingsgroepen. Als de verhouding groter is dan 1 geeft men eerder de voorkeur aan een klimaatbewuste boven een niet-klimaatbewuste organisatie dan aan een gelijk loon boven een lager uurloon. Anders gezegd, dan zal men aan een klimaatbewuste organisatie met een lager uurloon de voorkeur geven boven een niet-klimaatbewuste organisatie met een gelijk uurloon. Dit is het geval bij vrouwen, 50-69-jarigen, hoogopgeleiden en werkenden met een gemiddeld uurloon. Gemiddeld zijn zij dus bereid minimaal 20 procent van hun loon in te leveren als zij bij een zeer klimaatbewuste in plaats van een niet-klimaatbewuste organisatie kunnen werken. Dit is verrassend voor de werkenden met een gemiddeld uurloon, omdat zij, zoals we in Figuur 4.3 zagen, juist niet zo vaak de voorkeur geven aan een klimaatbewuste organisatie. Maar zij hechten er ook minder belang aan om niet in loon achteruit te gaan.¹⁰

Opvallend is dat jongeren (onder 35 jaar) en werkenden met een hoog huishoudensinkomen en met een hoog uurloon, die volgens Figuur 4.3 relatief vaak de voorkeur geven aan een klimaatbewuste organisatie, dit toch minder belangrijk vinden dan dat zij *niet* 20 procent in uurloon achteruitgaan. Anders gezegd: zij zijn over het algemeen niet bereid 20 procent van hun uurloon in te leveren om voor een zeer klimaatbewuste organisatie te gaan werken. 35-49-jarigen en laag- en middelbaar opgeleiden zijn het minst bereid om salaris in te leveren voor werk bij een klimaatbewuste organisatie. Tot slot valt op dat werkenden met een laag huishoudensinkomen het even belangrijk vinden om voor een klimaatbewuste organisatie te werken als om niet in loon achteruit te gaan. Zij zijn dus, enigszins verrassend, bereid méér loon in te leveren voor een klimaatbewuste organisatie dan werkenden met een gemiddeld of hoog huishoudensinkomen.

¹⁰ Hierbij past wel de kanttekening dat wij het uurloon van de respondenten alleen bij benadering kunnen vaststellen, zodat het mogelijk minder nauwkeurig is.

Figuur 4.3 Verhouding tussen de kans dat men de voorkeur geeft aan een klimaatbewuste organisatie versus een niet-klimaatbewuste organisatie enerzijds en de kans dat men de voorkeur geeft aan een gelijk uurloon boven een lager uurloon anderzijds.



Uit deze analyses blijkt dat veel werkenden bereid zijn rond 20 procent van hun uurloon in te leveren in ruil voor werk bij een zeer klimaatbewuste organisatie. Hierbij maken we de kanttekening dat die 20 procent wellicht gestuurd wordt doordat wij de respondenten alleen de optie van 20 procent meer of minder loon hebben voorgelegd. We zagen hiervoor dat respondenten nauwelijks onderscheid maken tussen een gelijk loon versus 20 procent minder loon enerzijds en 20 procent meer loon versus 20 procent minder loon anderzijds. Dit doet vermoeden dat als wij hen niet een loonverschil van 20 procent maar van bijvoorbeeld 15 procent of 25 procent hadden voorgelegd, de antwoorden nauwelijks zouden hebben verschild. Hoeveel loon werkenden precies bereid zijn in te leveren voor werken voor een klimaatbewuste organisatie kunnen we dan ook niet zeggen, maar het is aannemelijk dat het om een substantieel percentage gaat.

Hoofdstuk 5

Generaties verschillen, maar de levensfase doet er meer toe

‘De verschillende generaties hebben allemaal hun eigen opvattingen, gedragingen en werkstijlen. Babyboomers houden bijvoorbeeld van hiërarchie en lange dienstverbanden, terwijl Millennials en generatie Z juist goed gaan op flexibiliteit en informele communicatie. Deze verschillen noemen we een generatiekloof. (...) Ieder mens is natuurlijk anders, maar mensen uit dezelfde generatie hebben vaak een aantal gemeenschappelijke behoeften. Babyboomers geven de voorkeur aan een stabiele baan met zekerheid. Een vaste functie en financiële stabiliteit zijn voor deze generaties onmisbaar. (...) Babyboomers zijn keiharde werkers. Ze zetten carrière vaak op nummer 1 en zijn erg gedisciplineerd. Je ziet een boomer niet snel de kantjes ervanaf lopen. Millennials hechten veel waarde aan flexibele werkuren en thuiswerken. Ook vinden ze hun privéleven minstens even belangrijk als hun werk. Een goede werk/privébalans is voor hen een must. (...) Deze generatie wil werken voor organisaties met een duidelijke missie en visie. Ze willen een positieve impact maken op de maatschappij. (...) Gen Z’ers zijn zelfstandig en doen dingen graag op hun eigen manier. Deze generatie wil persoonlijk en professioneel groeien. Gen Z [is] heel begaan met de maatschappij en het milieu. Gen-Z gaat niet alleen voor het geld, maar ook voor een werkplek waar ze zich goed voelen.’

(Bron: Randstad, <https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/generatie-management>)

Het is niet moeilijk op het Internet uitspraken te vinden over verschillen in waarden van werk tussen generaties. Bovenstaande uitspraken zijn te vinden op de website van een van de grootste uitzendondernemingen ter wereld, Randstad. Randstad baseert deze uitspraken mede op een groot wereldwijd onderzoek onder 173.000 respondenten van 18 jaar tot de pensioenleeftijd, waaronder 12.527 in Nederland (Randstad 2024). Dat lijkt een goede basis om onderbouwde uitspraken te doen over verschillen tussen generaties. We kunnen vier generaties onderscheiden op basis van hun geboortjaar: de babyboomers (geboren tussen 1945 en 1964), generatie X (geboren tussen 1965 en 1979), generatie Y (geboren tussen 1980 en 1994) en generatie Z (geboren tussen 1995 en 2005). Randstad laat zien hoe belangrijk de vier generaties verschillende aspecten van het werk vinden, door hen als ‘*employee value propositions*’ (EVP) aangeduid. Daartoe behoren zaken als ‘aantrekkelijk salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden’, ‘prettige werksfeer’, ‘interessant werk/boeiende functie-inhoud’. Er blijken inderdaad – soms vrij forse – verschillen tussen de generaties te zijn. Randstad toont ook de verschillen tussen vier leeftijdsgroepen (18-24 jaar, 25-34 jaar, 35-54 jaar, 55-64 jaar). Die verschillen komen in sterke mate overeen met die tussen de generaties. Dat is niet verwonderlijk, want in een willekeurig jaar vormen de gen-Z’ers per definitie de jongste en de babyboomers de oudste leeftijdscategorie. Dit roept wel de vraag op of de verschillen tussen de generaties echt duiden op generatie-effecten of dat het feitelijk gaat om leeftijdseffecten. Het verschil tussen beide is dat bij generatie-effecten de verschillen blijven

bestaan als de leden van generaties ouder worden, terwijl bij leeftijdseffecten de verschillen per definitie veranderen als men ouder wordt.

Het meest markante generatieverschil dat Randstad vindt, is dat generatie-Z meer belang hecht aan loopbaanontwikkeling dan de babyboomers. Maar betekent dit dat gen-Z'ers hun loopbaanontwikkeling gedurende hun hele loopbaan belangrijker zullen blijven vinden – een generatie-effect? Of betekent het simpelweg dat jongeren hun loopbaanontwikkeling belangrijker vinden dan ouderen, omdat zij nog bijna hun hele loopbaan voor zich hebben? Het is aannemelijk dat het hier vooral om een leeftijdseffect en niet om een generatie-effect gaat. Toch zagen we hierboven dat Randstad op zijn website schrijft dat gen-Z ‘persoonlijk en professioneel [wil] groeien’. Dat is misschien niet precies hetzelfde als ‘loopbaanontwikkeling’, maar het Randstad-onderzoek biedt hiervoor ook geen andere indicatoren.

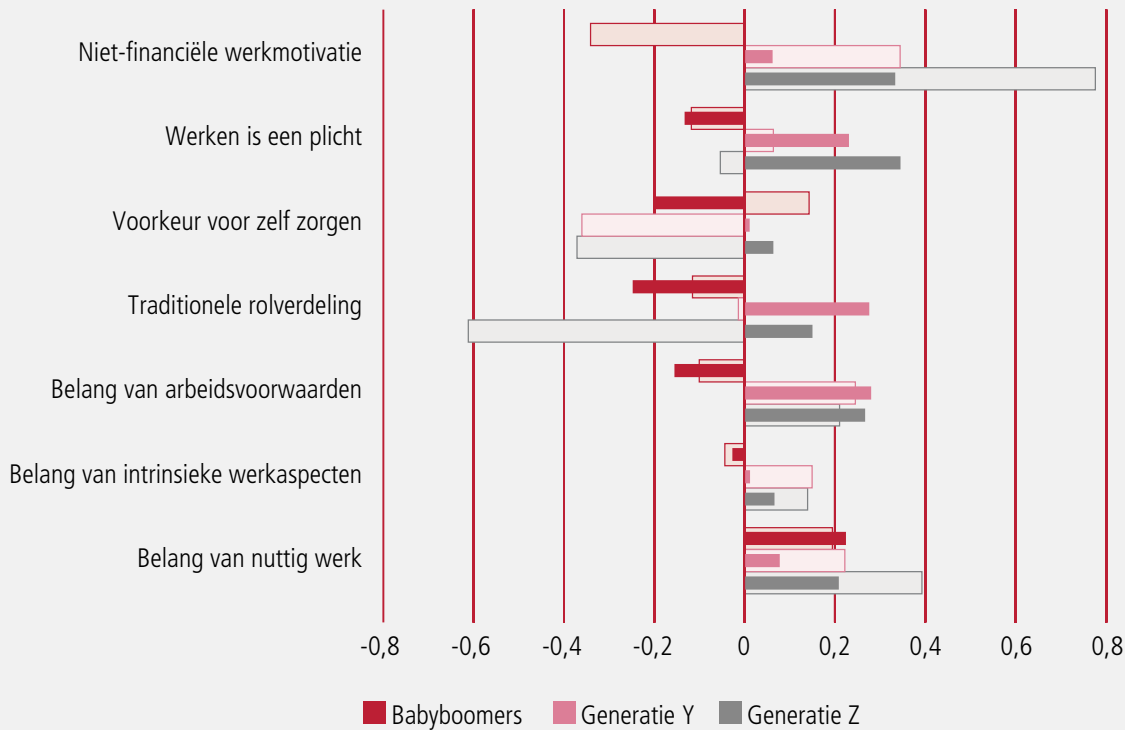
Dit Randstad-onderzoek is bepaald niet het enige dat leeftijdsverschillen interpreteert als generatie-effecten. Integendeel, het gros van het onderzoek naar generaties is gebaseerd op verschillen tussen leeftijdsgroepen en concludeert daar (te gemakkelijk) uit dat er verschillen tussen generaties zijn.

Generatie-, levensfase- en periode-effecten

Ook ons onderzoek biedt maar beperkte mogelijkheden om generatie- en leeftijdseffecten te onderscheiden. Alleen als we generaties over een lange periode kunnen volgen, is het mogelijk te bepalen of de verschillen tussen generaties gelijk blijven of veranderen met het ouder worden. In ons onderzoek hebben we gegevens over een periode van vier jaar. Dat is te kort om generatie- en leeftijdseffecten goed te kunnen onderscheiden. Toch kunnen we er wel iets meer over zeggen dan in het meeste generatie-onderzoek wordt gedaan. Dit doen we door niet zozeer naar verschillen tussen leeftijdsgroepen te kijken, maar naar verschillen tussen levensfasen. Het ligt immers voor de hand dat niet de kalenderleeftijd als zodanig van invloed is op iemands waarden, maar diens levensfase. Om het voorbeeld van ‘loopbaanontwikkeling’ nogmaals te nemen: het ligt in de rede dat dit voor werkende scholieren en studenten nog niet zo'n belangrijk onderwerp is, maar als zij het dagonderwijs hebben verlaten en betaald werk hun hoofdactiviteit wordt, wel. Evenzo is het aannemelijk dat (verdere) loopbaanontwikkeling aan het eind van iemands loopbaan weer minder belangrijk wordt.

Bij een levensfase denken we aan een combinatie van hoofdactiviteit en huishoudenssituatie. Vaak volgen die elkaar in een bepaalde volgorde op, bijvoorbeeld school/studie – werk – pensioen, soms onderbroken door een fase van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of zorgarbeid. De huishoudenssituatie doorloopt vaak de fases van thuiswonend kind, alleenstaande, samenwonend paar zonder kinderen en een paar met kinderen. Vaak komt daarna nog de ‘legenestfase’ (de kinderen zijn het huis uit) en/of een fase waarin men weer

Figuur 5.1 Bruto- en nettoverschillen in score op waarden van werk tussen de babyboomers (1945-1964), generatie Y (1980-1994) en generatie Z (1995-2005) enerzijds en generatie X (1965-1979) anderzijds, 2019-2023



alleenstaand of alleenstaande ouder is. Omdat de hoofdactiviteit noch de huishoudenssituatie direct gerelateerd is aan de leeftijd – maar er wel globaal mee samenhangt – kunnen we in een onderzoek op één bepaald moment generatie en levensfase van elkaar onderscheiden. Omdat wij drie meetmomenten hebben – 2019, 2021 en 2023 – kunnen we ook nog rekening houden met veranderingen over de tijd die losstaan van generatie en levensfase. Deze worden wel aangeduid als periode-effecten en kunnen worden geïnterpreteerd als effecten van een verandering in de ‘tijdgeest’. Zo zullen we in hoofdstuk 6 zien dat de coronacrisis leidde tot een tijdelijke verandering in onze waarden.

We vergelijken de generaties op dezelfde schalen voor de waarde van werk die we in het vorige hoofdstuk gebruikten om verschillen tussen vrouwen en mannen te onderzoeken. De transparante, donker omlinjende balken in Figuur 5.1 geven de waargenomen verschillen tussen de generaties weer. Hierbij wordt geen rekening gehouden met andere factoren, zoals de levensfase en het kalenderjaar. We duiden dit aan als ‘bruto’ generatieverschillen. We nemen hierbij generatie X als referentiecategorie mee, omdat van de babyboomers inmiddels een flink deel met pensioen is, hetgeen met een verandering in hun waarden ten aanzien werk gepaard zou kunnen gaan.

Sommige brutoverschillen zijn inderdaad aanzienlijk. De jongste generaties (Y en Z) hebben een beduidend sterkere niet-financiële werkmotivatie dan de

oudere generaties (babyboomers en generatie X). Zij werken dus minder vaak alleen voor het geld. Er is echter weinig verschil in arbeidsethos, dat wil zeggen de opvatting dat werken een plicht is en dat het vernederend is om geld te ontvangen zonder tegenprestatie. De oudere generaties - babyboomers en generatie X - hebben een sterkere voorkeur om zelf voor kinderen en anderen te zorgen dan de jongere generaties (Y en Z). Vooral generatie Z is veel minder vaak voorstander van een traditionele rolverdeling dan de oudere generaties. Generaties Y en Z hechten meer belang aan de arbeidsvoorwaarden en aan intrinsiek goed werk dan de babyboomers en generatie X. Ten slotte vindt generatie Z nuttig werk belangrijker, terwijl vooral generatie X dit minder belangrijk vindt.

Kortom, er zijn aanzienlijke verschillen tussen de generaties in hun waarden ten aanzien van werk. Maar zijn dit ook generatie-effecten, dat wil zeggen blijvende verschillen tussen generaties?

De smallere, donkergetinte balken in Figuur 5.1 laten de verschillen tussen generaties zien die blijven bestaan als we ook rekening houden met de invloed van levensfase en kalenderjaar, en verder ook met het effect van geslacht, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie. We noemen dit de nettoverschillen. Bij de meeste waarden van werk verandert het beeld vrij drastisch.

Er blijven verschillen in niet-financiële werkmotivatie, maar deze worden veel kleiner. Alleen generatie Z heeft nog steeds een sterkere niet-financiële werkmotivatie dan de andere generaties. Terwijl we nauwelijks brutoverschillen in arbeidsethos vonden, zijn er wel degelijk substantiële nettoverschillen. De twee jongste generaties hebben een duidelijk sterker arbeidsethos dan de twee oudste generaties.

Bij de voorkeur voor zelf zorgen en voor een traditionele rolverdeling verandert het beeld compleet als we controleren voor andere effecten. Nu blijken juist de twee jongste generaties meer ‘traditionele’ opvattingen te hebben dan de babyboomers: generaties Y en Z hebben een sterkere voorkeur voor zelf zorgen en voor een traditionele rolverdeling dan de babyboomers.

Het belang dat verschillende generaties hechten aan arbeidsvoorwaarden, verandert echter nauwelijks; de verschillen worden zelfs iets groter. De verschillen in het belang van intrinsiek goed werk verdwijnen echter vrijwel geheel. De verschillen ten aanzien van het belang van nuttig werk worden kleiner: generatie Z en de babyboomers verschillen hierin niet van elkaar, maar de tussenliggende generaties vinden dit iets minder belangrijk.

Deze analyse leert ons dat er inderdaad verschillen in waarden zijn tussen de generaties, maar dat deze lang niet altijd overeenkomen met generatie-effecten. Als men zich simpelweg baseert op verschillen tussen leeftijdsgroepen, kan men gemakkelijk verkeerde conclusies trekken over de werkelijke, duurzame verschillen tussen generaties. Zo lijken jongere generaties op het eerste gezicht ‘modernere’ opvattingen te hebben dan de babyboomers over onbetaalde zorg en de rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Maar onze analyse laat zien dat

generaties Y en Z op dit terrein juist conservatiever zijn. Generatie Z lijkt op het eerste gezicht ook meer waarde te hechten aan maatschappelijk nuttig werk dan de babyboomers, maar dit verschil verdwijnt als we rekening houden met onder meer levensfase en kalenderjaar. Het is vaak dan ook verstandig om stellige uitspraken over generaties met een korrel zout te nemen.

Hoofdstuk 6

Corona heeft weinig blijvende veranderingen gebracht (maar wel wat)¹¹

In het voorjaar van 2020 veroorzaakte de uitbraak van het Covid-19-virus, beter bekend als corona, een unieke, wereldwijde crisis. Binnen enkele weken kwam een groot deel van het openbare leven stil te liggen. Honderdduizenden mensen werden ernstig ziek of overleden. Gedurende meer dan anderhalf jaar golden er tal van beperkende maatregelen voor sociale contacten, die het leven van bijna iedereen ingrijpend veranderden.

Midden in de coronacrisis, in het voorjaar van 2021, hielden we voor de tweede maal de Waarde van Werk Monitor. We constateerden dat de crisis ook op het terrein van werk op tal van manieren zijn sporen naliet. Niet alleen was de werksituatie van veel werkenden veranderd, ook de opvattingen over werk waren veranderd.

Toen we twee jaar later, in het voorjaar van 2023, de derde meting voor de Monitor uitvoerden, lag de coronacrisis alweer geruime tijd achter ons. Tijdens de coronacrisis hield minister-president Rutte ons regelmatig voor, dat we moesten gaan wennen aan ‘het nieuwe normaal’. Handen schudden – laat staan elkaar kussen – zou niet meer de vanzelfsprekende wijze van begroeting zijn, en we zouden voortaan onze handen vaker moeten wassen. Inmiddels is duidelijk dat er van dit ‘nieuwe normaal’ weinig terecht is gekomen. In de dagelijkse omgang met elkaar zijn veruit de meeste mensen teruggekeerd naar het ‘oude normaal’. Maar hoe zit het met de veranderingen die we in 2021 vaststelden met betrekking tot het werk en onze opvattingen over werk?

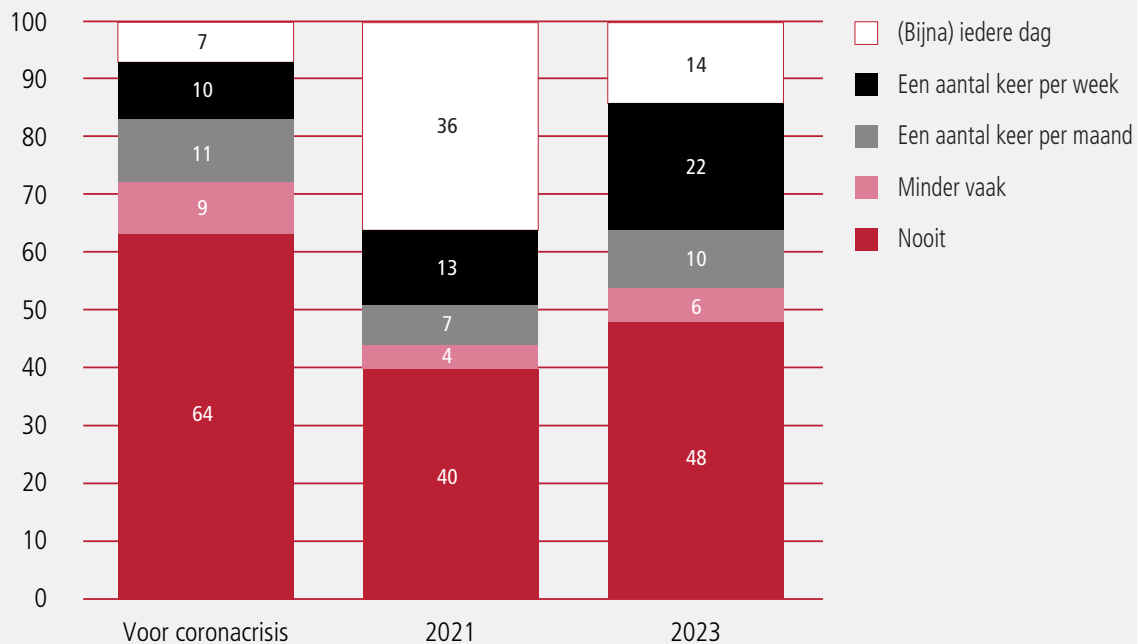
In dit hoofdstuk gaan we na welke veranderingen als gevolg van corona hebben beklijfd en welke alleen tijdelijk waren. Zoals de titel van dit hoofdstuk al duidelijk maakt, hebben zich weinig blijvende veranderingen voorgedaan. Maar toch signaleren we in dit hoofdstuk wel enkele interessante ontwikkelingen. Hierbij past gelijk de kanttekening dat we, minder dan twee jaar na afloop van de coronacrisis, nog niet met zekerheid kunnen vaststellen welke veranderingen blijvend zijn. En als zich vooralsnog blijvende veranderingen hebben voorgedaan, kunnen we meestal niet met zekerheid stellen dat de coronacrisis daarvan de oorzaak was. Toch zullen we in dit hoofdstuk veronderstellen dat als zich tussen 2019 en 2021 een verandering heeft voorgedaan die in 2023 niet ongedaan was gemaakt, er sprake is geweest van een ‘blijvend’ corona-effect.

We bespreken in dit hoofdstuk eerst de veranderingen in het werk zelf en daarna veranderingen in waarden en opvattingen ten aanzien van werk.

We blijven thuiswerken

De grootste impact die de coronacrisis had voor het werk, was dat bepaalde soorten werk tijdelijk geheel stil kwamen te liggen. Denk aan de horeca, een groot deel van de detailhandel, kappers, schoonheidssalons en therapeuten. Hoe ingrijpend ook voor veel werkenden, dit waren wel tijdelijke effecten. Veel meer werkenden hadden te maken met beperkingen in de locatie waar zij konden

Figuur 6.1 Hoe vaak werkte men vanuit huis, vóór de coronacrisis, in voorjaar 2021 en voorjaar 2023



werken. Binnen korte tijd gingen miljoen mensen een groot deel van de tijd vanuit huis werken. In het voorjaar van 2021 werkte de helft van de werkenden tenminste een aantal keer per week vanuit huis; ruim een op de drie zelfs (bijna) iedere dag. Twee op de vijf werkten echter nooit vanuit huis, meestal omdat dit in hun werk niet mogelijk was. Vóór de coronacrisis werkte slechts 17 procent tenminste een aantal keer per week vanuit huis en bijna twee derde nooit.

Nadat de coronabeperkingen werden opgeheven, keerden de thuiswerkers echter niet massaal terug naar kantoor. Een groot deel is in ieder geval een deel van de tijd vanuit huis blijven werken. In voorjaar 2023 werkte 36 procent nog tenminste een aantal keer per week thuis. Dat is weliswaar aanzienlijk minder dan in 2021, maar ruim het dubbele van het aandeel vóór de coronacrisis. Het aandeel dat nooit thuis werkt is met 48 procent maar iets groter dan tijdens de coronacrisis en veel kleiner dan voor de crisis. Thuis werken is dus een blijvertje gebleken. Bijna de helft van de werkenden werkt tenminste een aantal keer per maand thuis.

Maar nauwelijks blijvende veranderingen in andere werkaspecten

Thuis werken is daarmee de meest markante blijvende verandering die de coronacrisis teweeg heeft gebracht. Hoewel we in onze Monitor een groot aantal andere aspecten van het werk bevragen, hebben we daarin bijna geen blijvende veranderingen als gevolg van de coronacrisis gevonden.

Tijdens de coronacrisis, in 2021, waren werkenden over het geheel positiever over hun arbeidsvoorwaarden dan in 2019. Dit kwam vooral omdat zij vaker vonden dat hun werk voldoende zekerheid bood, dat zij goede werktijden hadden en dat zij een goede vakantieregeling of veel vrije dagen hadden. Men was ook iets (maar niet significant) positiever over het loon. In 2023 beoordeelden de werkenden echter al deze aspecten weer minder positief dan in 2021, zij het nog wel iets positiever dan in 2019.

Werkenden vonden in 2021 ook vaker dan in 2019 dat zij nuttig werk deden: 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. De eerste twee bleven daarna bijna gelijk, het laatste nam weer wat af (zij het net niet significant). Het lijkt er dus op dat werkenden als gevolg van de coronacrisis hun werk wat nuttiger zijn gaan vinden. Of het ook in objectieve zin nuttiger is geworden – zo dat al te meten is – kunnen we niet vaststellen. Het is denkbaar dat door de grote aandacht voor ‘essentiële’ of ‘vitale’ beroepen tijdens de coronacrisis, meer werkenden zich ervan bewust zijn geworden dat hun werk ook maatschappelijk nuttig is. Werk dat voor de crisis in het algemeen weinig waardering kreeg – zoals vuilnis ophalen of verkoper in een winkel – bleek wel degelijk van grote maatschappelijke waarde. Mogelijk is dat idee na de crisis niet verdwenen, waardoor mensen blijvend positiever zijn geworden over het maatschappelijke nut van hun werk.

Tijdens de coronacrisis was de psychosociale belasting lager dan voor de coronacrisis. Meer mensen zeiden dat zij niet te veel druk of spanning ervaarden, en minder dat zij onder grote druk of stress moesten werken of te maken hadden met krappe deadlines. Dit hing niet samen met het thuis werken, want degenen die nooit thuis werkten en degenen die wekelijks thuis werken, zeiden even vaak dat zij niet te veel druk en spanning ervaarden. Het is ook denkbaar dat er in veel ‘niet-essentiële’ beroepen simpelweg minder werk te doen was. Tussen 2021 en 2023 is de werkdruk en stress wel weer iets toegenomen, maar toch was deze in 2023 duidelijk lager dan in 2019. Hoewel veelvuldig te lezen valt dat werkenden steeds meer kampen met werkdruk, stress en burnout-klachten, vinden wij aanwijzingen dat dit probleem sinds de coronacrisis juist wat is afgenomen.

Hoewel de werkdruk tijdens de coronacrisis minder was, waren de werkenden in 2021 ook minder bevlogen en minder tevreden met hun werk. Na 2021 is dit niet hersteld. De bevlogenheid is tussen 2021 en 2023 nauwelijks veranderd en de tevredenheid met het werk is nog iets verder afgenomen (zie ook het volgende hoofdstuk).

Meer nadruk op maatschappelijke impact en eenvoudiger leefwijze

Van alle waarden en opvattingen over werk die in de drie ‘golven’ van de Waarde van Werk Monitor zijn gemeten, zijn we nagegaan of deze sinds de coronacrisis blijvend zijn veranderd. Dit blijkt slechts bij drie waarden het geval te zijn.

Allereerst is betaald werk minder centraal in ons leven komen staan. Dit hebben we in hoofdstuk 2 al uitvoerig besproken. We zijn betaald werk weliswaar niet minder belangrijk gaan vinden, maar we vinden vrije tijd steeds belangrijker. Hierdoor vinden zowel werkenden als niet-werkenden vrije tijd nu belangrijker dan betaald werk. Of deze verandering is *veroorzaakt* door de coronacrisis, kunnen we niet met zekerheid zeggen. Maar het is heel wel denkbaar dat mensen zich door de coronacrisis meer bewust zijn geworden van het feit dat er méér is in het leven dan geld verdienen.

Een tweede blijvende verandering is dat mensen meer belang hechten aan de maatschappelijke impact van hun werk. Hierover hebben we drie vragen voorgelegd: hoe belangrijk vindt men:

- *Werk waarin je andere mensen kunt helpen*
- *Een baan die nuttig is voor de samenleving*
- *Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieugerelateerde problemen*

Geen van deze drie scoort erg hoog in vergelijking met andere werkaspecten als inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken of een goed loon/salaris. Maar in 2021 vonden beduidend meer mensen deze werkaspecten ‘zeer belangrijk’ dan in 2019. Tijdens de coronacrisis werd het belang van werk dat maatschappelijk nuttig is, dus vaker onderschreven. In 2023 was het belang dat mensen hechten aan werk waarin je andere mensen kunt helpen weer teruggevallen naar het niveau van 2019. Hier was dus sprake van een tijdelijk coronaeffect, wat verklaard kan worden door de grote aandacht en waardering voor dienstverlenende beroepen tijdens de coronacrisis. Het belang van nuttig werk en werk waarin men bijdraagt aan het oplossen van problemen, stabiliseerde zich in 2023 echter op het hogere niveau van 2021. Het lijkt er dus op dat we de maatschappelijke impact van het werk blijvend belangrijker vinden.

Een derde blijvende verandering is dat steeds meer mensen *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven* een verbetering zouden vinden. In 2019 zei 67 procent dat dit een verbetering in onze manier van leven zou zijn, in 2021 was dit toegenomen tot 70,5 procent en in 2023 tot 71,5 procent. Er zijn ook steeds meer mensen die *minder nadruk op geld en bezit* een verbetering zouden vinden: 73,7 procent in 2023 tegenover 69,5 procent in 2019. Maar de steun hiervoor nam pas ná 2021 toe, zodat de coronacrisis hier niet de oorzaak lijkt te zijn. Tijdens de coronacrisis waren wel meer mensen dan in 2019 van mening dat *vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft*

een verbetering zou zijn. In 2023 was de steun hiervoor echter weer afgenomen. Hier lijkt dus van een tijdelijk coronaeffect sprake te zijn geweest. Overigens geldt dit alleen voor de werkenden. De niet-werkenden vonden in 2023 nog even vaak als in 2021 dat vermindering van de betekenis van betaald werk een verbetering zou zijn.

Nogmaals, alle andere veranderingen in waarden en opvatting die we in 2021 constateerden, bleken tijdelijk te zijn. Zo hechtte men in 2021 meer belang aan vrienden en bekenden en aan werken met prettige mensen – waarschijnlijk door de contactbeperkende maatregelen –, was het arbeidsethos in 2021 minder sterk en zeiden in 2021 minder mensen dat een baan alleen een manier is om geld te verdienen. Maar in 2023 waren deze opvattingen weer teruggekeerd naar het ‘oude normaal’ van 2019.

Hoofdstuk 7

Minder tevreden met
ons werk, maar niet
meer *bullshit*-banen

De tevredenheid met het werk daalt in Nederland. In 2019 gaven de werkenden gemiddeld 7,62 aan de tevredenheid met hun huidige werk, in 2021 was dit gedaald naar 7,47 en in 2023 was het nog iets verder afgenomen naar 7,42 (Tabel 7.1). Het aandeel werkenden dat een onvoldoende (vijf of minder) aan het werk geeft, is toegenomen van 5,4 procent in 2019 naar 7,6 procent in 2023. Een op de dertien werkenden is dus ontevreden met het eigen werk.

Tabel 7.1 Gemiddelde score 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 |

Tussen 2019 en 2023 is het aantal achten en negens voor de tevredenheid met het werk afgenomen en het aantal zessen en zevens gestegen. Veruit de meeste werkenden geven dus nog ruim een voldoende aan hun werk, maar ze zijn wel wat minder positief geworden.

Weinig *bullshit* banen

Soms wordt verondersteld dat mensen minder tevreden zijn met hun werk omdat ze hun werk niet als zinvol ervaren (bv. van den Berg, 2021). Er wordt wel gesuggereerd dat er steeds meer ‘zinloos’ werk is, ook wel aangeduid als ‘bullshit jobs’, de term die de antropoloog Graeber (2018) hiervoor heeft geïntroduceerd. In 2021 en 2023 hebben we de respondenten een aantal uitspraken voorgelegd die hierin meer inzicht bieden. Tabel 7.2 laat zien hoeveel werkenden hun werk *niet* zinvol vinden.

Minder dan een op de tien 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 veranderingen ten opzichte van 2021 zijn statistisch niet significant, wat betekent dat ze door toevallige fluctuaties kunnen zijn veroorzaakt.

Het onderste deel van Tabel 7.2 toont welk deel van de werkenden van een of meer van deze uitspraken zegt dat deze in (zeer) beperkte mate of niet voor het eigen werk gelden. Een op de zeven werkenden vindt dat in ieder geval een van deze uitspraken niet voor het eigen werk geldt. In 2021 was dit nog een op de acht. Maar slechts een op de 32 werkenden (3,1%) zegt dat geen van de vier uitspraken van toepassing is en dat is sinds 2021 nauwelijks veranderd. Er valt over te twisten hoeveel uitspraken niet of in (zeer) beperkte mate van toepassing moeten zijn, om van een *bullshit*-baan te spreken. Alleen als men al bij één negatief antwoord van een *bullshit*-baan zou spreken, heeft meer dan een op de tien Nederlanders een *bullshit*-baan. Het aandeel werkenden dat in ieder geval van een of twee uitspraken zegt dat die niet of in beperkte mate voor hun werk gelden, is tussen 2021 en 2023 wel iets toegenomen.

Tabel 7.2 Percentage werkenden dat ‘in beperkte mate’ of ‘in zeer beperkte mate/niet’ het volgende vindt

| | 2021 | 2023 | mutatie ^a 2021-2023 |
|--|------|------|-----------------------------------|
| 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 |
| Tenminste 1 van deze 4 | 12,6 | 14,3 | 1,8 |
| Tenminste 2 van deze 4 | 8,3 | 9,8 | 1,4 |
| Tenminste 3 van deze 4 | 5,8 | 5,8 | 0,0 |
| Alle 4 | 3,6 | 3,1 | -0,5 |

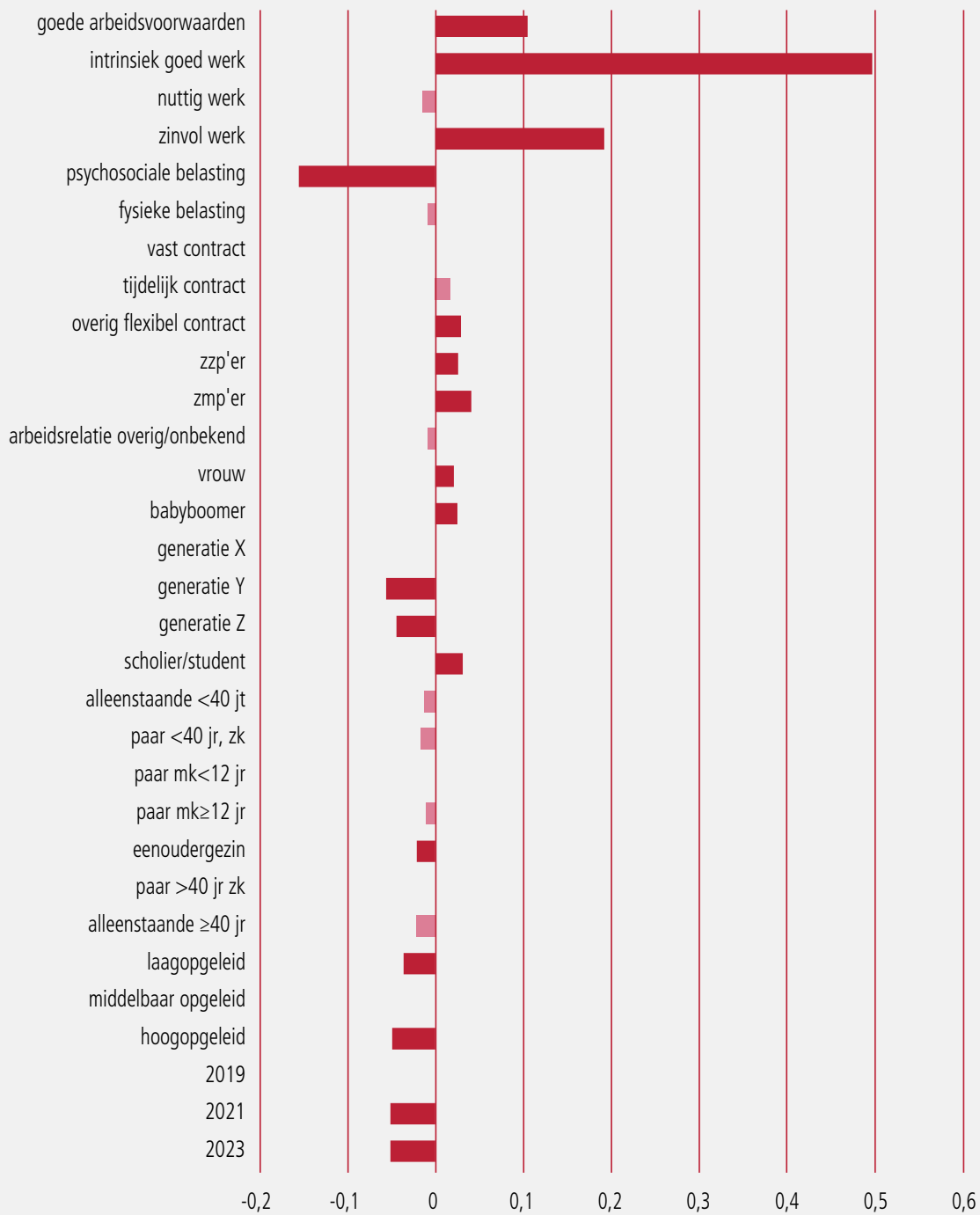
Hoeveel werkenden zeggen dat deze vier uitspraken juist wel ‘in sterke mate’ of ‘in zeer sterke mate’ voor hen gelden? Dit gold in 2023 voor ruim de helft van de werkenden: 54,9 procent. Dat zijn dus werkenden die hun werk wel zinvol vinden. In 2021 was dat één procentpunt meer, maar deze afname is statistisch niet significant.

Zijn werkenden die hun werk niet zo zinvol vinden, inderdaad minder tevreden met hun werk? De 3,1 procent van de werkenden die op alle vier uitspraken over de zinvolheid van het werk een ontkennend antwoord geeft, scoort inderdaad het laagst op tevredenheid: bijna de helft van hen (48%) geeft een vijf of lager voor de tevredenheid, tegenover bijna 8 procent van alle werkenden en slechts 2 procent van de werkenden die op alle vier uitspraken bevestigend antwoorden. Omgekeerd geldt dat iets meer dan de helft van degenen die niet tevreden zijn met hun werk (d.w.z. een vijf of minder geven), van ten minste een van de uitspraken over de zinvolheid van werk zegt dat deze niet voor hen geldt. Iets meer dan 30 procent van de ontevreden werkenden zegt dat drie of vier van de uitspraken niet voor hen gelden.

Intrinsiek goed werk cruciaal voor tevredenheid met werk

De zinvolheid van het werk doet er dus toe voor werkenden. Maar het is zeker niet de enige factor die de tevredenheid met het werk bepaalt. En ook niet de belangrijkste. Dat blijkt uit een analyse waarin we het cijfer voor de tevredenheid met het werk verklaren uit een reeks kenmerken van het werk en kenmerken van de werkenden zelf. Voor de kenmerken van het werk gebruiken we de schalen die we in hoofdstuk 3 hebben geïntroduceerd. Daarnaast nemen we ook de arbeidsrelatie op (met een vast contract als referentiecategorie). Verder nemen we dezelfde variabelen mee als in hoofdstuk 5: geslacht, generatie, levensfase en opleidingsniveau. Figuur 7.1 geeft de grootte van de

Figuur 7.1 Regressieanalyse van de tevredenheid met het werk



Noot: De referentiecategorieën zijn werknemers met een vast contract, mannen, generatie X, paren met kind(eren) onder 12 jaar, middelbaar opgeleiden en het jaar 2019. Lichtgekleurde balken zijn statistisch niet significant.

effecten weer.¹² Als een balk lichtrood is, verschilt het desbetreffende effect niet significant van nul en berust het mogelijk op toeval.

Het is onmiddellijk duidelijk dat de intrinsieke aspecten van het werk veruit het grootste effect hebben op de tevredenheid met het werk. Zinvol werk volgt op geruime afstand.¹³ Een grotere psychosociale belasting leidt tot minder tevredenheid. Goede arbeidsvoorwaarden leiden ook tot meer tevredenheid, maar in veel mindere mate dan de drie eerstgenoemde factoren. Alle andere factoren die we in de analyse hebben opgenomen, hebben slechts een klein effect.

Nuttig werk en fysieke belasting hebben geen significant effect. Er is ook geen significant verschil tussen werkenden met een vast en met een tijdelijk contract. Enigszins verrassend zijn werkenden met een ander soort flexibel contract (zoals uitzendwerk of een oproepcontract) juist iets meer tevreden met hun werk. Dat geldt ook voor zzp'ers en – in iets sterkere mate – voor zelfstandigen met personeel. Vrouwen zijn iets meer tevreden dan mannen met werk met overeenkomstige kenmerken.

We vinden ook verschillen tussen de generaties. De jongste generaties – Y en Z – zijn minder tevreden met hun werk dan de oudere generaties – de babyboomers en generatie X. Dit is het verschil *nadat* we gecontroleerd hebben voor de kenmerken van het werk. Het wordt dus niet verklaard door het feit dat jongere generaties minder 'goede' banen zouden hebben. Het kan misschien komen doordat ze (nog) niet goed op hun plek zitten. Jongeren zijn nog zoekende in waar ze goed en minder goed in zijn, wat ze leuk vinden en minder leuk vinden. Een andere verklaring zou zijn dat zij minder tevreden zijn omdat zij hogere eisen stellen aan hun werk, zoals we in hoofdstuk 5 zagen. Om dit te onderzoeken hebben we een analyse uitgevoerd waarin ook het belang dat men hecht aan arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk is opgenomen. Inderdaad blijken werkenden die meer belang hechten aan deze aspecten *minder* tevreden te zijn met hun werk. Het effect van de generatie op de werktevredenheid wordt dan echter nauwelijks kleiner. Dat jongere generaties minder tevreden zijn met hun werk kunnen we dus hooguit voor een klein deel verklaren uit het feit dat zij hogere eisen stellen aan hun werk.

Er zijn vrijwel geen verschillen in tevredenheid tussen de levensfasen. Alleen scholieren en studenten zijn wat meer tevreden met het werk dat zij doen en alleenstaande ouders wat minder tevreden dan werkenden in andere levensfasen.

Zowel hoogopgeleiden als laagopgeleiden zijn wat minder tevreden dan middelbaar opgeleiden.

Tot slot zien we dat de tevredenheid met het werk in 2021 en 2023 lager was dan in 2019. De geschatte effecten voor 2021 en 2023 zijn vrijwel gelijk aan de waargenomen afname van de tevredenheid in die twee jaren. Dit betekent dat

12 D.w.z. gestandaardiseerde coëfficiënten of bèta's. Deze geven aan met hoeveel standaarddeviatie de tevredenheid toe- of afneemt als de verklarende variabele met één standaarddeviatie toeneemt.

13 Voor zinvol werk hebben we geen gegevens voor 2019. We hebben daarom verondersteld dat iedereen in dat jaar voor zinvol werk de gemiddelde score over 2021 en 2023 had. Dit kan betekenen dat we het effect van zinvol werk onderschatten, doordat zinvol werk alleen in 2021 en 2023 een effect op de tevredenheid kan hebben. Als we de analyse alleen voor 2021 en 2023 uitvoeren, wordt het gestandaardiseerde effect van zinvol werk inderdaad groter (0,3 i.p.v. 0,19) en het effect van intrinsiek goed werk iets kleiner (0,45 i.p.v. 0,5).

de daling van de tevredenheid met het werk *niet* wordt verklaard door de veranderingen in het werk zelf (zoals gemeten met de verschillende schalen), maar daarvan losstaat. Wat wel de verklaring is voor de afnemende tevredenheid, is niet duidelijk. Het zou kunnen zijn dat andere aspecten van het werk die we in ons onderzoek niet hebben gemeten, hiervoor verantwoordelijk zijn. Maar het is onduidelijk om welke aspecten het dan zou gaan. Een andere verklaring is dat de Nederlandse bevolking tussen 2021 en 2023 in het algemeen minder tevreden is geworden. Zo vinden we dat de tevredenheid met het leven tussen 2019 en 2021 ook is gedaald, van 7,55 naar 7,29 (zie het volgende hoofdstuk). Die daling heeft zich niet alleen bij werkenden, maar ook bij niet-werkenden voorgedaan, zodat deze niet kan worden verklaard uit de dalende tevredenheid met het werk.¹⁴

Leuk werk het belangrijkste voor de tevredenheid met het werk

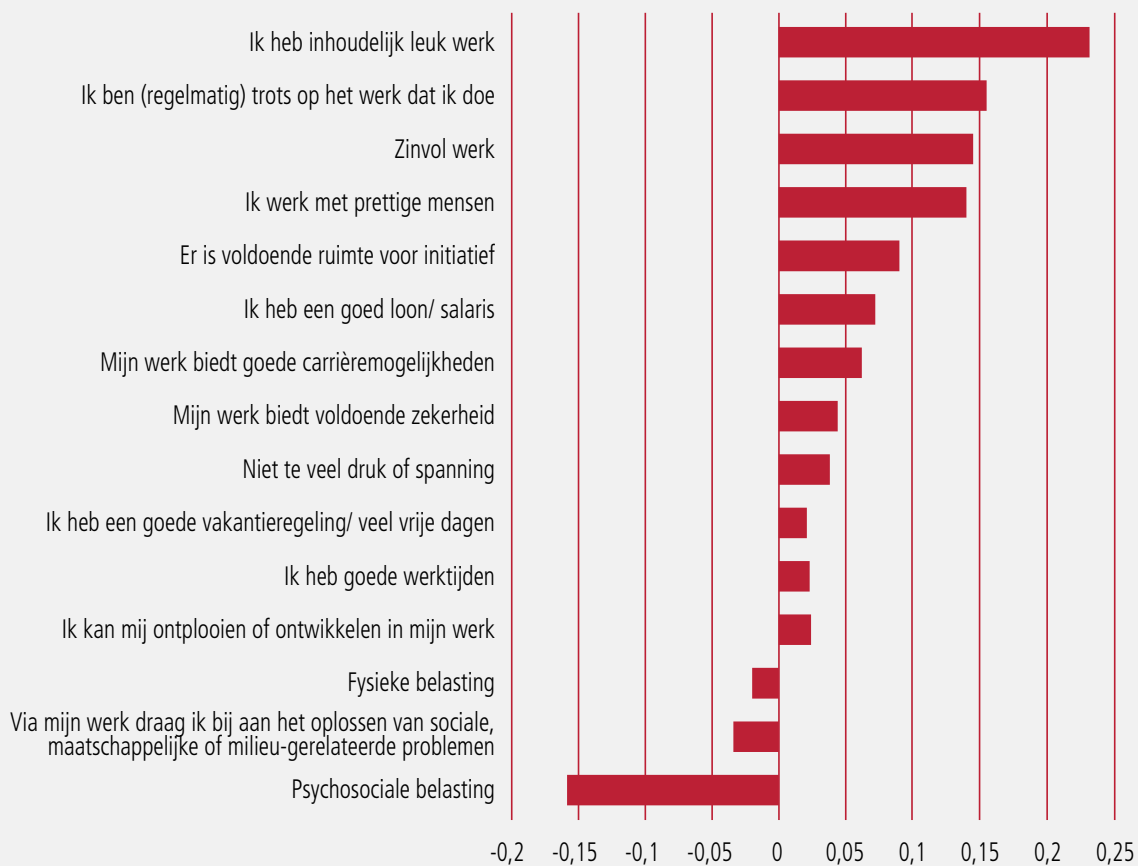
De schaal ‘intrinsiek goed werk’, die het grootste effect heeft op de tevredenheid met het werk, is samengesteld uit zes verschillende werkaspecten. Welke van deze aspecten heeft de meeste invloed op de tevredenheid? We hebben een aanvullende analyse uitgevoerd, waarin we, in plaats van de schalen voor arbeidsvoorwaarden, intrinsiek goed werk en nuttig werk, de afzonderlijke werkaspecten hebben opgenomen. Om het aantal variabelen niet te groot te maken, hebben we uiteindelijk alleen werkaspecten behouden die een statistisch significant effect hebben. Figuur 7.2 laat zien hoe groot deze effecten zijn.¹⁵

Van de intrinsieke werkaspecten heeft inhoudelijk leuk werk het grootste effect op de werktevredenheid. Daarna volgen (regelmatig) trots zijn op je werk, zinvol werk en werken met prettige mensen. Een goed loon/salaris volgt pas op de zesde plek, na voldoende ruimte voor initiatief. Een grote psychosociale belasting heeft een sterk negatief effect op de tevredenheid met het werk. Dat geldt in mindere mate ook voor de fysieke belasting. Opvallend is dat wie via het werk bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen minder tevreden met haar/zijn werk is. Let wel, dit geldt bij gelijke overige kenmerken van het werk. Gemiddeld genomen zijn werkenden die veel bijdragen aan het oplossen van problemen namelijk wel meer tevreden dan andere werkenden. Als we aan de analyse ook het *belang* toevoegen dat werkenden hechten aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen, blijkt dat belang een negatief effect te hebben, maar de aanwezigheid van het werkaspect zelf niet meer. Werkenden die zeggen in hun

14 We zouden hier graag een vergelijking maken met andere onderzoeken, zoals die van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Geen van beide instituten heeft echter voor de laatste jaren gegevens over (on)tevredenheid of onbehagen gepubliceerd. De laatste editie van het Continu Onderzoek Burgerperspectieven (COB) van het SCP, waarin onder meer maatschappelijk onbehagen wordt gemeten, dateert van medio 2020, terwijl de meeste recente cijfers van het CBS over tevredenheid met het leven van het laatste kwartaal van 2021 zijn.

15 De overige variabelen die een significant effect hebben, zijn niet in deze figuur weergegeven, maar wel in de analyse meegenomen.

Figuur 7.2 Significante effecten van werkaspecten op de tevredenheid met het werk



werk bij te dragen aan het oplossen van problemen, hechten daar vaak een zeer groot belang aan,¹⁶ waardoor ze toch minder tevreden zijn met de mate waarin ze aan die oplossing kunnen bijdragen. Omgekeerd hechten veruit de meeste werkenden die in hun werk *niet* bijdragen aan het oplossen van problemen er ook geen belang aan, waardoor het geen negatieve invloed heeft op hun tevredenheid.

Ook als we deze afzonderlijke werkaspecten in de analyse opnemen, blijft het effect van de kalenderjaren 2021 en 2023 (ten opzichte van 2019) even groot en significant. Er geldt dan nog steeds dat we de afname van de tevredenheid met het werk niet kunnen verklaren uit (veranderingen in) de kenmerken van het werk. Blijkbaar waren we in 2021 en 2023 minder tevreden met werk met overeenkomstige kenmerken dan in 2019.¹⁷

16 De correlatie bedraagt 0,47.

17 Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat werkenden in 2021 en 2023 meer belang hechtten aan bepaalde werkaspecten dan in 2019, waardoor ze minder tevreden waren met dezelfde werkaspecten. Als we het belang dat werkenden aan verschillende werkaspecten toevoegen aan de regressieanalyse, blijft het effect van het kalenderjaar echter even groot, zodat dit geen verklaring lijkt te bieden.

Hoofdstuk 8

Zijn werkenden meer tevreden met hun leven?

Er zijn vele redenen om ernaar te streven dat zoveel mogelijk mensen kunnen participeren in betaald werk. Een van die redenen is dat werkenden een hoger welzijn hebben en gelukkiger zijn dan niet-werkenden. In algemene zin is dit juist, zo zullen we in dit hoofdstuk zien. Maar het verschilt wel tussen verschillende groepen niet-werkenden. En het hangt ook sterk af van de kwaliteit van het werk.

Nederlanders zijn tevreden met hun leven

In elke ronde van de Waarde van Werk Monitor is aan de respondenten gevraagd hoe tevreden zij zijn met hun leven, alles bij elkaar genomen. Zij kunnen dit aangeven op een schaal van 0 ('zeer ontevreden') tot 10 ('zeer tevreden'). Gemiddeld geven zij een 7,4. Nederlanders zijn over het algemeen dus tevreden met hun leven. Negen op de tien Nederlanders geven een score van 6-9. Twee op de drie geven een 7 (27%) of 8 (41%). Slechts 7 procent geeft een 5 of lager en is dus ontevreden met zijn/haar leven.

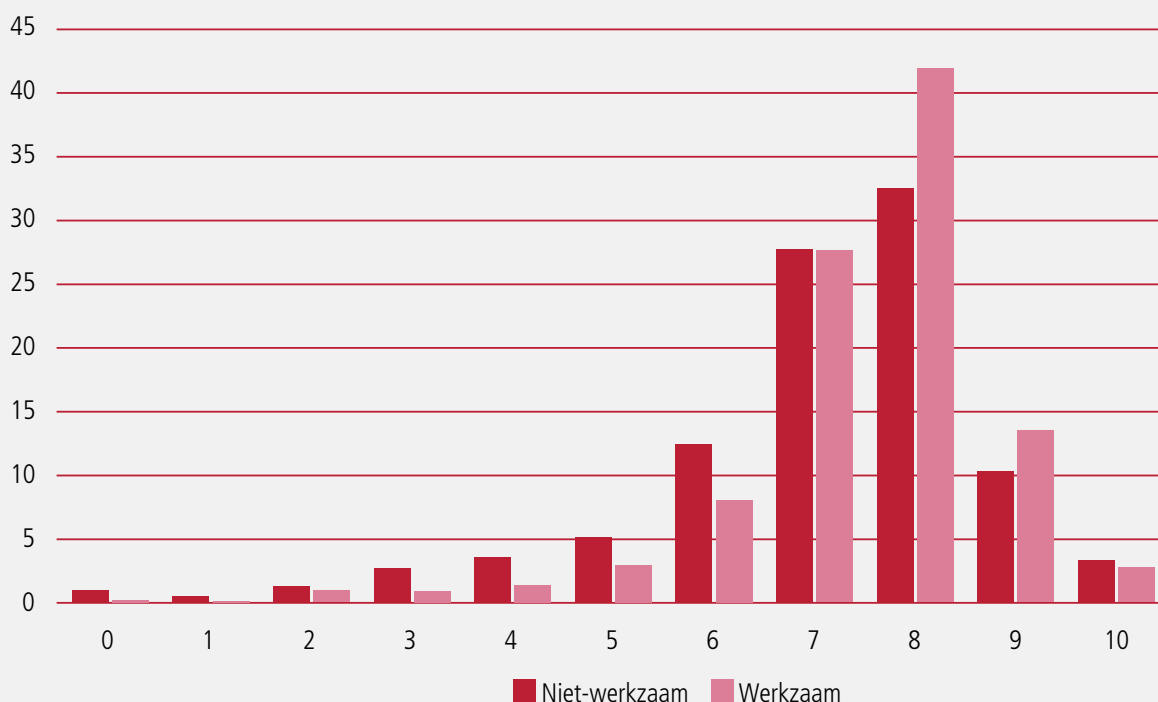
Werkenden geven gemiddeld een 7,5 aan hun leven en niet-werkenden een 7,0. Dat lijkt een klein verschil, maar aangezien een groot deel van de respondenten een 7 of 8 geeft, is dit verschil niet onbelangrijk. Dat blijkt ook uit Figuur 8.1, die de verdeling van de cijfers weergeeft. Werkenden en niet-werkenden geven even vaak een 7 aan hun leven, maar werkenden aanzienlijk vaker een 8 of een 9 en niet-werkenden vaker een 6 of lager. Zo geeft 14 procent van de niet-werkenden (een op de zeven) en slechts 6 procent (een op 16) van de werkenden een onvoldoende.

In het algemeen zijn werkenden dus aanzienlijk meer tevreden met hun leven dan niet-werkenden. Maar we zien vooral bij de niet-werkenden ook aanzienlijke verschillen. We onderzoeken daarom welke factoren verder van invloed zijn op de tevredenheid met het leven.

Gepensioneerden tevreden, werklozen en arbeidsongeschikten ontevreden

De categorie niet-werkenden kent een grote diversiteit: het gaat om werklozen en gepensioneerden, om scholieren/studenten en om huisvrouwen/mannen. Het ligt voor de hand dat verschillende groepen het feit dat zij niet betaald werken heel verschillend ervaren. In het algemeen valt te verwachten dat degenen die uit vrije wil niet betaald werken, minder ontevreden zijn. Figuur 8.2 bevestigt dit in grote lijnen. Deze figuur geeft het verschil aan in (gemiddelde) tevredenheid tussen verschillende groepen, ingedeeld naar hun hoofdactiviteit, enerzijds en een gemiddelde werknemer anderzijds. Deze laatste scoort 7,45. Werklozen scoren bijna een vol punt lager en arbeidsongeschikten zelfs 1,18 lager: zij geven gemiddeld een 6,28 aan hun leven. Mensen die zichzelf primair als vrijwilliger of mantelzorger omschrijven, geven ongeveer

Figuur 8.1 Verdeling van cijfers voor tevredenheid met het leven, werkenden en niet-werkenden, gemiddelde 2019-2023 (%)

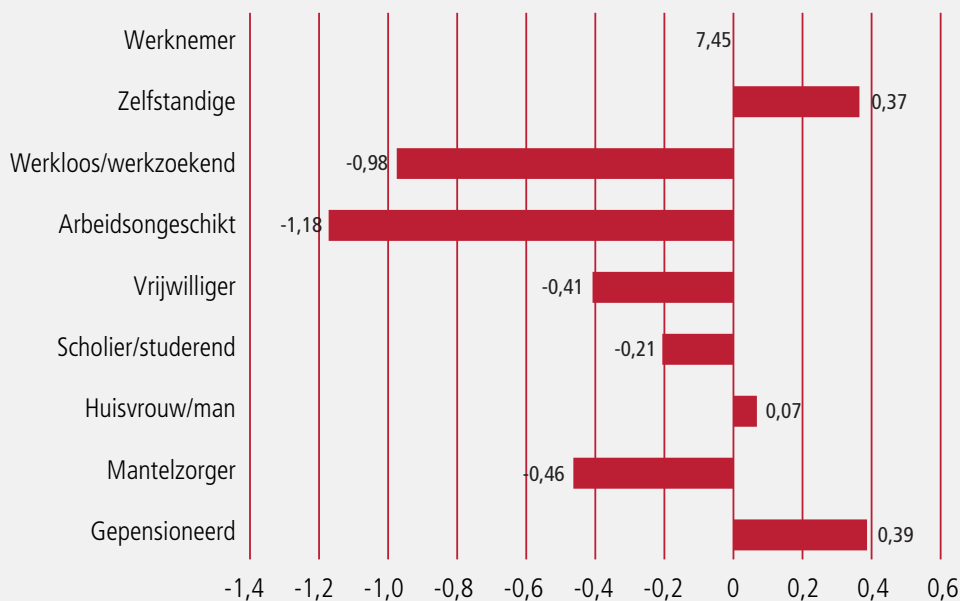


een 7 aan hun leven, ruim 0,4 procentpunten lager dan werknemers. Scholieren en studenten zijn gemiddeld iets minder tevreden met hun leven dan werknemers. Er zijn echter ook twee groepen niet-werkenden die *niet* minder tevreden zijn met hun leven dan werknemers. Huisvrouwen en -mannen zijn vrijwel even tevreden als werknemers (het verschil is statistisch niet significant). Gepensioneerden (jonger dan 70 jaar) zijn zelfs meer tevreden dan werknemers. Gemiddeld geven zij bijna een 8, namelijk 7,84. Ook zelfstandigen zijn gemiddeld meer tevreden dan werknemers; hun score is vrijwel gelijk aan die van gepensioneerden.

Gezondheid en kwaliteit van het werk hebben grote impact op tevredenheid

Hoewel Figuur 8.2 duidelijk laat zien dat het uitmaakt waarom iemand niet werkt, betekent dit nog niet per se dat bijvoorbeeld werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of pensionering ook de *oorzaak* is van een grotere of kleinere tevredenheid met het leven. Er zijn immers ook andere verschillen tussen deze groepen die van invloed kunnen zijn op hun tevredenheid met het leven, zoals de leeftijd of de gezondheid. Daarnaast zijn er tussen werknemers ook verschillen in de aard en de kwaliteit van hun werk, wat zijn weerslag kan hebben op de tevredenheid. Om voor deze factoren te corrigeren hebben we een regressieanalyse uitgevoerd waarin we de tevredenheid met het leven niet

Figuur 8.2 Tevredenheid met het leven naar hoofdactiviteit t.o.v. werknemer, 2019-2023



alleen verklaren uit de hoofdactiviteit, maar ook uit een aantal andere kenmerken, te weten:

- Arbeidsrelatie
- Kwaliteit van het werk
- Geslacht
- Leeftijd
- Huishoudenssituatie
- Opleidingsniveau
- Gezondheid en beperkingen
- Huishoudensinkomen (in kwartielen)
- Kalenderjaar

De arbeidsrelatie en de kwaliteit van het werk kunnen we vanzelfsprekend alleen bepalen voor werkenden. Bij de arbeidsrelatie onderscheiden we een werknemer met een vast contract, een werknemer met een tijdelijk contract, een werknemer met een andere flexibele arbeidsrelatie (zoals uitzendwerk of oproepwerk) en zelfstandigen. We nemen werknemers met een vast contract als referentiecategorie.

Bij de kwaliteit van het werk kennen we aan niet-werkenden de gemiddelde score van de werkenden toe. Dit betekent dus dat we de niet-werkenden vergelijken met werknemers met een vast contract die *gemiddeld* scoren op de kwaliteit van het werk.

De kwaliteit van het werk meten we op een schaal van 0-10 die een breed scala aan aspecten van het werk omvat. Het gaat hierbij om verschillende arbeidsvoorwaarden (onder meer loon/salaris, werkzekerheid, werktijden), intrinsieke werkaspecten (onder meer inhoudelijk leuk werk, prettige collega's, ruimte

voor initiatief, autonomie over het werk), het maatschappelijke nut van het werk (onder meer werk waarin je andere mensen kunt helpen, werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieu-gerelateerde problemen) en de zinvolheid van het werk (onder meer het werk is zinvol, belangrijk, doet ertoe).¹⁸

Tabel 8.1 toont het effect van de verschillende factoren en kenmerken op de tevredenheid met het leven. Alleen de effecten die statistisch significant zijn, zijn vermeld.

Werknemers met een tijdelijk contract zijn, bij gelijke overige kenmerken, niet minder tevreden met hun leven dan werknemers met een vast contract. Overige flexibele arbeidskrachten en zelfstandigen zijn zelfs meer tevreden dan werknemers met een vast contract. Bedenk dat dit geldt voor werkenden met dezelfde kenmerken en dezelfde kwaliteit van het werk. Overige flexibele arbeidskrachten hebben gemiddeld echter werk van een lagere kwaliteit dan vaste werknemers, waardoor zij toch niet meer tevreden zijn. Niettemin is het opvallend dat een 'overig flexibel contract' als zodanig geen negatief effect heeft op de tevredenheid.

Zelfstandigen zijn meer tevreden dan werknemers met een vast contract, al is dit verschil wel aanzienlijk kleiner dan in Figuur 8.2. Dit komt doordat zelfstandigen gemiddeld een hogere kwaliteit van werk hebben dan werknemers. Dat zelfstandigen meer tevreden zijn met hun leven komt dus zowel door de kwaliteit van hun werk als doordat zij zelfstandige zijn.

Werklozen zijn gemiddeld ruim 0,5 punt minder tevreden met hun leven dan werknemers met vergelijkbare kenmerken en een gemiddelde kwaliteit van het werk. Dit negatieve effect is bijna gehalveerd ten opzichte van Figuur 8.2. Dit betekent dat ruim de helft van het verschil in tevredenheid tussen werklozen en werknemers komt door specifieke kenmerken van de werklozen en iets minder dan de helft door de werkloosheid als zodanig.

Opvallend is dat het negatieve effect van arbeidsongeschiktheid nu veel kleiner is dan van werkloosheid en ook veel kleiner dan in Figuur 8.2. Dit komt doordat gezondheid en langdurige beperkingen, die we nu ook in de analyse hebben opgenomen, een sterk negatief effect op de tevredenheid hebben. Zonder deze factoren zou het effect van arbeidsongeschiktheid bijna even groot zijn als in Figuur 8.2. Anders gezegd: arbeidsongeschikten zijn vooral ontevreden met hun leven doordat zij vaak een slechte gezondheid hebben (wat voor 45% van de arbeidsongeschikten geldt; 42% zegt van de eigen gezondheid: 'gaat wel/redelijk').

Vrijwilligers/mantelzorgers, studerende en huisvrouwen/mannen zijn niet significant meer of minder tevreden dan werkenden met vergelijkbare kenmerken.

Tot slot zijn gepensioneerden gemiddeld het meest tevreden. Dit effect is wel wat kleiner dan we in Figuur 8.2 zagen, maar niettemin vergroot het feit dat men gepensioneerd is de tevredenheid met het leven met 0,2 punt.

18 Voor een compleet overzicht van de werkaspecten die deel uitmaken van de schaal voor de kwaliteit van het werk, zie het wetenschappelijke eindrapport.

De kwaliteit van het werk heeft een groot effect op de tevredenheid met het leven. Een 1 punt hogere score op de schaal van 0-10 levert een 0,34 hogere score voor tevredenheid op. In theorie kan de kwaliteit van werk dus een verschil van liefst 3,4 (10 x 0,34) in tevredenheid met het leven uitmaken. Een score van 5 of lager op de kwaliteit van het werk komt echter bijna niet voor. Maar ook een verschil van 2 punten op de schaal voor de kwaliteit van het werk heeft dus al een groter effect op de tevredenheid met het leven dan het verschil tussen werknemer en werkloos zijn.

Vrouwen zijn over het algemeen wat meer tevreden met hun leven dan mannen, en ouderen (vooral vanaf 55 jaar) zijn meer tevreden dan jongeren. Paren zijn ook aanzienlijk meer tevreden dan alleenstaanden en alleenstaande ouders (eenoudergezinnen). De aanwezigheid van kinderen heeft geen significant effect. Hoogopgeleiden (met een hbo- of wo-diploma) zijn wat meer tevreden dan middelbaar opgeleiden (met een havo-, vwo- of mbo-diploma) en die weer meer dan laagopgeleiden (met ten hoogste een vmbo-diploma), maar deze verschillen zijn vrij klein.

Zoals al opgemerkt heeft de gezondheid een groot effect op de tevredenheid met het leven. Het gemiddelde verschil in tevredenheid tussen iemand met een 'zeer slechte gezondheid' en een 'heel goede gezondheid' is bijna 2 punten. Een langdurige beperking vermindert de tevredenheid, maar dit effect is minder groot dan van gezondheid in het algemeen.

Ook het inkomen van het huishouden heeft een significant effect op de tevredenheid. Als het huishoudensinkomen tot de hoogste 25% (het vierde kwartiel) behoort, is men gemiddeld 0,3 punt meer tevreden dan als het inkomen tot de laagste 25% (het eerste kwartiel) behoort.

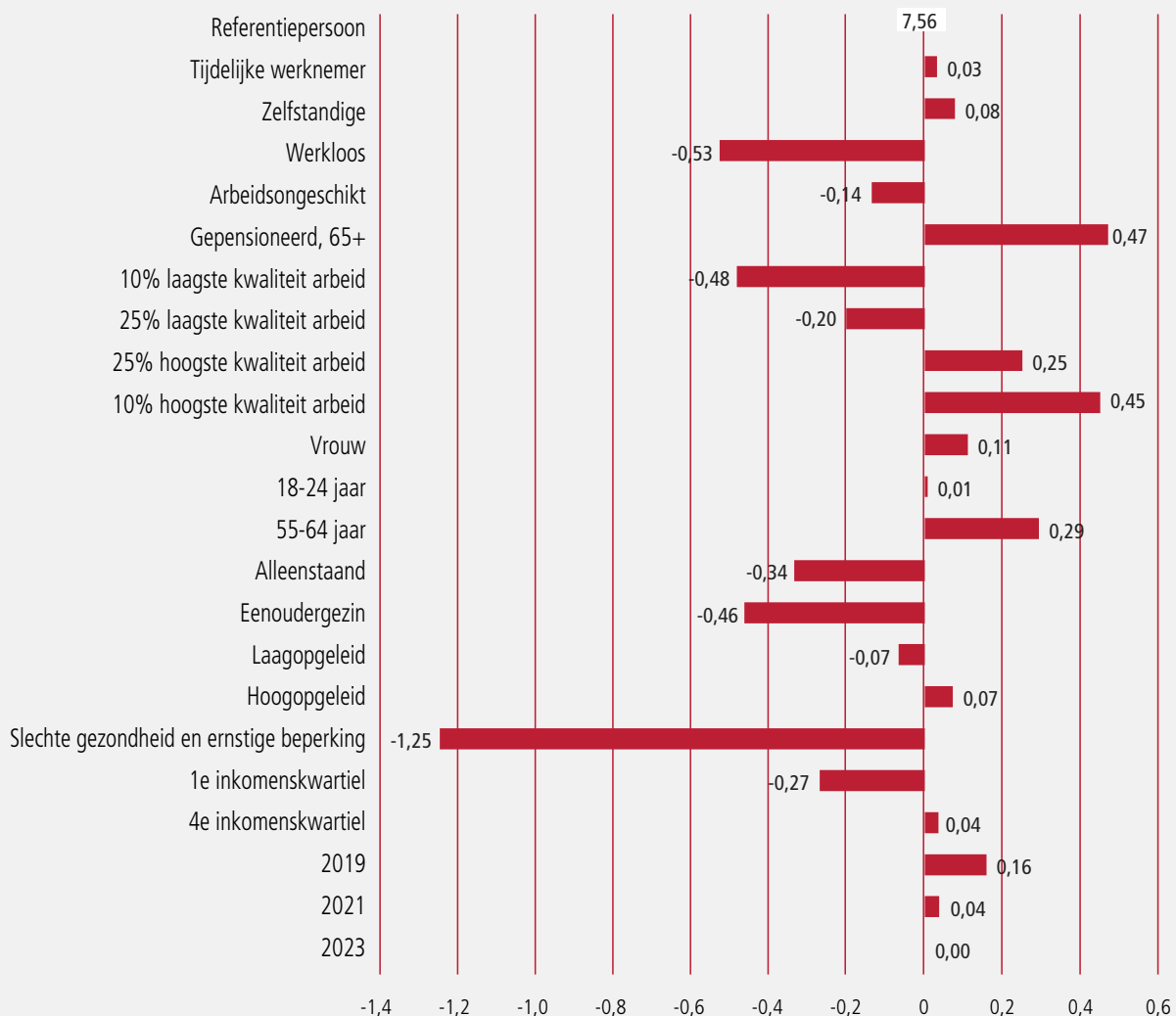
Tot slot was men in 2021 en in 2023 minder tevreden dan in 2019. Dit geldt opnieuw bij gelijke kenmerken, dus de dalende tevredenheid kan niet worden verklaard uit veranderingen in (een van) de andere kenmerken.

Tabel 8.1 Effect op tevredenheid met het leven (0-10)

| | | | |
|---|----|---|----|
| <i>arbeidsmarktpositie (vast contract=ref.)</i> | | <i>huishoudenspositie (paar met kind(eren)=ref.)</i> | |
| tijdelijk contract | | alleenstaand | -- |
| overig flexibel contract | + | eenoudergezin | -- |
| zelfstandige | + | paar zonder kinderen | |
| werkloos | -- | <i>opleidingsniveau (middelbaar=ref.)</i> | |
| arbeidsongeschikt | - | laag | |
| vrijwilliger/mantelzorger | | hoog | ++ |
| studerend | | <i>gezondheid (0-4)</i> | ++ |
| huisvrouw/man | | <i>langdurige beperking (0-2)</i> | -- |
| gepensioneerd | ++ | <i>kwartiel huishoudensinkomen (2e kwartiel=ref.)</i> | |
| <i>kwaliteit van werk (0-10)</i> | ++ | 1 ^e kwartiel | - |
| <i>vrouw</i> | ++ | 3 ^e kwartiel | + |
| <i>leeftijd (35-44=ref.)</i> | | 4 ^e kwartiel | ++ |
| 18-24 jaar | | <i>kalenderjaar (2019=ref.)</i> | |
| 25-34 jaar | | 2021 | -- |
| 45-54 jaar | + | 2023 | -- |
| 55-64 jaar | ++ | | |
| 65-69 jaar | ++ | | |

Significantie: +/- p<0,05; ++/- p<0,01; blanco: niet significant.

Figuur 8.3 Effect van verschillende kenmerken op de tevredenheid van het leven t.o.v. de referentiepersoon^a



Noot a: referentiepersoon is een mannelijke werknemer met een vast contract, 35-44 jaar, middelbaar opgeleid, lid van een paar met kinderen, gemiddelde kwaliteit van het werk, goede gezondheid, geen beperking, 2e inkomenskwartiel, in 2023

Om een wat betere indruk te krijgen van het belang van verschillende kenmerken van het werk en kenmerken van de persoon op de tevredenheid met het leven laat Figuur 8.3 zien hoe de tevredenheid met het leven verandert als we beurteilungen verschillende kenmerken veranderen ten opzichte van een referentiepersoon. We zien dat de combinatie van een slechte gezondheid en een ernstige beperking ten opzichte van iemand met een goede gezondheid en geen beperking veruit het grootste negatieve effect heeft op de tevredenheid. Daarna volgt werkloosheid, die de tevredenheid met ruim een halve punt verlaagt. De kwaliteit van het werk heeft echter ook een groot effect. Werknemers waarvan het werk de op 10 procent na laagste kwaliteit heeft,¹⁹ zijn maar iets meer tevreden

19 D.w.z. dat 10% van de werkenden werk met een nog lagere kwaliteit heeft.

met hun leven dan werklozen met overeenkomstige kenmerken. Dit betekent dat een werkloze die werk vindt met een lage kwaliteit, niet noemenswaardig meer tevreden wordt. Als het werk de op 25 procent na laagste kwaliteit heeft, is het negatieve effect op de tevredenheid ongeveer half zo groot. De werknemers met werk van de hoogste kwaliteit scoren juist bijna een half punt hoger dan werknemers met een gemiddelde kwaliteit van het werk. Werknemers met de hoogste en met de laagste kwaliteit van werk verschillen bijna een vol punt (0,93) in tevredenheid.

Doordat zowel gepensioneerden als 65-plussers meer tevreden zijn dan werknemers respectievelijk 35-44-jarigen (de referentiecategorieën), scoren gepensioneerden van 65-69 jaar het hoogst op de tevredenheid met het leven: gemiddeld bijna een halve punt hoger. Zij zijn daarmee nog iets meer tevreden dan 35-44-jarige werknemers met een baan van de hoogste kwaliteit.

Verder zien we een relatief groot negatief effect van alleenstaand of alleenstaande ouder zijn. Ook een laag huishoudensinkomen heeft een vrij groot negatief effect, maar toch beduidend kleiner dan van een lage kwaliteit van het werk.

Hoe verandert de tevredenheid als men stopt met werken of het werk hervat?

De vergelijkingen die we hierboven hebben gemaakt tussen werkenden en verschillende groepen niet-werkenden, hebben steeds betrekking op *verschillende* personen. We kunnen dan ook niet zonder meer concluderen dat het verschil in tevredenheid tussen bijvoorbeeld werknemers en werklozen overeenkomt met de *verandering* in tevredenheid als een werknemer werkloos wordt of een werkloze aan het werk gaat. Bovendien hangt dit af van de kwaliteit van het werk dat de werkloze deed voor hij/zij werkloos werd dan wel gaat doen als hij/zij weer werk vindt. Doordat een substantieel deel van de respondenten in de Waarde van Werk Monitor ook aan een eerdere ronde van de Monitor heeft deelgenomen, kunnen we nagaan wat het effect op de tevredenheid is als een persoon een overgang maakt van de ene arbeidsmarktpositie naar de andere. Omdat het aantal respondenten dat zo'n overgang maakt betrekkelijk klein, is combineren we de overgangen tussen 2019 en 2021 en die tussen 2021 en 2023. Het gaat dus om een verandering in arbeidsmarktpositie (en tevredenheid) in een periode van twee jaar. Alleen van de overgangen tussen werk en werkloosheid (in beide richtingen) en van werk naar pensioen hebben we voldoende waarnemingen (d.w.z. minimaal 40) om te kunnen bepalen of en hoe sterk de tevredenheid met het leven verandert.

Figuur 8.4 bevestigt dat zowel de overgang van werk naar werkloosheid als van werkloosheid naar werk een relatief groot effect heeft op de tevredenheid. Wie werkloos wordt, wordt gemiddeld 0,33 punt minder tevreden, terwijl een werkloze die het werk hervat, gemiddeld 0,29 punt meer tevreden wordt. Werkenden die werkloos werden, waren al voordat zij werkloos werden beduidend minder tevreden dan de werkenden die aan het werk bleven. Nadere analyse wijst uit

Figuur 8.4 Gemiddelde tevredenheid met het leven naar arbeidsmarktpositie in het eerste jaar (2019 resp. 2021) en twee jaar later (2021 resp. 2023)



dat dit komt doordat de kwaliteit van het werk van degenen die werkloos werden, gemiddeld een punt lager was dan van degenen die aan het werk bleven. Werkenden met werk van lage kwaliteit hebben dus een grotere kans om werkloos te worden.

Werklozen die weer aan het werk gaan, zijn ook minder tevreden dan de werkenden die zijn blijven werken. Ook dit hangt samen met een lagere kwaliteit van het werk: werklozen die het werk hervatten, scoren gemiddeld 0,4 punt lager op de kwaliteit van het werk dan werkenden die in beide jaren werken.

Werklozen die twee jaar eerder ook al werkloos waren, zijn iets minder ontevreden geworden, maar zij waren in het eerste jaar al veruit de minst tevreden groep.

Zoals we eerder zagen, zijn gepensioneerden gemiddeld meer tevreden dan werkenden. Echter, gepensioneerden die recent (in de laatste twee jaar) zijn gepensioneerd, waren al meer tevreden dan de gemiddelde werkende voordat zij met pensioen gingen. Als zij met pensioen gaan, verandert hun tevredenheid nauwelijks, hetgeen erop duidt dat hun grotere tevredenheid niet zozeer met hun pensionering als zodanig te maken heeft. We onderzoeken dit nader door onder in de figuur ook de tevredenheid weer te geven van werkenden die in beide jaren werken en die in het eerste jaar 60 jaar of ouder waren. In het eerste jaar waren deze oudere werkenden gemiddeld iets minder tevreden dan de werkenden die met pensioen gaan, maar in het tweede jaar is dit verschil verdwenen. Terwijl oudere werkenden die met pensioen gaan even tevreden blijven, worden de oudere werkenden die blijven werken juist iets meer tevreden. Dit lijkt opnieuw met de kwaliteit van het werk te maken te hebben. De kwaliteit van het werk

van zowel ouderen die met pensioen gaan als ouderen die blijven werken is iets (ca. 0,1 punt) hoger dan gemiddeld. De kwaliteit van het werk van ouderen die blijven werken, stijgt bovendien nog iets in de periode van twee jaar.

We concluderen dat een overgang van werk naar werkloosheid en van werkloosheid naar werk een fors effect heeft op de tevredenheid met het leven. Maar dit effect is wel kleiner dan het gemiddelde verschil in tevredenheid tussen werkenden en werklozen, doordat het (vroegere of nieuwe) werk van werklozen van lagere kwaliteit is dan van de gemiddelde werknemer. Hoewel gepensioneerden gemiddeld meer tevreden zijn dan werkenden met gelijke kenmerken, lijkt hun grote tevredenheid niet zozeer door de pensionering als zodanig te komen, maar door andere factoren waardoor ouderen heel tevreden zijn, ongeacht of zij met pensioen gaan of langer doorwerken.

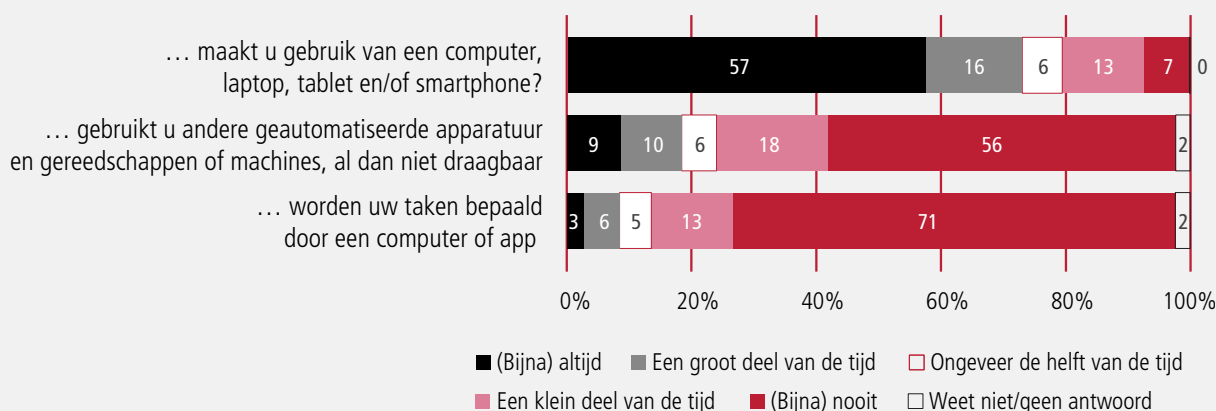
Hoofdstuk 9

We kijken niet erg uit
naar technologische
veranderingen op
het werk

Werk verandert

Werk verandert onder invloed van technologische ontwikkelingen. Vandaag de dag maakt bijna driekwart van de respondenten een groot deel van de tijd gebruik van een computer, laptop, tablet en/of smartphone (zie Figuur 9.1). Ook maakt bijna de helft van de werkenden wel eens gebruik van andere geautomatiseerde apparatuur en gereedschappen of machines, al dan niet draagbaar²⁰. 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. Daarnaast werkt – mede mogelijk gemaakt door technologische ontwikkelingen – sinds de coronacrisis een groot deel van de werkenden geregeld vanuit huis (zie ook hoofdstuk 6), en een deel van hen wordt dan weer door hun leidinggevende (elektronisch) gemonitord in hun werkzaamheden als zij onder werktijd niet op de bedrijfslocatie zijn.

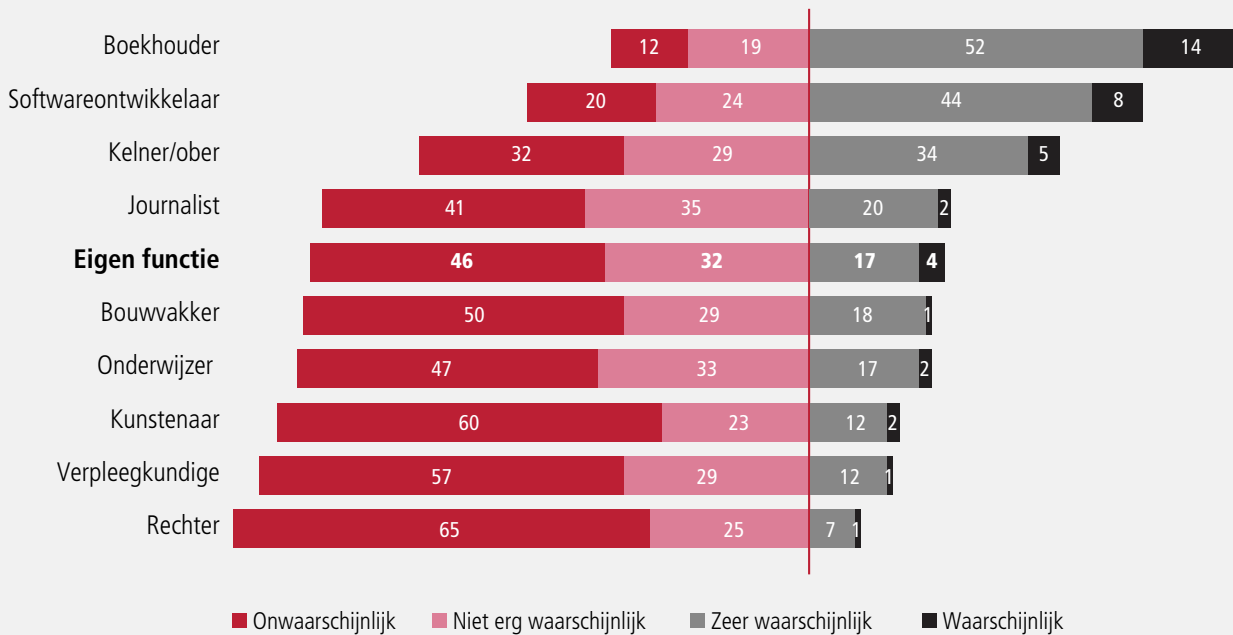
Figuur 9.1 Gebruik van technologie op het werk (% van de werkzame beroepsbevolking)



Hoe hangen dergelijke technologische ontwikkelingen nu samen met de kwaliteit van het werk en het welzijn van werkenden? Het antwoord daarop is vrij complex: het gebruik van technologie laat soms een positieve samenhang zien, zoals op verschillende terreinen van thuiswerken (in termen van bijvoorbeeld concentratie en motivatie), terwijl het gebruik van computers en apps om taken te bepalen en het monitoren van werkenden een negatieve samenhang vertonen met welzijn. Daarbij is overigens ook de intensiteit van gebruik van technologische ondersteuning van belang. Bijvoorbeeld: vooral respondenten die '(bijna) altijd' gebruik maken van geautomatiseerde apparatuur zijn vaker 'gespannen' en 'geërgerd' en ervaren een hogere psychosociale belasting, maar bij beperkter gebruik is er geen duidelijke samenhang.

²⁰ Deze groep is overigens heel divers, en omvat zowel werkenden in productieomgevingen als bezorgers en werkenden in medische beroepen

Figuur 9.2 Verwacht risico op automatisering van verschillende beroepen (% van de werkzame beroepsbevolking)

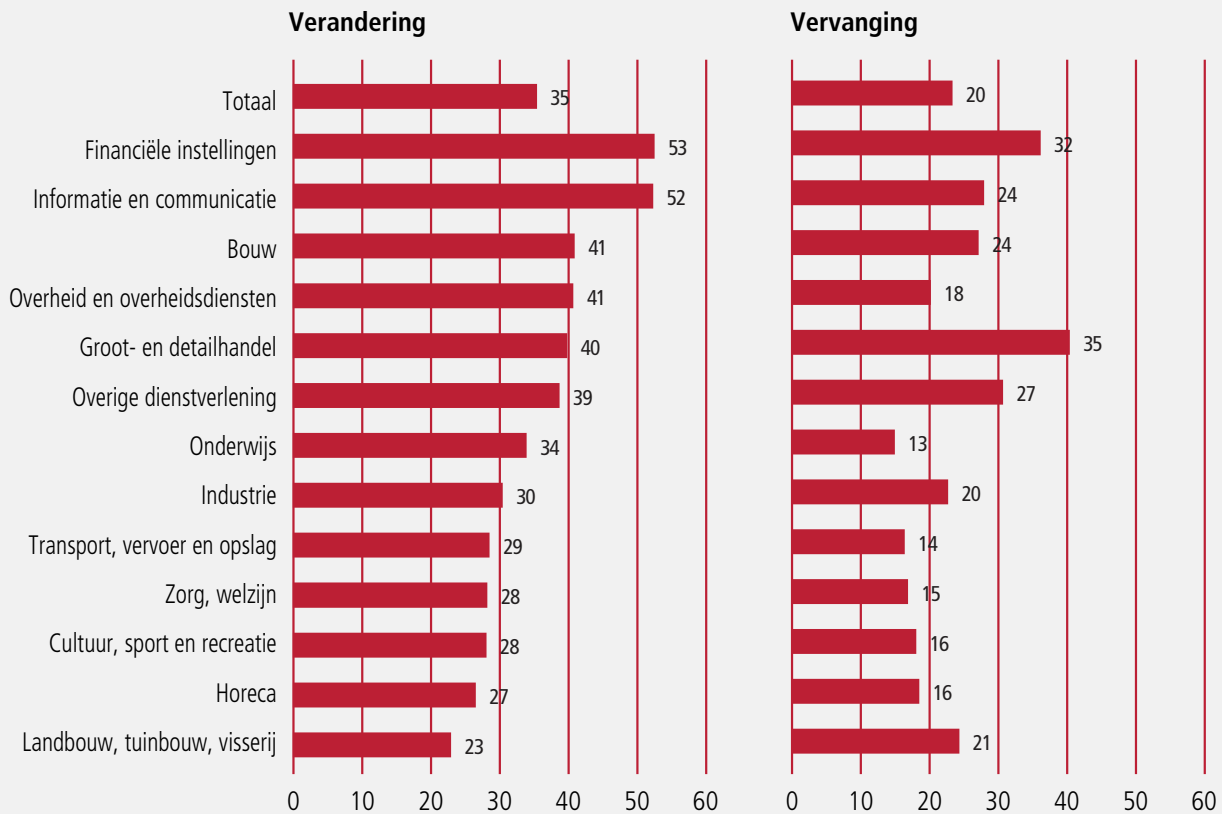


Vraag: In hoeverre denkt u dat het waarschijnlijk of onwaarschijnlijk is dat de volgende beroepen in de komende tien jaar grotendeels zullen worden vervangen door robots, computers of kunstmatige intelligentie?

Met de opkomst en toepassing van nieuwe(re) technologieën (zoals digitalisering, kunstmatige intelligentie, algoritmen en robotica) verandert ons werk weer verder. Banen veranderen doordat steeds meer taken kunnen worden uitgevoerd door zelfstandig werkende machines en systemen. Met name in sectoren als de zorg, het onderwijs en techniek worden voor de nabije toekomst ernstige personeelstekorten verwacht. Bieden technologische ontwikkelingen daar wellicht soelaas?

In welke beroepen verwachten we bijvoorbeeld 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 9.2. Voor een aantal bevraagde 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 9.3 Verwachte veranderingen door technologische ontwikkelingen, en vervangingsrisico, naar bedrijfstak (% van de werkzame beroepsbevolking)

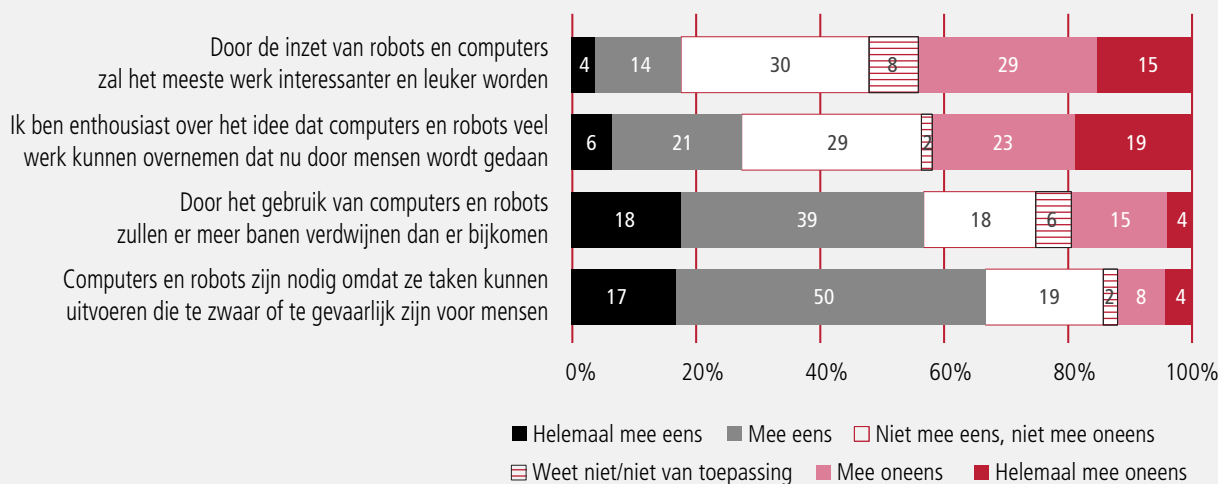


In plaats van dat functies grotendeels geautomatiseerd en overgenomen worden, is het wellicht waarschijnlijker dat veel functies zullen *veranderen* door technologische ontwikkelingen. Inderdaad denken meer werkenden dat hun functie of taken in de komende tien jaar door technologische ontwikkelingen zullen veranderen dan dat ze zullen worden overgenomen door robots, computers of kunstmatige intelligentie. Toch denkt nog steeds 64 procent dat het ‘niet erg waarschijnlijk’ of ‘onwaarschijnlijk’ is dat de eigen functie of taken zullen veranderen door technologische ontwikkelingen. In Figuur 9.3 bekijken we in hoeverre werkenden in verschillende bedrijfstakken verwachten dat hun functies zullen veranderen, of een groter risico hebben op vervanging. Vooral werkenden in ‘financiële instellingen’ en ‘informatie en communicatie’ verwachten *veranderingen* door technologische ontwikkelingen, en werkenden in sectoren als ‘groot- en detailhandel’ en ‘financiële instellingen’ voorzien een relatief hoog *vervangingsrisico*. Werkenden in sectoren als de gezondheidszorg en het onderwijs, die gezien de verwachte krapte mogelijk toch veel baat zouden kunnen hebben bij de inzet van technologie, verwachten weinig invloed van technologische veranderingen op hun werk.

We kijken er doorgaans niet naar uit

Mensen lijken doorgaans niet erg uit te kijken naar de hulp van robots, computers of kunstmatige intelligenten. We hebben respondenten stellingen voorgelegd die specifiek ingaan op de relatie tussen technologische veranderingen en werk; de bevindingen hiervan zijn weergegeven in Figuur 9.4²¹. Zo zijn er bijvoorbeeld niet veel respondenten die denken dat werk er interessanter of leuker op zal worden met de komst van robots en computers; slecht 18 procent van de respondenten is het hier ‘(helemaal) mee eens’. Ook is maar ongeveer een kwart van de respondenten enthousiast over het idee dat computers en robots veel werk kunnen overnemen dat nu door mensen wordt gedaan. Dit is bijvoorbeeld ook bijzonder laag onder werkenden in de gezondheidszorg of het onderwijs. 57 procent van de respondenten verwacht ook dat ‘door gebruik van computers en robots er meer banen verdwijnen dan er bijkomen’. 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’.

Figuur 9.4 Stellingen rondom technologische veranderingen en werk (% van de totale bevolking)



21 Wanneer deze analyses beperkt worden tot alleen werkenden, verandert er niet veel aan het algemene beeld. Alleen zijn werkenden iets minder pessimistisch over het verdwijnen van banen.

Maar we denken dat we er zelf wel doorheen zullen rollen

Hoewel we verandering niet per se leuk of prettig vinden, verwachten we ook weer niet dat het ons heel erg zal raken. Als mensen nu denken dat de eigen functie of taken in de komende tien jaar zullen veranderen door robots, computers of kunstmatige intelligentie, wat denken zij dan dat ervoor nodig is om de eigen functie of taken goed te blijven uitoefenen? Uit Figuur 9.5 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.

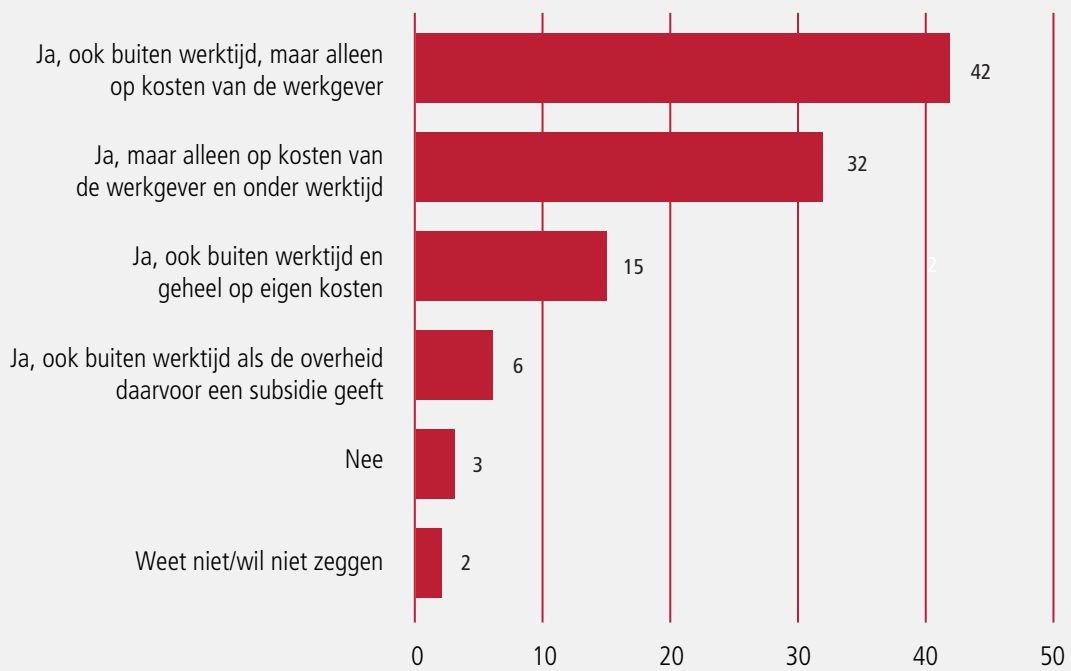
Slechts 1 procent denkt dat hij of zij de functie of taken niet meer zal kunnen uitvoeren.

Daarbij 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 (zie Figuur 9.6). 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 9.5 Verwachting omtrent wat nodig is om de eigen functie en taken goed te blijven uitoefenen



Figuur 9.6 Bereidheid cursus of training (werkenden die aangeven dat bij- of omscholing nodig is om de functie goed te kunnen blijven uitoefenen)



Literatuur

- Burbano, V., Padilla, N. & Meier, S. (2024). Gender differences in preferences for meaning at work. *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(3): 61-94.
- Conen, W.S. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. Working Paper nr.38. Den Haag: WRR.
- de Beer, P. & Conen, W. (2023). *Door naar het nieuwe of terug naar het oude normaal?* Kort & Bondig 15. Amsterdam: AIAS-HSI
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: a comparative analyses. *The Journal of Social Psychology*, 134(2): 201-212.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: a theory*. New York: Simon & Schuster.
- Randstad (2024). *Verbindend werkgeverschap: van ik naar wij op de werkvloer*. Employer Brand Research 2024. Diemen: Randstad.
- SCP (2020) Continu Onderzoek Burgerperspectieven 2020|2. Den Haag: SCP.
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5: 297-323.
- van den Berg, M. (2021). *Werk is geen oplossing*. Amsterdam: AUP.

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 Visiting address

PO Box 15966 Nieuwe Achtergracht 166
1001 NL Amsterdam 1018 WV Amsterdam
The Netherlands The Netherlands

