



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



Uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021

# De waarde van werk in tijden van corona

Paul de Beer & Wieteke Conen

# De waarde van werk in tijden van corona

Uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021

**Paul de Beer & Wieteke Conen**  
AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



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

© 2022, Paul de Beer & Wieteke Conen, Amsterdam  
Contact: [P.T.deBeer@uva.nl](mailto:P.T.deBeer@uva.nl); [W.S.Conen@uva.nl](mailto:W.S.Conen@uva.nl)  
Algemeen contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Vormgeving omslag en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Bibliografische gegevens:

De Beer, P.T., & Conen, W.S. (2022). De waarde van werk in tijden van corona: uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021. Amsterdam: AIAS-HSI

# Inhoud

- 1 Voorwoord 1**
- 2 De context 3**
  - Veranderingen in de waarden en in de waardering van werk 5
- 3 Gezin en vrije tijd belangrijker dan betaald werk 6**
  - Nederlanders vinden gezin en vrije tijd het belangrijkste 7
  - Door coronacrisis is werk (nog) minder centraal komen staan 8
  - We werken niet voor het geld, maar vinden werk wel een maatschappelijke plicht 9
- 4 Leuk werk belangrijker dan een goed salaris 11**
  - Intrinsieke werkaspecten belangrijker dan loon en zekerheid 12
  - Jongeren vinden alles belangrijk 14
- 5 We zijn positiever geworden over ons werk 17**
  - Meeste werkenden positief over hun werk 18
  - Kwaliteit van het werk verbeterd tussen 2019 en 2021 18
  - Mannen scoren hoogst op extrinsieke aspecten, vrouwen op intrinsieke en tijd- en drukaspecten 19
  - Middelbaar opgeleiden en werkenden in horeca en in cultuur, sport en recreatie hebben slechtste werkaspecten 20

- 6 We zijn tevreden met ons werk en (daarom) met ons leven 26**  
Tevredenheid met het werk afgenomen 27  
Ouderen en zelfstandigen het meest tevreden met hun werk 27  
Ontbreken van werkaspecten heeft grootste effect op tevredenheid met werk 28  
Wie tevreden is met het werk, is ook vaker tevreden met het leven 29  
Werklozen en arbeidsongeschikten even ontevreden als 7 procent minst tevreden werknemers 30
- 7 De coronacrisis had een grote impact op ons werk 32**  
Een op de vijf werkenden is het werk geheel of gedeeltelijk kwijtgeraakt 33  
Werkzekerheid en sociale contacten belangrijker geworden 33  
Salaris verbeterd, sociale contacten verslechterd, druk toegenomen 35  
Hybride werken heeft de toekomst 36
- 8 We zijn positief over het overheidsbeleid maar kritisch over de coronamaatregelen 38**  
Meerderheid Nederlanders tevreden met overheidsvoorzieningen 39  
... maar kritischer over coronasteunmaatregelen 40
- 9 Hoe de arbeidsorganisatie de waarde van werk beïnvloedt 43**  
Vooral werknemers in middenbedrijf zijn minder tevreden met hun werk 44  
Meer nadruk op de bijdrage van medewerkers aan een groter geheel 45
- 10 De waarde van werk in de toekomst 48**

# Voorwoord

**W**erk geldt als een van de belangrijkste voorwaarden voor een goed leven. De meeste mensen hebben betaald werk nodig om in hun onderhoud te voorzien. Werk bepaalt in belangrijke mate iemands identiteit en plaats in de samenleving. Werk is een belangrijke bron van sociale contacten en geeft structuur aan het leven. Lange tijd werden deze positieve effecten van werk als vanzelfsprekend aangenomen. Bevordering van arbeidsdeelname stond centraal in het overheidsbeleid – ‘werk, werk en nog eens werk’. Die positieve effecten zouden vanzelf volgen. De laatste tien jaar is die vanzelfsprekendheid verdwenen. We lezen steeds vaker over mensen die werken en toch arm zijn. Over flexwerkers en zzp’ers die niet weten of zij de volgende maand of volgend jaar nog werk zullen hebben. Over arbeidsmigranten die zwaar en gevaarlijk werk doen tegen een minimaal loon en onder erbarmelijke omstandigheden gehuisvest zijn. Over werknemers in de zorg en het onderwijs die gebukt gaan onder een hoge werkdruk en een zware emotionele belasting. Langzamerhand is het besef doorgedrongen dat lang niet alle werk waardevol werk is. Wil werk daadwerkelijk de positieve effecten sorteren die er lange tijd van werden verwacht, dan zal het ook aan bepaalde kwaliteitseisen moeten voldoen.

Er is nog een andere reden om de kwaliteit van het werk centraal te stellen. Ook wat we verwachten van werk verandert. Hoe belangrijk betaald werk voor de meeste mensen ook is, het concurreert met andere zaken die we ook belangrijk of nog belangrijker vinden: het gezinsleven, onze kennissenkring, vrije tijd. De tijd van de mannelijke kostwinner die al zijn tijd aan zijn betaalde baan kon besteden terwijl zijn vrouw voor het huishouden en de kinderen zorgde, is voorbij. De meeste mensen – mannen én vrouwen – willen tegenwoordig verschillende activiteiten combineren. Daarbij lijken maatschappelijk essentiële vormen van onbetaald werk, zoals mantelzorg en sommige vormen van

vrijwilligerswerk, in toenemende mate vanuit de publieke sector naar individuen verschoven te worden. Dit alles betekent niet per se dat betaald werk minder belangrijk wordt, maar wel dat we hogere en/of andere eisen aan ons werk gaan stellen. Het is de vraag in welke mate het werk aan die veranderende eisen voldoet.

In deze publicatie maken we de balans op van de kwaliteit van het werk in Nederland en van de waarden van de Nederlandse bevolking ten aanzien van werk. We kijken eerst naar wat mensen belangrijk vinden voor werk in het algemeen en voor hun eigen werk (hun waarden). Vervolgens gaan we na hoe zij hun eigen werk waarderen of evalueren: hebben zij een goed loon, is het werk inhoudelijk leuk, kunnen zij zich ontplooiën?

Dit doen we aan de hand van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor. Dit is een grootschalige enquête onder de Nederlandse bevolking die om de twee jaar wordt gehouden. De eerste meting heeft plaatsgevonden in voorjaar 2019, de tweede in voorjaar 2021. Die tweede meting vond plaats toen de coronapandemie nog in volle omvang woedde en er tal van contactbeperkende maatregelen golden. Zo werkten de meeste respondenten ten tijde van ons onderzoek op zijn minst een aantal dagen per week vanuit huis. Vergelijking van de uitkomsten uit 2021 met die van 2019 biedt dan ook een unieke kans om de effecten van de coronacrisis op onze waarden ten aanzien van werk en op de waardering van ons werk te meten. Dat is dan ook de rode draad die door dit boekje loopt: welke impact heeft de coronacrisis op de waarden en waardering van het werk gehad?

In dit boekje proberen we de uitkomsten van ons onderzoek zo toegankelijk mogelijk te presenteren. 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](http://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 echter volledig bij de auteurs.

Paul de Beer en Wieteke Conen  
Amsterdam, november 2022

Hoofdstuk 2

# De context



**D**e arbeidsmarkt was de afgelopen jaren hevig in beweging. In 2019 was er sprake van een krappe arbeidsmarkt als gevolg van de lange periode van hoogconjunctuur na de Grote Recessie van 2009-2014. In 2020 brak de coronapandemie uit en werden grote delen van de economie tijdelijk stilgelegd of vergaand beperkt in hun activiteiten door de lockdowns en andere contactbeperkende maatregelen. Het stilleggen en beperken van belangrijke delen van de economie en de doorwerking die dat had op andere sectoren en activiteiten, zorgde ervoor dat de economie als geheel in een diepe crisis belandde. Desalniettemin bleef de verwachte sterke stijging van de werkloosheid uit, mede dankzij de noodmaatregelen van de overheid. Nadat de laatste beperkende maatregelen begin 2022 werden ingetrokken, trok de economie zo snel aan dat de werkloosheid snel daalde en de arbeidsmarkt nog krupper werd dan vóór de coronacrisis.

Deze sterke schommelingen moeten worden gezien tegen de achtergrond van tragere, maar op langere termijn waarschijnlijk ingrijpendere veranderingen die de arbeidsmarkt ondergaat. Die veranderingen vloeien voort uit grote, min of meer ‘autonome’ trends als de technologische ontwikkeling, flexibilisering, emancipatie, vergrijzing, arbeidsmigratie en ‘globalisering’.

In veel toekomstbeshouwingen over werk – ‘the future of work’ is een populair thema – wordt verondersteld dat deze trends grote gevolgen zullen hebben voor zowel de omvang van de werkgelegenheid als de aard van het werk. Door technologische ontwikkelingen – zoals automatisering en robotisering – kunnen veel beroepen verdwijnen, maar ook veel nieuwe banen ontstaan. Nieuwe technologieën leiden ook tot een ‘opwaardering’ (regradatie) van het werk in de zin dat er meer vraag komt naar hoogopgeleiden. Tegelijkertijd heeft ze ook de groei van ‘platformwerk’ mogelijk gemaakt, dat vaak juist laagwaardig en laagbetaald is. De arbeidsmarkt zou ook steeds ‘beweeglijker’ worden: mensen veranderen vaker van baan en één opleiding zal niet meer genoeg zijn voor een hele loopbaan. Als gevolg van de vergrijzing zullen we langer moeten doorwerken, waardoor de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking stijgt. Als gevolg van de vergrijzing – in combinatie met het gedaalde geboortecijfer – zal de beroepsbevolking op termijn ook gaan krimpen, waardoor er een structureel tekort aan arbeidskrachten zou kunnen ontstaan. Arbeidsmigratie zou daar volgens sommigen een oplossing voor zijn, maar vooralsnog komen arbeidsmigranten vooral terecht in slecht betaalde en flexibele baantjes aan de ‘onderkant’ van de arbeidsmarkt. Ondertussen zet ook de verplaatsing van productieactiviteiten naar opkomende economieën zich voort, waardoor het aandeel van de maakindustrie in de werkgelegenheid steeds kleiner wordt en Nederland nog sterker een diensteneconomie wordt dan het al is. Recente ontwikkelingen, die voortvloeien uit de oorlog in de Oekraïne maar ook de spanning tussen China en Taiwan, roepen wel de vraag op of de trend van globalisering en mondiale arbeidsdeling zich onverminderd zal voortzetten.

Lang niet alle genoemde trends en hun gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn onomstreden, maar er lijkt brede overeenstemming onder arbeidsdeskundigen dat de arbeidsmarkt in de toekomst ingrijpend zal veranderen.

## Veranderingen in de waarden en in de waardering van werk

De geschetste trends en de veranderingen op de arbeidsmarkt die daaruit voortvloeien, kunnen verschillende gevolgen hebben voor twee dimensies van de waarde van werk. In de eerste plaats kunnen zij de *kwaliteit van het werk* in al haar aspecten veranderen. Sommigen zijn optimistisch en verwachten dat de kwaliteit van het werk over de hele linie zal verbeteren, onder meer doordat ‘laagwaardige’ activiteiten worden overgenomen door robots of worden ‘geoutsourced’ naar opkomende economieën. Anderen verwachten een toenemende polarisatie, met zowel een groeiend aantal hoogwaardige als een groeiend aantal laagwaardige banen. Velen verwachten dat ook de trend van flexibilisering zal doorzetten en de standaard arbeidsovereenkomst – het vaste contract – steeds meer zal eroderen.

In de tweede plaats kunnen *de wensen en preferenties* (anders gezegd: onze waarden) ten aanzien van werk veranderen. Vaak wordt verondersteld dat jongere generaties andere verwachtingen van werk hebben en andere aspecten van het werk belangrijk vinden dan oudere generaties. Als jongere generaties geleidelijk de plaats innemen van oudere generaties zou hierdoor de dominante opvatting over wat ‘goed werk’ is ook kunnen verschuiven.

De Waarde van Werk Monitor (WWM) heeft tot doel bovengenoemde veranderingen in de waarde(n) en de waardering van werk in kaart te brengen. Door om de twee jaar te peilen hoe de Nederlandse bevolking over werk denkt en hoe men zijn of haar werk ervaart, kunnen we als het ware periodiek de temperatuur opnemen. Zo kunnen we vaststellen of de kwaliteit van het werk en de waarden ten aanzien van werk veranderen en of die twee in de loop van de tijd beter of juist minder goed op elkaar aansluiten.

Dit boekje brengt de belangrijkste bevindingen uit de Waarde van Werk Monitor samen. Op dit moment zijn er twee metingen uitgevoerd, in het voorjaar van 2019 en in het voorjaar van 2021. Dit betekent dat het nog te vroeg is om op basis van de WWM trends vast te stellen – om te kunnen spreken van een trend zijn tenminste drie meetmomenten nodig. Dat geldt te meer omdat de periode tussen voorjaar 2019 en voorjaar 2021 een heel bijzondere was vanwege de uitbraak van de coronapandemie. Als wij verschillen vinden tussen 2019 en 2021 zijn we dan ook eerder geneigd deze aan de coronacrisis toe te schrijven dan ze te duiden als een trendmatige ontwikkeling. In het voorjaar van 2023 willen wij de volgende meting uitvoeren en dan krijgen we wellicht een beter beeld of de veranderingen die zich tussen 2019 en 2021 hebben voorgedaan doorzetten of een tijdelijk fenomeen zijn geweest als gevolg van de coronapandemie.

## Hoofdstuk 3

# Gezin en vrije tijd belangrijker dan betaald werk

**B**etaald werk is voor de meeste mensen een van de belangrijkste activiteiten in hun leven. Dat geldt niet eens zozeer qua tijdsbesteding, want zelfs iemand die gedurende 45 jaar 40 uur per week betaald werk verricht, besteedt over zijn of haar gehele leven minder dan een op iedere vijf uur die men niet slaapt aan betaald werk.<sup>1</sup> Maar betaald werk is van grote betekenis voor iemands maatschappelijke positie, het welstandsniveau, sociale relaties, de structurering van de tijd en zingeving. Toch betekent dit niet per se dat mensen betaald werk het belangrijkste vinden in hun leven. In de loop der eeuwen hebben tal van grote denkers zich over die vraag gebogen, maar zij zijn het niet eens geworden. Sommigen zeggen dat we leven om te werken. Werken zou een plicht zijn, jegens de samenleving of jegens God (“In het zweet uws aanschijns zult u uw brood verdienen”). Volgens anderen werken we echter om (in welstand) te leven en kunnen we alleen buiten de sfeer van betaald werk echt ‘onzelf’ zijn.

## Nederlanders vinden gezin en vrije tijd het belangrijkste

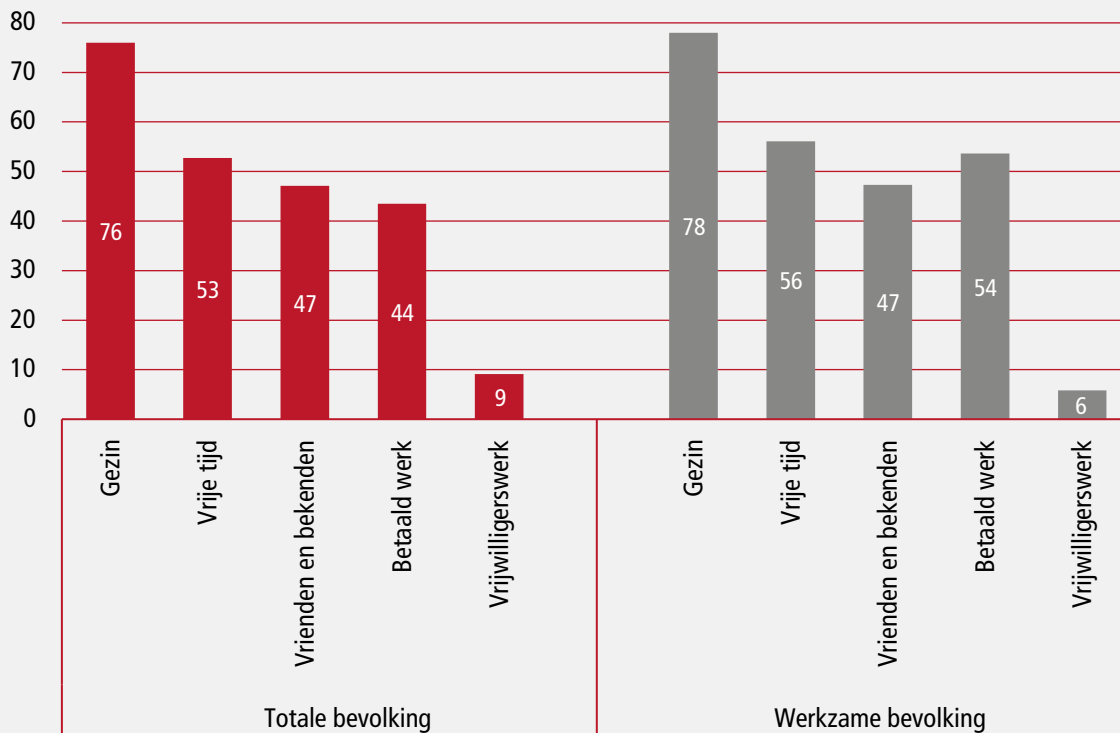
**H**oe kijken Nederlanders daar tegenaan? We hebben onze respondenten gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij vijf levensdomeinen vinden: betaald werk, gezin, vrienden en bekenden, vrije tijd en vrijwilligerswerk. De antwoordmogelijkheden liepen van “helemaal niet belangrijk” tot “zeer belangrijk”. Bijna iedereen vindt de eerste vier onderwerpen “tamelijk belangrijk” of “zeer belangrijk”. De verschillen zitten vooral in het aantal mensen dat een onderwerp “zeer belangrijk” vindt. Betaald werk blijkt dan pas op de vierde plaats te komen. Drie op de vier mensen vinden hun gezin “zeer belangrijk” en ongeveer de helft vindt zijn vrienden en bekenden en vrije tijd zeer belangrijk. Bij betaald werk is dit minder, namelijk 44 procent. Vrijwilligerswerk wordt nog minder belangrijk gevonden: minder dan een op de tien vindt dit “zeer belangrijk”.

Nu hebben deze aandelen betrekking op alle respondenten, ongeacht of zij momenteel betaald werk hebben of zoeken. Het is natuurlijk denkbaar dat voor bijvoorbeeld studerende(n) (vanaf 18 jaar), gepensioneerd(e) (tot 70 jaar) of huisvrouw(en) of -mannen betaald werk een minder centrale plaats in hun leven inneemt. Als we de aandacht beperken tot mensen die betaald werk hebben, wordt het aandeel dat betaald werk “zeer belangrijk” vindt inderdaad groter, namelijk 54 procent. Dat is nog steeds iets minder dan het aandeel dat vrije tijd zeer belangrijk vindt (56 procent) en veel minder dan het aandeel dat hun gezin zeer belangrijk vindt (78 procent). Maar de betaald werkenden vinden betaald werk wel belangrijker dan vrienden en bekenden.

We concluderen dat betaald werk voor veel mensen belangrijk is, maar zeker niet het belangrijkste in hun leven: gezin, vrije tijd, en vrienden en bekenden staan bovenaan. Degenen die zelf betaald werk doen, vinden werk wel belangrijker dan vrienden en bekenden, maar altijd nog minder belangrijk dan gezin en vrije tijd.

1 Onder de veronderstelling van een levensduur van 85 jaar en 8 uur slaap per dag.

Figuur 1 Percentage van de totale bevolking (18-70 jaar) en van de werkzame bevolking dat verschillende onderwerpen 'zeer belangrijk' vindt, 2021



## Door coronacrisis is werk (nog) minder centraal komen staan

Heeft de coronacrisis het belang dat we hechten aan betaald werk veranderd? Bij voorbaat kunnen we twee soorten effecten van de crisis verwachten. Omdat er, vooral in het begin van de crisis, gegronde vrees was voor een groot verlies aan banen en sterk oplopende werkloosheid, zouden we kunnen verwachten dat mensen – en vooral werkenden – hun betaalde werk belangrijker zijn gaan vinden. Als je geconfronteerd wordt met een mogelijk verlies aan werk, realiseer je je misschien pas hoe belangrijk werk voor je is.

Het zou echter ook kunnen dat de coronacrisis mensen er juist van heeft doordrongen dat er dingen in het leven zijn die belangrijker zijn dan werk. Dan valt natuurlijk in de eerste plaats te denken aan je gezondheid – maar daarover hebben we geen vraag gesteld – maar bijvoorbeeld ook aan je sociale relaties. De lockdown- en andere coronamaatregelen waren er immers primair op gericht om sociale contacten tussen mensen te beperken (“social distancing”).

Als we het belang dat onze respondenten in 2021 – midden in de coronacrisis – aan verschillende onderwerpen hechtten vergelijken met 2019 – toen er van een coronacrisis nog geen sprake was – blijkt het tweede soort effect te domineren. Mensen zijn tussen 2019 en 2021 vrije tijd en vrienden en bekenden iets

Figuur 2 Verandering van het percentage van de totale bevolking (18-70 jaar) en van de werkzame bevolking dat verschillende onderwerpen 'zeer belangrijk' vindt, tussen 2019-2021



belangrijker gaan vinden en betaald werk juist iets minder belangrijk. De veranderingen zijn weliswaar niet groot, maar wel statistisch significant. Het belang dat we hechten aan ons gezin is overigens niet veranderd. Waar de respondenten in 2019 betaald werk nog iets vaker “zeer belangrijk” vonden dan vrienden en bekenden, was dit in 2021 andersom. Betaald werk is dus een plaatsje gezakt op de ranglijst van zeer belangrijke dingen in het leven.

Bij de werkenden is dit niet anders: ook zij zijn betaald werk iets minder vaak “zeer belangrijk” gaan vinden waardoor het op de ranglijst gedaald is onder ‘vrienden en bekenden’.

## We werken niet voor het geld, maar vinden werk wel een maatschappelijke plicht

**W**e kunnen het belang van betaald werk ook nog op een andere manier meten, namelijk door aan mensen gericht te vragen naar het belang ervan. We hebben de volgende vier uitspraken aan de respondenten voorgelegd:

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

- 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.

De eerste twee uitspraken meten de zogenaamde ‘niet-financiële werkmotivatie’, oftewel de vraag of mensen alleen werken voor het geld, of om andere redenen. De laatste twee uitspraken zeggen iets over het ‘arbeidsethos’, de normatieve opvatting of mensen al dan niet betaald *behoren* te werken.

De niet-financiële werkmotivatie blijkt hoog. Minder dan een op de vijf vindt dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen en twee op de drie zeggen dat zij toch zouden willen (blijven) werken als zij voldoende geld zouden hebben. In 2021 vonden iets minder mensen dan in 2019 dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen, maar ook iets minder mensen zeiden dat zij zouden blijven werken als het voor het geld niet nodig was.

Bij de twee vragen over het arbeidsethos nemen Nederlanders een genuanceerd standpunt in: drie op de vijf vinden dat het voor gezonde burgers een maatschappelijke plicht is om te werken, maar toch vindt maar een op de vier dat het vernederend is om geld te krijgen zonder te hoeven werken. Veel mensen vinden dus dat er uitzonderingen zijn op die arbeidsplicht, bijvoorbeeld als men niet (meer) in staat is te werken. Dat kan zijn vanwege ouderdom of een handicap, maar ook door andere vormen van overmacht, zoals de coronacrisis. In 2021 vonden minder mensen dat het een plicht is om te werken dan in 2019 en ook minder mensen vonden dat het vernederend is om geld te krijgen zonder te werken. Het ligt voor de hand dat dit een gevolg is van de coronacrisis, waardoor veel mensen (tijdelijk) niet konden werken en aanspraak maakten op overheidssteun.

We concluderen dat Nederlanders betaald werk belangrijk vinden, maar zeker niet het belangrijkste in het leven. Onze sociale relaties – het gezin en vrienden en bekenden – en vrije tijd vinden we nog belangrijker. We leven dus niet om te werken. Maar het omgekeerde is evenmin waar: we werken niet (alleen) om te leven. De meeste mensen zouden ook (blijven) werken als het financieel niet nodig zou zijn en een ruime meerderheid vindt dat mensen in het algemeen een maatschappelijke plicht hebben om te werken, al zijn daar uitzonderingen op. Door de coronacrisis is betaald werk wat minder centraal in ons leven komen staan. Betaald werk heeft iets aan belang ingeboet ten opzichte van vrienden en bekenden en vrije tijd, ook voor de werkenden. Werkenden vinden minder vaak dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Ook vinden we wat minder vaak dat werken een maatschappelijke plicht is of dat het vernederend is om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken. Blijkbaar heeft de coronacrisis sommige mensen tot het inzicht gebracht dat er belangrijker zaken in het leven zijn dan betaald werk (we komen hier in het volgende hoofdstuk nog op terug).

Hoofdstuk 4

# Leuk werk belangrijker dan een goed salaris



In het vorige hoofdstuk hadden we het over het belang van betaald werk in het algemeen. We hebben daarbij geen onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten werk of verschillende aspecten van werk. Het ging dus om werk als een tamelijk abstract verschijnsel. In dit hoofdstuk maken we het werk meer concreet door na te gaan welke aspecten van werk mensen het belangrijkste vinden.

Een gebruikelijk onderscheid is dat tussen de extrinsieke en de intrinsieke aspecten van werk. De *extrinsieke aspecten* betreffen de opbrengst van het werk in termen van loon of salaris en werkzekerheid. Vanuit een economisch perspectief zijn die extrinsieke opbrengsten de reden waarom mensen bereid zijn te werken. Werken zelf wordt in die visie gezien als een opoffering omdat het ten koste gaat van de vrije tijd. Mensen moeten dus beloond worden om bereid te zijn te werken. We zagen in het vorige hoofdstuk echter dat maar weinig mensen een baan alleen maar een manier om geld te verdienen vinden. Blijkbaar hechten de meeste mensen ook waarde aan andere aspecten van het werk. Werken is niet alleen – of primair – een last, maar ook een lust. Het gaat dan om wat wel de *intrinsieke aspecten* van het werk worden genoemd. Deze betreffen de aard van het werk zelf, los van de opbrengst in termen van loon of werkzekerheid. We hebben een aantal van die werkaspecten aan mensen voorgelegd en gevraagd hoe belangrijk zij die vinden. Het gaat om aspecten als inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken, werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen en werk waarin je andere mensen kunt helpen. Als derde onderscheiden we naast de intrinsieke en extrinsieke aspecten nog aspecten die te maken hebben met werktijden, vakantie en werkdruk. Deze duiden we verder aan als de *tijd- en drukaspecten* van het werk.

Omdat het belang van uiteenlopende werkaspecten primair van belang is voor mensen die betaald werk hebben (al kunnen ze ook een rol spelen bij het zoeken naar werk), beperken we ons in dit hoofdstuk tot de (betaald) werkenden.

## Intrinsieke werkaspecten belangrijker dan loon en zekerheid

Figuur 3 laat zien hoeveel werkenden verschillende aspecten zeer belangrijk vinden. Extrinsieke werkaspecten zijn met zwarte en grijze balken aangeduid, intrinsieke werkaspecten met rood en tijd- en drukaspecten zijn gearceerd. Bovenaan staan inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken: ruwweg twee op iedere drie werkenden vinden deze aspecten zeer belangrijk. Ongeveer de helft van de werkenden vindt werk waar je zelf trots op bent zeer belangrijk. De extrinsieke werkaspecten volgen op afstand. Twee op de vijf werkenden vinden de zekerheid om niet zonder werk te raken heel belangrijk en ruim een op de drie een goed loon of salaris. Andere intrinsieke aspecten, namelijk ruimte om initiatief te tonen, werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen en zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert, worden ongeveer even belangrijk gevonden. De tijd- en drukaspecten volgen verderop.

Figuur 3 Percentage van de werkende bevolking dat verschillende werkaspecten zeer belangrijk vindt, 2019 en 2021



Als we het belang dat de werkenden in 2021 aan de verschillende werkaspecten hechten vergelijken met 2019, zijn de verschillen niet heel groot. Niettemin hebben zich enkele interessante veranderingen voorgedaan.

Het belang van de zekerheid om niet zonder werk te raken is duidelijk toegenomen: van 37 naar 41 procent.<sup>2</sup> Het ligt voor de hand dat dit te maken heeft met de onzekerheid over behoud van hun werk die veel werkenden als gevolg van de coronacrisis hebben ervaren. Tegelijkertijd is het belang van goed loon of salaris heel licht afgenomen. Blijkbaar vonden veel mensen tijdens de coronacrisis behoud van hun werk belangrijker dan hun salaris.

<sup>2</sup> Hier past wel de kanttekening dat de vraagstelling in 2021 iets verschilde van die in 2019, hetgeen van invloed kan zijn geweest op het percentage "zeer belangrijk".

In de onderste helft van de figuur valt op dat werkaspecten die betrekking hebben op het maatschappelijke nut van het werk tussen 2019 en 2021 aan belang hebben gewonnen. Weliswaar scoren zij niet zo hoog op het prioriteitenlijstje van de meeste werkenden, maar het percentage dat het zeer belangrijk vindt dat men werk heeft 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, is vrij fors toegenomen.

## Jongeren vinden alles belangrijk

**U**iteraard vindt niet iedereen alle werkaspecten even belangrijk. We kijken hier of er verschillen in prioriteiten zijn tussen vrouwen en mannen, tussen jongeren en ouderen, tussen laag- en hoogopgeleiden en tussen lage en hoge inkomensgroepen.<sup>3</sup> Om het overzichtelijk te houden hebben we de werkaspecten samengevat in drie schalen, die elk van 0 tot 10 lopen. De eerste schaal geeft het belang van extrinsieke werkaspecten aan (werkzekerheid en loon), de tweede het belang van intrinsieke werkaspecten<sup>4</sup> en de derde het belang van tijd- en drukaspecten (goede werktijden, goede vakantieregeling/veel vrije dagen, niet te veel druk of spanning).

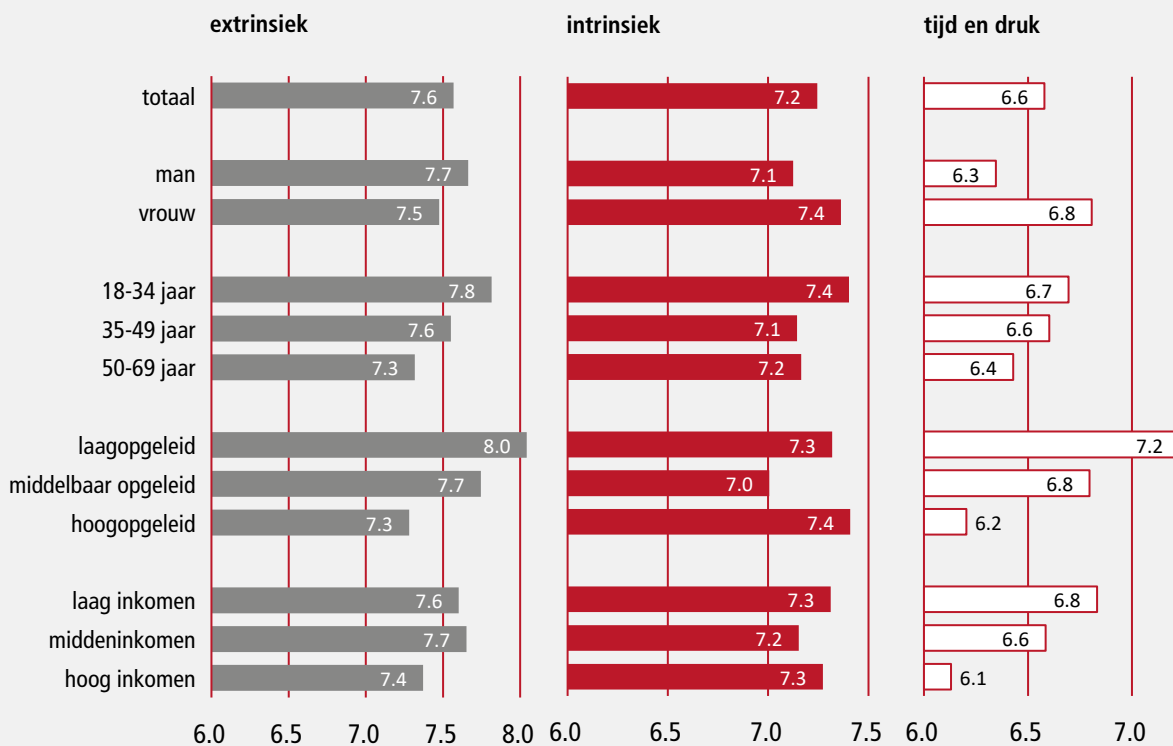
Dat de gemiddelde score voor elk van de drie schalen tussen 6,5 en 7,5 ligt geeft aan dat werkenden alle drie soorten werkaspecten tamelijk belangrijk vinden. Mannen vinden extrinsieke aspecten belangrijker dan vrouwen, terwijl vrouwen intrinsieke aspecten en vooral tijd- en drukaspecten belangrijker vinden. Dit komt overeen met eerder onderzoek waaruit bleek dat mannen meer zijn gericht op de (extrinsieke) beloning van het werk en vrouwen meer op de inhoud van het werk. Dat vrouwen het ook belangrijker vinden dat het werk goede werktijden heeft, een goede vakantieregeling kent en weinig druk oplevert, kan worden verklaard uit het feit dat vrouwen nog altijd vaker dan mannen betaald werk combineren met onbetaalde zorgtaken en (daarmee samenhangend) veelal in deeltijd werken.

Jongeren (onder 35 jaar) vinden alle drie soorten werkaspecten belangrijker dan ouderen. Jongeren zijn dus, zoals vaak wordt verondersteld, meer gericht op zinvol werk, ontwikkeling, autonomie en dergelijke dan ouderen. Maar jongeren vinden ook een goed loon en werkzekerheid belangrijker dan ouderen. Zij hechten ook meer belang aan gunstige werktijden, veel vrije dagen en niet te veel druk of spanning. Het is dus niet juist, zoals weleens wordt gesuggereerd, dat jongeren meer op intrinsieke en ouderen meer op extrinsieke aspecten zijn gericht. Jongeren zijn over de hele linie veeleisender met betrekking tot hun werk. Onderscheiden jongere generaties zich wel doordat zij meer belang

3 Het gaat hierbij om het huishoudensinkomen: lage inkomens zijn lager dan modaal (tot € 36.500), middeninkomens zijn een- tot tweemaal modaal (tot € 73.000) en hoge inkomens zijn hoger dan tweemaal modaal.

4 In aanvulling op de intrinsieke aspecten die in Figuur 3 zijn vermeld zijn hierin ook opgenomen: 'een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken' en 'werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben'.

Figuur 4 Gemiddelde score op schaal van 0-10 voor drie soorten werkaspecten naar kenmerken van de respondenten, 2021



hechten aan de maatschappelijke impact van hun werk? In het kader wordt nader ingegaan op die vraag.

Het grootste contrast zien we bij het opleidingsniveau: laagopgeleiden (met ten hoogste een vmbo-diploma) vinden extrinsieke aspecten en tijd- en drukaspecten belangrijker dan hoogopgeleiden (hbo- of wo-diploma). Hoogopgeleiden hechten het meeste belang aan de intrinsieke werkaspecten, al is het verschil hier niet zo groot en zijn het de middelbaar opgeleiden (havo-, vwo- of mbo-diploma) die het minst belang hechten aan de intrinsieke aspecten.

Het verschil in het belang van extrinsieke en intrinsieke werkaspecten tussen lagere- en hogere-inkomensgroepen is opvallend klein. Hoge inkomensgroepen hechten iets minder belang aan extrinsieke aspecten dan lage en middeninkomens, maar er is nauwelijks verschil in het belang dat zij hechten aan de intrinsieke aspecten. Het belang van aspecten als inhoudelijk leuk werk, werk waar je trots op bent en een baan die nuttig is voor de samenleving is dus geen 'luke' voor werkenden die een hoog inkomen hebben, maar wordt even belangrijk gevonden door werkenden met een laag inkomen.<sup>5</sup> Lage inkomensgroepen hechten wel meer waarde aan de tijd- en drukaspecten van het werk dan hoge inkomensgroepen.

5 Op sommige intrinsieke aspecten verschillen hogere en lagere inkomensgroepen wel. Hogere inkomensgroepen hechten meer waarde aan ruimte om initiatief te tonen en zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert, lage inkomensgroepen vinden juist prettige mensen om mee te werken, werk waar andere mensen waardering voor hebben en werk waar je trots op bent belangrijker.

## **Kader 1    Hebben de millennials andere voorkeuren dan de babyboomers?**

Met grote regelmaat valt te beluisteren dat jonge generaties andere waarden en opvattingen hebben over duurzame (economische) ontwikkeling en over werk dan oudere generaties. Vooral over de zogenaamde generatie Y of de millennials (geboren tussen ruwweg 1980 en 1995) bestaan uitgesproken oordelen. Hun waarden en voorkeuren worden vaak gecontrasteerd met die van de voorgaande generaties, in het bijzonder generatie X (geboren tussen 1965 en 1980) en de babyboomers (geboren tussen 1945 en 1965), maar ook met de jongste generatie, generatie Z (geboren na 1995).

Als jongere generaties inderdaad andere waarden aanhangen dan oudere generaties en als die waarden gedurende hun leven redelijk stabiel zijn, kan dit op termijn van enkele decennia tot ingrijpende veranderingen in de dominante waarden in de samenleving leiden. Doordat de oudere generaties geleidelijk van het maatschappelijke toneel verdwijnen en de jongere generaties hun plaats innemen, zullen de waarden van de jongere generaties op den duur dominant worden. Als de jongere generaties meer belang hechten aan zingeving in hun werk en aan bijdragen aan duurzaamheid terwijl de oudere generaties meer gericht zijn op inkomen en zekerheid, zullen de dominante waarden onder de werkenden de komende decennia sterk veranderen.

Een probleem bij het vaststellen van waardenverschillen tussen generaties is, dat deze lastig zijn te onderscheiden van waardenverschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen. Verschillen tussen jongeren en ouderen kunnen duiden op verschillen tussen generaties, maar ook op veranderingen in waarden over de levensloop.

We hebben analyses uitgevoerd waarin zowel het geboortecohort (als indicatie van de generatie) als de levensfase is opgenomen. We beperken ons hier tot drie werkaspecten die betrekking hebben op de maatschappelijke impact van het werk, namelijk 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.

Generaties Y (millennials) en Z vinden deze drie aspecten inderdaad vaker 'zeer belangrijk' dan de babyboomers en generatie X. De millennials vinden vooral 'werk waarin je andere mensen kunt helpen' zeer belangrijk, terwijl generatie Z het hoogste scoort op 'een baan die nuttig is voor de samenleving' en 'werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen'. Als we rekening houden met het effect van andere persoonskenmerken, waaronder de levensfase, verdwijnen deze verschillen tussen de generaties echter. We concluderen dus dat de verschillen tussen de generaties niet het resultaat zijn van een generatie-effect, maar te maken hebben met andere verschillen tussen jongeren en ouderen, waaronder de levensfase waarin zij zich bevinden.

## Hoofdstuk 5

# We zijn positiever geworden over ons werk

**N**u we weten welke aspecten van het werk werkenden het belangrijkste vinden, gaan we na in welke mate deze aspecten ook gelden voor het werk dat zij doen. Simpel gezegd: hoe evalueren we ons werk? Van grofweg dezelfde werkaspecten hebben we de werkenden gevraagd in hoeverre deze *van toepassing zijn* op hun huidige werk. We geven hier de percentages werkenden die het hiermee ‘eens’ of ‘helemaal eens’ zijn. We onderscheiden weer tussen extrinsieke werkaspecten (zwart en donker grijs), intrinsieke werkaspecten (rood) en druk- en tijdaspecten (gearceerd).

## Meeste werkenden positief over hun werk

**T**enminste vier op de vijf werkenden zeggen dat zij met prettige mensen werken, goede werktijden hebben en inhoudelijk leuk werk doen. Ook hier staan intrinsieke werkaspecten bovenaan. Maar ook drie op de vier werkenden zeggen dat zij voldoende werkzekerheid hebben en 69 procent vindt dat men een goed loon of salaris heeft. Het bijdragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieu-gerelateerde problemen en goede carrière mogelijkheden worden door minder dan de helft van de werkenden genoemd. Net iets meer dan de helft zegt dat men op het werk niet te veel druk of spanning ervaart. Bij alle andere werkaspecten zegt een ruime meerderheid van de werkenden dat deze op hun huidige werk van toepassing zijn.

## Kwaliteit van het werk verbeterd tussen 2019 en 2021

**A**ls we de scores van 2021 vergelijken met die van 2019 valt op dat bij bijna alle werkaspecten in 2021 meer werkenden zeggen dat deze op hun werk van toepassing zijn dan in 2019. De kwaliteit van het werk lijkt dus bijna over gehele linie te zijn verbeterd tussen 2019 en 2021. Een uitzondering hierop zijn inhoudelijk leuk werk, trots op het werk en werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben, waarbij sprake is van stabilisatie of een lichte achteruitgang.

Het ligt voor de hand om deze veranderingen in verband te brengen met de coronacrisis. Dat aanzienlijk meer werkenden zeggen dat hun werk voldoende zekerheid biedt, zou kunnen komen doordat we de vraag alleen aan werkenden hebben gesteld. Zij hebben, ondanks de coronacrisis, hun werk behouden of nieuw werk gevonden, waardoor zij hun werkzekerheid mogelijk hoger inschatten. Dat ook meer werkenden vinden dat zij een goed loon of salaris hebben, komt mogelijk doordat de coronacrisis, mede dankzij de steunmaatregelen van de overheid, voor de meeste werkenden geen gevolgen had voor hun salaris. Dat meer werkenden zeggen goede werktijden te hebben, voldoende ruimte te hebben voor initiatief en niet te veel druk of spanning te ervaren, hangt wellicht samen met het thuis werken tijdens de coronacrisis. Misschien verklaart dit ook waarom minder mensen zeggen dat zij leuk werk hebben. Dat meer werkenden zeggen dat zij in hun werk andere mensen kunnen helpen, een

Figuur 5 Percentage werkenden dat zegt dat verschillende werkaspecten (helemaal) van toepassing zijn op hun huidige werk, 2021 en 2019



baan hebben die nuttig is voor de samenleving en via hun werk kunnen bijdragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieuproblemen wordt wellicht verklaard doordat tijdens de coronacrisis het maatschappelijke belang van tal van beroepen meer op de voorgrond is komen te staan.

## Mannen scoren hoogst op extrinsieke aspecten, vrouwen op intrinsieke en tijd- en drukaspecten

Net als bij het belang van de werkaspecten hebben we ook nu drie schalen van 0-10 geconstrueerd die aangeven in welke mate extrinsieke werkaspecten, intrinsieke werkaspecten en tijd- en drukaspecten van toepassing zijn op het huidige werk. Voor elk van de drie schalen ligt de gemiddelde score rond de 7. De gemiddelde kwaliteit van het werk in Nederland kunnen we dus karakteriseren als “ruim voldoende”.



Die gemiddelde score varieert echter aanzienlijk tussen verschillende groepen werkenden. Allereerst kijken we weer naar drie sociaal-demografische kenmerken, namelijk sekse, leeftijd en opleidingsniveau. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet heel groot, maar vrouwen scoren iets slechter op de extrinsieke aspecten en juist iets beter op intrinsieke aspecten en tijd- en drukaspecten. Zoals we hiervoor zagen hechten vrouwen ook meer belang aan deze aspecten dan mannen. Dit suggereert dat vrouwen bewust een ander soort werk kiezen dan mannen. In het volgende hoofdstuk gaan we hier verder op in.

De middenleeftijdsgroep, van 35-49 jaar, heeft de beste extrinsieke werkaspecten. Opvallend is dat de 50-plussers hier het slechtst scoren, aanzienlijk lager dan de jongeren onder 35 jaar. Dit komt doordat zij vaker zeggen geen goed loon of salaris te hebben en niet voldoende werkzekerheid. Let wel, het gaat hier om de persoonlijke beoordeling, dus dit betekent niet dat ouderen daadwerkelijk een lager loon en minder werkzekerheid hebben dan jongeren. Bij intrinsieke werkaspecten scoren jongeren het slechtst. De verschillen tussen leeftijdsgroepen ten aanzien van tijd- en drukaspecten zijn klein, maar de middenleeftijdsgroep scoort hier gemiddeld het laagst.

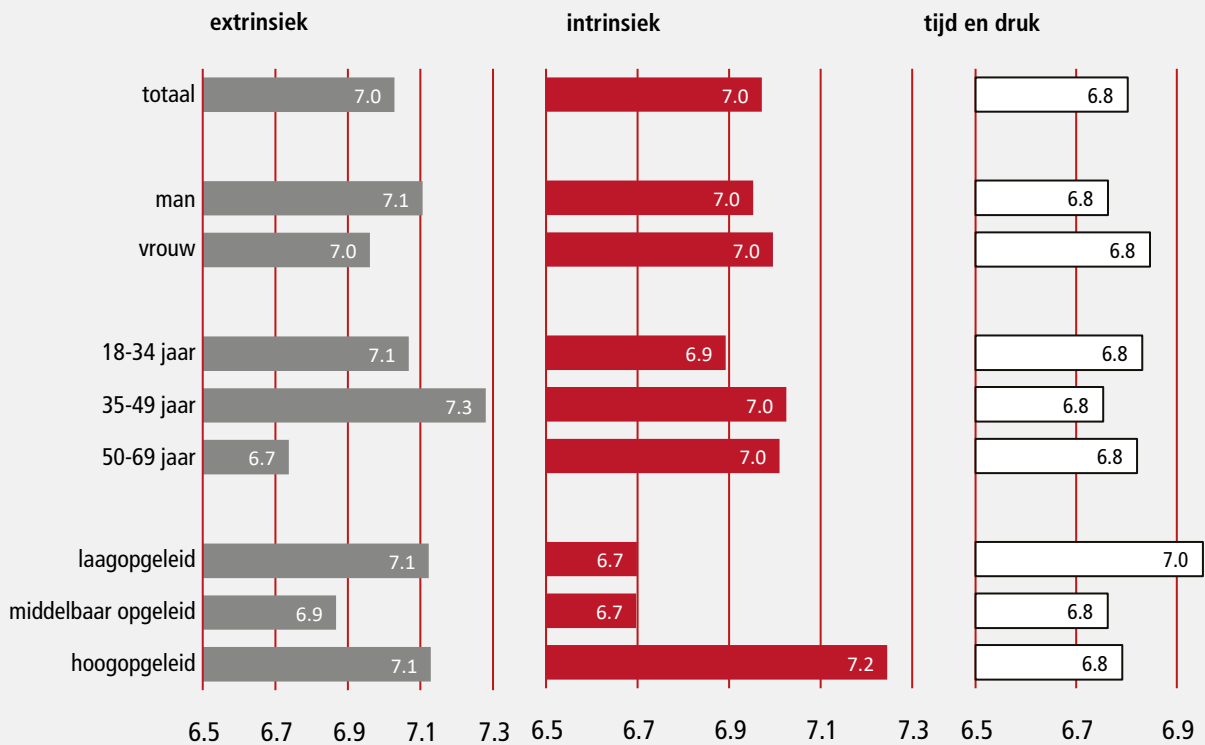
Engszins verrassend scoren laagopgeleiden even goed op extrinsieke werkaspecten als hoogopgeleiden. Middelbaar opgeleiden scoren hier het laagst. Bedenk dat we niet de hoogte van het loon of salaris hebben gevraagd, maar of men vindt dat men een “goed” loon of salaris heeft. Het is aannemelijk dat laagopgeleiden een lager loon “goed” vinden dan hoogopgeleiden omdat zij ook minder hoge verwachtingen hebben. Hoogopgeleiden hebben veruit de beste intrinsieke werkaspecten. Bij tijd- en drukaspecten scoren juist de laagopgeleiden het beste.

## **Middelbaar opgeleiden en werkenden in horeca en in cultuur, sport en recreatie hebben slechtste werkaspecten**

**H**et ligt voor de hand dat de verschillende werkaspecten samenhangen met de aard van de werkzaamheden. We kijken hier naar de samenhang met de arbeidsrelatie (vast of flexibel contract, zelfstandige zonder of met personeel), de arbeidsduur (kleine deeltijdbaan, grote deeltijdbaan en voltijdbaan) en de sector.

Werknemers met een vast contract hebben de beste extrinsieke werkaspecten en tijd- en drukaspecten. Werknemers met een flexibel contract scoren op alle drie de werkaspecten slechter dan vast personeel, al is het verschil bij de intrinsieke werkaspecten klein. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) scoren het slechtst op extrinsieke werkaspecten, maar zelfstandigen met personeel (zmp'ers) bijna net zo goed als werknemers met een vast contract. Het verschil tussen zzp'ers en zmp'ers hangt zowel samen met de beloning als met de werkzekerheid: op beide scoren de zmp'ers aanzienlijk beter. Zelfstandigen, zowel met als zonder personeel, hebben gemiddeld de beste intrinsieke werkaspecten. Maar zmp'ers scoren het slechtst op tijd- en drukaspecten.

**Figuur 6** Gemiddelde score (0-10) op de mate waarin drie soorten werkaspecten van toepassing zijn op het huidige werk naar enkele kenmerken van de werkenden, 2021



Mensen die minder dan 16 uur per week werken hebben de slechtste extrinsieke en intrinsieke werkaspecten, maar hebben wel het vaakst werk met gunstige werktijden en weinig druk of spanning. Werkenden met een voltijd baan scoren juist het beste op extrinsieke en intrinsieke werkaspecten, maar het slechts op tijd- en drukaspecten.

Er zijn ook opvallende verschillen tussen de sectoren. In de industrie, de bouw- en nijverheid, financiële instellingen en handel in onroerend goed en bij de overheid zijn extrinsieke werkaspecten het beste. De horeca en vooral cultuur, sport en recreatie scoren hier het slechtst. In de (semi-)publieke sector – overheid, onderwijs en zorg en welzijn – zijn de intrinsieke werkaspecten het best en in de handel, transport en horeca het slechtst. In grote lijnen geldt dit ook voor de tijd- en drukaspecten, zij het dat zorg en welzijn hier juist niet goed scoren, evenmin als cultuur, sport en recreatie.

Wat opvalt als we het voorgaande overzien, is dat de scores op de drie soorten werkaspecten voor de meeste groepen variëren. Dat wil zeggen dat er vrijwel geen groepen zijn die op alle drie soorten werkaspecten het beste dan wel het slechtste scoren. Zo hebben vrouwen minder goede extrinsieke werkaspecten, maar betere intrinsieke werkaspecten en tijd- en drukaspecten dan mannen. Werknemers met een vast contract hebben betere extrinsieke werkaspecten en

tijd- en drukaspecten dan flexwerkers en zelfstandigen, maar minder goede intrinsieke werkaspecten dan zelfstandigen. Er zijn hierop slechts twee uitzonderingen. Middelbaar opgeleiden scoren op alle drie soorten werkaspecten het slechtst (al is het verschil met de laagopgeleiden bij de intrinsieke aspecten minimaal) en werkenden in de horeca en in cultuur, sport en recreatie scoren ook op alle drie soorten werkaspecten laag, zij het niet steeds het laagste.

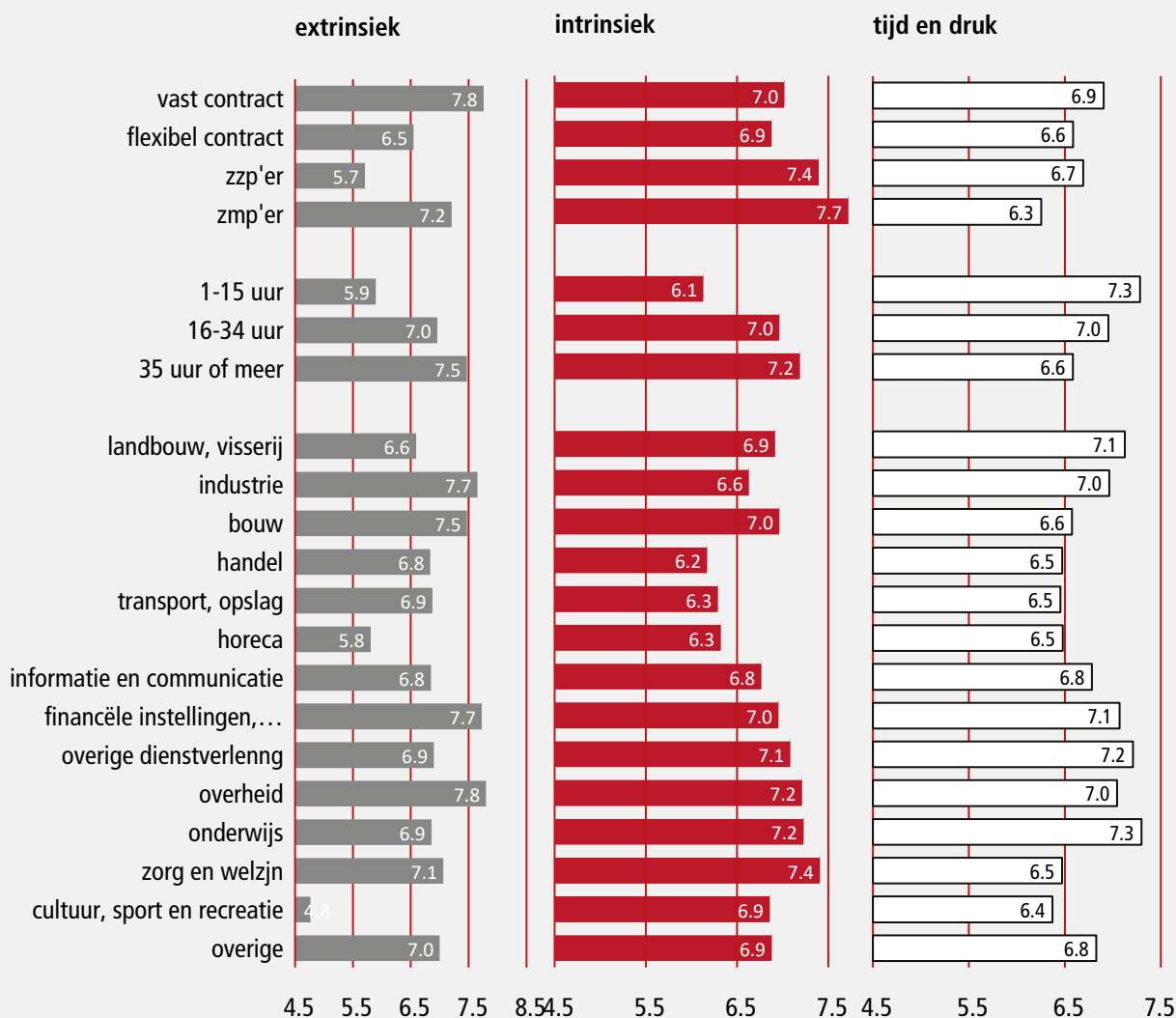
Nu hebben we in het vorige hoofdstuk gezien dat het belang dat werkenden aan de verschillende werkaspecten hechten, uiteenloopt. Als iemand laag scoort op een werkaspect dat zij niet zo belangrijk vindt, is dat minder problematisch dan wanneer een werkaspect ontbreekt dat zij juist zeer belangrijk vindt. Om hiermee rekening te houden hebben we scores op de drie soorten werkaspecten berekend die gewogen zijn met het belang dat men aan die werkaspecten hecht.<sup>6</sup> Als we nu opnieuw nagaan hoe de gemiddelde (gewogen) score varieert tussen groepen, blijven de meeste verschillen die we hierboven signaleerden grofweg gelijk. Er zijn echter enkele uitzonderingen. De verschillen tussen mannen en vrouwen ten aanzien van de extrinsieke en intrinsieke werkaspecten verdwijnen bijna geheel. Dit komt overeen met de eerdere bevinding dat mannen meer belang hechten aan en hoger scoren op extrinsieke aspecten, terwijl hetzelfde voor vrouwen geldt ten aanzien van de intrinsieke aspecten. De leeftijdsverschillen ten aanzien van de drie soorten werkaspecten verdwijnen bijna volledig als we wegen voor het belang van die aspecten. Wel scoren de 50-plussers dan nog steeds relatief laag op de extrinsieke aspecten.

De verschillen tussen de opleidingsniveaus met betrekking tot de extrinsieke en de intrinsieke werkaspecten worden ook veel kleiner als we wegen voor het belang van die aspecten, al blijven de hoogopgeleiden wel het beste scoren op de intrinsieke aspecten. Laagopgeleiden scoren nog steeds ruimschoots het best op tijd- en drukaspecten. De middelbaar opgeleiden hebben nog steeds de laagste score op alle drie werkaspecten, maar het verschil met laag- en hoogopgeleiden in extrinsieke en intrinsieke werkaspecten is nu wel veel kleiner.

De verschillen tussen de soorten arbeidsrelaties, tussen deeltijd- en voltijdwerk en tussen de sectoren veranderen nauwelijks als we wegen voor het belang van de werkaspecten.

6 Hier hebben we werkaspecten die niet van toepassing zijn op het huidige werk een negatieve score gegeven en de werkaspecten die wel van toepassing zijn een positieve score en deze score hebben we vermenigvuldigd met het belang van het werkaspect. Als de respondent het belang van een werkaspect niet heeft aangegeven, hebben we hiervoor de gemiddelde waarde genomen. De optelsom van gewogen werkaspecten is herschaald tot een schaal van -5 tot +5.

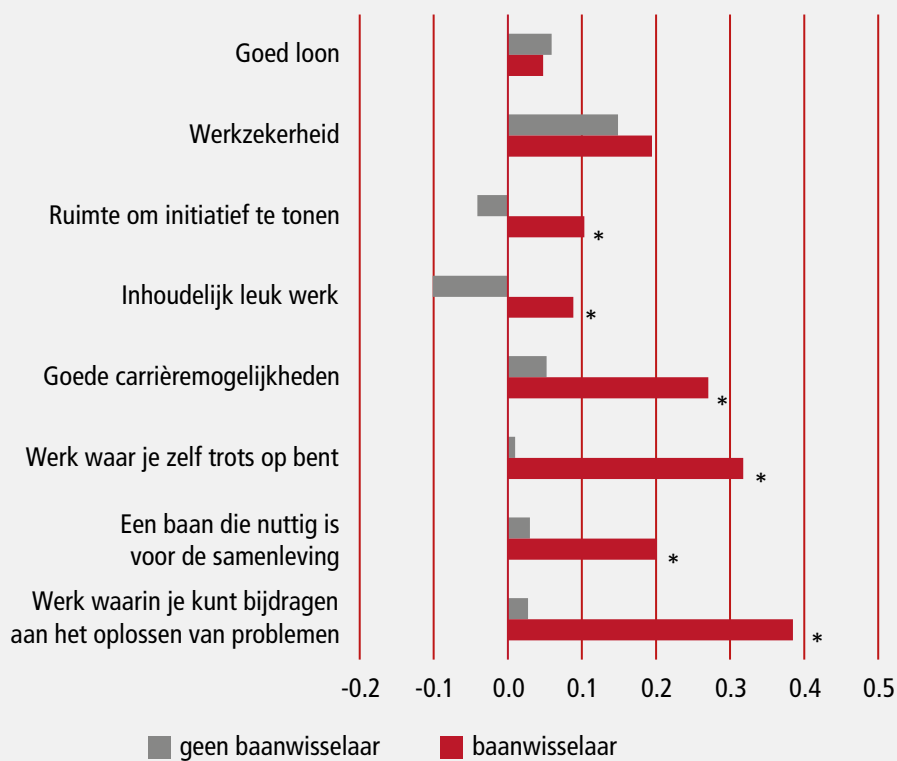
Figuur 7 Gemiddelde score (0-10) op de mate waarin drie soorten werkaspecten van toepassing zijn op het huidige werk naar enkele kenmerken van het werk, 2021



## Kader 2: Waarom veranderen mensen van baan?

Vaak wordt verondersteld dat werkenden vooral van baan veranderen omdat ze elders meer kunnen verdienen of meer (werk)zekerheid hebben. Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, zeggen mensen zelf dat het loon minder belangrijk is dan leuk werk en prettige mensen om mee te werken. Door de scores op verschillende werkaspecten van dezelfde respondenten in 2019 en in 2021 te vergelijken, kunnen we nagaan welke werkaspecten verbeteren als mensen van werkring veranderen. Omdat werkaspecten ook kunnen veranderen als men dezelfde baan behoudt, vergelijken we hen met werkenden die niet van werkring zijn veranderd. In onderstaande figuur geven de rode balken de verandering (op een schaal van -4 tot +4) in werkaspecten aan van degenen die in 2021 een andere werkring hadden dan in 2019, terwijl de grijze balken de verandering aangeven voor degenen die in 2021 nog dezelfde werkring hadden als in 2019. Degenen die van baan zijn veranderd hebben op vrijwel alle werkaspecten een verbetering ervaren, terwijl degenen die niet van baan zijn veranderd minder positief zijn geworden over bijvoorbeeld 'ruimte om initiatief te tonen' en 'inhoudelijk leuk werk'.

Figuur 8 Verandering in werkaspecten (schaal van -4 tot +4) van werkenden die in 2021 dezelfde werkring hadden als in 2019 en werkenden die in 2021 een andere werkring hadden dan in 2019



Noot: \* significante verschillen ( $p < 0,1$ )

Verder zijn degenen die van baan zijn veranderd bij zes van de werkaspecten significant vaker vooruitgegaan dan degenen die niet van baan zijn veranderd, namelijk bij: ruimte om initiatief te tonen, inhoudelijk leuk werk, goede carrière-mogelijkheden, werk waar je zelf trots op bent, een baan die nuttig is voor de samenleving en werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen. Opvallend is dat er geen significant verschil is in de verandering van loon en werkzekerheid. Hoewel we hiermee alleen de gevolgen van een baanwisseling meten en niet de motieven van de baanwisselaar, is het niettemin aannemelijk dat een hogere beloning en meer werkzekerheid niet de belangrijkste motieven zijn geweest om van baan te veranderen.

## Hoofdstuk 6

We zijn tevreden met  
ons werk en (daarom)  
met ons leven

**W**at betekenen de resultaten uit de twee voorgaande hoofdstukken voor de waardering van ons werk in het algemeen? We hebben gezien dat de meeste werkenden veel werkaspecten belangrijk of zeer belangrijk vinden, maar ook dat een meerderheid zegt dat deze werkaspecten op hun huidige werk van toepassing zijn. Welke gevolgen heeft dit voor de tevredenheid met ons werk? En is, wie tevreden is met haar of zijn werk, ook tevreden met het leven in het algemeen?

## Tevredenheid met het werk afgenomen

**W**e hebben de respondenten gevraagd hoe tevreden of ontevreden zij, alles bij elkaar genomen, met hun huidige werk zijn. Op een schaal van 0-10 geven zij gemiddeld het cijfer 7,5. Slechts 7 procent geeft een onvoldoende (5 of lager) aan het werk, 18 procent geeft een 9 of 10. Over het algemeen zijn werkenden in Nederland dus heel tevreden met hun werk, zij het niet extreem tevreden. De tevredenheid is sinds 2019 wel iets afgenomen: in 2019 gaven we gemiddeld nog het cijfer 7,6 aan ons werk. Het lijkt er dus op dat we als gevolg van de coronacrisis wat minder tevreden zijn geworden met ons werk. Mogelijk heeft dit te maken met alle contactbeperkende maatregelen. In het volgende hoofdstuk gaan we daar nader op in.

## Ouderen en zelfstandigen het meest tevreden met hun werk

**D**e tevredenheid met het werk varieert tussen verschillende groepen. Allereerst merken we op dat in vrijwel alle groepen de tevredenheid met het werk tussen 2019 en 2021 is afgenomen. Het lijkt erop dat de afname van de tevredenheid een breed verschijnsel is, dat zich niet beperkt tot bepaalde groepen, bijvoorbeeld die het sterkst de gevolgen van de coronacrisis hebben ondervonden.

Hoewel er duidelijke verschillen in tevredenheid zijn tussen de groepen, zijn de verschillen in absolute zin over het algemeen bescheiden. Tussen mannen en vrouwen is er nauwelijks verschil. Ouderen zijn meer tevreden dan jongeren. Alleenstaande ouders waren in 2021 het minst tevreden, terwijl zij in 2019 nog het meest tevreden waren, terwijl samenwonende ouders juist meer tevreden zijn geworden. Dat valt wellicht te begrijpen tegen de achtergrond van de sluiting van kinderopvangcentra voor niet-essentiële beroepen tijdens de lockdowns. Hoogopgeleiden waren in 2021 meer tevreden dan laagopgeleiden, terwijl er in 2019 nog nauwelijks verschil was.

Als we kijken naar de arbeidsrelatie, zijn zelfstandigen met personeel veruit de meest tevreden groep werkenden. Als enige groep scoren zij gemiddeld hoger dan een 8. Zij worden gevolgd door de zelfstandigen zonder personeel en werknemers met een vast contract. Werknemers met een flexibel contract zijn het minst tevreden. Deeltijders zijn iets minder tevreden dan voltijders.



Er zijn ook verschillen tussen werkenden in verschillende sectoren. Werkenden in de horeca, in de handel en in cultuur, recreatie en sport zijn het minst tevreden met hun werk. In deze sectoren is de tevredenheid ten opzichte van 2019 ook fors afgenomen. Ook in de bouw en het onderwijs is de tevredenheid vrij sterk afgenomen, al scoren deze sectoren in 2021 nog steeds relatief hoog.

## Ontbreken van werkaspecten heeft grootste effect op tevredenheid met werk

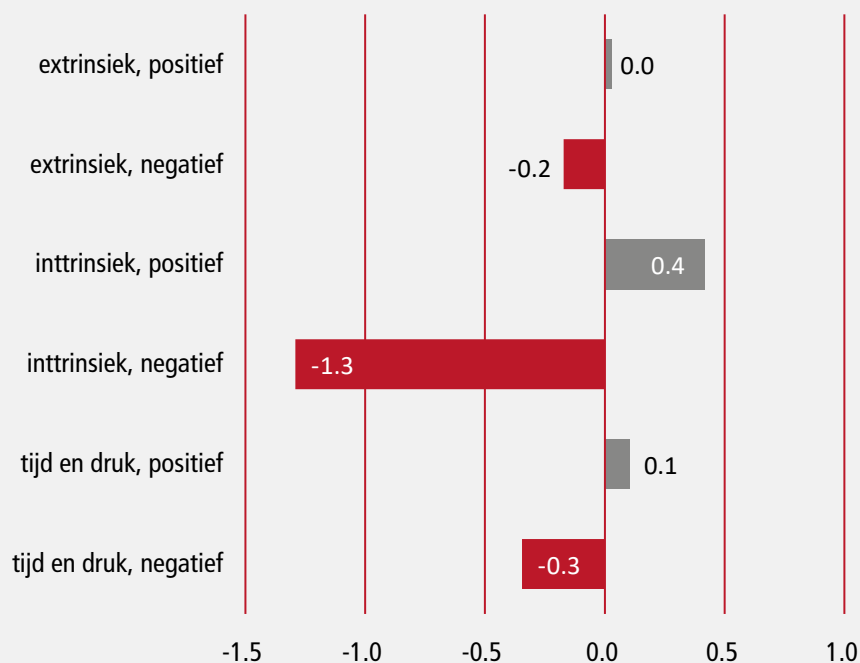
Het ligt voor de hand dat de tevredenheid met het werk samenhangt met de mate waarin de drie soorten werkaspecten die we in het vorige hoofdstuk hebben besproken op het werk van toepassing zijn. Zo constateerden we al dat de werkenden in de horeca en in cultuur, recreatie en sport, relatief laag scoren op diverse werkaspecten. Zij blijken nu ook het minst tevreden te zijn met hun werk. Inderdaad blijken de scores op de drie schalen van de werkaspecten een groot effect te hebben op het cijfer dat mensen aan hun werk geven. Als we hier nog iets nauwkeuriger naar kijken, blijkt die tevredenheid echter sterker te worden bepaald door werkaspecten die ontbreken dan door de werkaspecten die wel aanwezig zijn. Als een werkaspect ontbreekt, is men aanzienlijk minder tevreden; als een werkaspect wel aanwezig is, is men maar iets méér tevreden. In Figuur 9 geven we het effect weer op de tevredenheid met het werk als de indicator voor het ontbreken of de aanwezigheid van de drie soorten werkaspecten met één punt (op een schaal van vijf<sup>7</sup>) toeneemt.

We zien dat de intrinsieke aspecten veruit het grootste effect hebben op de tevredenheid met het werk. Wie een punt hoger scoort op het ontbreken van intrinsieke werkaspecten, geeft aan de tevredenheid met zijn of haar werk 1,3 punten minder dan de werkende die een ‘neutraal’ oordeel heeft.<sup>8</sup> Als men een punt hoger scoort op de aanwezigheid van intrinsieke werkaspecten, geeft men echter slechts 0,4 punten meer. Het ontbreken van intrinsieke werkaspecten heeft dus een driemaal zo groot effect als de aanwezigheid van die werkaspecten. Iets vergelijkbaars zien we bij de andere werkaspecten, maar hun effect op de tevredenheid is veel kleiner. Wie een punt lager scoort op de extrinsieke aspecten (dat wil zeggen dat men geen goed loon en geen werkzekerheid heeft) geeft 0,2 punt minder aan de tevredenheid met het werk, maar wie hoger scoort op de aanwezigheid van deze aspecten is niet meer tevreden met het werk. Ervaart men veel druk of spanning en heeft men geen gunstige werktijden en goede vakantieregeling, dan geeft men 0,3 punten minder aan het werk, terwijl wie een punt hoger scoort op tijd- en drukaspecten het werk 0,1 hoger waardeert.

7 De schalen voor de drie soorten werkaspecten lopen van 0 tot 10. We interpreteren een score van 0-5,5 als het ontbreken van die werkaspecten en een score hoger dan 5,5 als de aanwezigheid van die werkaspecten.

8 Dat wil zeggen dat men het niet eens en niet oneens is met de uitspraak dat een bepaald werkaspect op het werk van toepassing is.

Figuur 9 Positief resp. negatief effect van aanwezigheid resp. ontbreken van drie soorten werkaspecten op de tevredenheid met het werk, 2021



We hebben gecheckt of de invloed van de drie werkaspecten op de tevredenheid met het werk verandert als we ook nog rekening houden met persoonskenmerken (seks, leeftijd, huishoudenspositie, opleidingsniveau) en met andere kenmerken van het werk (arbeidsrelatie, arbeidsduur en sector). Slechts enkele van deze kenmerken zijn, in aanvulling op de drie soorten werkaspecten, van invloed op de tevredenheid met het werk. Ouderen, zelfstandigen met personeel en werkenden met een kleine deeltijdbaan zijn iets meer tevreden met hun werk en werkenden in de horeca zijn minder tevreden. Het effect van het ontbreken dan wel de aanwezigheid van de drie werkaspecten blijft dan evenwel vrijwel gelijk.

## Wie tevreden is met het werk, is ook vaker tevreden met het leven

**W**e hebben in hoofdstuk 2 gezien dat we betaald werk weliswaar belangrijk vinden, maar zeker niet het belangrijkste in het leven. Dit doet vermoeden dat tevredenheid met ons werk ook onze algehele tevredenheid met ons leven vergroot, maar niettemin geen heel groot effect daarop heeft.

We hebben onze respondenten de vraag voorgelegd: “Hoe tevreden bent u met uw leven, alles bij elkaar genomen?”. Hierop konden zij een cijfer van 0 tot 10 geven. We beperken ons in eerste instantie tot de tevredenheid met het leven van de werkenden. Gemiddeld geven zij het cijfer 7,5 aan hun leven, vrijwel

gelijk aan het cijfer voor hun werk. Niet meer dan 6 procent geeft een onvoldoende (5 of lager) aan haar of zijn leven, 16 procent waardeert haar of zijn leven met een 9 of 10. Inderdaad blijkt maar zo'n 14 procent van de variatie in de tevredenheid met het leven te worden verklaard door de variatie in tevredenheid met het werk. Voor ieder punt extra dat men aan het werk geeft, neemt de tevredenheid met het leven met 0,4 punt toe.

Als we, naast de tevredenheid met het werk, ook de positieve en negatieve scores op de drie werkaspecten in de analyse meenemen, blijken drie daarvan ook een significant effect te hebben. Positieve scores op intrinsieke werkaspecten en tijd- en drukaspecten vergroten de tevredenheid met het leven, terwijl een negatieve score op extrinsieke werkaspecten de tevredenheid met het leven vermindert.

Dit komt in grote lijnen overeen met de zogenaamde 'motivatie-hygiënetheorie' die Frederick Herzberg ruim een halve eeuw geleden formuleerde. Volgens hem waren zogenaamde hygiëne- of onderhoudsfactoren een noodzakelijke voorwaarde om ontevredenheid te voorkomen.<sup>9</sup> Het gaat hierbij om extrinsieke werkaspecten, zoals het loon en de arbeidsomstandigheden, maar ook om de relatie met collega's en leidinggevenden. De zogenaamde motivatoren zijn noodzakelijk om de menselijke behoeften te bevredigen en de tevredenheid te vergroten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de inhoud van het werk, erkenning door collega's en leidinggevenden, verantwoordelijkheid en succes. Terwijl de hygiënefactoren uitsluitend ontevredenheid kunnen voorkomen, zijn de motivatoren noodzakelijk om tevredenheid te creëren.

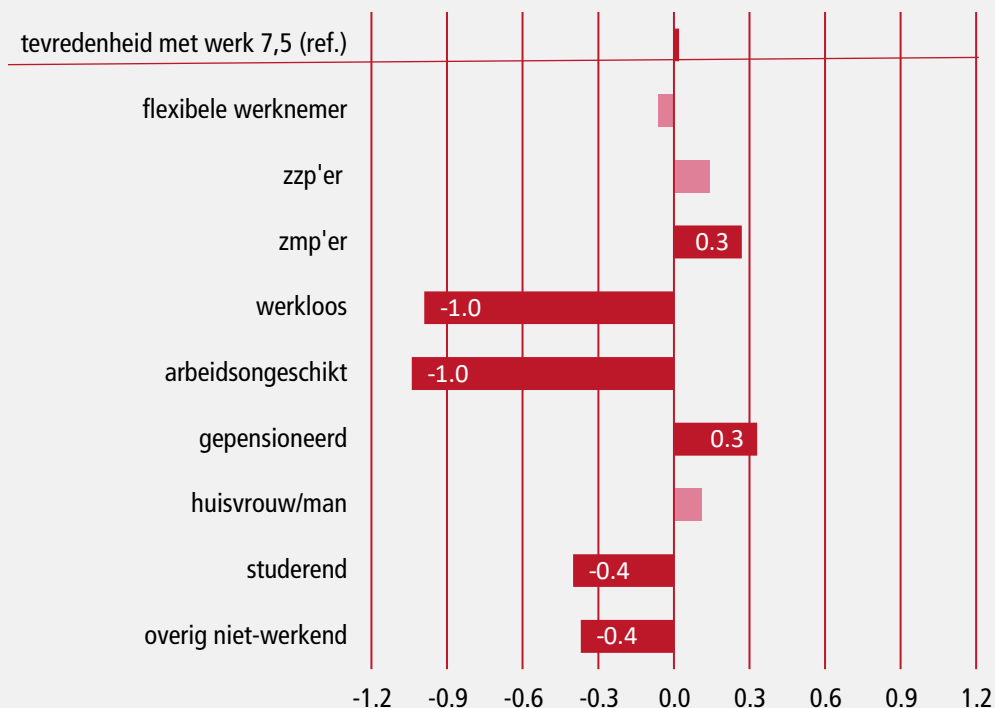
## Werklozen en arbeidsongeschikten even ontevreden als 7 procent minst tevreden werknemers

Om nog wat meer inzicht te krijgen in het belang van werk voor de tevredenheid met ons leven, kunnen we ook een vergelijking maken tussen de werkenden en verschillende groepen niet-werkenden. In Figuur 10 zien we hoe tevreden of ontevreden verschillende groepen zijn in vergelijking met een werknemer met een vast contract die aan zijn werk het cijfer 7,5 (het gemiddelde van alle werkenden) geeft. De donkergetinte balken duiden op een statistisch significant verschil. We zien dat werknemers met een flexibel contract en zzp'ers die hun werk een 7,5 geven niet significant verschillen van werknemers met een vast contract. Zelfstandigen met personeel zijn echter meer tevreden dan werknemers in (vaste) loondienst; zzp'ers zijn bijna 0,3 punt meer tevreden met hun leven dan vaste werknemers die hun werk een 7,5 geven.

Van de niet-betaald werkenden zijn de werklozen en arbeidsongeschikten het minst tevreden met hun leven. Zij geven hun leven ongeveer een punt minder dan werknemers. Dit komt erop neer dat zij even tevreden zijn met hun leven

<sup>9</sup> Herzberg had het overigens over de tevredenheid met het werk en niet met het leven. We zagen hiervoor echter dat zowel het ontbreken van als de aanwezigheid van de drie soorten werkaspecten de tevredenheid met het werk beïnvloedt. Zie Herzberg, Frederick (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

Figuur 10 Verschil in tevredenheid met het leven tussen verschillende groepen werkenden en niet-werkenden en een werknemer met een vast contract die een 7,5 aan zijn werk geeft, 2021



als werknemers die hun werk met iets minder dan een 5 waarderen. Anders gezegd: werklozen en arbeidsongeschikten zijn even ontevreden met hun leven als de 7 procent van de werknemers die het laagst scoren op de tevredenheid met hun werk.

Ook scholieren en studenten en overige niet-werkenden zijn minder tevreden met hun leven, maar het verschil met de werknemers is kleiner. Gepensioneerden (onder 70 jaar) zijn juist meer tevreden met hun leven dan de gemiddelde werknemer, terwijl huisvrouwen niet significant verschillen van de werkenden. Als we ook rekening houden met effecten van sekse, leeftijd, gezondheid, huishoudenssituatie en inkomensklasse, blijven alleen de negatieve samenhang tussen tevredenheid met het leven en werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de positieve samenhang met pensioen bestaan.

## Hoofdstuk 7

# De coronacrisis had een grote impact op ons werk

**D**e coronacrisis heeft een grote impact gehad op ons werken. In korte tijd verloren veel mensen – vooral flexwerkers en zelfstandigen – hun werk, nog meer werknemers gingen aanzienlijk korter werken en we gingen massaal thuis werken en ‘online’ overleggen. In dit hoofdstuk brengen we de gevolgen van de coronacrisis voor de werkenden in kaart. Daarbij past de kanttekening dat onze gegevens betrekking hebben op de situatie in mei 2021, toen de vragenlijst werd afgenomen. Het is goed in herinnering te roepen dat er toen weliswaar geen algehele lockdown meer gold, maar dat er nog tal van contactbeperkende maatregelen golden, zoals sluiting van onder meer cafés en restaurants, theaters, zwembaden en sportscholen, en het advies van de overheid luidde om zoveel mogelijk thuis te werken.

## **Een op de vijf werkenden is het werk geheel of gedeeltelijk kwijtgeraakt**

**V**oor twee op de drie personen die aan het begin van de crisis werk hadden, zijn de betaalde werkzaamheden door de crisis niet veranderd. Van een op de vijf is het betaalde werk verminderd, waarvan bijna de helft haar of zijn werk volledig is kwijtgeraakt. Een op de acht werkenden gaf aan dat de werkzaamheden juist zijn toegenomen.

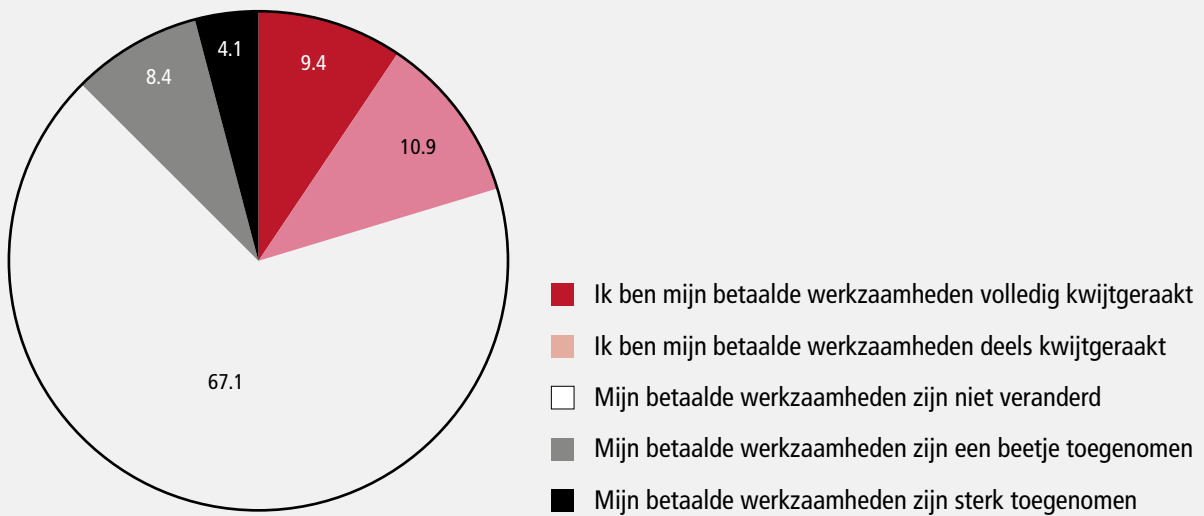
Verder is een op de vijf in het huidige werk andere taken gaan doen. Dat geldt ook voor een op de vijf werkenden van wie de betaalde werkzaamheden niet zijn veranderd. Van degenen die hun betaalde werk deels of volledig zijn kwijtgeraakt is een op de vier ander werk gaan doen.

De impact van de coronacrisis verschilde sterk tussen de sectoren. Van de werkenden in de horeca en in cultuur, recreatie en sport is iets meer dan de helft zijn of haar werkzaamheden geheel of gedeeltelijk kwijtgeraakt. Van de werkenden bij de overheid is dit maar 1 procent. In de sector zorg en welzijn zeggen meer werkenden (20 procent) dat hun werkzaamheden zijn toegenomen dan afgenomen (7 procent).

## **Werkzekerheid en sociale contacten belangrijker geworden**

**V**oor een aantal van de werkaspecten die we in hoofdstuk 4 hebben besproken, hebben we de respondenten gevraagd of zij deze tijdens de coronacrisis belangrijker of minder belangrijk zijn gaan vinden. Figuur 12 laat zien dat bij alle zeven werkaspecten aanzienlijk meer mensen zeggen dat ze belangrijker zijn geworden dan minder belangrijk. Twee op de vijf zeggen dat de zekerheid om niet zonder werk te raken belangrijker is geworden. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat er, zeker in het begin van de coronacrisis, veel zorgen waren over verlies aan werkgelegenheid. Dat bijna een op de drie de sociale contacten belangrijker is gaan vinden, kan worden verklaard uit de

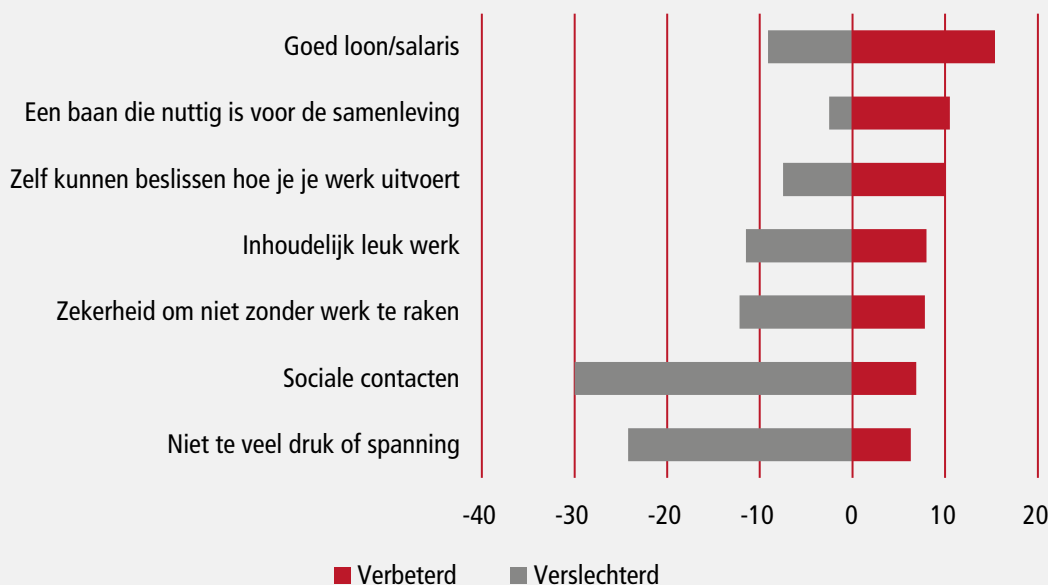
Figuur 11 Verandering in werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis (percentage van de respondenten die aan het begin van de coronacrisis werken), 2021



Figuur 12 Percentage werkenden dat zegt dat men verschillende werkaspecten sinds de coronacrisis belangrijker of minder belangrijk is gaan vinden, 2021



Figuur 13 Percentage werkenden dat zegt dat bepaalde werkaspecten sinds het begin van de coronacrisis zijn verbeterd of verslechterd



contactbeperkende maatregelen, waardoor veel werkenden minder sociale contacten hadden met hun collega's en/of klanten. De andere werkaspecten zijn aanmerkelijk minder werkenden belangrijker gaan vinden.

## Salaris verbeterd, sociale contacten verslechterd, druk toegenomen

Vervolgens hebben we gevraagd in hoeverre deze zelfde zeven werkaspecten bij hun eigen werk tijdens de coronacrisis zijn verbeterd of verslechterd. Tot een derde van de werkenden geeft aan dat de aspecten 'sociale contacten' en 'niet te veel druk of spanning' zijn verslechterd. Bij de andere werkaspecten zijn de veranderingen minder uitgesproken. Relatief veel werkenden zeggen dat hun loon of salaris is verbeterd. Dat is opmerkelijk, aangezien tijdens de coronacrisis de lonen niet sterk zijn gestegen. Dat een op de tien werkenden zegt dat zij tijdens de crisis meer zelf konden beslissen over de uitvoering van hun werk, hangt waarschijnlijk samen met de grotere vrijheid die zij kregen door thuis te werken. Dat een op de elf haar/zijn werk nuttiger voor de samenleving is gaan vinden, komt wellicht door de grote aandacht voor de zogenaamde vitale of essentiële beroepen. Bij de andere werkaspecten zeggen meer werkenden dat deze verslechterd zijn dan verbeterd. Bij de sociale contacten hangt dit, zoals al genoemd, waarschijnlijk samen met de contactbeperkende maatregelen. Dat ook een kwart zegt dat de druk of spanning is toegenomen, zou zowel kunnen komen doordat in bepaalde beroepen en sectoren de werkdruk is toegenomen (we zagen hiervoor dat een op de acht méér is



gaan werken), als door de spanning die het thuiswerken en de combinatie van arbeid en zorg opleverde. De contactbeperkende maatregelen hebben mogelijk voor sommigen het werk ook minder leuk gemaakt. En hoewel vele banen behouden zijn dankzij de steunmaatregelen van de overheid, is voor sommigen, zoals veel flexwerkers en zzp'ers, de werkzekerheid toch afgenomen.

## Hybride werken heeft de toekomst

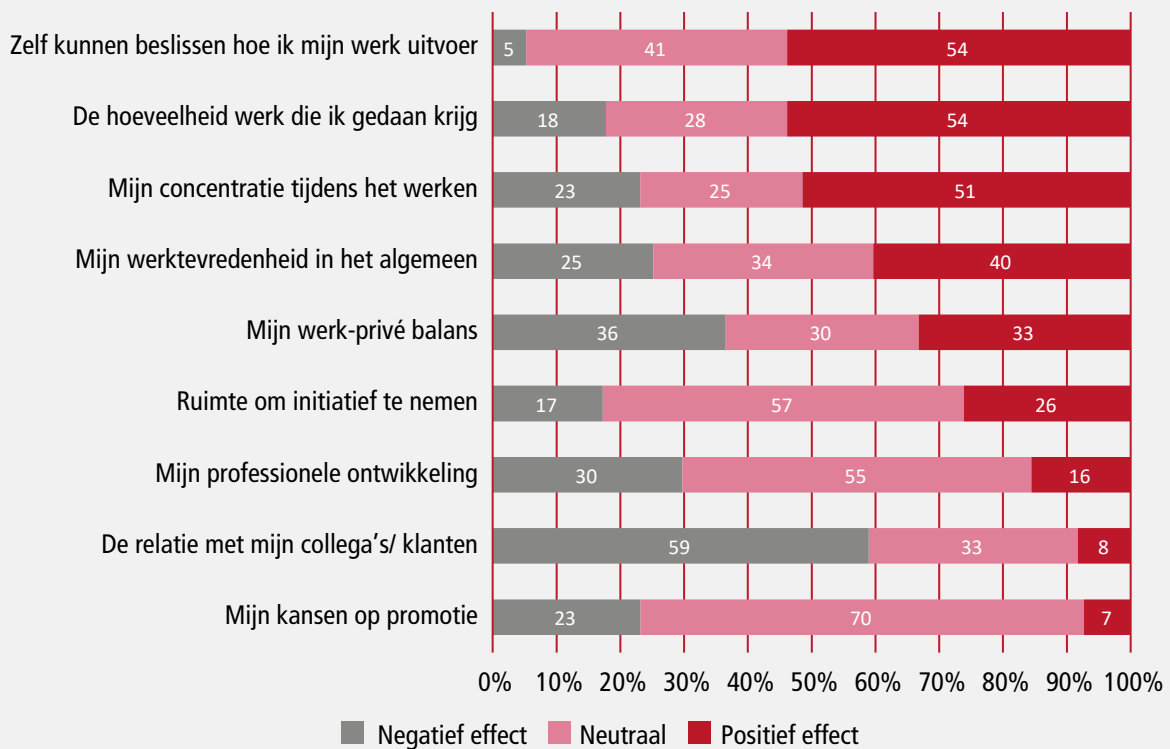
**E**en van de opvallendste veranderingen die zich tijdens de coronacrisis in het werk heeft voorgedaan, was dat we massaal zijn gaan thuiswerken en telewerken. Vóór de coronacrisis werkte bijna twee derde van de werkenden nooit thuis en minder dan een op de vijf wekelijks. Tijdens de laatste lockdownperiode werkte meer dan de helft thuis en minder dan twee op de vijf in het geheel niet. Negen van de tien mensen die niet vanuit huis werkten, zeggen dat dit in hun werk niet mogelijk is. Dit betekent dat van degenen die in hun werk wel thuis konden werken, 80 procent tijdens de laatste lockdown daadwerkelijk een of meer dagen per week thuis werkte.

Blijkbaar is het thuis werken velen goed bevallen, want 45 procent zegt dat men in de toekomst tenminste een aantal keer per week zou willen thuis werken. Van degenen die thuis kunnen werken, is dit zelfs 62 procent. Toch wil ook een derde van de werkenden in toekomst nooit thuis werken, al is dit van degenen die thuis *kunnen* werken niet meer dan een op de negen. De werkenden verwachten zowel positieve als negatieve effecten van vanuit huis werken. Een kleine meerderheid verwacht positieve effecten voor de autonomie (zelf kunnen beslissen hoe men het werk uitvoert), de productiviteit (de hoeveelheid werk die men gedaan krijgt) en de concentratie tijdens het werk. Bij deze drie aspecten verwacht minder dan een kwart negatieve effecten. Alleen bij de relatie met collega's en/of klanten verwacht een meerderheid negatieve effecten van thuis werken. Bij een aantal andere mogelijke effecten zijn de meningen meer verdeeld. Zo verwacht een op de drie een positief effect op de werk-privébalans, maar iets meer dan een op de drie verwacht juist een negatief effect.<sup>10</sup> Ook bij de werktevredenheid in het algemeen, de ruimte om initiatief te nemen en de professionele ontwikkeling lopen de verwachtingen uiteen. De meeste werkenden verwachten dat thuiswerken geen effect heeft op hun kansen op promotie.<sup>11</sup>

10 Zie voor het effect van thuis werken op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen ook Yerkes, Mara, André, Stephanie, Besamusca, Janna et al. (2020). 'Intelligent' lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. *PLOS One*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>

11 Zie voor verschillen in voorkeuren voor thuis werken tussen ouderen en jongeren: Conen, Wieteke, & de Beer, Paul (2021). Oudere werkenden waarderen thuiswerken. *DEMOS 37(9)* <https://nidi.nl/demos/oudere-werkenden-waarderen-thuiswerken/>

Figuur 14 Verwachte (zeer) positieve en negatieve effecten van thuiswerken (percentage van de werkenden)



## Hoofdstuk 8

We zijn positief over  
het overheidsbeleid  
maar kritisch over de  
coronamaatregelen

**D**e arbeidsmarkt wordt op tal van manieren door de overheid gereguleerd. Er is waarschijnlijk geen andere markt waarop de invloed van de overheid zo groot is. Veel regulering heeft tot doel om werkenden te beschermen, omdat velen zich in een ondergeschikte en daardoor kwetsbare positie bevinden ten opzichte van hun werkgever of opdrachtgever. Maar regulering is ook bedoeld om ongelijkheid te verminderen en om de arbeidsmarkt beter, efficiënter te laten functioneren. Over de vraag of de overheid hierin slaagt, lopen de meningen onder deskundigen uiteen. Slechts zelden worden de werkenden of mensen die willen werken zelf naar hun oordeel hierover gevraagd. Met de Waarde van Werk Monitor willen we ook in beeld brengen in hoeverre mensen de regels en voorzieningen rond werk en inkomen als een steun in de rug of juist als een belemmering ervaren.

## **Meerderheid Nederlanders tevreden met overheidsvoorzieningen**

**O**m de tevredenheid met regels en voorzieningen op het gebied van werk en inkomen in perspectief te plaatsen, hebben we niet alleen naar de tevredenheid van de respondenten hiermee gevraagd maar ook hun tevredenheid met een aantal andere overheidsvoorzieningen. Figuur 15 laat zien welk percentage van de bevolking vindt dat de overheid in redelijke of in (zeer) hoge mate voorziet in een aantal maatschappelijke behoeften. Ongeveer driekwart van de respondenten vindt dat de overheid tenminste in redelijke mate voorziet in goede werkomstandigheden voor werkenden, goede gezondheidszorg en goede scholing voor kinderen en jongeren. Over de levensstandaard voor gepensioneerden en kinderopvang is iets meer dan twee derde tevreden. Ook over de levensstandaard voor werklozen en arbeidsongeschikten en de zorg voor ouderen is een ruime meerderheid redelijk tevreden. De enige taak waarin de overheid volgens een ruime meerderheid van de bevolking tekortschiet is de bescherming tegen armoede. Over het geheel genomen zijn Nederlanders dus redelijk te spreken over de mate waarin de overheid een reeks van taken vervult, met uitzondering van het tegengaan van armoede.

Vergeleken met 2019, voor de coronacrisis, zijn Nederlanders over een aantal voorzieningen kritischer, maar over andere juist positiever geworden. Om met het slechte nieuws te beginnen: in 2021 waren de respondenten beduidend minder positief over de scholing van kinderen en jongeren en over kinderopvang. Het is aannemelijk dat dit te maken heeft met het tijdelijk sluiten van scholen en kinderopvang en het overschakelen op ‘online’ onderwijs als uitvloeisel van de lockdown-maatregelen. Ook zijn mensen (nog) kritischer geworden over de levensstandaard van werklozen en de bescherming tegen armoede. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat velen vinden, zoals we hierna zullen zien, dat niet alle groepen die als gevolg van de coronacrisis hun werk zijn kwijtgeraakt van de overheid voldoende bescherming hebben gekregen.

Figuur 15 Percentage van de bevolking dat vindt dat de overheid in redelijke of (zeer) hoge mate in een aantal maatschappelijke behoeften voorziet, 2019 en 2021



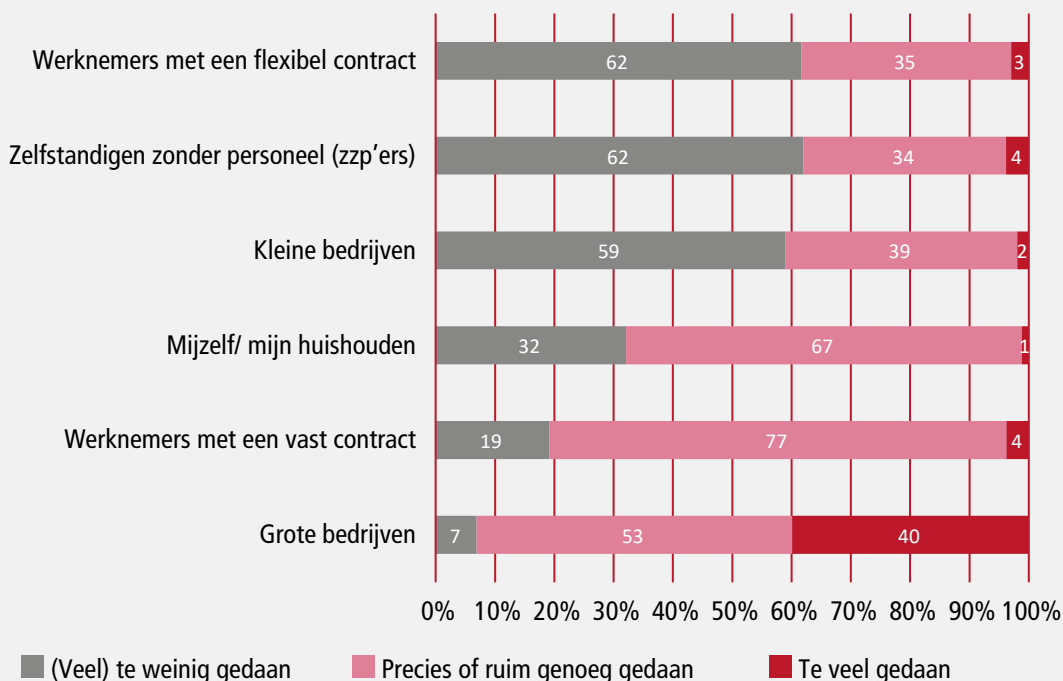
## ... maar kritischer over coronasteunmaatregelen

De coronacrisis en de lockdownmaatregelen die werden afgekondigd, waren voor de overheid reden om een reeks noodmaatregelen te nemen. Groepen die het hardst door de crisis en/of de maatregelen werden getroffen, werden hiermee ondersteund. De belangrijkste steunmaatregelen waren de NOW<sup>12</sup> en de Tozo<sup>13</sup>. De NOW was bedoeld om de werkgelegenheid van werknemers in stand te houden. Als de omzet van een bedrijf als gevolg van de coronacrisis sterk terugviel, kon het zijn personeel tijdelijk korter laten werken en kreeg dan een vergoeding van 90 procent van het loon. Hiermee hoopte de overheid te voorkomen dat werknemers werden ontslagen. Voor zelfstandigen was het niet mogelijk om de terugval in hun werkzaamheden te beperken,

12 De Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

13 Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers.

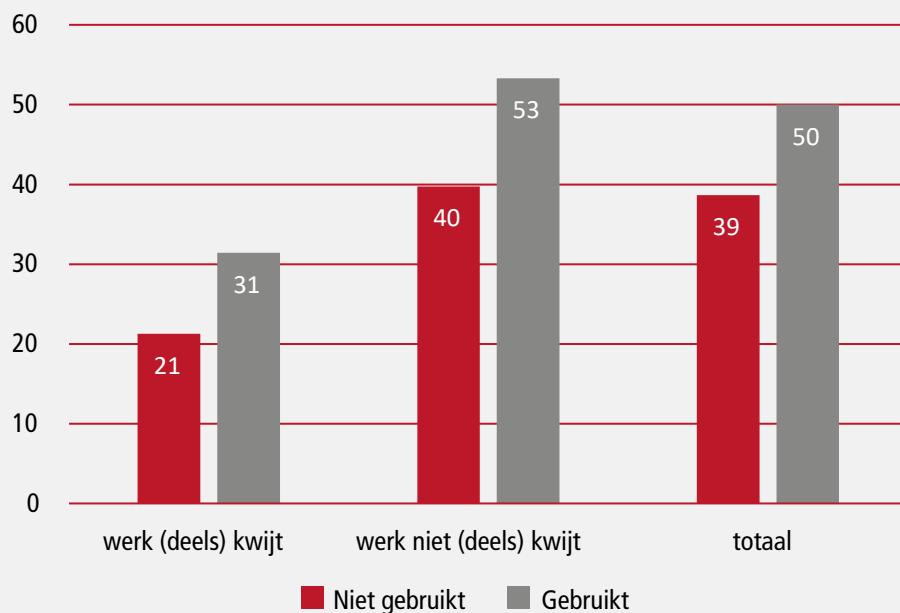
Figuur 16 Percentage van de bevolking dat vindt dat de overheid tijdens de coronacrisis (veel) te weinig, (precies of ruim) genoeg of te veel heeft gedaan voor verschillende groepen, 2021



maar bood de overheid wel een minimum-inkomensgarantie in de vorm van de Tozo. Deze bood een inkomensaanvulling tot sociaal minimumniveau indien het inkomen van de zelfstandige onder dit niveau zakte. Omdat veel werknemers met een flexibel contract onvoldoende werden beschermd door de NOW, werd er ook voor hen een steunmaatregel ingevoerd, de TOFA, maar deze had slechts een korte looptijd en er werd vanwege de strikte voorwaarden weinig gebruik van gemaakt.

We hebben de respondenten gevraagd of zij vinden dat de overheid tijdens de coronacrisis over het algemeen genoeg heeft gedaan voor verschillende groepen. Figuur 16 laat zien dat het oordeel sterk uiteenloopt al naar gelang de specifieke groep. Ruim 60 procent van de ondervraagden vindt dat de overheid (veel) te weinig heeft gedaan voor werknemers met een flexibel contract, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en kleine ondernemingen. Daar staat tegenover dat meer dan 90 procent vindt dat de overheid genoeg of zelfs te veel heeft gedaan voor grote bedrijven. Ook een ruime meerderheid vindt dat de overheid genoeg heeft gedaan voor werknemers met een vast contract. Tot slot blijken twee op de drie ondervraagden tevreden met wat de overheid voor henzelf of hun huishouden heeft gedaan.

Figuur 17 Percentage respondentent dat vindt dat de overheid precies of ruim genoeg heeft gedaan voor de eigen categorie voor personen die wel of niet gebruik hebben gemaakt van een steunmaatregel en naar de mate waarin de hoeveelheid werk is verminderd



Blijkbaar vond de Nederlandse bevolking het steunpakket van de overheid niet evenwichtig: voor sommige groepen is ruim genoeg of zelfs te veel gedaan, voor andere groepen te weinig.

Hangt dit oordeel samen met de vraag welke impact de crisis op iemand (persoonlijk) heeft gehad en of men zelf een beroep heeft gedaan op een steunmaatregel? We hebben onderzocht of de tevredenheid met de steunmaatregel die voor de eigen groep was bedoeld, afhangt van de vraag of men als gevolg van de coronacrisis (een deel van) het werk is kwijtgeraakt en of men al dan niet gebruik heeft gemaakt van een specifieke steunmaatregel. Bij de werknemers in loondienst hebben we dit laatste geïnterpreteerd als gebruik door de werkgever van de NOW. Figuur 17 laat in dat kader twee dingen zien. In de eerste plaats zijn mensen die gebruik hebben gemaakt van een steunmaatregel tevredener dan mensen in een vergelijkbare situatie die er geen gebruik van hebben gemaakt. Maar in de tweede plaats blijkt de tevredenheid in sterkere mate te worden bepaald door de vraag of men door de coronacrisis het werk geheel of gedeeltelijk kwijt is geraakt. Wie zwaarder de gevolgen van de coronacrisis heeft ondervonden, is minder tevreden over de steunmaatregelen. We concluderen dat mensen de steun die ze hebben gekregen op zichzelf wel waarderen, maar vaak vinden dat de overheid niet genoeg heeft gedaan om hun verlies aan werk te compenseren.

## Hoofdstuk 9

# Hoe de arbeids- organisatie de waarde van werk beïnvloedt



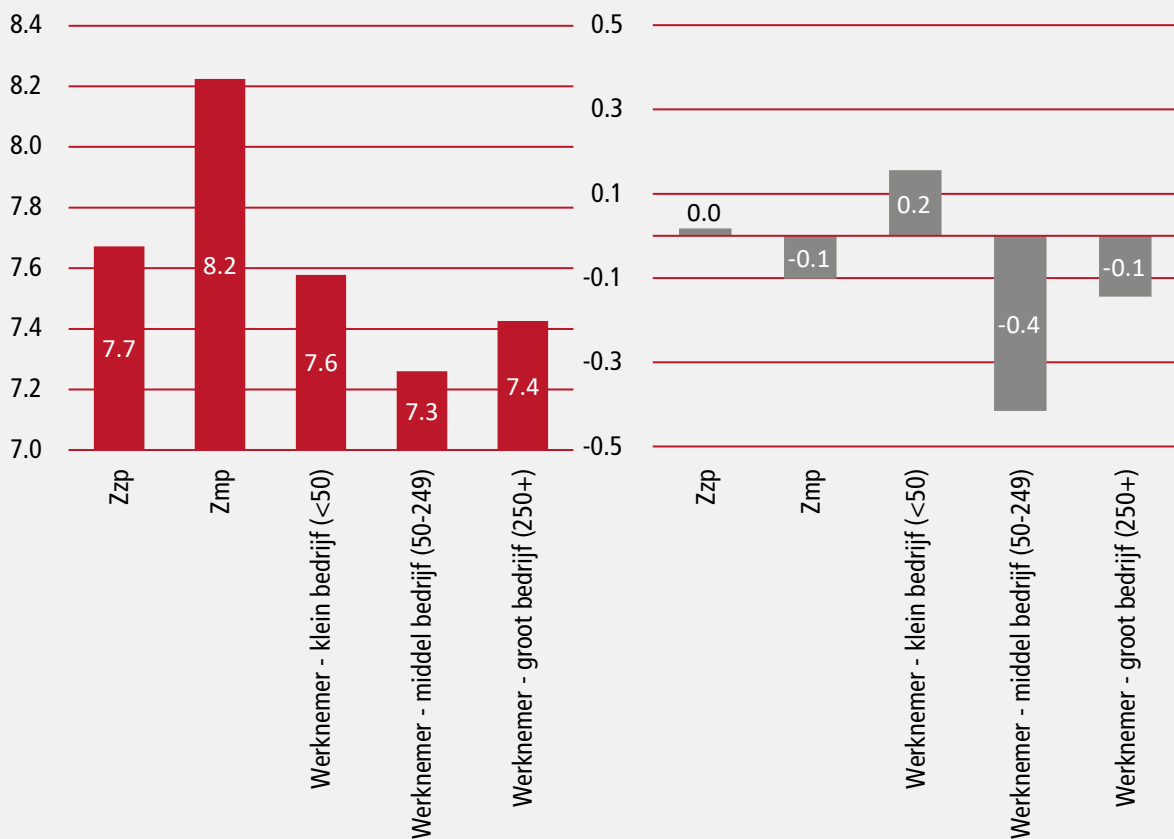
In dit hoofdstuk bekijken we, in aanvulling op de voorgaande hoofdstukken, of en hoe de waardering van werk wordt beïnvloed door kenmerken van de arbeidsorganisatie. Bij welke organisaties zijn werkenden doorgaans het meest tevreden met hun werk? En welke factoren waarvan regelmatig gezegd wordt dat zij van invloed zijn op de werktevredenheid, hebben de grootste impact?

## Vooraf werknemers in middenbedrijf zijn minder tevreden met hun werk

In hoofdstuk 6 zagen we al dat zelfstandigen met personeel veruit de meest tevreden groep werkenden waren, gevolgd door de zelfstandigen zonder personeel en werknemers. Dit patroon wordt bevestigd in Figuur 18, waarin werktevredenheid wordt gerelateerd aan de organisatievorm waarin werkenden hun werk verrichten: doen zij dit als eigen baas, alleen of met werknemers, of werken ze binnen een kleine, middelgrote of grote onderneming?

Net als in hoofdstuk 6 wordt de tevredenheid bepaald met de vraag *hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?* (waarbij '0' zeer ontevreden is en '10' zeer tevreden). Uit Figuur 18 komt naar voren dat zelfstandigen, en in het bijzonder zelfstandigen met personeel, significant meer tevreden zijn met het werk dan werknemers. Ook verschilt de tevredenheid tussen ondernemingen van verschillende omvang: vooral werknemers in middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers) hebben een relatief lage tevredenheid met het werk. In de rechterfiguur is te zien dat in de afgelopen coronajaren zich hierin een sterke verandering heeft voorgedaan; met name werknemers in middelgrote ondernemingen zijn minder tevreden geworden met hun werk. Mogelijk gaat het bij middelgrote bedrijven relatief vaak om bedrijven die zich gedragen als 'een familie', waar de sociale component sterk gewaardeerd wordt – een component die in de coronaperiode meer onder druk is komen te staan. Een andere mogelijkheid is dat werknemers in middelgrote bedrijven relatief sterk de consequenties hebben ondervonden van de coronacrisis. Werknemers in het middenbedrijf geven bijvoorbeeld minder vaak aan dan werknemers in grote bedrijven dat hun bedrijf gebruik heeft gemaakt van de NOW-regeling.

Figuur 18 Tevredenheid met het werk onder de werkzame bevolking (18-70 jaar), 2021, en verandering tussen 2019 en 2021

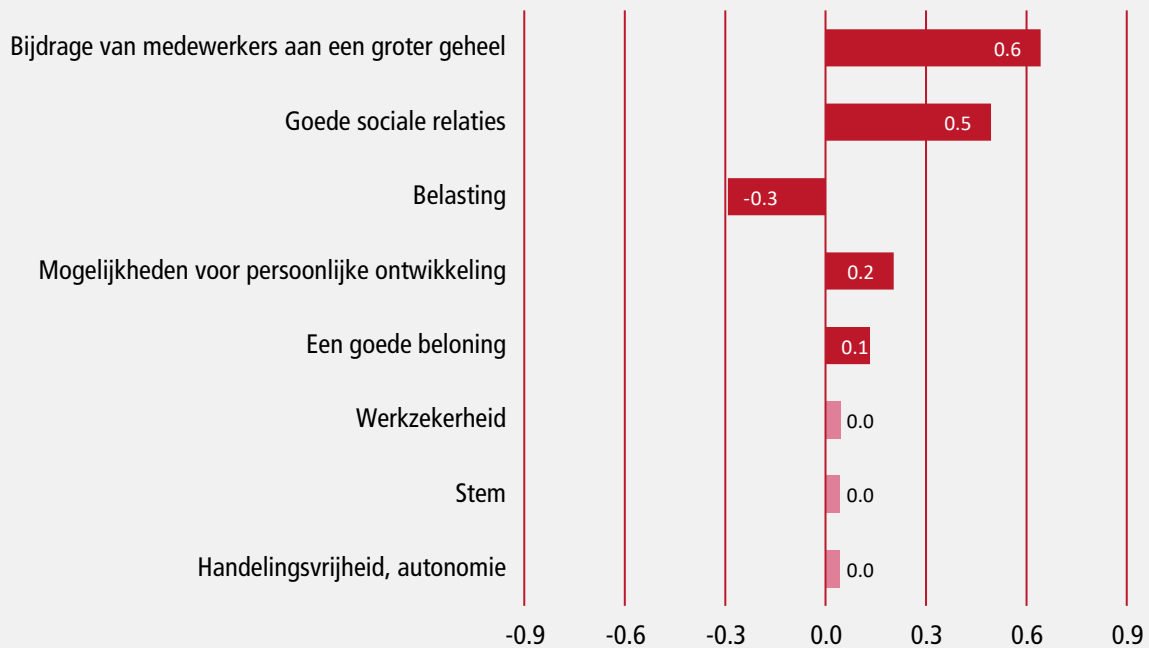


## Meer nadruk op de bijdrage van medewerkers aan een groter geheel

Welke invloed hebben arbeidsorganisaties nu op deze tevredenheid met het werk? Factoren waarvan vaak gesuggereerd wordt dat zij van invloed zijn op de tevredenheid met werk en die organisaties kunnen beïnvloeden, zijn:

- Een goede beloning, waardoor medewerkers zich gewaardeerd voelen;
- Het bieden van een hoge mate van werkzekerheid;
- Het bieden van handelingsvrijheid en autonomie in combinatie met een redelijke werkbelasting;
- Aandacht voor goede sociale relaties;
- Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling;

Figuur 19 Effect op tevredenheid met het werk van verschillende factoren, 2021



- Het leggen van nadruk op de bijdrage van medewerkers aan een groter geheel (door bijvoorbeeld toespraken van de CEO maar ook in de dagelijkse praktijk);
- De ruimte om de eigen stem te laten horen en de mate waarin de organisatie daarnaar luistert.

Inderdaad blijken de scores op deze factoren afzonderlijk veelal een significant effect te hebben op het cijfer dat werknemers binnen een arbeidsorganisatie aan hun werk geven. Als we deze factoren stapsgewijs toevoegen, blijkt echter dat de tevredenheid sterk wordt bepaald door een paar van deze werkaspecten. In Figuur 19 geven we het effect weer op de tevredenheid met het werk als de indicator voor het betreffende werkaspect met één punt (op een schaal van vijf) toeneemt.

Met name de dimensie ‘bijdragen aan een groter geheel’ heeft een sterke impact op de arbeidstevredenheid. Anders gezegd: hebben medewerkers het gevoel dat zij bijdragen aan een gemeenschappelijk resultaat, dan draagt dit sterk bij aan hun arbeidstevredenheid. Tegen de achtergrond van een verander(en)de wereld van werk, waarin mensen steeds meer gespecialiseerd werk zijn gaan doen, werkzaam zijn in projecten of deelprojecten en meer specifieke taken binnen een groter proces verrichten, is het wellicht niet verwonderlijk dat mensen niet altijd overzien wat hun bijdrage is aan dat grotere geheel. Organisaties kunnen de tevredenheid van medewerkers wellicht verhogen door hier regelmatig en expliciet aandacht aan te besteden.

Daarnaast dragen ‘goede sociale relaties’ bij aan arbeidstevredenheid. Hierbij gaat het om relaties met zowel collega’s als leidinggevend. ‘Belasting’, of werkdruk, heeft uiteraard een negatief effect – dit effect is aanzienlijk en in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek. Ook ‘mogelijkheden voor een persoonlijke ontwikkeling’ en een ‘goede beloning’ hebben een significant effect op de tevredenheid met het werk. Opvallend is dat ook hier de beloning pas op de vijfde plaats komt.

Terwijl we in dit hoofdstuk vaststelden dat werknemers in middelgrote ondernemingen minder tevreden zijn met hun werk, vonden we in hoofdstuk 6 ook verschillen in tevredenheid tussen werkenden in verschillende sectoren. Werkenden in de horeca, in de handel en in cultuur, recreatie en sport bleken het minst tevreden met hun werk. In deze sectoren was de tevredenheid ten opzichte van 2019 ook fors afgenomen. Ook in de bouw en het onderwijs bleken de werkenden minder tevreden te zijn geworden, al scoren deze sectoren in 2021 nog steeds relatief hoog. Hoe hangen dergelijke organisatiekenmerken nu samen met factoren als het gevoel bij te dragen aan een groter geheel of goede sociale relaties?

Werknemers in de sectoren informatie en communicatie, handel en transport, vervoer en opslag blijken vooral laag te scoren op ‘bijdragen aan een groter geheel’. Werknemers in kleine ondernemingen zijn hier minder negatief over, maar werknemers in middelgrote en grote ondernemingen wel en in vergelijkbare mate.

Werknemers in de sector transport, vervoer en opslag en in middelgrote ondernemingen zijn vooral minder positief over de sociale relaties. Dit is dus inderdaad een indicatie dat de sociale component met name bij middelgrote ondernemingen onder druk is komen te staan.

De ‘belasting’, of werkdruk, is vooral hoog in grote ondernemingen en bij werknemers in financiële instellingen, informatie en communicatie, bouw en onderwijs.

Hoofdstuk 10

# De waarde van werk in de toekomst

**D**e coronacrisis heeft een grote invloed gehad op ons werk. Veel mensen raakten hun werk geheel of gedeeltelijk kwijt, terwijl anderen juist meer uren gingen werken. Nog meer werkenden gingen tenminste enkele malen per week thuis werken. En voor wie nog wel ‘op het werk’ kwam, golden tal van contactbeperkende maatregelen, waarvan de anderhalve meter afstand de bekendste is. In dit boekje hebben we onderzocht wat de gevolgen van de coronacrisis zijn geweest voor onze opvattingen over werk en voor de kwaliteit van ons werk.

Allereerst hebben we vastgesteld dat de crisis zowel de plaats die werk in ons leven inneemt, als de aspecten van het werk die we het belangrijkste vinden, heeft veranderd. Werk is minder centraal in ons leven komen staan. Vooral vrienden en bekenden en vrije tijd zijn we belangrijker gaan vinden in verhouding tot ons werk. Door de crisis is ook werkzekerheid belangrijker geworden. Maar opvallend is dat we vooral de maatschappelijke impact van het werk belangrijker zijn gaan vinden: werk waarin je andere mensen kunt helpen en werk dat nuttig is voor de samenleving zijn we hoger gaan waarderen. De ervaring met thuis werken heeft ons geleerd dat het voordelen heeft om niet altijd op kantoor te werken. Een grote meerderheid van de werkenden die thuis *kunnen* werken, wil dat in de toekomst ook graag blijven doen. Hybride werken lijkt dus de toekomst te hebben.

De effecten van de crisis op de kwaliteit van het werk waren niet eenduidig. In 2021 zeiden meer werkenden over een reeks positieve werkaspecten dat deze op hun werk van toepassing waren dan in 2019. Dat geldt bijvoorbeeld voor de ruimte om initiatief te tonen, werkzekerheid, een goed loon of salaris en werk dat nuttig is voor de samenleving of bijdraagt aan het oplossen van maatschappelijke problemen. Maar veel werkenden zeggen ook dat de sociale contacten zijn afgenomen en de druk of spanning is toegenomen.

Kunnen we uit deze veranderingen conclusies trekken over de te verwachten ontwikkeling in de waarden en waardering van werk in de toekomst? Op basis van de twee metingen die tot nog toe van de Waarde van Werk Monitor zijn uitgevoerd, is dat een ingewikkelde onderneming. Wij neigen ernaar om de veranderingen die zich tussen 2019 en 2021 hebben voltrokken, vooralsnog vooral te zien als een uitvloeisel van de coronacrisis. Nu de coronapandemie (voorlopig?) voorbij is, is het wel de vraag of we weer terugkeren naar de situatie van voor de crisis, of dat de coronacrisis blijvende veranderingen heeft teweeggebracht.

Voor de toekomst zijn er verschillende scenario's denkbaar. Een mogelijk scenario is het 'polarisatiescenario': in dit scenario wordt de 'onderkant' van de arbeidsmarkt – die ook al klappen kreeg tijdens de coronacrisis – mogelijk verder geraakt en wellicht uitgebreid met mensen die relatief sterk lijden onder de huidige inflatie en de energiecrisis. Dergelijke crises kunnen leiden tot een polarisatie van de kwaliteit van werk, waarbij voor een deel van de werkenden extrinsieke waarden (zoals goede beloning en baan- en inkomenszekerheid) een groter gewicht krijgen, terwijl voor een ander deel intrinsieke en sociale en maatschappelijke waarden belangrijker worden. Met name voor de kwetsbare groepen zal het belang van werk, of de centraliteit in hun leven, dan naar verwachting toenemen.

Een ander mogelijk scenario is het ‘drukscenario’, waarin de mensen die het al druk hadden steeds sterker overbelast raken. Er is in toenemende mate aandacht (bijvoorbeeld vanuit de SER en het SCP) voor het aandeel mensen dat mantelzorg verleent. Ook de energiecrisis kan ervoor zorgen dat mensen meer uren moeten of willen gaan werken, of meerdere banen combineren. Als al deze taken nog meer geconcentreerd worden bij burgers die de verschillende taken rondom werk en zorg op zich (moeten) nemen, raken mensen die het nu al druk hebben, steeds verder overbelast.

Daarentegen is er ook een positiever scenario denkbaar, dat je het ‘beter-in-balans-scenario’ zou kunnen noemen. Het is aannemelijk dat de veranderingen in de kwaliteit van het werk die direct gerelateerd waren aan de overheidsmaatregelen tijdens de coronacrisis, niet door zullen zetten. Zo valt bijvoorbeeld te verwachten dat de sociale contacten op het werk alleen tijdelijk zijn verslechterd. Veranderingen op het terrein van thuiswerken lijken daarentegen juist blijvender van aard. Hoewel de beperkingen om ‘naar het werk’ te komen zijn opgeheven, zeggen veel werkenden dat ze regelmatig thuis willen blijven werken. We verwachten dan ook niet dat we zullen terugkeren naar de oude situatie, maar dat regelmatig thuis werken, oftewel hybride werken, een blijvend verschijnsel zal zijn. Daarbij zagen we dat de coronacrisis zowel de plaats die werk in ons leven inneemt, als de aspecten van het werk die we het belangrijkste vinden, heeft veranderd. Werk is minder centraal in ons leven komen te staan. Op het moment dat hybride werken normaler wordt en we werk – met zijn allen – meer als onderdeel van het leven gaan zien, is het mogelijk dat werk en leven een ‘symbiose’ vormen en mensen betaald werk beter kunnen integreren in het leven als geheel.

Dan is er ook nog een scenario denkbaar dat we het ‘permanente-crisisscenario’ kunnen noemen: een scenario waarin alles ‘in het honderd’ loopt. Een scenario waarin niet alleen de al genoemde hoge inflatie en energiecrisis de focus rond waarden en kwaliteit van werk doen kantelen, maar ook huizenbubbels, oorlog en/of de klimaatcrisis de waarden en kwaliteit van werk voor *iedereen* raken. We hebben gezien dat we tijdens de coronacrisis vooral de maatschappelijke impact van ons werk belangrijker zijn gaan vinden. Dit valt waarschijnlijk deels te verklaren uit de grote aandacht en waardering voor de zogenaamde essentiële beroepen, maar ook deels uit de zorgen over klimaatverandering en duurzaamheid. Nu de eerste aandacht voor de essentiële beroepen weer is verslapt, zou ook de maatschappelijke impact van het werk weer wat meer naar de achtergrond kunnen verschuiven. Tegelijkertijd is er echter een steeds breder gedeeld besef dat we een overgang moeten realiseren naar een meer duurzame economie. Als er permanent sprake is van een crisis, wie is er dan nog bezig met waardevol werk? En wie wil zich dan waarvoor inzetten?

Naast bovenstaande vier scenario’s zijn er meer denkbaar. Op dit moment kunnen we enkel speculeren of veranderingen die zijn ingezet tijdens de coronacrisis zullen doorzetten, of niet, en hoe nieuwe ontwikkelingen dit kunnen doorkruisen. In de volgende Waarde van Werk Monitor, die we in voorjaar 2023 hopen uit te voeren, willen we daar dan ook uitgebreider aandacht aan besteden. Als we de resultaten hiervan hebben, kunnen we hierover meer stellige uitspraken doen.

### **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](http://www.aias-hsi.uva.nl)

#### **Postal address**

PO Box 15966  
1001 NL Amsterdam  
The Netherlands

#### **Visiting address**

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam  
The Netherlands

