Universiteit van Amsterdam



Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021

De waarde van werk in Nederland

Paul de Beer & Wieteke Conen

De waarde van werk in Nederland

Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021

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

Universiteit van Amsterdam

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR DE GOLDSCHMEDING FOUNDATION

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

Amsterdam, november 2022

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

Bibliografische gegevens:
De Beer, P.T., & Conen, W.S. (2022). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2021. Amsterdam: AIAS-HSI

Inhoud

Voorwoord 1

Samenvatting 3
Maatschappelijke participatie 3
Waarden ten aanzien van betaald werk 4
De rol van de organisatie 6
De gevolgen van de coronacrisis 7
De waardering voor het overheidsbeleid 7

1 Inleiding: waarde van werk in de 21e eeuw 9
1.1 Onderzoeksvragen 11
1.2 De Waarde van Werk Monitor 2021 12
1.3 Opzet van dit rapport 14
1.4 Leeswijzer 15

2 Participatie in betaalde en onbetaalde activiteiten 16
2.1 Inleiding 17
2.2 Maatschappelijke positie 17
2.3 Kenmerken van betaald werk 20
2.4 Arbeidsduur van werkenden en hun partner 21
2.5 Conclusie 27

3 Waarden van betaald en onbetaald werk 28
3.1 Inleiding 29
3.2 Werkcentraliteit 29
3.3 Niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos 32
3.4 Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen 34

3.5 Arbeidsoriëntatie 37
3.6 Hebben jongere generaties een andere werkoriëntatie? 40
3.7 Conclusie 43

4 Kwaliteit van werk op de Nederlandse arbeidsmarkt 44
4.1 Inleiding 45
4.2 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid 45
4.3 Zinvol werk of 'bullshit jobs'? 47
4.4 Kwaliteit van werk: werkaspecten 48
4.5 Kwaliteit van werk: werkbelasting 52
4.6 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid nader verklaard 53
4.7 Conclusie 55

5 De rol van de organisatie 56
5.1 Inleiding 57
5.2 Zelfstandigen en werknemers binnen arbeidsorganisaties 57
5.3 Opvattingen over collega's, leidinggevenden en de organisatie 59
5.4 Kwaliteit van werk binnen organisaties 61
5.5 Voorkeur voor een bepaald soort organisatie 63
5.6 Conclusie 66

6 Wensen en verwachtingen van niet-werkenden 67
6.1 Inleiding 68
6.2 Redenen om niet te werken 68
6.3 Belemmeringen om werk te vinden 69
6.4 Conclusie 70

7 De gevolgen van de coronacrisis 72
7.1 Inleiding 73
7.2 Verandering van betaald en onbetaald werk door de coronacrisis 73
7.3 Frequentie, wensen en effecten van thuiswerken 78
7.4 Verandering in waarden en opvattingen tijdens de coronacrisis 82
7.5 Verandering in werkaspecten tijdens de coronacrisis 86
7.6 Conclusie 92

8 Gebruik en waardering van overheidsvoorzieningen 93
8.1 Inleiding 94
8.2 Gebruik van voorzieningen rond werk en inkomen 94
8.3 Waardering van regels en voorzieningen rond werk en inkomen 96
8.4 Hangt de waardering van steunmaatregelen samen met het gebruik dat men ervan maakt? 98
8.5 Conclusie 104

9 Welbevinden en voorkeuren voor een andere leefstijl 106
9.1 Inleiding 107
9.2 Tevredenheid met het leven 107
9.3 Voorkeur voor een andere leefstijl? 112
9.4 Conclusie 113

Literatuur 114

Voorwoord

Sinds 2016 voert onderzoeksinstituut AIAS-HSI een reeks onderzoeken uit onder de titel 'De waarde van werk'. De reden om hiermee te starten was de observatie dat het werk in onze samenleving ingrijpende veranderingen ondergaat en dat ook de opvattingen over wat goed werk is, veranderen. Dit roept de vraag op of de bestaande inrichting van de arbeidsmarkt en de regelingen en instituties van de overheid en de sociale partners om de arbeidsmarkt in goede banen te leiden, nog wel voldoen en niet moeten worden aangepast aan veranderende omstandigheden.

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

Deze rapportage biedt een integraal overzicht van de uitkomsten van deze tweede meting. Omdat een aanzienlijk deel van de vragen uit de WWM'21 ook in de vragenlijst voor de WWM'19 was opgenomen, kunnen we in veel gevallen ook de verandering tussen 2019 en 2021 in beeld brengen. Omdat in deze periode ook de coronapandemie uitbrak, geeft deze vergelijking tevens een beeld van de impact die deze pandemie op de waarden en waardering van werk heeft gehad. Aan de respondenten is daarnaast een aantal vragen voorgelegd waarin expliciet naar het effect van de coronacrisis wordt gevraagd.

De effecten van de coronacrisis vormen dan ook de rode draad door deze rapportage. Maar we beschrijven ook uitvoerig andere uitkomsten die niet direct aan de coronacrisis gerelateerd zijn.

Deze rapportage heeft een vrij technisch karakter en is vooral bedoeld voor onderzoekers en andere geïnteresseerden die graag een compleet beeld willen krijgen van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor. Tegelijkertijd met deze wetenschappelijke publicatie verschijnt ook een sterk verkorte en meer toegankelijke 'publieksversie', *De waarde van werk in tijden van corona*, die gratis is te downloaden van de projectwebsite (https://www.waardevanwerk.eu/publicaties/) en van de website van AIAS-HSI (https://aias-hsi.uva.nl/publicaties).
Bovendien zijn deelresultaten van het onderzoek eerder gepubliceerd in een reeks handzame publicaties onder de titel *Kort & Bondig*. Deze zijn eveneens gratis te downloaden van de projectwebsite en van de website van AIAS-HSI.
Bij dit rapport behoren ook enkele bijlagen, met meer gedetailleerde informatie over de opzet en uitvoering van de Waarde van Werk Monitor en de vragenlijst. Deze bijlagen kunnen eveneens worden gedownload van de projectwebsite.

Het onderzoek 'De waarde van werk' wordt uitgevoerd met financiële steun van de Goldschmeding Foundation, die we hiervoor zeer erkentelijk zijn. We danken in het bijzonder Birgitta Kramer, Magdalena Matei en Eva Helmond en in een eerdere fase Peter Brouwer voor de prettige samenwerking bij de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek. Voor het opstellen van de vragenlijst voor de Waarde van Werk Monitor hebben we ook dankbaar gebruik gemaakt van de inzichten en adviezen van een aantal wetenschappers en beleidsmakers die op 18 februari en 7 juli 2021 hebben deelgenomen aan twee online workshops. Voor dit onderzoek zijn ruim 4.000 willekeurige personen ondervraagd. Zonder hun medewerking had dit rapport niet tot stand kunnen komen. Wij danken alle respondenten hartelijk voor hun bijdrage.
De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit rapport berust vanzelfsprekend alleen bij de auteurs.

Paul de Beer & Wieteke Conen
Amsterdam, november 2022

Samenvatting
Waarde van werk in Nederland in 2021

Dit rapport biedt een integraal overzicht van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021, een representatieve enquête onder de Nederlandse bevolking die in het voorjaar van 2021 is gehouden als onderdeel van het Waarde van Werk-project (zie het kader). Doordat de Waarde van Werk Monitor ook in 2019 is afgenomen en toen deels dezelfde vragen omvatte, kunnen we ook de veranderingen tussen 2019 en 2021 in kaart brengen. Aangezien in deze periode ook de coronapandemie uitbrak, biedt deze vergelijking tevens inzicht in de impact van de coronacrisis op de waarden ten aanzien van werk en op onze waardering van werk. Daarnaast hebben we in de vragenlijst van 2021 in een reeks vragen ook expliciet gevraagd naar de gevolgen van de coronacrisis. Hieronder vatten we per hoofdstuk de belangrijkste uitkomsten samen.

Maatschappelijke participatie

In 2021 was twee derde van de bevolking tussen 18 en 70 jaar werkzaam als werknemer of zelfstandige. Slechts 55 procent zei echter dat dit hun belangrijkste activiteit was. Dat betekent dat sommige weliswaar betaald werk doen, maar zichzelf bijvoorbeeld vooral als student, vader of moeder of

mantelzorger zien. Tussen 2019 en 2021 zijn meer mensen meerdere activiteiten gaan combineren. Een derde van de bevolking geeft meerdere omschrijvingen die op henzelf van toepassing zijn. Het kan hierbij gaan om allerlei combinaties, zoals werknemer en student, huisvrouw en mantelzorger, of gepensioneerde en vrijwilliger. Het aandeel van de bevolking tussen 18 en 70 jaar dat zich in de eerste plaats als werknemer omschrijft, is tussen 2019 en 2021 met 4 procentpunten gekrompen, terwijl het aandeel zelfstandigen juist steeg met 2 procentpunten.
Gemiddeld werken Nederlanders met betaald werk iets minder dan 32 uur per week. 10 procent van de werknemers combineert meerdere werkkringen. Zij werken gemiddeld bijna 35 uur per week.
Als twee personen die een paar vormen beiden werken, werkt de man gemiddeld 38 à 39 uur en de vrouw tien uur minder. Van de mannelijke partners werkt meer dan 70 procent in voltijd, terwijl dit van de vrouwelijke partners hooguit 30 procent is. Het aantal uren dat beide partners werken hangt licht positief met elkaar samen. Dit betekent dat naarmate de man meer uren werkt, de vrouw gemiddeld ook iets meer uren werkt en vice versa.

Waarden ten aanzien van betaald werk

Welke waarden hebben Nederlanders met betrekking tot betaald werk? Nederlanders vinden betaald werk over het algemeen belangrijk, maar zeker niet het belangrijkste in het leven. Het gezin, vrienden en bekenden en vrije tijd worden belangrijker gevonden. Wel vindt een ruime meerderheid dat het de plicht is van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Tevens stelt een ruime meerderheid dat werk niet alleen maar een manier is om geld te verdienen en dat men ook zou blijven werken als het voor het geld niet nodig was. Dit is in lijn met een andere bevinding, namelijk dat goed loon pas op de zesde plaats komt als het gaat om de belangrijkste aspecten van het werk. Inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken worden veruit het belangrijkst gevonden. Ook werk waar je zelf trots op bent en ruimte om initiatief te tonen worden belangrijker gevonden.

De Waarde van Werk Monitor 2021

De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de Waarde van Werk Monitor (WWM). De twee jaarlijkse WWM is opgezet om (ontwikkelingen in) de waarde(ring) van werk onder de Nederlandse bevolking in kaart te brengen in relatie tot de organisatie- en institutionele context. De WWM wordt in opdracht van onderzoeksinstituut AIAS-HSI uitgevoerd door I&O Research en is financieel mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.
De vragenlijst voor de editie 2021 van de Waarde van Werk Monitor telt circa 50 vragen die betrekking hebben op de volgende thema's: maatschappelijke participatie; waarde(n); tijdsbesteding; kwaliteit van werk; instituties; kenmerken van de (arbeids)organisatie; achtergrondkenmerken van de respondent.

De vragenlijst bouwt zoveel mogelijk voort op eerder onderzoek en voor zover mogelijk is gebruik gemaakt van eerder ontwikkelde (gevalideerde) schalen. Omdat de WWM ook gericht is op vernieuwing en aanvulling, bevat de vragenlijst ook een reeks geheel nieuwe vragen en wijzigingen in bestaande vragensets. Zo bevat de vragenlijst van 2021 ook een reeks vragen over de gevolgen van de coronacrisis en de steunmaatregelen die de overheid heeft genomen.
De doelpopulatie is de Nederlandse bevolking van 18 t/m 69 jaar, waarbij specifieke doelgroepen qua arbeidsmarktpositie (in het bijzonder werkenden met een flexibel contract en zelfstandigen) zijn *oversampled* om voldoende aantallen respondenten te hebben om apart over deze groepen te kunnen rapporteren.
Het veldwerk voor de WWM vond plaats in mei 2021. Het online I&O Research Panel is gebruikt als steekproefbron voor het onderzoek. In totaal hebben 4.008 personen de vragenlijst ingevuld. In de analyses zijn de data herwogen om te corrigeren voor het gekozen steekproef design, zodat zij een representatief beeld geven van de Nederlandse (werkzame) bevolking van 18 t/m 69 jaar.

Nederlanders onderschrijven ook in grote meerderheid een min of meer egalitaire rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Nog slechts een kleine minderheid vindt dat de man de kost moet verdienen en de vrouw voor het huishouden en het gezin moet zorgen, en dat kleine kinderen of het gezin eronder lijden als de vrouw buitenshuis werkt.
Als we de uitkomsten van 2021 vergelijken met die van 2019, constateren we dat betaalde arbeid iets minder centraal in het leven is komen te staan. Zo vinden in 2021 ook de werkenden dat vrije tijd belangrijker is dan betaald werk, terwijl zij in 2019 betaald werk nog iets belangrijker vonden. Verder benadrukt men in 2021 nog meer dan in 2019 dat werk niet louter een manier is om geld te verdienen en dat men ook zou blijven werken als men voldoende geld had. Ook was de steun voor een meer egalitaire rolverdeling tussen mannen en vrouwen in 2021 nog wat groter dan in 2019.
Bij het belang van verschillende werkaspecten valt op dat in 2021 meer werkenden de maatschappelijke impact van hun werk – zoals andere mensen helpen, maatschappelijk nuttig werk en bijdragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen – belangrijk vinden dan in 2019, al blijft dit een relatief kleine groep.
Het lijkt erop dat mensen als gevolg van de pandemie andere domeinen dan betaald werk en de niet-financiële aspecten van betaald werk wat belangrijker zijn gaan vinden. Wellicht heeft de pandemie meer mensen ervan doordrongen dat er in het leven belangrijker zaken zijn dan werken voor geld.
Als we vervolgens de aandacht richten op de kwaliteit van het werk dat mensen doen, stellen we vast dat deze over het algemeen vrij hoog is. Gemiddeld geven werkenden een 7,5 voor hun tevredenheid met hun werk, twee derde tot driekwart van de werkenden is bevlogen en 60 procent tot driekwart vindt haar of zijn werk belangrijk en zinvol. Ook zegt een ruime meerderheid bij de meeste (positieve) werkaspecten dat deze op hun werk van toepassing zijn. Wel geeft tot een kwart van de werkenden aan dat men een hoge werkbelasting ervaart.

Daarnaast is er ook een minderheid, van ruwweg een op de tien werkenden, die het werk een onvoldoende geeft, die niet bevlogen is, die het werk niet als zinvol ervaart, die zegt dat veel positieve werkaspecten niet op hun werk van toepassing zijn en aangeeft dat men een hoge werkbelasting ervaart.
Hoewel de werkenden op bijna alle werkaspecten in 2021 gemiddeld hoger scoren dan in 2019 en de werkbelasting over het geheel is afgenomen, waren de werkenden in 2021 toch iets minder tevreden met hun werk en minder bevlogen.

De rol van de organisatie

Welke rol speelt de organisatie waarvoor men werkt bij de waardering van het werk?
Werknemers in middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers) zijn over het algemeen minder tevreden en bevlogen dan werknemers in kleinere en in grotere ondernemingen. Dit lijkt met name te komen doordat werknemers in middelgrote ondernemingen tijdens de coronaperiode minder tevreden zijn geworden met hun werk.
Werknemers zijn over het algemeen positiever over hun collega's dan over hun leidinggevenden en het management van de organisatie. Slechts iets meer dan de helft heeft veel vertrouwen in de directie en de managers en iets minder dan de helft zegt dat het management iets doen met een goed idee van een medewerker. Als medewerkers het gevoel hebben dat zij bijdragen aan een gemeenschappelijk resultaat, draagt dit sterk bij aan hun arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Daarnaast dragen 'goede sociale relaties' bij aan arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Met name collega's zijn heel bepalend zijn voor de beoordeling. 'Belasting' of werkdruk heeft een aanzienlijk negatief effect. Ook de factor 'mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling' heeft een significant en positief effect op zowel de tevredenheid met het werk als de werkbevlogenheid.
Als we vragen of mensen het liefst voor een 'gewoon' commercieel bedrijf, een sociale onderneming of een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk werken, blijkt de overheid het populairst: twee op de vijf ondervraagden werken het liefst bij een overheidsinstelling. Bijna een derde kiest voor een sociale onderneming en ruim een kwart voor een commercieel bedrijf. Onder de werkenden krijgt een commercieel bedrijf echter vaker de voorkeur dan een sociale onderneming. Vergeleken met 2019 zijn sociale ondernemingen populairder geworden. Dit is niet ten koste gegaan van commerciële bedrijven maar van de overheid, die aan populariteit heeft verloren.

In de Waarde van Werk Monitor 2021 wordt ook kort aandacht besteed aan de groep zonder betaald werk. Van degenen tussen 18 en 70 jaar die niet betaald werken, zou bijna de helft wel betaald werk willen doen en nog eens een kwart 'misschien'. Er is dus een groot nog onbenut potentieel arbeidsaanbod. De belangrijkste reden om niet te werken is iemands gezondheid: bijna de helft van de niet-werkenden geeft aan dat een chronische ziekte, handicap of een andere fysieke of mentale beperking een belemmering vormt. Meer dan de helft van de niet-werkenden schat de kans dat men de komende drie jaar betaald werk zal gaan doen dan ook tamelijk of heel klein.

De gevolgen van de coronacrisis

De coronacrisis heeft een grote impact gehad op het betaalde werk. Een vijfde van de bevolking van 18 tot 70 jaar is zijn of haar betaald werk geheel of gedeeltelijk kwijtgeraakt, terwijl een op de acht juist meer is gaan werken. De effecten verschilden sterk tussen sectoren. In de sectoren 'horeca' en 'cultuur, sport en recreatie' is de helft van de (huidige) werkenden het werk volledig of deels kwijtgeraakt, bij de 'overheid' is dat slechts een procent. In de sectoren 'handel en transport' en 'zorg en welzijn' zijn juist relatief veel werkenden (ongeveer een op de vijf) meer gaan werken. Naast veranderingen in de hoeveelheid werk is ruim een op de drie werkenden een ander soort werk gaan doen, deels binnen de oude functie, deels in een nieuwe baan. En natuurlijk zijn velen gaan thuiswerken. Tijdens de lockdowns werkte ongeveer de helft van de werkenden tenminste een paar keer per week thuis. Slechts een op de drie werkte nooit thuis. Van degenen die thuis kunnen werken, zou 62 procent dat in de toekomst ook tenminste een paar dagen per week willen doen (dat is 45 procent van alle werkenden). Dat is veel meer dan de 18 procent die vóór de coronacrisis wekelijks thuis werkte.
De meest positieve effecten die van thuiswerken worden verwacht zijn dat men zelf kan beslissen hoe men het werk uitvoert, dat men meer werk gedaan krijgt en dat men zich beter kan concentreren. Daar staat tegenover dat meer dan de helft verwacht dat thuiswerken de relatie met collega's en/of klanten negatief zal beïnvloeden.
Ouderen zijn over het algemeen wat positiever over thuiswerken dan jongeren. Dit komt niet doordat zij meer positieve effecten van thuiswerken verwachten, maar vooral doordat zij minder negatieve effecten zien, bijvoorbeeld voor de werk-privébalans en hun concentratie tijdens het werk.
Door de coronacrisis is betaald werk minder centraal in ons leven komen staan. We zijn andere levensdomeinen, zoals onze sociale relaties en vrije tijd, meer gaan waarderen. In ons werk zijn we vooral de zekerheid om niet zonder werk te raken en de sociale contacten belangrijker gaan vinden. Maar juist die twee aspecten zijn volgens een aanzienlijk deel van de werkenden verslechterd en velen zeggen ook dat de druk of spanning op het werk is toegenomen. Het zijn vooral hoogopgeleiden, meer dan laagopgeleiden, die zeggen dat de sociale contacten zijn verslechterd en de druk is toegenomen.

De waardering voor het overheidsbeleid

In de Waarde van Werk Monitor besteden we ook aandacht aan de rol van instituties – wetten en voorzieningen rond werk en inkomen – bij het realiseren van waardevol werk. Als gevolg van de coronacrisis is tussen 2019 en 2021 is het beroep op werkloosheidsuitkeringen toegenomen en is het gebruik van overheidsvoorzieningen die ondernemerschap en om- en bijscholing stimuleren, afgenomen.
Bij veel maatschappelijke behoeften op het terrein van zorg, onderwijs, kinderopvang en inkomenszekerheid vindt een ruime meerderheid van de bevolking dat de overheid hierin in redelijke of hoge mate voorziet. Alleen bij de

bescherming tegen armoede zegt zo'n 60 procent dat de overheid tekortschiet. In 2021 was men over het algemeen wat minder tevreden dan in 2019 over het onderwijs, de kinderopvang en de bescherming tegen armoede. Men was juist positiever geworden over de zorg voor ouderen.
Over de noodmaatregelen die de overheid heeft genomen om de gevolgen van de coronacrisis te compenseren wordt verschillend geoordeeld. In het algemeen vindt men dat de overheid voor grote bedrijven en voor werknemers met een vast contract ruim voldoende of zelfs te veel heeft gedaan, maar voor werknemers met een flexibel contract, voor zzp'ers en voor kleine bedrijven (veel) te weinig. Twee op de drie ondervraagden vinden wel dat de overheid voldoende heeft gedaan voor henzelf en hun huishouden.
Mensen die gebruik hebben gemaakt van een van de noodmaatregelen zijn er over het algemeen kritischer over dan degenen die er geen gebruik van hebben gemaakt. Dit komt doordat veel gebruikers van de noodmaatregelen hun werk deels of geheel zijn kwijtgeraakt en er financieel op achteruit zijn gegaan. Financiële achteruitgang is het sterkst van invloed op de tevredenheid met de coronasteunmaatregelen. Maar van degenen die financieel achteruit zijn gegaan, zijn degenen die gebruik hebben gemaakt van een steunmaatregel wel positiever gestemd dan degenen die er geen gebruik van hebben gemaakt.
Tenslotte hebben we wat vragen gesteld over het welbevinden, de financiële situatie en gewenste veranderingen in leefstijl. In 2021 was de bevolking wat minder tevreden over haar leven dan in 2019: het gemiddelde cijfer daalde van 7,5 naar 7,3. Opvallend genoeg is het cijfer voor financiële zekerheid wel gestegen, van 6,7 naar 6,9. In 2021 kwamen ook minder mensen geldtekort dan in 2019. Ongeveer evenveel mensen (15 à 16 procent) zeggen ofwel dat hun financiële situatie beter is, ofwel dat deze slechter is dan voor de coronacrisis.
Er bestaat veel steun voor een verandering van leefstijl: ruim twee derde zou het een verbetering vinden als er minder nadruk lag op geld en bezit en als we een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven zouden leiden. Maar ook meer nadruk op het gezinsleven en meer respect voor het gezag worden door een ruime meerderheid als een verbetering gezien. Vergeleken met 2019 hebben vooral een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven en vermindering van de betekenis van betaald werk meer aanhangers gekregen.

Hoofdstuk 1

Inleiding: waarde van werk in de 21e eeuw

Sinds 1990, toen de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het invloedrijke rapport *Een werkend perspectief* uitbracht, staat verhoging van de arbeidsparticipatie hoog op de agenda van alle kabinetten. Niet zonder resultaat, want de werkgelegenheidsgraad (of netto-participatiegraad) steeg in Nederland van 58 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar in 1990 naar 70 procent in 2021 (CBS, 2022). De laatste tien jaar is er echter steeds meer aandacht gekomen voor het feit dat met de stijgende arbeidsdeelname verschillende dimensies van de kwaliteit van het werk onder druk zijn komen te staan. Daarbij valt te denken aan een toename van het aantal werkende armen (Vrooman et al., 2018; SCP, 2019; SER, 2021), van onzeker werk (Conen en Schippers, 2019; CBS/TNO, 2020; WRR, 2020) en van de werkdruk en het aantal burn-out-klachten (Schippers et al., 2015; Houtman et al., 2020; TNO, 2022). Er is dan wel steeds meer werk, maar is dit ook waardevol werk? Begin 2020 hebben verschillende instanties nadrukkelijk de aandacht op dit vraagstuk gericht. Dit waren bijvoorbeeld (opnieuw) de WRR, dit maal met het rapport *Het betere werk*, de Commissie Regulering van Werk (beter bekend als de Commissie Borstlap) met het rapport *In wat voor land willen wij werken?* en het Platform de Toekomst van Arbeid, met *Investeren in mensen*. De Waarde van Werk Monitor (WWM), die onderzoeksinstituut AIAS-HSI sinds 2019 iedere twee jaar uitvoert met steun van de Goldschmeding Foundation, beoogt in kaart te brengen, letterlijk te monitoren, hoe het staat met de waarde van het werk in Nederland.

Aan de 'waarde van werk' worden in de monitor twee interpretaties gegeven. De eerste interpretatie betreft de waarde en waarden die mensen aan werk toekennen. Het gaat hierbij om vragen als hoe belangrijk zij werken in het algemeen vinden, welk belang zij hechten aan verschillende aspecten van het werk, zoals loon of autonomie, en welke opvattingen zij hebben over uiteenlopende regelingen en voorzieningen met betrekking tot werk. De tweede interpretatie betreft de feitelijke waardering van hun eigen werk. Ook daarbij kunnen we weer kijken hoe ze hun werk als geheel waarderen (zijn zij tevreden met hun werk?) en hoe ze bepaalde aspecten van het werk waarderen (hebben zij een goed loon of voldoende ruimte om initiatief te nemen?). Het gaat hier dus om een evaluatief oordeel over de kwaliteit van het werk dat men daadwerkelijk doet.

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

1.1 Onderzoeksvragen

De Waarde van Werk Monitor 2021 (verder WWM'21) maakt deel uit van het onderzoeksproject Waarde van Werk III, het derde project over de waarde van werk dat AIAS-HSI sinds 2016 met steun van de Goldschmeding Foundation uitvoert. Voor de rapportages over de eerdere Waarde van Werk-projecten verwijzen we naar de project-website: www.waardevanwerk.eu.

De hoofdvraag van het Waarde van Werk III luidde:
Hoe zijn de waarde en de waardering van werk sinds de coronacrisis veranderd, welke verschillen doen zich hierbij voor tussen verschillende bevolkingsgroepen en welke rol hebben arbeidsorganisaties en de wet- en regelgeving en de voorzieningen op het terrein van werk en inkomen hierbij gespeeld?

Deze hoofdvraag valt in drie deelvragen uiteen:

1. *Effect van de coronacrisis op de waarde(n) van werk*
   (Hoe) is de waarde en waardering van verschillende soorten werk veranderd ten opzichte van voor de coronacrisis? Hierbij gaat het zowel om de vraag hoe belangrijk werk is in het leven van mensen en aan welke aspecten mensen in het bijzonder belang hechten als om de waardering door de werkenden van hun eigen werk (uitgedrukt in bijvoorbeeld arbeidstevredenheid, werkbevlogenheid of kwaliteit van bepaalde aspecten van werk). Zijn we wellicht meer belang gaan hechten aan zekerheid, of aan sociale relaties? En is de centraliteit van werk (het belang van werk ten opzichte van andere levensdomeinen, zoals gezin, vrienden en vrije tijd) toe- of afgenomen door de crisis?
   Hoewel we strikt genomen niet kunnen vaststellen of de coronacrisis de *oorzaak* is van veranderingen die we waarnemen, is het aannemelijk dat de crisis een rol speelt als er sprake is van grote veranderingen in een betrekkelijk korte tijd. Bovendien is de respondenten in WWM'21 ook expliciet gevraagd naar de gevolgen van de coronacrisis.

2. *Het effect van de arbeidsorganisatie op (veranderingen in) de waarde van werk*
   Hoe hangt de waardering van (verschillende soorten) werk, en de veranderingen daarin, samen met kenmerken van de arbeidsorganisatie? Welke invloed heeft de arbeidsorganisatie waarin men werkt op veranderingen in de waarde en waardering van het werk (bijvoorbeeld verschillen tussen grote en kleine bedrijven en de rol van het management)?

3. *De waardering van instituties rond werk en inkomen*
   Hoe beoordelen en waarderen mensen de verschillende regelingen en voorzieningen (instituties) rond werk en inkomen. Vinden zij dat de overheid voldoende voorziet in een aantal maatschappelijk behoeften, zoals bescherming tegen inkomensverlies bij werkloosheid, ziekte of ouderdom? Meer specifiek gaan we na hoe Nederlanders de noodmaatregelen beoordelen die

de overheid tijdens de coronacrisis heeft getroffen, zoals de Tozo (ondersteuning voor zelfstandigen) en de NOW (ondersteuning voor behoud van banen bij bedrijven).

In deze rapportage ligt de nadruk op recente veranderingen in de waarde(ring) van werk, mede in het licht van de coronacrisis, en daarnaast ook op een verdere verdieping van de inzichten die het Waarde van Werk-project tot nu toe heeft opgeleverd.
De coronacrisis en de beleidsreactie daarop (zoals de 'intelligente' en 'gedeeltelijke' lockdown van voorjaar en najaar 2020) hebben een grote impact (gehad) op de gehele samenleving, in het bijzonder op de economie en de arbeidsmarkt. Je zou de crisis zelfs kunnen zien als een 'natuurlijk experiment', waarin burgers en bedrijven plotseling in een geheel nieuwe, onbekende situatie terecht zijn gekomen. Hoewel 'waarden' doorgaans slechts geleidelijk veranderen, kan een crisis als deze een schokeffect teweegbrengen, waardoor waarden ook in een relatief korte tijdsspanne veranderen. Ook kunnen door de crisis plotseling andere waarden op de voorgrond treden dan voor de crisis het geval was. Daar is sinds de uitbraak van de pandemie en de eerste lockdowns ook al veelvuldig over gespeculeerd, maar er is tot nu toe weinig inzicht in de vraag of dit ook daadwerkelijk het geval is. Door de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021 te vergelijken met die van 2019 krijgen we een indicatie van de impact die de coronacrisis op de waarde(ring) van werk heeft gehad. Het gaat hierbij zowel om veranderingen in de waarden ten aanzien van werk (dat wil zeggen welke aspecten van werk mensen belangrijk vinden – het normatieve aspect), als veranderingen in de feitelijke waardering van hun werk (het evaluatieve aspect).

In WWM'19 is naar een aantal kenmerken van de arbeidsorganisatie gevraagd. Dit heeft nieuwe inzichten opgeleverd over de invloed van de organisatie op de aard en kwaliteit van het werk, een aspect dat in onderzoek tot nog toe weinig aandacht heeft gekregen. Hieruit bleek bijvoorbeeld dat in een organisatie met veel flexibele arbeidskrachten of ingehuurde zzp'ers (ook) de kwaliteit van het werk van medewerkers met een vast contract minder is dan in een vergelijkbare organisatie met minder flexibel of ingehuurd personeel. In dit rapport gaan we nader in op de relatie tussen de individuele werkende en de organisatie waarin men werkt. Hiertoe hebben we in WWM'21 vragen opgenomen over onder meer de relatie met collega's en de visie op de leidinggevende en het management. Op deze wijze kunnen we meer inzicht bieden in het belang van de organisatie voor de waarde van werk.

1.2 De Waarde van Werk Monitor 2021

De Waarde van Werk Monitor is een periodiek (tweejaarlijks) onderzoek onder de Nederlandse bevolking dat beoogt een representatief beeld te geven van de waarden en waardering van werk onder de bevolking van 18 tot 70 jaar. Voor een beschouwing over de theoretische achtergronden van de

monitor verwijzen we naar het rapport *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*.
Het survey voor de Waarde van Werk Monitor 2021 (WWM'21) is in mei 2021 afgenomen onder 4.008 leden van het I&O Research Panel. Dit is een database met personen die instemming gaven om regelmatig een uitnodiging te ontvangen voor online-onderzoek. Uit het panel is een gestratificeerde steekproef getrokken om te waarborgen dat ook minder talrijke bevolkingscategorieën, zoals oproepkrachten, zzp'ers, werklozen en arbeidsongeschikten, voldoende in de steekproef vertegenwoordigd zijn om ook voor deze groepen een betrouwbaar beeld te kunnen schetsen. Na weging is de steekproef representatief voor de Nederlandse bevolking respectievelijk de werkzame beroepsbevolking. De weging is uitgevoerd op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS voor het gemiddelde van het eerste en tweede kwartaal van 2021.[1] Er is gewogen naar de combinatie van leeftijd (4 categorieën), geslacht, opleidingsniveau (3 categorieën) en al dan niet werkzaam zijn.
De vragenlijst voor WWM'21 bestaat ten dele uit dezelfde vragen als WWM'19 en ten dele uit nieuwe vragen. De nieuwe vragen hebben vooral betrekking op de gevolgen van de coronacrisis en daarnaast ook op de organisatie waarin de respondenten werkzaam zijn. Aangezien de vragenlijst voor WWM'21 aanzienlijk korter moest zijn dan die voor WWM'19 is ook een flink deel van de vragen uit 2019 in 2021 niet opnieuw gesteld. Deze zullen mogelijk in een volgende vragenlijst van de monitor weer wel worden opgenomen. Tabel 1.1 geeft een overzicht van de hoofdthema's die in WWM'21 zijn gevraagd en de belangrijkste onderwerpen die daarbij aan de orde zijn gesteld. De volledige vragenlijst is te vinden op de projectwebsite, www.waardevanwerk.eu, waar ook meer technische informatie over het onderzoek is te vinden.

Tabel 1.1 Structuur van de vragenlijst van WWM'21

A	Maatschappelijke participatie	(Belangrijkste) bezigheden
B	Waarde(n) van werk	Werkcentraliteit; waarden omtrent betaald werk; arbeidsethos; niet-financiële werkbetrokkenheid; rol m/v; arbeidsoriëntaties
C	Tijdsbesteding	Tijdsbesteding; gezinssituatie
D	Kenmerken en waarde(ring) van de huidige betaalde werkkring (werkenden)	Kenmerken van werkkring; kwaliteit van werk; werkintensiteit; werkbevlogenheid; arbeidstevredenheid
	Kenmerken en waarde(ring) van werk (niet-werkenden)	
E	De rol van instituties	(Covid-19 gerelateerde) regelingen, uitkeringen en toeslagen; houding ten aanzien van de welvaartstaat.
F	Achtergrondkenmerken: arbeidsorganisatie	Organisatiestructuur; personeelsbestand; inbedding in de arbeidsorganisatie
G	Achtergrondkenmerken: respondent	Tevredenheid met leven als geheel; subjectieve gezondheid; opleiding; financiële zekerheid

1 De data van WWM'19 zijn eveneens gewogen op basis van gegevens uit de EBB voor het eerste en tweede kwartaal van 2019. Omdat bij het schrijven van de eindrapportage van WWM'19 die gegevens nog niet beschikbaar waren, is de weging destijds gebaseerd op EBB-gegevens van het vierde kwartaal van 2018. Daarom komen de cijfers voor 2019 in dit rapport niet altijd precies overeen met die in *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*.

1.3 Opzet van dit rapport

Dit eindrapport van het onderzoek Waarde van Werk III beoogt in de eerste plaats een compleet overzicht te bieden van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2021. De nadruk ligt hierbij op het monitorkarakter. Dat wil zeggen dat waar mogelijk een vergelijking wordt gemaakt met de uitkomsten van WWM'19 om na te gaan welke veranderingen zich tussen het voorjaar van 2019 en het voorjaar van 2021 hebben voorgedaan in de waarden en de waardering van werk. Daarnaast wordt gerapporteerd over de vragen die in 2021 voor het eerst zijn gesteld over de gevolgen van de coronacrisis (hoofdstuk 7) en over kenmerken van de organisatie (hoofdstuk 5).
Beschrijvende analyses in dit rapport zijn gebaseerd op de gewogen data, zodat zij in beginsel representatief zijn voor de gehele Nederlandse bevolking of de werkzame beroepsbevolking. De regressieanalyses waarover wordt gerapporteerd zijn uitgevoerd op basis van ongewogen data.
In de meeste gevallen rapporteren we de uitkomsten zowel voor de gehele bevolking (van 18-70 jaar) als voor de werkzame beroepsbevolking. Bij vragen die alleen betekenis hebben voor werkenden worden echter alleen uitkomsten voor de werkzame beroepsbevolking vermeld.
Om de vergelijking tussen 2021 en 2019 te vergemakkelijken worden bij veel vragen ook gemiddelde scores vermeld. Bij vragen met vier antwoordmogelijkheden loopt die score van 0-3 en bij vijf antwoordmogelijkheden van 0-4. Hierbij krijgen antwoorden als 'helemaal mee oneens' of 'helemaal niet belangrijk' de waarde 0 en antwoorden als 'helemaal mee eens' of 'zeer belangrijk' de maximale waarde.[2]
Verschillen in gemiddelde score tussen 2019 en 2021 (en soms tussen mannen en vrouwen) die significant zijn bij 95% worden **vet** gedrukt. Significantie wordt berekend met een tweezijdige t-toets, waarbij wordt gecorrigeerd voor het feit dat de data gewogen zijn.[3] Bij dichotome variabelen, waarbij aandelen worden vermeld (bv. het aandeel werknemers of het aandeel dat een sociale onderneming prefereert), is een chi-kwadraat toets gebruikt om vast te stellen of verschillen tussen 2019 en 2021 significant zijn.

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

2 Door de score bij 0 te laten beginnen en niet bij 1, zoals vaak wordt gedaan, is de middelste waarde gelijk aan de helft van de maximale waarde (bv. bij vijf antwoordmogelijkheden is 2 de middelste waarde 4 de maximale waarde). Indien een vraag betrekking heeft op een verbetering of verslechtering wordt een score berekend die negatieve waarden heeft in geval van een verslechtering, positieve waarden in geval van een verbetering en die nul is indien er noch een verbetering noch een verslechtering is. Dezelfde methode is gebruik bij de vraag of men geld tekortkomt (negatieve score) of geld overhoudt (positieve score).

3 De t-waarde wordt als volgt berekend: $t=(M_{21}-M_{19})/(SD_{21}^2/ES_{21}+SD_{19}^2/ES_{19})^{0,5}$. Hierin is M_j het gewogen gemiddelde in jaar *j*, SD_j de ongewogen standaarddeviatie in jaar *j* en ES_j de effectieve steekproefomvang in jaar *j*. ES wordt berekend als $(\Sigma \text{ gewichten})^2/(\Sigma \text{ gewichten}^2)$.

1.4 Leeswijzer

De onderwerpen die in dit rapport aan bod komen, volgen in grote lijnen de thema's in Tabel 1.1. Hoofdstuk 2 schetst de participatie van de bevolking in betaald werk en andere (onbetaalde) activiteiten. Aangezien de nadruk in dit rapport ligt op betaald werk, worden enkele kenmerken van het betaalde werk beschreven, in het bijzonder de arbeidsrelatie en het aantal gewerkte uren. Hoofdstuk 3 richt zich op de waarden van mensen met betrekking tot betaald werk. Het gaat hier om de vraag hoe centraal betaald werk in hun leven staat, hoe sterk hun arbeidsethos en niet-financiële werkmotivatie is, hoe zij aankijken tegen de rolverdeling tussen mannen en vrouwen en welke aspecten van het werk zij het belangrijkst vinden. Hoofdstuk 4 behandelt de kwaliteit van het werk en beperkt zich daarom tot werkenden. Hoe tevreden zijn werkenden met hun werk, hoe bevlogen zijn zij en hoe beoordelen zij verschillende positieve aspecten van het werk en de belasting door het werk. Hoofdstuk 5 richt zich op de rol van de organisatie en beperkt zich eveneens tot werkenden. Hoe beoordelen werkenden hun collega's, leidinggevenden en het management van hun organisatie? En welke voorkeur hebben zij ten aanzien van het soort organisatie waarvoor zij (willen) werken? Hoofdstuk 6 is het enige hoofdstuk waarin mensen die geen betaald werk hebben centraal staan. We schetsen welke redenen zij hebben om niet te werken en welke belemmeringen zij ervaren om aan het werk te gaan. Hoofdstuk 7 richt zich op de gevolgen van de coronacrisis. Hoewel in eerdere hoofdstukken ook al regelmatig een verband met de coronacrisis wordt gelegd, bespreken we in dit hoofdstuk die vragen waarin expliciet is gevraagd naar de gevolgen van de coronacrisis. Hierin wordt ook uitgebreid ingegaan op de ervaringen met het thuiswerken. Hoofdstuk 8 gaat over het gebruik en de waardering van overheidsvoorzieningen, inclusief de steunmaatregelen die de overheid tijdens de coronacrisis heeft genomen. Hoofdstuk 9, ten slotte, schetst de tevredenheid van de respondenten met hun leven en hun financiële situatie en hun opvattingen over de wenselijkheid van een verandering in leefstijl.

Hoofdstuk 2

Participatie in betaalde en onbetaalde activiteiten

2.1 Inleiding

Betaald werk is voor veel mensen in de leeftijdsgroep van 18-70 jaar een van de belangrijkste activiteiten in hun leven. Het is echter voor lang niet iedereen de hoofdactiviteit: sommigen doen weliswaar betaald werk, maar zien zichzelf bijvoorbeeld vooral als student, vader of moeder of mantelzorger. In dit hoofdstuk schetsen we hoe mensen zichzelf qua activiteiten typeren en hoeveel van hen daarbij meerdere activiteiten noemen. Vervolgens concentreren we ons op het betaalde werk van de respondenten en brengen een aantal kenmerken daarvan in beeld: hun arbeidsrelatie, het aantal jaren dat zij hun huidige werk doen (anciënniteit) en het normale aantal gewerkte uren – waarbij we onderscheid maken tussen de belangrijkste werkkring en eventuele andere werkkringen. We vergelijken steeds de uitkomsten van de WWM'21 met de WWM'19, oftewel de veranderingen die zich hebben voorgedaan tussen voorjaar 2019 en voorjaar 2021. We kunnen niet met zekerheid zeggen of die veranderingen samenhangen met de coronacrisis, aangezien we dat bij deze kenmerken niet expliciet aan de respondenten hebben gevraagd. In hoofdstuk 7 rapporteren we wat de respondenten zelf zeggen over de gevolgen van de coronacrisis. Niettemin zullen we ook in dit hoofdstuk zo nu en dan naar de coronacrisis verwijzen als het aannemelijk is dat een verandering daarmee samenhangt. Tot slot vergelijken we, alleen voor 2021, het aantal uren dat de respondenten werken met het aantal uren dat hun eventuele partner werkt. Daarbij onderscheiden we ook naar sekse, aangezien in Nederland vrouwen veel vaker in deeltijd werken dan mannen. We gaan onder meer na hoe het aantal uren werk van vrouwen en mannen die een paar vormen met elkaar samenhangt.

2.2 Maatschappelijke positie

Hoe verschillen mensen in hun participatie op het gebied van betaald werk, huishouden, zorgtaken en vrijwilligerswerk? Tabel 2.1 toont welke omschrijvingen respondenten op zichzelf van toepassing vinden, waarbij zij meerdere keuzes konden maken (de percentages tellen hierdoor op tot meer dan 100). Van de totale bevolking van 18-70 jaar geeft iets meer dan de helft aan betaald werk te verrichten als werknemer en een op de zeven als zelfstandige. Maar ook een aantal onbetaalde activiteiten wordt regelmatig genoemd: bijna een op de vijf geeft aan actief te zijn als vrijwilliger, een op zeven als huisvrouw of huisman, een op de acht is scholier of student en een op de 17 mantelzorger (d.w.z. dat men voor iemand in de naaste omgeving zorg). Daarnaast is een op de tien werkloze of werkzoekend, een op de acht arbeidsongeschikt en een op de 17 gepensioneerd of met de vut. Beperken we ons tot respondenten die tot de werkzame beroepsbevolking behoren, dan is het aandeel werknemers en zelfstandigen begrijpelijkerwijs aanzienlijk groter: 81 procent noemt zich werknemer en 23 procent zelfstandige, waaruit onmiddellijk volgt dat sommige respondenten zowel werknemer als zelfstandige zijn. 10 procent van de werknemers heeft nog een of meer andere werkkringen, hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

Als we de uitkomsten van 2021 vergelijken met die van 2019 zien we enkele opvallende veranderingen. In de totale bevolking tot 70 jaar is het aandeel werknemers met 2,3 procentpunten gedaald en het aandeel werklozen werkzoekenden met hetzelfde percentage gestegen. De toename van het aandeel werkzoekenden hangt waarschijnlijk samen met de coronacrisis die tot een tijdelijke forse stijging van de werkloosheid leidde, al was deze in het voorjaar van 2021 weer teruggevallen naar 4,5 procent, maar iets meer dan in voorjaar 2019, namelijk 4,3 procent (CBS, 2022).[4]
Verder is ook het aandeel zelfstandigen vrij sterk gegroeid, hetgeen overeenkomt met de lange-termijntrend van een toenemend aantal zzp'ers. Hierdoor is binnen de werkzame beroepsbevolking het aandeel zelfstandigen gegroeid en het aandeel werknemers gekrompen. Verder zien we een vrij forse toename van het aandeel scholieren en studenten en mensen die aangeven dat ze zorgen voor iemand in hun naaste omgeving (bijvoorbeeld in verband met ziekte, handicap of ouderdom). Het aandeel respondenten dat gepensioneerd of met de VUT is, is ook vrij sterk gedaald, hetgeen te verklaren valt uit de geleidelijke 'afbouw' van VUT-regelingen en de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd.

Tabel 2.1 Omschrijvingen die van toepassing zijn (meerdere antwoorden mogelijk) (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	2021		Verandering 2019-2021[a]	
	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Werkzaam als werknemer	51,2	81,3	**-2,3**	-1,7
w.v. meerdere werkkringen	6,5	10,4	-0,5	-0,5
Werkzaam als zelfstandige	14,6	23,2	1,5	**2,8**
Werkloos/werkzoekend	10,1	1,8	**2,3**	0,1
Arbeidsongeschikt	12,1	2,1	0,5	-0,3
Vrijwilliger	18,9	15,5	1,0	1,5
Scholier of studerend	12,0	9,8	**2,1**	**2,3**
Huisvrouw of huismoeder/huisman of huisvader	13,7	8,6	-0,3	-0,8
Ik zorg voor iemand in mijn naaste omgeving	6,0	5,0	**1,5**	**1,2**
Gepensioneerd of met de VUT	6,1	0,8	**-1,7**	-0,2

a Als de verandering 2019-2021 vet is gedrukt, is deze significant verschillend van nul ($p<0,05$). Dit geldt ook voor alle andere tabellen.

Deze bevindingen betekenen echter niet dat mensen minder vaak activiteiten combineren, zo blijkt uit Tabel 2.2. Het percentage van de respondenten dat slechts één van de omschrijvingen in Tabel 2.1 op zichzelf van toepassing vindt, is afgenomen van 69 procent in 2019 naar 66,5 procent in 2021. Bijna een kwart noemt twee omschrijvingen (1,3 procentpunt meer dan in 2019), en 9,5 procent drie of meer omschrijvingen (in totaal 1,2 procentpunt meer dan in 2019). Het kan hierbij om alle mogelijke combinaties gaan, zoals huisvrouw en mantelzorger, gepensioneerde en vrijwilliger, et cetera.

4 Seizoensgecorrigeerde cijfers.

Tabel 2.2 Aantal omschrijvingen dat van toepassing is (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	2021		Verandering 2019-2021	
	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
1	66,5	65,3	-2,5	-2,9
2	24,0	23,8	1,3	1,3
3	7,7	9,0	0,9	1,4
4 of meer	1,8	1,9	0,3	0,1
Totaal	100	100		
Gemiddeld aantal	1,45	1,48	**0,05**	0,05

De respondenten is ook gevraagd welke omschrijving hun situatie het beste omschrijft (Tabel 2.3). Bijna 44 procent van de bevolking van 18 tot 70 jaar is in de eerste plaats werknemer en 11 procent zelfstandige, dus 55 procent noemt zichzelf in de eerste plaats (betaald) werkend. 13,5 procent omschrijft zichzelf vooral met een vorm van onbetaald arbeid: huisvrouw of -man (8,2 procent), vrijwilliger (4 procent) of mantelzorger (1,3 procent). Verder is ruim 16 procent werkloos, werkzoekend of arbeidsongeschikt, 10 procent scholier of student en 5 procent gepensioneerd. Van de werkzame beroepsbevolking ziet 13 procent zich niet in de eerste plaats als betaald werkend. Het gaat hierbij vooral om scholieren en studenten (7,4 procent) en daarnaast om huisvrouwen en -mannen (2,6 procent).
Vergeleken met 2019 zien we opnieuw een sterke afname van het aandeel werknemers en een wat minder sterke groei van het aandeel zelfstandigen. Het totale aandeel in de bevolking van 18-70 jaar dat zichzelf in de eerste plaats als betaald werkend ziet, is hierdoor afgenomen. Ook het aandeel gepensioneerden is afgenomen, terwijl het aandeel werklozen, scholieren en studenten en huisvrouwen/mannen is gegroeid.

Tabel 2.3 Maatschappelijke positie (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	2021		Verandering 2019-2021	
	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Werkzaam als werknemer	43,7	69,5	**-4,3**	**-4,0**
Werkzaam als zelfstandige	11,1	17,5	1,1	**2,0**
Werkloos/werkzoekend	6,5	1,0	1,2	0,1
Arbeidsongeschikt	9,7	0,8	0,6	-0,2
Vrijwilliger	4,0	0,5	-0,1	0,1
Scholier of studerend	10,0	7,4	**1,4**	**1,6**
Huisvrouw of huismoeder/ huisman of huisvader	8,2	2,6	1,5	0,7
Ik zorg voor iemand in mijn naaste omgeving	1,3	0,3	0,4	0,0
Gepensioneerd of met de VUT	5,2	0,4	**-1,8**	-0,2
Totaal	100	100		

2.3 Kenmerken van betaald werk

In deze en de volgende paragraaf concentreren we ons op de betaald werkenden. Tabel 2.4 laat zien welk soort arbeidsrelatie werknemers hebben. In 2021 heeft 70 procent een vast dienstverband. Dit aandeel is iets hoger dan in 2019. Het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast contract is licht afgenomen. Ruim vier op de vijf werknemers hebben een vast aantal uren (paneel B), een substantiële toename ten opzichte van 2019.

Tabel 2.4 Soort dienstverband en vast of variabel aantal uren van werknemers in hun belangrijkste beroep of functie (% van alle werknemers)

Paneel A	2021	Verandering 2019-2021[5]
Vast dienstverband	70,3	0,4
Tijdelijk contract (met uitzicht op een vast dienstverband)	11,4	-2,3
Tijdelijk contract (zonder uitzicht op een vast dienstverband, of onbekend)	8,6	0,6
Oproep-/invalkracht	3,9	0,1
Contract bij een uitzendbureau of detacheringsbureau	4,0	0,7
Anders	1,8	0,6
Totaal	100,0	
Paneel B		
Vast aantal uren	81,9	**3,9**
Variërend aantal uren per week	18,1	**-3,9**
Totaal	100,0	

Tabel 2.5 laat zien dat bijna vier op de vijf zelfstandigen geen personeel hebben en dus zzp'er zijn. Dit is vrijwel hetzelfde aandeel als in 2019 (maar bedenk dat het totale aandeel zelfstandigen is toegenomen). Van de zelfstandigen met personeel (zmp'ers) heeft veruit het grootste deel minder dan 10 mensen in dienst.

Tabel 2.5 Aandeel zelfstandigen zonder en met personeel (% van alle zelfstandigen)

	2021	Verandering 2019-2021
Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	78,0	0,2
Zelfstandige met personeel (zmp'er)	22,0	-0,2
w.v. minder dan 10 mensen in dienst	16,7	-1,2
10 of meer mensen in dienst	5,3	1,0
Totaal	100,0	

Tabel 2.6 toont hoeveel jaren werkenden (werknemers en zelfstandigen) in hun huidige werk werkzaam zijn (hun anciënniteit). De helft is maximaal vijf jaar in hetzelfde werk werkzaam, waarvan 20 procent minder dan twee jaar. Een op de drie heeft al langer dan tien jaar hetzelfde werk. In 2019 was dit echter nog twee op de vijf. Het aandeel werkenden met een hoge anciënniteit lijkt

5 Het verschil tussen 2019 en 2021 is niet getoetst op significantie aangezien de steekproef is gestratificeerd op soorten dienstverband.

dus afgenomen. Dit blijkt ook uit de afname van de gemiddelde anciënniteit, van 11,1 jaar in 2019 naar 9,8 procent in 2021. Deze daling komt redelijk overeen met cijfers van het CBS over de gemiddelde anciënniteit van de werkzame beroepsbevolking, die daalde van 9,7 jaar in het eerste kwartaal van 2019 naar 8,7 jaar in het eerste kwartaal van 2021 (CBS, 2022).[6] Mogelijk komt dit doordat tijdens de coronacrisis relatief veel ouderen, met doorgaans een hoge anciënniteit, zijn gestopt met werken.

Tabel 2.6 Aantal jaren dat werkenden werkzaam zijn in hun huidige werk (% van alle werknemers en zelfstandigen)

	2021	2019	Verandering 2019-2021
< 2 jaar	19,9	20,5	-0,6
2-5 jaar	30,4	25,2	5,2
6-10 jaar	15,4	13,9	1,4
11-20 jaar	18,8	22,1	-3,3
>20 jaar	15,5	18,3	-2,7
Totaal	100,0	100,0	
Gemiddelde aantal jaren	9,8	11,1	**-1,3**

2.4 Arbeidsduur van werkenden en hun partner

In deze paragraaf richten we ons op het aantal uren dat werkenden per week werken. Het gaat hier om het *gemiddelde* aantal uren dat men aan betaald werk besteedt. In beginsel is hierin het effect van de coronacrisis op het aantal gewerkte uren niet meegenomen, al is niet geheel uitgesloten dat sommige respondenten bij hun interpretatie van het woord 'gemiddeld' toch hiermee rekening hebben gehouden. De effecten van de coronacrisis op de hoeveelheid werk komen expliciet aan de orde in hoofdstuk 7.
Als we een werkweek van 36 uur of meer als 'voltijds' aanmerken, werkt in Nederland iets minder dan de helft van de werkenden, namelijk 47 procent, in voltijd (Tabel 2.7). In 2019 was dit nog 52 procent. Deze afname was geheel geconcentreerd bij degenen die gemiddeld 40 uur of meer per week werken. De meeste werkenden die in deeltijd werken, besteden 25-32 uur per week aan betaald werk (dus 3 tot 4 volledige werkdagen), terwijl ook een aanzienlijke groep 17-24 uur (2 tot 3 werkdagen) werkt. Gemiddeld werkte men in 2021 32,2 uur per week, bijna twee uur minder dan in 2019. Volgens het CBS bedroeg de gemiddelde werkweek 32 uur in het eerste kwartaal van 2021, maar juist iets minder, namelijk 31,1 uur, in het eerste kwartaal van 2019 (CBS, 2022).[7]

6 Dat de gemiddelde anciënniteit volgens het CBS wat lager is, zou onder meer kunnen komen doordat het CBS ook werkenden van 15-17 jaar meetelt (die doorgaans pas zeer kort in hun huidige werkkring werken). Daarnaast is de vraagstelling door het CBS in de Enquête Beroepsbevolking niet exact gelijk aan die in de WWM'21.
7 Ook hier zou het verschil kunnen samenhangen met de in vorige noot genoemde factoren, namelijk dat het CBS ook werkenden van 15-17 jaar meetelt en de vraagstelling door het CBS in de Enquête Beroepsbevolking niet exact gelijk aan die in de WWM'21.

Tabel 2.7 Aantal uren dat men gemiddeld per week aan betaald werk besteedt, totaal en naar aantal werkkringen, en in de belangrijkste baan en de tweede baan, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de werkenden in de betreffende categorie)

	Alle werkenden	Met één werkkring	Meerdere werkkringen	Belangrijkste baan	Tweede baan
1-8 uur	5,2	5,2	3,1	10,3	54,1
9-16 uur	9,1	9,0	10,2	18,6	27,5
17-24 uur	13,3	13,7	9,4	21,7	14,8
25-32 uur	20,7	21,4	18,0	27,7	1,6
33-35 uur	4,6	4,3	9,0	2,4	0,0
36-40 uur	30,2	30,8	19,1	15,0	0,0
>40 uur	16,9	15,7	31,3	3,6	0,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gemiddelde aantal uren per week	32,2	31,7	34,9	24,1	9,8
Verandering 2019-2021					
1-8 uur	1,0	0,7	1,1	4,2	7,7
9-16 uur	2,4	2,5	1,3	-5,3	-9,0
17-24 uur	0,7	1,3	-4,7	-3,4	4,9
25-32 uur	0,3	0,4	3,0	8,6	-2,2
33-35 uur	0,6	0,4	3,7	1,2	0,0
36-40 uur	2,3	1,8	1,4	-6,0	-3,0
>40 uur	-7,3	-7,0	-5,8	-0,1	0,0
Gemiddelde aantal uren per week	**-1,9**	**-1,7**	-1,9	-0,4	-0,9

Noot. Vanwege het kleine aantal is het aantal gewerkte uren in de derde en volgende werkkring niet vermeld, maar wel meegenomen bij de berekening van het totale aantal gewerkte uren

We vergelijken in Tabel 2.7 ook werkenden met één werkkring en werkenden met meerdere werkkringen. Gemiddeld besteden werkenden met meerdere werkkringen ruim drie uur meer per week aan betaald werk dan werkenden met één werkkring. Vooral het aandeel van deze 'multijobbers' dat meer dan 40 uur per week werkt, is tweemaal zo groot. Niettemin is hun belangrijkste baan in meer dan vier op de vijf gevallen een deeltijdbaan. Bijna de helft van deze multijobbers werkt in hun belangrijkste baan 17-32 uur per week. De tweede baan is in de meeste gevallen een kleine deeltijdbaan; in ruim de helft van de gevallen besteden zij daaraan maximaal acht uur per week. Multijobbers combineren dus meestal een grote deeltijdbaan met een kleine deeltijdbaan. In iets meer dan de helft van de gevallen vormen die twee of meer banen tezamen een voltijdse werkweek van 36 uur of meer.

We hebben de respondenten met een partner ook gevraagd hoeveel uren hun partner gemiddeld per week aan betaald werk besteedt. Tabel 2.8 geeft hiervan een overzicht. Partners werken vaker 36 uur of meer per week dan alle respondenten. Er is nauwelijks verschil tussen de urenverdeling van de partners van alle respondenten (inclusief degenen die zelf niet werken) en van de totale werkzame beroepsbevolking. Het gemiddelde aantal gewerkte uren van partners is tussen 2019 en 2021 niet significant veranderd.

Tabel 2.8 Totaal aantal gewerkte uren per week van de partner van de respondent (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking met een werkende partner)

	2021		Verandering 2019-2021	
	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
1-8 uur	1,4	1,1	-0,7	-0,8
9-16 uur	6,0	5,6	0,2	0,0
17-24 uur	12,0	12,1	-2,8	-4,6
25-32 uur	20,0	20,0	2,8	1,1
33-35 uur	1,9	1,8	1,0	0,9
36-40 uur	47,1	47,8	1,4	4,8
>40 uur	11,7	11,7	-1,8	-1,4
Totaal	100,0	100,0		
Gemiddelde aantal uren per week	34,8	34,9	0,3	0,7

Omdat er, zoals bekend, in Nederland grote verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in gemiddelde arbeidsduur, is het informatiever om het gemiddeld aantal uren betaald werk van de respondent en diens partner voor mannen en vrouwen afzonderlijk te vermelden (Tabel 2.9). Omdat we niet hebben gevraagd naar het geslacht van de partner, kunnen we bij hen geen onderscheid maken naar het eigen geslacht, maar alleen naar het geslacht van de respondent. Mannelijke respondenten met een partner werken inderdaad veel vaker dan vrouwen met een partner in voltijd: 72 procent versus 25 procent. De helft van de vrouwelijke respondenten met een partner werkt 17-32 uur per week. Gemiddeld werken de mannelijke respondenten ruim 38 uur per week en de vrouwelijke respondenten iets minder dan 28 uur. Bij de partners zien we, zoals te verwachten viel, het omgekeerde patroon. Van de partners van mannen werkt 69 procent in deeltijd en van de partners van vrouwen slechts 18 procent. Meer dan de helft van de partners van mannen werkt tussen 17 en 32 uur, terwijl bijna twee op de drie partners van vrouwen 36-40 uur per week werken.

Tabel 2.9 Totaal aantal gewerkte uren van de respondent en diens partner, naar geslacht van de respondent, 2021 (% van de werkzame respondenten resp. werkzame partners)

	Respondent (met partner)		Partner	
	man	vrouw	van man	van vrouw
1-8 uur	2,0	5,8	2,3	0,6
9-16 uur	2,9	13,4	10,9	1,8
17-24 uur	5,0	23,6	22,2	3,4
25-32 uur	13,4	26,7	32,0	10,1
33-35 uur	4,9	5,1	1,8	1,9
36-40 uur	41,4	17,9	26,5	64,0
>40 uur	30,3	7,5	4,2	18,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0
Gemiddelde aantal uren per week	38,3	27,6	29,2	39,4

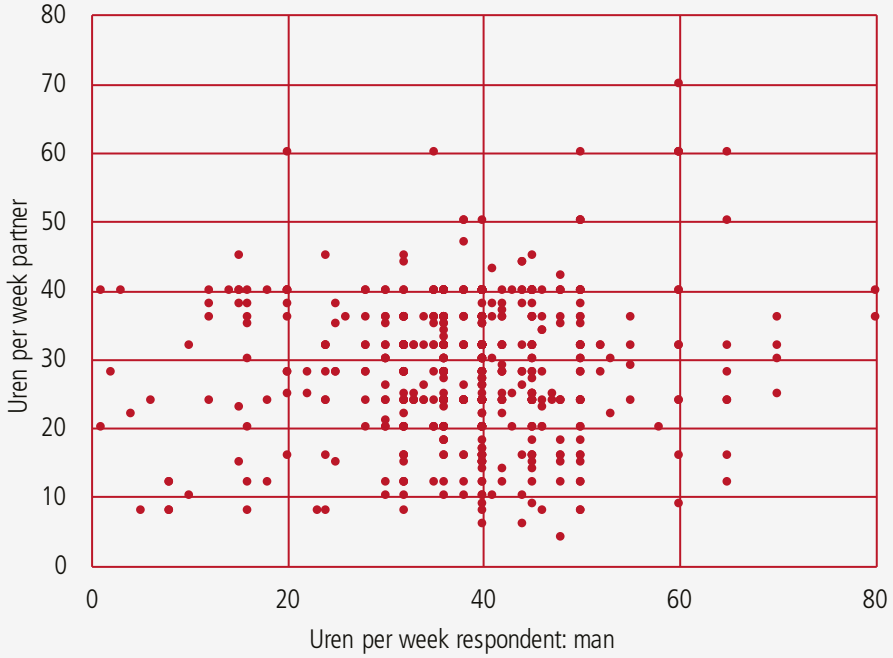
Hoewel de meeste mannen voltijds werken en de meeste vrouwen in deeltijd, is er binnen beide groepen een grote variatie. Daarom is het interessant om na te gaan op welke wijze het aantal uren dat partners werken met elkaar samenhangt. Werken vrouwelijke partners gemiddeld meer uren als hun (mannelijke) partner minder uren werkt of hangt het aantal gewerkte uren van beide partners juist positief met elkaar samen? Tabel 2.10 geeft hiervan een indruk. Omdat weinig mannen minder dan 33 uur werken, hebben we hiervan één categorie gemaakt en hetzelfde geldt voor vrouwen met een werktijd van 33 uur of meer. Als we eerst kijken naar mannelijke respondenten zien we dat de verschillen in het aantal gewerkte uren van de partner niet heel groot zijn tussen mannen met een verschillende arbeidsduur. Wel hebben mannen die zelf minder dan 33 uur werken vaker een partner die minder dan 17 uur werkt, terwijl manen die meer dan 40 uur werken vaker een partner hebben die ook meer dan 40 uur werkt. Mannen die 33-40 uur werken, hebben relatief vaak een partner met een grote deeltijdbaan van 17-32 uur. Dit duidt dus op een licht positieve samenhang tussen het aantal gewerkte uren van de man en diens partner.
Bij vrouwelijke respondenten is het beeld iets anders. Vrouwen die maximaal 16 uur per week werken hebben relatief vaak een partner die meer dan 40 uur werkt. Vrouwen met een grote deeltijdbaan (van 17-32 uur) hebben wat vaker een partner die 33-40 uur werkt of die ook in deeltijd (17-32 uur) werkt. Vrouwen die zelf meer dan 32 uur per week werken, hebben bijna altijd een partner die ook relatief veel uren werkt (in driekwart van de gevallen 33-40 uur), maar minder vaak dan de vrouwen die minder dan 17 uur werken een partner hebben die meer dan 40 uur werkt. Niettemin is ook hier per saldo sprake van een licht positieve samenhang.

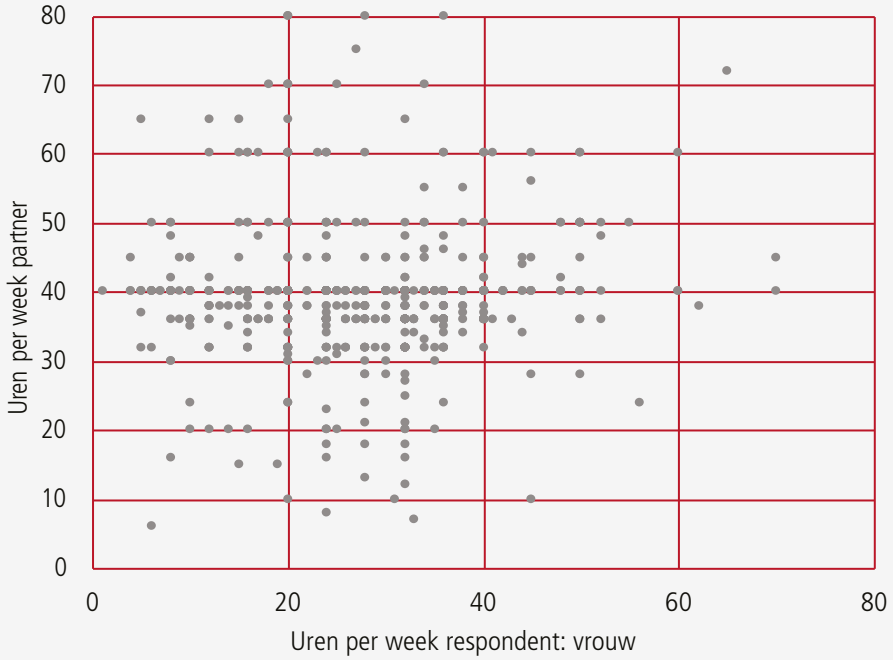
Tabel 2.10 Aantal gewerkte uren per week van de partner naar het aantal gewerkte uren per week van de respondent, naar geslacht, 2021 (% van de werkzame respondenten per urencategorie)

	Aantal uren werk per week van partner				
	1-16 uur	17-32 uur	33-40 uur	>40 uur	Totaal
Aantal uren werk per week van respondent					
Man					
1-32 uur	17	49	30	4	100
33-40 uur	9	58	31	2	100
>40 uur	14	53	25	8	100
Totaal	13	54	29	4	100
Vrouw					
1-16 uur	3	12	62	23	100
17-32 uur	2	19	64	15	100
>32 uur	1	6	73	20	100
Totaal	2	14	66	18	100

In Figuur 2.1 wordt de samenhang tussen het aantal gewerkte uren van de respondent en van de partner voor alle werkende mannelijke (links) en vrouwelijke (rechts) respondenten met een werkende partner weergegeven. We zien onmiddellijk dat mannelijke respondenten gemiddeld meer uren werken dan

Figuur 2.1 Aantal gewerkte uren per week van de partner naar aantal gewerkte uren per week van de respondent (boven: mannelijke respondenten; onder: vrouwelijke respondenten), 2021





vrouwelijke en dat het omgekeerde geldt voor hun partners. Verder zien we dat relatief veel mannelijke respondenten 40 of 36 uur per week werken, maar dat er een grote variatie is in het aantal uren dat hun partners werken. Het omgekeerde patroon zien we bij de vrouwelijke respondenten: de variatie in hun aantal uren is groot, maar de meeste partners werken 60 tot 40 uur per week. Niettemin is in beide figuren de samenhang tussen het aantal uren van de respondent en van de partner zwak. Dit blijkt ook uit de correlatiecoëfficiënt: deze is voor mannelijke respondenten en hun partner 0,087 ($p<0,05$) en voor vrouwelijke respondenten en hun partner 0,060 ($p>0,1$).

In Tabel 2.10 vergeleken we alleen het aantal gewerkte uren van partners die beiden betaald werken. In Tabel 2.11 voegen we daar de partners aan toe die geen betaald werk verrichten. We zien dat bijna de helft van de mannen die geen betaald werk verrichten, een partner hebben die evenmin betaald werkt. Als de partner wel werkt, is dit meestal in een deeltijdbaan. Vrouwen die geen betaald werk hebben, hebben echter in meer dan de helft van de gevallen een partner die meer dan 32 uur per week werkt. Verder valt op dat naarmate de man meer uren werkt, het aandeel partners zonder betaald werk afneemt. Van mannen die meer dan 40 uur per week werken, heeft slechts iets meer dan een kwart een partner die niet betaald werkt. Bij de vrouwen zien we een overeenkomstig beeld: naarmate zij zelf meer uren werken, hebben zij minder vaak een partner zonder betaald werk.

Tabel 2.11 Aantal gewerkte uren per week van de partner (inclusief nul uur) naar het aantal gewerkte uren per week van de respondent (inclusief nul uur), naar geslacht, 2021 (% van de respondenten per urencategorie)

	Aantal uren werk per week van partner				
	0 uur	1-32 uur	33-40 uur	>40 uur	Totaal
Aantal uren werk per week van respondent					
Man					
0 uur	48	35	15	3	100
1-32 uur	25	50	22	3	100
33-40 uur	20	53	25	1	100
>40 uur	18	57	19	6	100
Totaal	28	48	20	3	100
Vrouw					
0 uur	38	10	40	12	100
1-16 uur	16	16	55	14	100
17-32 uur	12	6	69	13	100
>32 uur	11	9	45	35	100
Totaal	24	12	50	14	100

2.5 Conclusie

Twee derde van de bevolking tussen 18 en 70 jaar is werkzaam als werknemer of zelfstandige, maar niet meer dan 55 procent zegt dat dit hun belangrijkste activiteit is. Dat betekent dat sommige weliswaar betaald werk doen, maar zichzelf bijvoorbeeld vooral als student, vader of moeder of mantelzorger zien. Tussen 2019 en 2021 zijn meer mensen meerdere activiteiten gaan combineren. Een derde van de bevolking geeft aan zichzelf meerdere omschrijvingen qua activiteiten. Het kan hierbij gaan om allerlei combinaties, zoals werknemer en student, huisvrouw en mantelzorger, of gepensioneerde en vrijwilliger. Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking tussen 18 en 70 jaar dat zich in de eerste plaats als werknemer omschrijft, is tussen 2019 en 2021 met 4 procentpunten afgenomen, terwijl het aandeel zelfstandigen is gestegen met 2 procentpunten.
Gemiddeld werken Nederlanders 32 uur betaald per week. 6 procent van hen combineert meerdere werkkringen. Zij werken gemiddeld ruim 34 uur per week. Meestal combineren zij een grotere deeltijdbaan (van 17-32 uur per week) met een kleinere deeltijdbaan (van minder dan 17 uur).
Als een man en een vrouw samen een paar vormen en beiden werken, werkt de man gemiddeld 38 à 39 uur en de vrouw tien uur minder. Van de mannelijke partners werkt meer dan 70 procent in voltijd, terwijl dit van de vrouwelijke partners hooguit 30 procent is. Het aantal uren dat beide partners werken hangt licht positief met elkaar samen.

Hoofdstuk 3

Waarden van betaald en onbetaald werk

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk ging het om de feitelijke activiteiten van de Nederlandse bevolking, met de nadruk op betaalde arbeid, maar ook met aandacht voor onbetaalde werkzaamheden. In dit hoofdstuk richten we ons op de waardering van die activiteiten en in het bijzonder op de waarden van (betaald) werk. Eerst onderzoeken we hoe centraal betaalde arbeid in ons leven staat, in vergelijking tot andere levensdomeinen (*werkcentraliteit*). Vervolgens gaan we na welke morele normen Nederlanders hanteren ten aanzien van werk (*arbeidsethos*). Is werken een plicht? Maar ook: zouden zij ook werken als het voor het geld niet nodig was (*niet-financiële werkmotivatie*)? Daarna brengen we de opvattingen over de rol van mannen en vrouwen ten aanzien van werk en de zorg voor kinderen in beeld (*rolopvattingen*). Tot slot richten we ons op de *arbeidsoriëntatie*, dat zijn de aspecten van het werk die men meer of minder belangrijk kan vinden. Behalve bij het laatste onderwerp geven we steeds zowel de opvattingen van de gehele bevolking van 18 tot 70 jaar als van de werkzame beroepsbevolking weer. Het is immers ook relevant hoe niet-werkenden (die veelal wel in het verleden hebben gewerkt en/of in de toekomst (weer) gaan werken) tegen arbeid aankijken. De arbeidsoriëntatie geven we echter alleen weer voor de werkenden, aangezien deze voor niet-werkenden doorgaans minder een rol speelt (al kan zij van belang zijn voor mensen die op zoek gaan naar werk).

3.2 Werkcentraliteit

Werkcentraliteit drukt uit welke plaats arbeid inneemt in het leven van mensen ten opzichte van andere domeinen, zoals gezin of vrije tijd. In de Waarde van Werk Monitor kunnen respondenten aangeven hoe belangrijk zij vijf domeinen in hun leven vinden: gezin, vrienden en bekenden, betaalde arbeid, vrije tijd en vrijwilligerswerk.[8] De antwoordmogelijkheden (4-puntschaal) lopen van 'zeer belangrijk' tot 'helemaal niet belangrijk'. In Tabel 3.1 geven we in paneel A de opvattingen van de gehele bevolking weer en in paneel B die van de werkzame beroepsbevolking. Tevens vermelden we de gemiddelde score, waarbij 'helemaal niet belangrijk' de waarde 0 krijgt en 'zeer belangrijk' de waarde 3. In Figuur 3.1 geven we de belangrijkste uitkomsten grafisch weer. Het gezin wordt veruit het belangrijkst gevonden. Ruim driekwart vindt het *gezin* 'zeer belangrijk' en nog eens ruim 16 procent 'tamelijk belangrijk', zodat nog geen 7 procent dit 'niet erg' of 'helemaal niet belangrijk' vinden. *Vrije tijd* komt op de tweede plaats: ruim de helft van de bevolking vindt vrije tijd 'zeer belangrijk'. Iets minder dan de helft vindt *vrienden en bekenden* 'zeer belangrijk'. *Betaald werk* volgt pas op de vierde plaats: 44 procent vindt dit 'zeer belangrijk', 39 procent 'tamelijk belangrijk'. Niettemin betekent dit dat slechts

8 In de WWM'19 waren nog drie andere onderwerpen opgenomen, te weten huishoudelijk werk, mantelzorg en godsdienst.

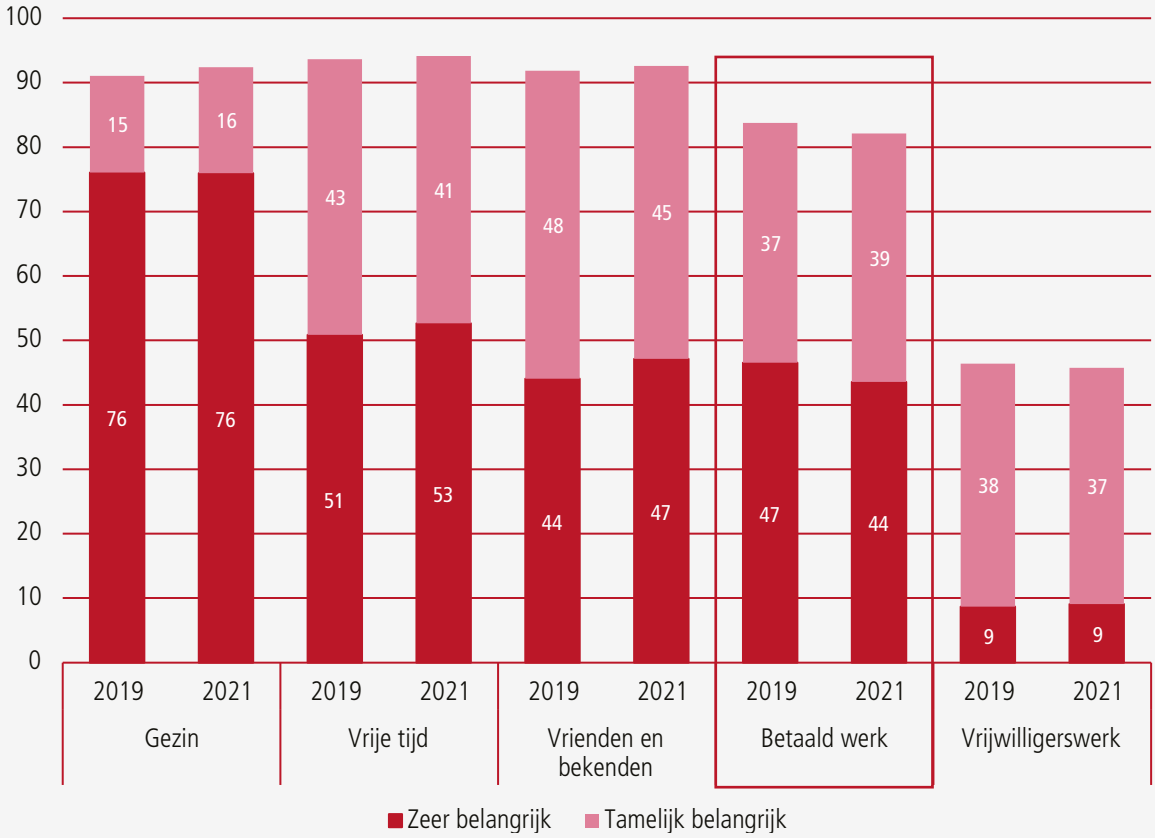
een op de zes Nederlanders betaald werk 'niet erg' of 'helemaal niet belangrijk' vindt, terwijl meer dan een op de drie zelf geen betaald werk verricht (zie hoofdstuk 2). *Vrijwilligerswerk* wordt door de minste mensen belangrijk gevonden: slechts een op de elf ondervraagden noemt vrijwilligerswerk 'zeer belangrijk' en nog eens ruim een derde 'tamelijk belangrijk'. Aangezien 19 procent van de respondenten zichzelf als vrijwilliger beschouwt (vaak naast andere activiteiten, zie hoofdstuk 2), vinden dus ook veel vrijwilligers vrijwilligerswerk niet 'zeer belangrijk'.

Tabel 3.1 Belang van verschillende onderwerpen in het leven van de respondent, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Helemaal niet belangrijk	Niet erg belangrijk	Tamelijk belangrijk	Zeer belangrijk	Totaal	Gemiddelde score (0-3)[9]
Paneel A: totale bevolking						
Gezin	2,8	4,8	16,4	76,0	100,0	2,66
Vrije tijd	0,6	5,3	41,5	52,7	100,0	2,46
Vrienden en bekenden	0,7	6,8	45,5	47,1	100,0	2,39
Betaald werk	5,9	11,9	38,6	43,5	100,0	2,20
Vrijwilligerswerk	15,0	39,3	36,6	9,1	100,0	1,40
Verandering 2019-2021						
Gezin	-0,2	-0,9	1,6	-0,5		0,01
Vrije tijd	0,2	-0,8	-1,7	2,3		0,02
Vrienden en bekenden	0,1	-0,7	-2,0	2,6		**0,04**
Betaald werk	0,1	0,6	2,0	-2,7		**-0,06**
Vrijwilligerswerk	0,3	2,0	-2,2	-0,1		0,00
Paneel B: Werkzame beroepsbevolking						
Gezin	2,4	4,3	15,1	78,0	100,0	2,69
Vrije tijd	0,3	4,5	39,1	56,1	100,0	2,51
Vrienden en bekenden	0,4	6,0	46,3	47,3	100,0	2,40
Betaald werk	0,6	5,5	40,3	53,6	100,0	2,47
Vrijwilligerswerk	17,6	43,9	32,7	5,8	100,0	1,27
Verandering 2019-2021						
Gezin	0,4	-0,9	0,5	0,0		0,00
Vrije tijd	0,2	-0,4	-2,6	2,9		0,03
Vrienden en bekenden	0,0	-2,6	-0,6	3,1		**0,06**
Betaald werk	-0,2	0,4	1,7	-1,9		-0,02
Vrijwilligerswerk	-0,5	2,5	-2,1	0,0		-0,02

9 Door de score bij 0 te laten beginnen en niet bij 1, zoals vaak wordt gedaan, is de middelste waarde gelijk aan de helft van de maximale waarde.

Figuur 3.1 Belang in het leven van een aantal zaken, 2019 en 2021
(% van alle respondenten, 18-70 jaar)



Richten we ons alleen op het werkzame deel van de bevolking (paneel B van tabel 3.1) dan verandert de rangorde iets. *Gezin* en *vrije tijd* staan ook bij hen bovenaan, maar bij de werkenden volgt *betaald werk* direct na vrije tijd. 56 procent vindt vrije tijd 'zeer belangrijk', bijna 54 procent vindt betaald werk 'zeer belangrijk'. Niettemin is het opmerkelijk dat ook werkenden vrije tijd nog net iets belangrijker vinden dan betaald werk. *Vrienden en bekenden* volgen bij de werkenden na betaald werk en *vrijwilligerswerk* scoort nog lager dan bij de gehele bevolking.

Het belang dat Nederlanders aan verschillende domeinen hechten is tussen 2019 en 2021 weinig veranderd. Dat is gebruikelijk bij dit soort algemene waarden. Niettemin zijn enkele kleine veranderingen het vermelden waard. Als we de gemiddelde score als maatstaf hanteren, zijn vrienden en bekenden voor de totale bevolking tussen 2019 en 2021 iets belangrijker geworden en betaald werk juist iets minder belangrijk. Voor de werkzame beroepsbevolking zijn alleen vrienden en bekenden iets belangrijker geworden. Het ligt in de rede om deze veranderingen te relateren aan de coronacrisis (zie hierover ook hoofdstuk 7). Het is aannemelijk dat mensen door deze atypische crisis, die zijn oorzaak niet in economische factoren vond maar in een pandemie, het belang van andere dan economische onderwerpen, en dus ook dan betaald werk, meer zijn gaan beseffen.

3.3 Niet-financiële werkmotivatie en arbeidsethos

In de vorige paragraaf ging het om het belang dat mensen aan betaalde arbeid toekennen in hun eigen leven, oftewel werkcentraliteit. In deze paragraaf richten wij ons op een aantal specifieke opvattingen over werk. Twee vragen in de Waarde van Werk Monitor 2021 gaan over wat wel de *niet-financiële werkmotivatie* wordt genoemd. Deze betreffen de 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 met de eerste uitspraak eens is, heeft een sterke niet-financiële werkmotivatie: men werkt niet voor het geld. Wie de tweede uitspraak onderschrijft, werkt juist uitsluitend voor het geld en heeft dus een zwakke (of geen) niet-financiële werkmotivatie.

Twee andere vragen geven een indicatie van het *arbeidsethos*, de morele opvatting dat werken een (maatschappelijke) plicht is:

- 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.

Wie deze uitspraken onderschrijft heeft een sterk arbeidsethos en ziet werken als een morele plicht.

Men dient zich te realiseren dat de niet-financiële werkmotivatie over het belang van werk voor de respondent zelf gaat en het arbeidsethos diens opvattingen over het belang van werk in het algemeen, dus ook (of misschien zelfs juist) voor anderen, weergeeft.

Tabel 3.2 laat zien dat veel mensen in Nederland een sterke niet-financiële werkmotivatie hebben. Twee derde van de Nederlanders zegt in 2021 dat zij ook zouden willen (blijven) werken als zij voldoende geld zouden hebben. Van de werkzame beroepsbevolking is dit zelfs bijna driekwart. Tegelijkertijd is ook bijna 60 procent van de bevolking en ruim 64 procent van de werkzame beroepsbevolking het (helemaal) oneens met de stelling dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Tussen 2019 en 2021 is de niet-financiële werkmotivatie sterker geworden. Vooral het percentage dat het helemaal ermee eens is dat zij ook zouden willen werken als zij voldoende geld zouden hebben, is fors toegenomen (van 17 procent naar ruim 27 procent van de totale bevolking). Tegelijkertijd is het percentage dat het hiermee (helemaal) oneens is ook toegenomen. De opvattingen over de niet-financiële werkmotivatie zijn dus meer uiteen gaan lopen. Dit geldt overigens alleen voor de totale bevolking en niet voor de werkzame beroepsbevolking. Onder de werkzame beroepsbevolking is de niet-financiële werkmotivatie eenduidig toegenomen.

Een ruime meerderheid van 62 procent van de bevolking vindt dat het de plicht van iedere gezonde burger is om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Nog geen 16 procent is het hiermee oneens. Dit duidt op een redelijk sterk arbeidsethos. Tegelijkertijd vindt maar iets meer dan een kwart dat het vernederend is om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken. 43 procent is het hiermee oneens. Blijkbaar vinden de meeste mensen dat er omstandigheden kunnen zijn waaronder mensen rechtmatig geld krijgen zonder te hoeven

Tabel 3.2 Opvattingen over betaald werk, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de totale bevolking (paneel A) resp. werkzame beroepsbevolking (paneel B), 18-70 jaar)

Paneel A: Totale bevolking	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken	4,7	12,2	17,7	38,1	27,3	100,0	2,71
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat	15,3	44,3	21,3	13,2	5,9	100,0	1,50
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken	3,5	12,1	22,3	40,4	21,6	100,0	2,65
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	11,2	32,1	31,2	17,6	7,9	100,0	1,79
Verandering 2019-2021							
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken	1,0	0,9	-0,2	-12,1	10,4		0,06
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat	1,7	-1,3	1,2	-1,9	0,3		-0,03
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken	-0,1	2,1	3,7	-1,8	-3,9		**-0,12**
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	0,4	2,4	0,8	-2,1	-1,5		**-0,08**

Paneel B: Werkzame beroepsbevolking	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken	3,1	9,3	13,5	41,6	32,5	100,0	2,91
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat	17,3	46,9	19,4	11,6	4,8	100,0	1,40
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken	2,6	8,7	20,3	43,0	25,4	100,0	2,80
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	9,4	29,5	33,6	18,9	8,6	100,0	1,88
Verandering 2019-2021							
Ook al zou ik voldoende geld hebben, dan zou ik toch willen (blijven) werken	-0,1	0,3	-0,5	-12,2	12,5		**0,13**
Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen – niets meer dan dat	1,6	1,0	1,1	-3,6	0,0		**-0,08**
Het is de plicht van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken	-0,4	0,0	3,4	-0,6	-2,3		-0,04
Het is vernederend om geld te krijgen zonder ervoor te hoeven werken	0,3	0,1	1,6	-0,9	-1,0		-0,03

werken. Onder de werkzame beroepsbevolking lijkt het arbeidsethos nog iets sterker dan onder de totale bevolking, al is het verschil niet significant. Vergeleken met 2019 is het arbeidsethos iets zwakker geworden, vooral onder de niet-werkenden. Vooral werken als plicht werd in 2021 minder onderschreven dan in 2019. Dat de niet-financiële werkmotivatie sterker is geworden en het arbeidsethos wat zwakker, duidt er mogelijk op dat mensen betaald werk meer zijn gaan zien als iets dat voor henzelf belangrijk is en minder als een maatschappelijke plicht.

3.4 Opvattingen over de rol van vrouwen en mannen

Zoals bekend zijn er grote verschillen in de arbeidsdeelname van vrouwen en mannen. Weliswaar verschilt het percentage vrouwen en mannen dat betaald werk verricht steeds minder, maar vrouwen werken nog altijd gemiddeld minder uren in betaald werk en besteden meer uren aan onbetaald huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen. In de Waarde van Werk Monitor meten we ook hoe Nederlanders denken over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen.
Tabel 3.3 geeft een overzicht van een reeks van opvattingen over de rol van vrouwen en mannen ten aanzien van betaald en onbetaald werk, zowel voor de gehele bevolking, als voor de werkzame beroepsbevolking. Ruim vier op de vijf Nederlanders zijn het '(helemaal) oneens' met de stelling dat de man het geld moet verdienen en de vrouw voor het huishouden en het gezin moet zorgen. Meer dan de helft is het er ook niet mee eens dat een kind onder vier jaar eronder lijdt als de moeder of de vader werkt. 21 procent is wel van mening dat het kind eronder lijdt als de moeder werkt en 8 procent als de vader werkt. Een relatief kleine groep heeft dus een voorkeur voor een traditionele rolverdeling. Ruim driekwart vindt dat een werkende moeder een even warme en hechte relatie met haar kinderen kan hebben als een moeder die niet werkt. En meer dan vier op de vijf Nederlanders zijn het er niet mee eens dat het gezinsleven eronder lijdt als de vrouw een volledige baan heeft. Slechts 5 procent onderschrijft deze stelling. Alles tezamen is er dus brede steun voor een meer gelijkwaardige rolverdeling, waarbij beide partners betaald werken. Niettemin is er een kleine groep van ruwweg een op de tien respondenten die de voorkeur geeft aan een traditionele rolverdeling. Onder de werkzame beroepsbevolking is de steun voor een egalitaire rolverdeling nog wat groter en het percentage aanhangers van een traditionele rolverdeling iets kleiner.
In 2019 zijn alleen de vragen voorgelegd of kleine kinderen eronder lijden als de moeder of vader werkt en of een werkende moeder een even hechte en warme relatie met haar kinderen kan hebben. Op basis van deze vragen vinden we dat de steun voor een meer egalitaire rolverdeling tussen 2019 en 2021 is toegenomen. In 2021 vonden minder respondenten dan in 2019 dat een kind eronder lijdt als een van de ouders werkt en vonden meer respondenten dat een werkende moeder een even warme en hechte relatie kan hebben. De suggestie die wel eens wordt gedaan dat de steun voor een traditionele rolverdeling weer zou toenemen (Begali & Verbakel 2021), wordt in ieder geval niet door deze cijfers bevestigd, al gaan deze drie vragen niet expliciet over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Mogelijk hebben de coronacrisis en de lockdowns, waarin veel gezinnen met werkende ouders van (jonge) kinderen ineens gedwongen werden zorg- en scholingstaken samen te verdelen, een impuls gegeven aan een meer egalitaire rolverdeling. De vraag is wel of dit van blijvende aard zal zijn.

Het ligt in de rede dat vrouwen en mannen verschillende ideeën (kunnen) hebben over de gewenste rolverdeling. Tabel 3.4 vermeldt daarom de vijf stellingen uit de WWM'21 over de rolverdeling apart voor mannen en vrouwen. Zoals

Tabel 3.3 Opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de totale bevolking (paneel A) resp. werkzame beroepsbevolking (paneel B), 18-70 jaar)

Paneel A: Totale bevolking	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	55,3	28,9	10,8	3,1	1,9	100,0	0,67
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	22,9	30,6	25,3	15,2	6,0	100,0	1,51
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	24,7	40,0	27,1	6,6	1,6	100,0	1,20
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	1,4	9,0	14,6	37,8	37,1	100,0	3,00
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft	55,3	28,9	10,8	3,1	1,9	100,0	0,67
Verandering 2019-2021							
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	4,8	-3,8	-1,4	-1,0	1,4		-0,04
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	3,8	-4,1	-0,3	0,2	0,4		-0,03
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	-1,3	0,4	0,1	-5,7	6,5		**0,10**
Paneel B: Werkzame beroepsbevolking	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	58,5	28,2	9,4	2,5	1,4	100,0	0,60
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	27,6	31,8	23,9	12,5	4,3	100,0	1,34
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	29,5	39,1	24,5	5,8	1,1	100,0	1,10
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	1,4	7,3	12,3	36,8	42,2	100,0	3,11
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft	58,5	28,2	9,4	2,5	1,4	100,0	0,60
Verandering 2019-2021							
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	6,4	-4,6	-0,6	-0,9	-0,2		**-0,09**
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	5,2	-5,9	0,3	0,3	0,1		-0,04
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	-1,1	-0,4	-0,7	-5,4	7,7		**0,12**

ook in eerder onderzoek werd gevonden, zijn vrouwen vaker voorstander van een meer egalitaire rolverdeling dan mannen. We zien vooral dat mannen vaker een neutraal antwoord geven ('niet mee eens en niet mee oneens') en blijkbaar dus geen uitgesproken oordeel hebben. Maar mannen steunen ook vaker dan vrouwen een traditionele rolverdeling.

Tabel 3.4 Opvattingen van mannen en vrouwen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen, 2021 (% van de totale mannelijke resp. vrouwelijke bevolking, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Mannen							
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	51,9	31,0	11,5	3,2	2,4	100,0	0,73
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	18,9	28,7	28,7	17,1	6,7	100,0	1,64
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	20,5	37,2	31,6	8,5	2,3	100,0	1,35
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	1,8	11,0	16,4	38,4	32,4	100,0	2,89
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft	22,8	30,5	23,3	17,3	6,1	100,0	1,53
Vrouwen							
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	58,6	26,9	10,1	3,0	1,4	100,0	0,62
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	26,8	32,8	21,9	13,2	5,3	100,0	1,37
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	28,8	43,1	22,7	4,6	0,9	100,0	1,06
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	1,0	6,9	12,7	37,5	41,9	100,0	3,12
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft	26,7	26,4	20,8	18,0	8,1	100,0	1,54
Verschil mannen – vrouwen							
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	-6,7	4,1	1,4	0,2	1,0		**0,11**
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de moeder werkt	-7,9	-4,1	6,8	3,9	1,4		**0,27**
Een kind dat nog niet naar school gaat (jonger dan 4 jaar) lijdt eronder wanneer de vader werkt	-8,3	-5,9	8,9	3,9	1,4		**0,29**
Een werkende moeder kan een even warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	0,8	4,1	3,7	0,9	-9,5		**-0,23**
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als de vrouw een volledige baan heeft	-3,9	4,1	2,5	-0,7	-2,0		-0,01

3.5 Arbeidsoriëntatie

In de voorgaande paragrafen ging het over het belang van betaald en onbetaald werk in het algemeen. In deze paragraaf richten we ons op de vraag welke *aspecten* van betaald werk mensen meer of minder belangrijk vinden. Dit wordt ook wel als *arbeidsoriëntaties* of werkoriëntaties aangeduid. Aan de respondenten zijn zeventien aspecten van betaald werk voorgelegd 'die de één wel en de ander niet belangrijk vindt'. Respondenten konden antwoorden van 'helemaal niet belangrijk' tot 'zeer belangrijk'. Hoewel we deze vragen aan alle respondenten hebben voorgelegd, rapporteren we hier alleen de antwoorden van de werkzame beroepsbevolking, voor wie deze werkaspecten direct relevant zijn.

Tabel 3.5 laat zien dat alle werkaspecten door een meerderheid van de werkzame bevolking als 'tamelijk belangrijk' of 'zeer belangrijk' worden aangeduid. We kijken daarom vooral naar het percentage dat een werkaspect 'zeer belangrijk' vindt en daarnaast naar de gemiddelde score (lopend van 0 voor 'helemaal niet belangrijk' tot 3 voor 'zeer belangrijk'). In 3.5 zijn de werkaspecten gerangschikt naar de gemiddelde score in 2021. *Inhoudelijk leuk werk* en *prettige mensen om mee te werken* worden veruit het belangrijkst gevonden: ongeveer twee op de drie werkenden vinden deze 'zeer belangrijk'. Bijna de helft van de werkenden vindt *werk waar je zelf trots op bent* 'zeer belangrijk'. Daarna volgen *ruimte om initiatief te tonen* en *zekerheid om niet zonder werk te raken*, die twee op de vijf werkenden zeer belangrijk vinden. Een *goed loon of salaris* komt pas op de zesde plaats: iets meer dan een op de drie werkenden vindt dit zeer belangrijk. Onderaan de ranglijst staan twee werkaspecten die betrekking hebben op de maatschappelijke betekenis van het werk, namelijk *werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben* en *werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen*. Niet meer dan een op de zes werkenden vindt deze aspecten 'zeer belangrijk', hoewel een ruime meerderheid deze 'tamelijk' of 'zeer belangrijk' vindt.

Tabel 3.5 Opvattingen over het belang van verschillende werkaspecten, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Helemaal niet belangrijk	Niet erg belangrijk	Tamelijk belangrijk	Zeer belangrijk	Totaal	Gemiddelde score (0-3)
Inhoudelijk leuk werk	0,2	1,5	29,3	69,0	100,0	2,67
Prettige mensen om mee te werken	0,4	2,5	33,8	63,3	100,0	2,60
Werk waar je zelf trots op bent	0,6	6,6	44,2	48,6	100,0	2,41
Ruimte om initiatief te tonen	0,6	8,3	50,3	40,7	100,0	2,31
Zekerheid om niet zonder werk te raken	1,6	9,1	48,3	41,0	100,0	2,29
Goed loon/ salaris	0,8	7,7	56,9	34,6	100,0	2,25
Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	0,6	11,4	50,5	37,4	100,0	2,25
Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen	1,2	11,5	48,8	38,5	100,0	2,25
Goede werktijden	2,6	14,4	50,9	32,1	100,0	2,12
Een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken	2,0	15,9	51,6	30,5	100,0	2,10
Sociale contacten	2,2	17,9	51,1	28,8	100,0	2,07
Werk waarin je andere mensen kunt helpen	2,6	18,4	48,8	30,2	100,0	2,07
Goede vakantieregeling/ veel vrije dagen	4,1	21,1	52,2	22,6	100,0	1,93
Een baan die nuttig is voor de samenleving	3,8	23,7	48,5	23,9	100,0	1,93
Niet te veel druk of spanning	5,5	23,8	49,5	21,3	100,0	1,87
Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	5,6	31,2	46,0	17,2	100,0	1,75
Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	8,2	33,5	40,8	17,4	100,0	1,68
Verandering 2019-2021						
Inhoudelijk leuk werk	0,2	-0,7	0,0	0,5		0,01
Prettige mensen om mee te werken	0,4	-0,3	-3,1	-0,9		0,01
Werk waar je zelf trots op bent	-0,5	0,6	1,1	-1,2		0,00
Ruimte om initiatief te tonen	-0,3	1,2	1,6	-2,5		-0,03
Zekerheid om niet zonder werk te raken	-2,0	-1,2	-0,4	3,6		**0,11**
Goed loon/ salaris	0,3	1,8	-1,4	-0,6		-0,03
Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	0,1	-0,2	-1,7	1,8		0,04
Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen	0,6	2,2	-1,8	-1,0		-0,03
Goede werktijden	0,2	1,4	-0,4	-1,2		-0,02
Een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken	0,5	-1,7	-0,4	1,5		**0,06**
Sociale contacten	-	-	-	-		-
Werk waarin je andere mensen kunt helpen	-0,7	-4,1	1,7	3,1		**0,12**
Goede vakantieregeling/ veel vrije dagen	0,9	-0,3	0,9	-1,5		-0,02
Een baan die nuttig is voor de samenleving	-0,4	-5,5	1,3	4,6		**0,15**
Niet te veel druk of spanning	-0,8	0,4	0,5	-0,2		0,02
Werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	-0,8	-3,6	-0,2	4,7		**0,12**
Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	-3,5	-1,1	3,0	1,6		**0,17**

Vergelijken we de scores van 2021 met die van 2019 dan zien we dat sommige aspecten belangrijker en andere minder belangrijk zijn geworden. Wat vooral opvalt is dat werkenden een aantal aspecten die betrekking hebben op de maatschappelijke impact van het werk belangrijker zijn gaan vinden: 'werk waarin je andere mensen kunt helpen', 'een baan die nuttig is voor de samenleving', 'werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben' en 'werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde

problemen'. Weliswaar staan deze werkaspecten in 2021 niet hoog op de ranglijst, maar ze werden in 2021 beduidend vaker als zeer belangrijk (en soms ook als tamelijk belangrijk) aangeduid dan in 2019. Ook de 'zekerheid om niet zonder werk te raken' werd in 2021 belangrijker gevonden dan in 2019. Het ligt voor de hand dat ook dit verband houdt met de coronacrisis, waardoor aanvankelijk veel werkenden vreesden hun werk te verliezen. Tot slot zijn de werkenden 'een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken' belangrijker gaan vinden. Bij de andere werkaspecten was er geen significante verandering tussen 2019 en 2021.

Om de bovenvermelde uitkomsten samen te vatten, rubriceren we de werkaspecten in drie typen: extrinsieke, intrinsieke en sociale en maatschappelijke aspecten (Harpaz & Fu, 2002; Turunen, 2011; Kalleberg & Marsden, 2013; Hauff & Kirchner, 2015). *Extrinsieke aspecten* verwijzen naar de opbrengst van werk in termen van arbeidsvoorwaarden (loon, werktijden) en werkzekerheid. *Intrinsieke aspecten* betreffen de aard van het werk zelf, zoals of het inhoudelijk leuk is, of het ruimte biedt voor eigen initiatief, en of het ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden biedt. *De sociale en maatschappelijke aspecten* hebben betrekking op de sociale relaties op het werk (prettige mensen om mee te werken en werk waarin je andere mensen kunt helpen) en de maatschappelijke betekenis van het werk (zoals werk dat nuttig is voor de samenleving en waarin je bijdraagt aan het oplossen voor maatschappelijke problemen). In Tabel 3.6 hebben we simpelweg de gemiddelde score voor elk van deze typen werkaspecten berekend. Hieruit blijkt dat werkenden gemiddeld genomen de intrinsieke aspecten het belangrijkst vinden en de sociale en maatschappelijke aspecten het minst belangrijk (ondanks het feit dat prettige mensen om mee te werken bij de afzonderlijke aspecten het op een na hoogst scoort). Het belang van zowel de intrinsieke aspecten als de extrinsieke aspecten is tussen 2019 en 2021 hoegenaamd niet veranderd. Zoals we hiervoor constateerden, zijn werkenden de sociale en maatschappelijke aspecten sinds 2019 echter wel aanzienlijk belangrijker gaan vinden.

Tabel 3.6 Gemiddelde score voor het belang van extrinsieke, intrinsieke en sociale en maatschappelijke werkaspecten (0-4), 2021 en 2019

	2021	2019	Verandering 2019-2021
Extrinsieke aspecten	2,15	2,14	0,01
Intrinsieke aspecten	2,27	2,25	0,02
Sociale en maatschappelijke aspecten	2,01	1,89	**0,12**

Noot: Extrinsieke aspecten: zekerheid om niet zonder werk te raken, goed loon/salaris, goede werktijden, goede vakantieregeling/veel vrije dagen. Intrinsieke aspecten: inhoudelijk leuk werk, werk waar je zelf trots op bent, ruimte om initiatief te tonen, zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert, werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen, een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken, niet te veel druk of spanning. Sociale en maatschappelijke aspecten: prettige mensen om mee te werken, werk waarin je andere mensen kunt helpen, een baan die nuttig is voor de samenleving, werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben, werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen. N.B. 'Sociale contacten' zijn in 2019 niet gevraagd en ontbreken daarom hier.

3.6 Hebben jongere generaties een andere werkoriëntatie?

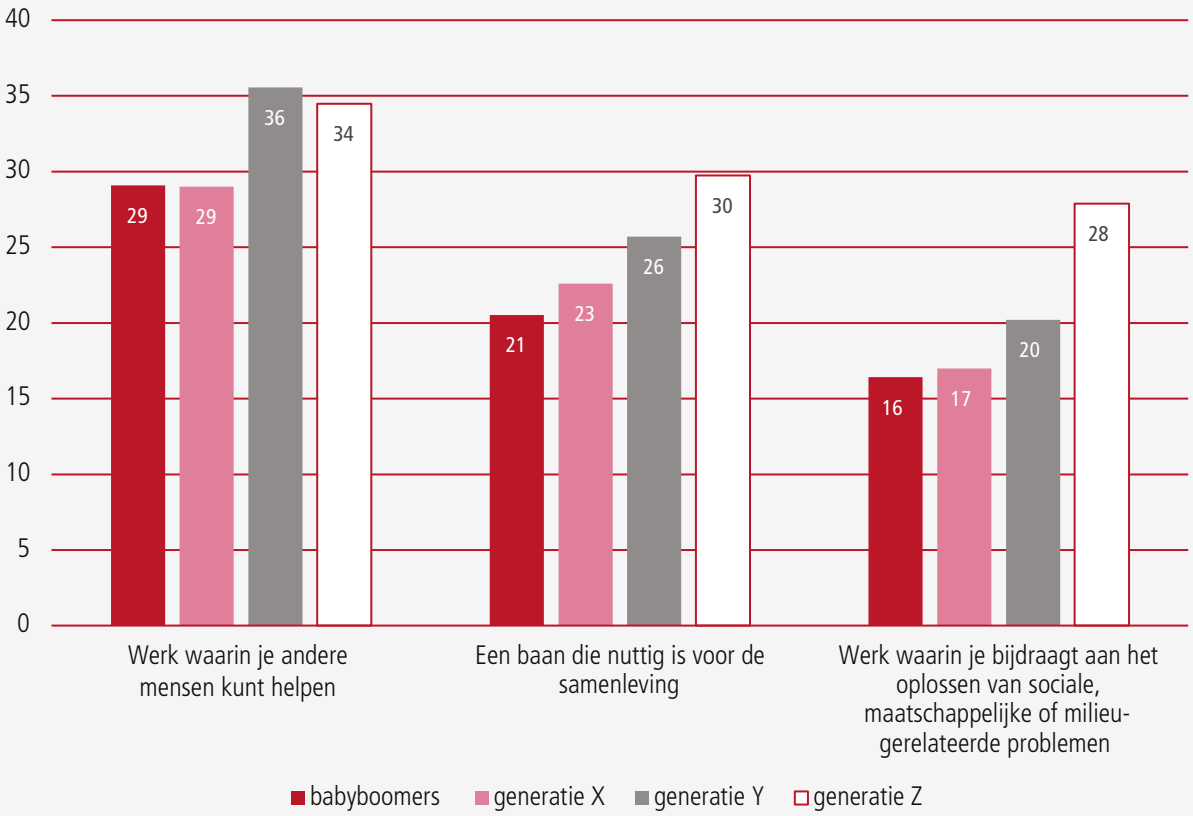
Met grote regelmaat valt te beluisteren dat jonge generaties andere waarden en opvattingen hebben over duurzame (economische) ontwikkeling en over werk dan oudere generaties. Vooral over de zogenaamde generatie Y of de millennials (geboren tussen ruwweg 1980 en 1995) bestaan uitgesproken oordelen die vaak met grote stelligheid worden verkondigd. De waarden en voorkeuren van de millennials 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 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 belangrijk probleem bij het vaststellen van waardenverschillen tussen generaties is, dat deze lastig zijn te onderscheiden van waardenverschillen tussen leeftijdsgroepen of levensfasen (Parry & Urwin, 2011). Het meeste onderzoek naar generatieverschillen maakt een vergelijking tussen verschillende leeftijdsgroepen op één bepaald moment. Verschillen tussen jongeren en ouderen kunnen duiden op verschillen tussen generaties, maar ook op veranderingen in waarden over de levensloop. In het laatste geval zullen de jongeren als zij ouder worden dezelfde waarden gaan aanhangen als de huidige ouderen, zodat er geen sprake is van generatie-effecten.

Om toch een uitspraak te kunnen doen over generatie-effecten hebben we analyses uitgevoerd waarin zowel het geboortecohort (als indicatie van de generatie) als de levensfase is opgenomen. Dit is gebaseerd op de aanname dat het niet de leeftijd als zodanig is die ten grondslag ligt aan verschillen in waarden tussen jongeren en ouderen, maar de levensfase waarin zij zich bevinden. Zo nemen we aan dat iemands waarden niet veranderen als men bijvoorbeeld 25 jaar wordt, maar wel als men een studie afrondt en de arbeidsmarkt betreedt (wat voor verschillende mensen op een andere leeftijd kan plaatsvinden). Onder levensfasen verstaan we dan ook de opeenvolgende stadia of fasen die mensen in hun leven doorlopen met betrekking tot hun hoofdactiviteiten en hun samenlevingsvorm. In een 'klassieke' standaardlevensloop volgen de fasen van (dag) onderwijs, (betaald of huishoudelijk) werk en pensioen elkaar op, terwijl de meeste mensen eerst als kind thuis wonen, daarna alleen gaan wonen, vervolgens gaan samenwonen met een partner, kinderen krijgen, die op een gegeven moment het huishouden weer verlaten (de 'legenestfase'), en tot slot mogelijk weer alleen gaan wonen na een (echt)scheiding of het overlijden van de partner.

Figuur 3.2 Percentage respondenten per generatie dat verschillende altruïstische waarden van werk zeer belangrijk vindt



Natuurlijk doorloopt lang niet iedereen deze standaardlevensloop, maar niettemin kunnen we de combinatie van hoofdactiviteit en samenlevingsvorm als een indicatie voor de levensfase gebruiken.
We beperken ons hier tot een analyse van 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.
- Werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen.

Figuur 3.2 laat zien dat de twee jongste generaties – generatie Y (millennials) en generatie Z – deze drie aspecten vaker 'zeer belangrijk' vinden dan de oudere generaties – 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*.

Omdat verschillen tussen generaties die op één moment worden gemeten, zoals gezegd, ook het resultaat kunnen zijn van verschillen tussen levensfasen, voeren we een drietal (ordinale) regressieanalyses uit van het belang dat men hecht aan deze drie werkaspecten, waarin ook de levensfase is opgenomen en daarnaast,

als controlevariabelen, geslacht en opleidingsniveau. De bevindingen zijn weergegeven in tabel 3.7
Uit deze tabel komt naar voren dat als we rekening houden met het effect van de andere kenmerken, er bij geen van de drie werkaspecten nog significante verschillen zijn tussen de generaties. De generatieverschillen die we in Figuur 3.2 zagen, zijn dus toe te schrijven aan andere factoren dan de generatie (oftewel het geboortejaar) zelf.

Tabel 3.7 Ordinale regressieanalyse van het belang van drie werkaspecten

	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
Generatie (ref.=babyboomers)			
generatie X	-0,136	-0,124	-0,119
generatie Y	0,222	-0,081	-0,154
generatie Z	0,300	0,082	-0,023
Levensfase (ref.=paar m.k.<12 jr., werkend)			
student <=30 jr	-0,364	-0,038	0,569**
alleenst., werkend <=40 jr	-0,176	-0,190	-0,036
alleenst., niet-werkend <=40 jr	0,079	0,382	0,479*
paar z.k., <=40 jr	0,041	0,058	0,273
paar m.k.<12 jr, niet-werkend	0,234	0,150	-0,369
paar m.k.>=12 jr, werkend	0,259	-0,160	-0,114
paar m.k.>=12 jr, niet-werkend	0,188	-0,500*	-0,117
eenoudergezin	0,223	0,049	0,149
paar z.k., werkend >40 jr	0,185	-0,043	-0,083
paar z.k., niet-werkend >40 jr	0,147	-0,182	-0,164
alleenst, werkend, >40 jr	-0,028	-0,110	-0,091
alleenst, niet-werkend, >40 jr	0,402*	0,155	0,271
gepensioneerd	0,153	-0,090	0,054
Vrouw	0,387**	0,287**	0,179**
Opleidingsniveau (ref.=middelbaar)			
laagopgeleid	0,197*	0,160	0,323**
hoogopgeleid	0,068	0,575**	0,641**

Noot: Significantie: ** p<0,01; * p<0,05

De levensfase blijkt in een aantal gevallen wel een significant effect te hebben. Studenten en niet-werkende alleenstaanden tot 40 jaar vinden werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieuproblemen belangrijker dan respondenten in latere levensfasen. Niet-werkende samenwonenden met een jongste kind van 12 jaar of ouder hechten het minste belang aan een baan die nuttig is voor de samenleving. Oudere niet-werkende alleenstaanden hechten relatief veel belang aan werk waarin je andere mensen kunt helpen. Verder vinden vrouwen alle drie werkaspecten belangrijker dan mannen met vergelijkbare kenmerken. Laagopgeleiden vinden het vaker dan middelbaar en hoogopgeleiden belangrijk om andere mensen te helpen, terwijl hoogopgeleiden het juist vaker belangrijk vinden dat hun baan nuttig is voor de samenleving.

Zowel laagopgeleiden als hoogopgeleiden vinden het bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen vaker belangrijk dan middelbaar opgeleiden. We concluderen dat de jongere generatie de maatschappelijke impact van het werk weliswaar belangrijker vinden dan de oudere generaties, maar dat deze generatieverschillen *niet* duiden op een effect van de generatie zelf, maar samenhangen met verschillen in levensfase en opleidingsniveau.

3.7 Conclusie

We concluderen dat Nederlanders betaald werk belangrijk vinden, maar zeker niet het belangrijkste in het leven. Het gezin, vrienden en bekenden en vrije tijd worden belangrijker gevonden. Wel vindt een ruime meerderheid dat het de plicht is van iedere gezonde burger om een bijdrage te leveren aan de maatschappij door te werken. Tevens stelt een ruime meerderheid dat werk niet alleen maar een manier is om geld te verdienen en dat men ook zou blijven werken als het voor het geld niet nodig was. Deze niet-financiële werkmotivatie, is in lijn met een andere bevinding, namelijk dat goed loon pas op de zesde plaats komt als het gaat om de belangrijkste werkaspecten. Inhoudelijk leuk werk en prettige mensen om mee te werken worden veruit het belangrijkst gevonden en ook werk waar je zelf trots op bent en ruimte om initiatief te tonen worden belangrijker gevonden.
Nederlanders onderschrijven ook in grote meerderheid een min of meer egalitaire rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Een kleine minderheid vindt dat de man de kost moet verdienen en de vrouw voor het huishouden en het gezin moet zorgen, en dat kleine kinderen of het gezin eronder lijden als de vrouw buitenshuis werkt.
Als we de uitkomsten van 2021 vergelijken met die van 2019, constateren we dat betaalde arbeid iets minder centraal in het leven is komen te staan. Zo vinden in 2021 ook de werkenden dat vrije tijd belangrijker is dan betaald werk, terwijl zij in 2019 betaald werk nog iets belangrijker vonden. Verder benadrukt men in 2021 nog meer dan in 2019 dat werk niet louter een manier is om geld te verdienen en dat men ook zou blijven werken als men voldoende geld had. Ook was de steun voor een meer egalitaire rolverdeling tussen mannen en vrouwen in 2021 wat groter dan in 2019.
Bij het belang van verschillende werkaspecten valt op dat meer werkenden de maatschappelijke impact van hun werk – zoals andere mensen helpen, maatschappelijk nuttig werk en bijdragen aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen – belangrijk zijn gaan vinden, al blijft dit een relatief kleine groep.
Het is verleidelijk de veranderingen tussen 2019 en 2021 in verband te brengen met de coronacrisis, al kunnen we dit, op grond van de vragen uit de WWM'21 die in dit hoofdstuk besproken zijn, niet met zekerheid vaststellen (meer hierover in hoofdstuk 7). Het lijkt erop dat mensen als gevolg van de pandemie andere domeinen dan betaald werk en de niet-financiële aspecten van betaald werk wat belangrijker zijn gaan vinden. Wellicht heeft de pandemie meer mensen ervan doordrongen dat er in het leven belangrijker zaken zijn dan werken om geld te verdienen.

Hoofdstuk 4

Kwaliteit van werk op de Nederlandse arbeidsmarkt

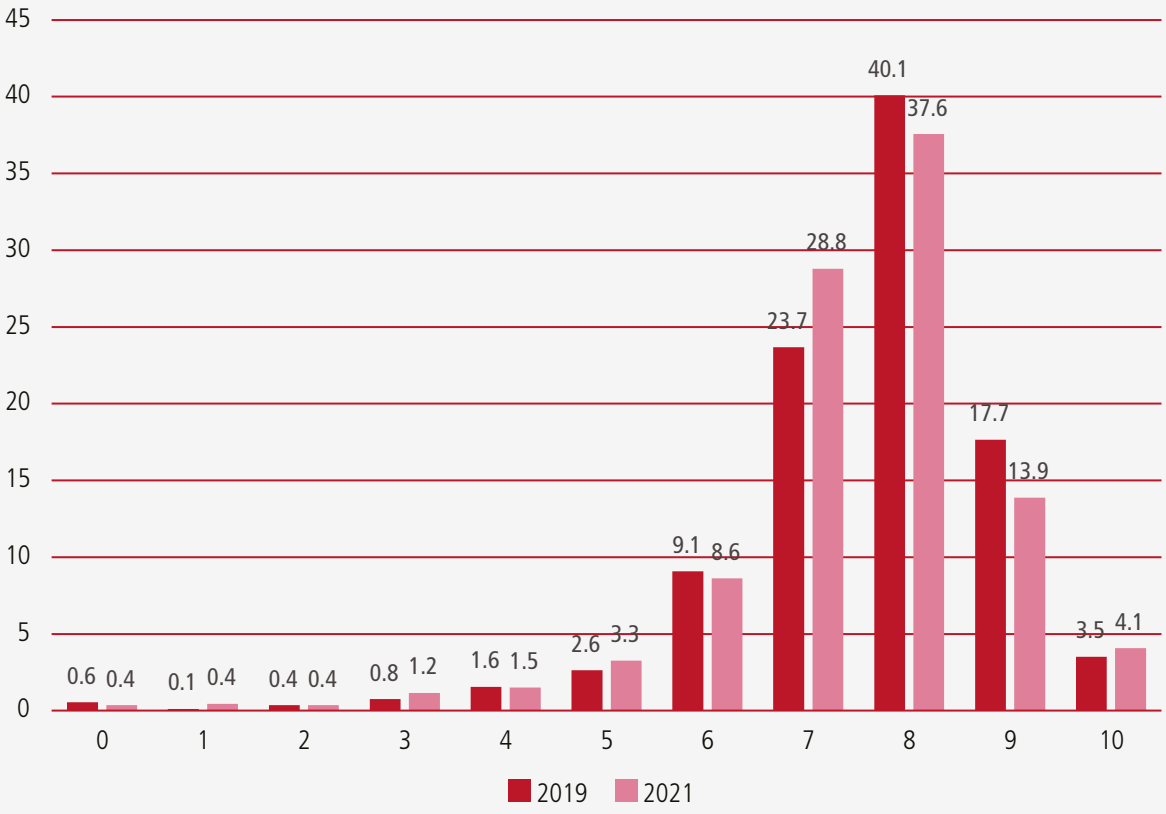
4.1 Inleiding

Terwijl het vorige hoofdstuk ging over de waarden ten aanzien van werk – datgene wat mensen belangrijk vinden met betrekking tot betaald werk – gaat het in dit hoofdstuk over de waardering van het werk dat men feitelijk doet. We beperken ons in dit hoofdstuk dan ook tot de werkzame beroepsbevolking. Zoals gememoreerd in de inleiding van dit rapport, is de aandacht voor de kwaliteit van het werk het afgelopen decennium sterk toegenomen, toen bleek dat de groei in de arbeidsdeelname gepaard ging met een toename van onzeker werk, werkende armen en psychosomatische klachten (stress, burnout). In dit hoofdstuk brengen we de kwaliteit van het werk op verschillende manieren in kaart. Gezien de aard van de Waarde van Werk Monitor zijn alle gegevens gebaseerd op het oordeel van de werkenden zelf en heeft er dus geen 'objectieve' meting van de kwaliteit van het werk plaats gevonden.
Eerst presenteren we enkele indicatoren voor de evaluatie van het werk als geheel: de tevredenheid met het werk en de mate van bevlogenheid van de werkende. Vervolgens gaan we in op een aspect van het werk dat de laatste jaren veel aandacht heeft gekregen, namelijk hoe maatschappelijk zinvol of nuttig het werk is, of, negatief geformuleerd, hoeveel 'bullshit jobs' er zijn. Daarna brengen we in kaart in welke mate de verschillende (positieve) werkaspecten, waarvan we in hoofdstuk 3 hebben uiteengezet hoe belangrijk de werkenden deze vinden, ook daadwerkelijk van toepassing zijn op het werk dat mensen doen. Als laatste kijken we naar een aantal negatieve werkaspecten die voortkomen uit het feit dat werk ook een belasting voor mensen kan vormen.

4.2 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid

Allereerst gaan we op twee manieren na hoe mensen hun werk als geheel beleven, namelijk hoe tevreden ze met hun werk zijn en in hoeverre zij 'bevlogen' zijn in hun werk. In Figuur 4.1 en Tabel 4.1 laten we zien welke beoordeling werkenden aan hun werk geven als hen wordt gevraagd: "Hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?" ('0' is zeer ontevreden, '10' is zeer tevreden). In 2021 gaven zij gemiddeld iets minder dan 7,5. 7 procent van de werkenden geeft zijn/haar werk een beoordeling tussen de 0 en 5, 18 procent is zeer tevreden en geeft een 9 of 10. Niettemin was men in 2021 wat minder tevreden dan in 2019. Het gemiddelde cijfer is met ruim 0,1 gedaald, het aantal beoordelingen tussen 0 en 5 is iets toegenomen en het aantal negens en tienen juist afgenomen. In Figuur 4.1 zien we dat zich vooral een verschuiving heeft voorgedaan van achten en negens naar zevens. Hoewel het aantal tienen heel licht is gestegen, zijn er in 2021 vooral minder mensen die de tevredenheid met hun werk met een 8 of 9 kwalificeren.

Figuur 4.1 Tevredenheid (0-10) met het huidige werk, 2019 en 2021 (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



Tabel 4.1 Gemiddelde cijfer voor tevredenheid met het huidige werk en percentages onvoldoendes (≤5) en 9's en 10'en, 2021 en 2019 (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	2021	2019	Verandering 2019-2021
Gemiddelde cijfer	7,5	7,6	**-0,1**
≤5	7,1	6,0	1,1
9 of 10	17,9	21,2	**-3,2**

Bevlogenheid duidt net als werktevredenheid op een positieve gemoedstoestand met betrekking tot werk, maar bevlogenheid heeft een meer actieve betekenis. "Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie", aldus Schaufeli en Bakker (2001, p.245). Bevlogenheid wordt in WWM gemeten met behulp van de volgende vragen (UWES-3) (Cronbachs α=0,81):

- Op het werk zit ik vol energie.
- Ik ben enthousiast over mijn baan.
- De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben.

Tabel 4.2 laat zien dat twee derde van de werkenden op het werk 'vaak' of 'altijd' vol energie zit, en driekwart 'vaak' of 'altijd' enthousiast is over hun baan en aangeeft dat de tijd voorbijvliegt als zij aan het werk zijn. In het algemeen is de

werkbevlogenheid in Nederland dus hoog. Het percentage dat zegt dat men 'zelden' of 'nooit' bevlogen is op het werk, ligt ruim onder de 10%. Wel zien we dat de werkbevlogenheid ten opzichte van 2019 wat is afgenomen. Dit geldt het sterkst voor 'op het werk zit ik vol energie', waarbij het aandeel 'vaak' en 'altijd' met 5 procentpunten is afgenomen.

Tabel 4.2 Werkbevlogenheid, 2021 en 2019
(% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Op het werk zit ik vol energie	0,9	5,4	27,2	57,6	8,9	100,0	2,68
Ik ben enthousiast over mijn baan	1,0	5,2	19,9	54,1	19,9	100,0	2,87
De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben	0,7	3,2	20,2	53,6	22,3	100,0	2,94
Verandering 2019-2021							
Op het werk zit ik vol energie	-0,3	0,9	4,5	-3,0	-2,1		**-0,07**
Ik ben enthousiast over mijn baan	-0,9	-0,4	2,1	2,3	-3,1		-0,02
De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben	-0,4	0,6	1,4	0,9	-2,5		-0,04

4.3 Zinvol werk of 'bullshit jobs'?

In 2018 baarde de Amerikaanse antropoloog David Graeber opzien met zijn boek *Bullshit jobs*, waarin hij stelde dat misschien wel de helft van de werkenden zinloos werk doet. Zijn stelling werd echter door diverse andere onderzoekers bestreden (zie bv. Pot 2022 voor een kritische beschouwing). In de WWM'21 hebben we aan de werkenden enkele stellingen voorgelegd om te bepalen in hoeverre zij zelf hun werk zinvol vinden. Het gaat om de uitspraken:

- Het werk dat ik doe is belangrijk.
- Mijn werk doet ertoe.
- Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard.
- Mijn werk is zinvol.

Vanzelfsprekend is dit nog iets anders dan de vraag of het werk vanuit maatschappelijk perspectief zinvol is, maar het geeft wel een indruk in hoeverre werkenden zelf menen dat zij een 'bullshit job' hebben. Tabel 4.3 laat zien dat dit in ieder geval voor minder dan 10 procent van hen het geval is, aangezien zij aangeven dat deze uitspraken 'in (zeer) beperkte mate' of 'niet' op hun werk van toepassing zijn. Rond de 60 procent vindt in 'sterke' of 'zeer sterke mate' dat het werk dat men doet belangrijk is en dat het eigen werk ertoe doet. Bijna driekwart vindt in 'sterke' of 'zeer sterke mate' dat het werk dat men doet de moeite waard is en zinvol is. Het oordeel van Graeber dat veel werk niet zinvol is, wordt door de werkenden zelf dus niet onderschreven. Omdat deze vragen in de WWM'19 niet zijn gesteld, kunnen we niet nagaan of het aandeel werkenden dat hun werk niet zinvol vindt in de laatste twee jaar is veranderd.

Tabel 4.3 De mate waarin men het werk zinvol vindt, 2021
(% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	In zeer beperkte mate/niet	In beperkte mate	In enige mate	In sterke mate	In zeer sterke mate	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Het werk dat ik doe is belangrijk	2,3	7,6	28,9	42,8	18,3	100,0	2,67
Mijn werk doet ertoe	1,7	7,0	26,0	46,4	18,9	100,0	2,74
Ik vind het werk dat ik doe de moeite waard	1,4	4,8	18,4	52,2	23,2	100,0	2,91
Mijn werk is zinvol	1,2	5,1	20,5	50,5	22,8	100,0	2,89

4.4 Kwaliteit van werk: werkaspecten

In hoofdstuk drie lieten we voor een reeks werkaspecten zien hoe *belangrijk* werkenden deze vinden. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre deze werkaspecten ook daadwerkelijk *van toepassing* zijn op het huidige werk van de respondenten. Anders gezegd, waar het in het vorige hoofdstuk ging om de waarde die men aan deze werkaspecten hecht, gaat het hier om de waardering van de feitelijke werkaspecten. Tabel 4.4 laat zien dat de twee werkaspecten die de werkenden het belangrijkst vinden – prettige mensen om mee te werken en inhoudelijk leuk werk – ook het vaakst van toepassing zijn op het huidige werk. Liefst 88 procent van de werkenden is het eens of helemaal eens met de uitspraak ‘ik werk met prettige mensen’ en 81 procent met de uitspraak ‘ik heb inhoudelijk leuk werk’. Daarnaast vindt 84 procent dat men goede werktijden heeft. Ook van de werkaspecten ‘er is voldoende ruimte voor initiatief’, ‘ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe’ en ‘mijn werk biedt voldoende zekerheid’, die hoog scoorden op de ranglijst van belangrijkste werkaspecten, zegt zo’n driekwart dat deze van toepassing zijn op hun huidige werk. Over het algemeen geldt dus dat de werkaspecten die werkenden het belangrijkst vinden ook vaak tot zeer vaak op hun huidige werk van toepassing zijn. Van slechts twee werkaspecten, namelijk ‘via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen’ en ‘mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden’ is minder dan de helft het ermee eens dat dit voor hun huidige werk geldt. Voor het eerste hiervan zagen we in het vorige hoofdstuk dat werkenden dit over het algemeen ook het minst belangrijke werkaspect vonden. Goede carrièremogelijkheden ontbraken in de reeks werkaspecten waarvan we het belang hebben gevraagd. Het dichtst hierbij kwam ‘een werkkring waarin je merkt dat je iets kunt bereiken’, waarvan 82 procent aangaf dit tamelijk belangrijk of zeer belangrijk te vinden.

Tabel 4.4 De mate waarin verschillende werkaspecten van toepassing zijn op het huidige werk, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Ik werk met prettige mensen	1,0	1,6	9,0	53,5	35,0	100,0	3,20
Ik heb inhoudelijk leuk werk	1,4	4,2	13,3	47,7	33,3	100,0	3,07
Ik heb goede werktijden	1,2	4,4	10,6	55,3	28,5	100,0	3,05
Er is voldoende ruimte voor initiatief	1,4	5,9	15,5	48,4	28,8	100,0	2,97
Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen	2,3	7,1	18,0	43,6	28,9	100,0	2,90
Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe	1,5	6,6	17,8	49,4	24,8	100,0	2,89
Mijn werk biedt voldoende zekerheid	3,8	8,6	11,4	50,7	25,5	100,0	2,86
Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving	1,8	7,5	21,0	42,9	26,9	100,0	2,86
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer	2,1	8,2	18,8	46,0	24,9	100,0	2,83
Ik heb veel sociale contacten in mijn werk	2,1	9,0	19,3	47,1	22,5	100,0	2,79
Ik heb een goede vakantieregeling/ veel vrije dagen	3,2	8,3	17,8	48,7	22,1	100,0	2,78
Ik heb een goed loon/ salaris	3,4	8,7	19,2	46,3	22,4	100,0	2,76
Ik kan mij ontplooien of ontwikkelen in mijn werk	3,2	9,3	20,8	45,6	21,0	100,0	2,72
Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	2,9	9,9	24,4	45,4	17,5	100,0	2,65
Niet te veel druk of spanning	5,5	17,1	26,5	39,7	11,1	100,0	2,34
Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	9,5	20,1	24,4	29,0	17,0	100,0	2,24
Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden	8,2	19,0	31,7	28,7	12,4	100,0	2,18
Verandering 2019-2021							
Ik werk met prettige mensen	0,3	-0,8	0,0	-0,5	0,9		0,01
Ik heb inhoudelijk leuk werk	-0,6	-0,7	3,2	1,6	-3,5		-0,03
Ik heb goede werktijden	-0,7	-1,2	-4,0	4,6	1,3		**0,10**
Er is voldoende ruimte voor initiatief	-0,6	-1,1	-0,9	2,2	0,4		0,05
Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen	0,0	-2,4	-1,6	2,4	1,7		**0,08**
Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe	-0,3	0,2	0,1	-1,1	1,1		0,02
Mijn werk biedt voldoende zekerheid	-0,6	-1,1	-4,4	1,9	4,2		**0,13**
Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving	-1,3	-2,2	-1,4	2,6	2,2		**0,12**
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer	-0,2	-0,3	-1,0	2,5	-1,1		0,01
Ik heb een goede vakantieregeling/ veel vrije dagen	0,0	-0,2	-2,9	2,6	0,6		0,04
Ik heb een goed loon/ salaris	0,3	-2,6	-1,3	0,7	2,9		**0,08**
Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben	-0,7	-4,1	1,7	3,1	2,0		0,03
Niet te veel druk of spanning	0,9	-0,3	0,9	-1,5	2,2		**0,18**
Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen	-0,4	-5,5	1,3	4,6	1,6		**0,19**
Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden	-0,8	0,4	0,5	-0,2	4,0		**0,13**

Als we de gemiddelde scores in 2021 vergelijken met die van 2019, valt op dat een aantal werkaspecten wezenlijk verbeterd is. Het sterkst geldt dit voor een aantal werkaspecten die nog altijd vrij laag scoren, namelijk niet te veel druk of spanning, bijdragen aan het oplossen sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen en goede carrièremogelijkheden. Opvallend is dat in 2021 ook substantieel meer mensen vinden dat hun werk voldoende zekerheid biedt. Men dient hierbij te bedenken dat het uitsluitend om respondenten gaat

die in 2021 werkzaam waren en ondanks de coronacrisis hun werk dus niet zijn kwijtgeraakt of (nieuw) werk hebben gevonden. Dat zou kunnen verklaren waarom zij hun werkzekerheid hoger inschatten dan in 2019 het geval was. We kunnen ook nu de werkaspecten weer indelen in drie typen (zie hoofdstuk 2), namelijk extrinsieke werkaspecten (zoals goed loon, voldoende zekerheid en goede werktijden), intrinsieke werkaspecten (zoals inhoudelijk leuk werk, ruimte voor initiatief en werk waarop je regelmatig trots bent) en sociale en maatschappelijke aspecten (zoals werken met prettige mensen, werk waarin je andere mensen kunt helpen en een baan die nuttig is voor de samenleving). De gemiddelde scores hiervan zijn weergegeven in tabel 4.5. Gemiddeld scoort het huidige werk van de respondenten het hoogst op de extrinsieke aspecten, gevolgd door de sociale en maatschappelijke aspecten, terwijl de intrinsieke aspecten het laagst scoren. Aangezien we in het vorige hoofdstuk zagen dat de werkenden de intrinsieke aspecten gemiddeld juist het belangrijkst vinden, kunnen we constateren dat de kenmerken van het huidige werk van de werkenden niet precies overeenkomen met de kenmerken die zij zelf het belangrijkst vinden. Wel zijn alle drie soorten werkaspecten ten opzichte van 2019 verbeterd, zij het de intrinsieke werkaspecten het minst.

Tabel 4.5 Gemiddelde score op extrinsieke, intrinsieke en sociale en maatschappelijke aspecten (0-4), 2021 en 2019

	2021	2019	Verandering 2019-2021
Extrinsieke aspecten	2,86	2,77	**0,09**
Intrinsieke aspecten	2,71	2,66	**0,06**
Sociale en maatschappelijke aspecten	2,77	2,68	**0,09**

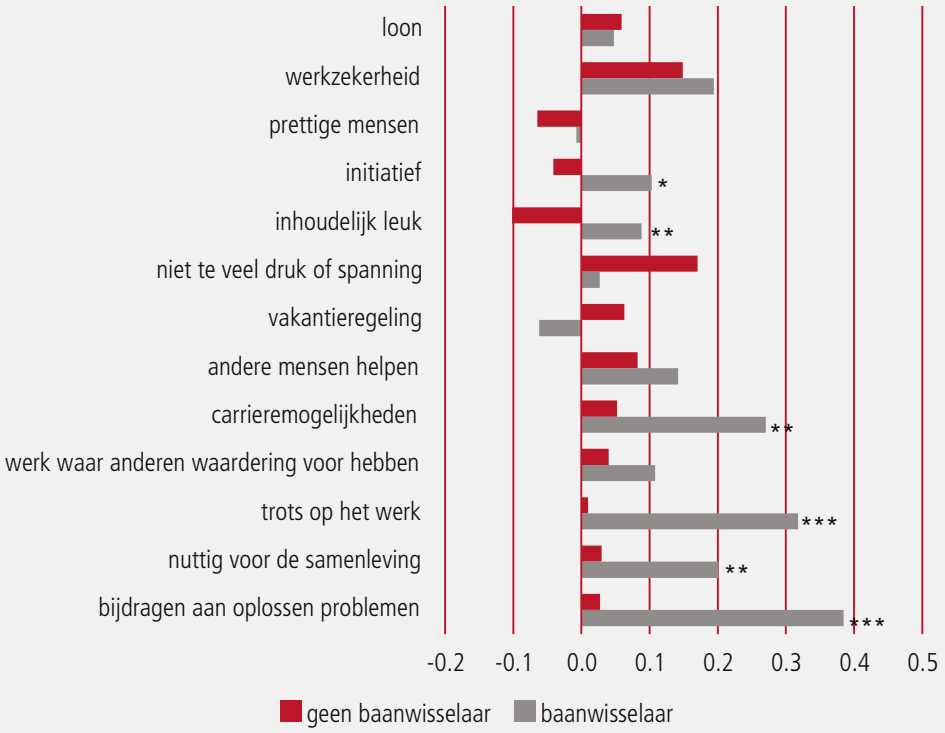
Noot: Extrinsieke aspecten: Mijn werk biedt voldoende zekerheid; Ik heb een goed loon/ salaris; Ik heb goede werktijden; Ik heb een goede vakantieregeling/veel vrije dagen. Intrinsieke aspecten: Ik heb inhoudelijk leuk werk; Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe; Er is voldoende ruimte voor initiatief; Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer; Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden; Niet te veel druk of spanning. Sociale en maatschappelijke aspecten: Ik werk met prettige mensen; Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen; Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving; Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben; Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen. N.B. 'Ik heb veel sociale contacten in mijn werk' en 'Ik kan mij ontplooien of ontwikkelen in mijn werk' zijn in 2019 niet gevraagd en ontbreken daarom hier.

Waarom veranderen mensen van baan?

Economen veronderstellen vaak dat een verbetering van de arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder het loon, het belangrijkste motief is van werkenden om van baan te veranderen. Mensen zeggen zelf vaak dat het loon niet het belangrijkste is, maar dat leuk werk hebben belangrijker is. Omdat een deel van de 1.400 respondenten die zowel in 2019 als in 2021 aan de Waarde van Werk Monitor hebben deelgenomen in deze periode van werkkring is veranderd (in totaal N=182), kunnen we nagaan welke werkaspecten bij hen veranderd zijn. Omdat de kwaliteit van het werk ook kan verbeteren of verslechteren als men dezelfde baan behoudt, vergelijken we hen met werkenden die niet van werkkring zijn veranderd. In onderstaande figuur geven de grijze balken de verandering in werkaspecten aan (op een schaal van -4 tot +4) van degenen die in 2021 een

andere werkkring hadden dan in 2019, terwijl de rode balken de verandering aangeven voor degenen die in 2021 nog dezelfde werkkring hadden als in 2019. We zien dat degenen die van baan zijn veranderd op verschillende werkaspecten, een verbetering hebben ervaren, terwijl degenen die niet van baan zijn veranderd beduidend minder verbeteringen laten noteren.

Figuur 4.2 Verandering in werkaspecten (schaal van -4 tot +4) van werkenden die in 2021 dezelfde werkkring hadden als in 2019 en werkenden die in 2021 een andere werkkring hadden dan in 2019



Noot: Significante verschillen: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Degenen die van baan zijn veranderd, zijn bij zes van de werkaspecten significant vaker vooruitgegaan dan degenen die niet van baan zijn veranderd, namelijk bij ruimte voor initiatief, inhoudelijk leuk werk, goede carrièremogelijkheden, 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 milieugerelateerde 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.

4.5 Kwaliteit van werk: werkbelasting

In de vorige paragraaf onderzochten we in hoeverre het werk zich kenmerkt door een aantal positieve werkaspecten. In deze paragraaf richten we ons op de keerzijde: de mate waarin het werk fysiek of mentaal als belastend wordt ervaren. Voor een zestal vormen van werkbelasting hebben we de werkenden gevraagd hoe vaak deze op hun werk van toepassing zijn, variërend van 'nooit' tot 'altijd'. Een hoge gemiddelde score duidt hier dus op een hoge werkbelasting.

Tabel 4.6 laat zien dat bij elke van deze vormen van werkbelasting een kwart van de werkenden zegt dat deze 'vaak' of 'altijd' van toepassing zijn. Gevaarlijk werk en lichamelijk zwaar werk komen minder vaak voor: 4 procent zegt dat men 'vaak' of 'altijd' onder gevaarlijke omstandigheden werkt en 13 procent doet 'vaak' of 'altijd' lichamelijk zwaar werk. Een ruime meerderheid rapporteert dat men zich 'soms' of 'zelden' zorgen maakt over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is, dat men met krappe deadlines te maken heeft, dat men onder grote druk of stress werkt of dat men zich uitgeput voelt na een werkdag. Deze vormen van werkbelasting doen zich bij de meeste werkenden dus incidenteel, maar niet vaak voor. Niettemin meldt iets meer dan een kwart dat men zich 'vaak' of 'altijd' uitgeput voelt na een werkdag.

Vergeleken met 2019 komen verschillende vormen van werkbelasting in 2021 minder vaak voor. Vooral krappe deadlines en werken onder grote druk of stress werden in 2021 beduidend minder vaak gerapporteerd. Dit lijkt samen te hangen met het feit dat in veel organisaties de werkzaamheden tijdelijk waren afgenomen als gevolg van de lockdowns en andere beperkende coronamaatregelen. Werkenden die zeggen dat zij hun betaalde werkzaamheden deels of volledig[10] zijn kwijtgeraakt rapporteren minder vaak dat zij te maken hebben krappe deadlines of grote druk of stress en dat zij zich na een werkdag uitgeput voelen dan degenen van wie de hoeveelheid werk niet is veranderd of is toegenomen (analyses niet getoond). Respondenten wier werkzaamheden zijn toegenomen melden het vaakst dat zij zich altijd of vaak uitgeput voelen na een werkdag.

10 Mensen die hun werk tijdens de coronacrisis volledig zijn kwijtgeraakt, konden het op het moment van de enquête weer nieuw werk hebben gevonden.

Tabel 4.6 Werkbelasting, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Hoe vaak werkt u onder gevaarlijke omstandigheden?	61,5	22,8	11,9	3,0	0,8	100,0	0,59
Hoe vaak moet u zwaar lichamelijk werk doen?	47,2	22,6	17,5	9,5	3,2	100,0	0,99
Hoe vaak maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent?	18,8	31,7	34,7	12,4	2,5	100,0	1,48
Hoe vaak heeft u te maken met krappe deadlines?	20,7	24,5	36,6	14,9	3,3	100,0	1,56
Hoe vaak moet u onder grote druk of stress werken?	7,4	23,7	46,1	18,9	3,9	100,0	1,88
Hoe vaak voelt u zich uitgeput na een werkdag?	4,6	21,6	47,1	21,5	5,2	100,0	2,01
Verandering 2019-2021							
Hoe vaak werkt u onder gevaarlijke omstandigheden?	1,8	0,0	-0,9	-0,7	-0,1		-0,04
Hoe vaak moet u zwaar lichamelijk werk doen?	5,2	-0,9	-2,1	-1,6	-0,6		**-0,12**
Hoe vaak maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent?	1,4	1,4	-1,8	-1,5	0,5		-0,05
Hoe vaak heeft u te maken met krappe deadlines?	2,2	1,9	0,9	-4,2	-0,9		**-0,12**
Hoe vaak moet u onder grote druk of stress werken?	1,8	4,1	0,9	-5,1	-1,8		**-0,16**
Hoe vaak voelt u zich uitgeput na een werkdag?	-0,3	0,1	1,8	-2,3	0,6		0,00

4.6 Arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid nader verklaard

We zijn dit hoofdstuk begonnen met de mate van tevredenheid van werkenden met hun werk en hun bevlogenheid in beeld te brengen. Vervolgens hebben we een reeks meer specifieke aspecten van het werk belicht. Tot besluit van dit hoofdstuk gaan we nu na in welke mate de tevredenheid met en bevlogenheid op het werk worden bepaald door het voorkomen of het ontbreken van deze verschillende aspecten van het werk.

Omdat we 30 verschillende variabelen voor de bevlogenheid en de verschillende werkaspecten hebben, reduceren we deze eerste op basis van een factoranalyse tot zes schalen. De drie vragen over bevlogenheid vormen samen een consistente schaal (Cronbach's alfa=0,81) en verder hebben we de volgende schalen geconstrueerd:

- Extrinsieke aspecten: loon, werkzekerheid, goede vakantieregeling/veel vrije dagen (alfa=0,656).
- Intrinsieke aspecten: ruimte voor initiatief, ontplooiingsmogelijkheden, zelf beslissen hoe men het werk uitvoert, goede carrièremogelijkheden, inhoudelijk leuk werk, werken met prettige mensen, veel sociale contacten (alfa=0,825).
- Zinvol werk: een baan die nuttig is voor de samenleving; het werk dat ik doe is belangrijk; mijn werk doet ertoe; mijn werk is zinvol; via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen; werk waarin ik andere mensen kan helpen; ik vind het werk dat ik doe de moeite waard; werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben; ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe (alfa=0,910)

- Druk: onder grote druk of stress werken; krappe deadlines; zich zorgen maken over het werk terwijl men niet (meer) aan het werk is; zich uitgeput voelen na een werkdag; niet te veel druk of spanning (negatief) (alfa=0,775).
- Fysieke arbeidsomstandigheden: zwaar lichamelijk werk; werken onder gevaarlijke omstandigheden (alfa=0,677).

Alle schalen lopen van 0-10. Aangezien ook tevredenheid en bevlogenheid op een schaal van 0-10 worden gemeten, geven de coëfficiënten in een lineaire regressieanalyse aan hoeveel punten de tevredenheid of de bevlogenheid toe- of afnemen als de score op de verklarende variabelen met 1 punt toeneemt. Tabel 4.7 geeft de resultaten. Alle schalen voor de werkaspecten hebben een significante invloed op de tevredenheid en werkbevlogenheid. De intrinsieke aspecten en zinvol werk hebben het grootste effect. Een punt hogere score op intrinsieke werkaspecten en op zinvol werk verhoogt de tevredenheid met 0,12 à 0,13 punt en de bevlogenheid met 0,35 à 0,36 punt. Het effect van de extrinsieke werkaspecten is aanzienlijk kleiner en bij bevlogenheid zelfs negatief: een hoger loon, meer werkzekerheid en/of een betere vakantieregeling vergroten de tevredenheid met het werk licht, maar hangen samen met iets minder bevlogenheid. Een hoge werkdruk of spanning vermindert de tevredenheid met het werk aanzienlijk, maar heeft, in vergelijking met de intrinsieke aspecten en zinvol werk, een minder groot effect op bevlogenheid. Tot slot zien we ook bij fysieke arbeidsomstandigheden (zwaar of gevaarlijk werk) een tegengesteld effect: ze verlagen de tevredenheid iets, maar gaan samen met een grotere bevlogenheid.

Tabel 4.7 Lineaire regressie van de tevredenheid met het werk en de bevlogenheid op het werk (beide schalen van 0-10)

	tevredenheid	bevlogenheid
extrinsieke aspecten	0,05**	-0,04*
intrinsieke aspecten	0,13**	0,36**
zinvol werk	0,12**	0,35**
druk	-0,12**	-0,14**
fysieke arbeidsomstandigheden	-0,04**	0,06**
constante	6,03**	2,86**
Gecorrigeerde R^2	0,168	0,459

Noot: Significantie: ** p<0,01; * p<0,05

Het is denkbaar dat de effecten in tabel 4.7 samenhangen met andere verschillen tussen respondenten, zoals hun sociaal-demografische kenmerken of de sector waarbinnen zij werken. Daarom hebben we ook een reeks andere kenmerken aan de regressieanalyse toegevoegd. De resultaten veranderen hierdoor echter nauwelijks. De belangrijkste veranderingen zijn dat het negatieve effect van fysieke arbeidsomstandigheden op de tevredenheid niet langer significant is en dat het effect van de intrinsieke aspecten op tevredenheid kleiner wordt: 0,09 in plaats van 0,13. Verder vinden we dat vrouwen, eenoudergezinnen, paren zonder kinderen, hoogopgeleiden en zelfstandigen meer tevreden zijn en zelfstandigen met personeel ook meer bevlogen, maar dat hoogopgeleiden juist minder bevlogen zijn.

4.7 Conclusie

Alles overziend kunnen we concluderen dat de kwaliteit van het werk in Nederland over het algemeen vrij hoog is. Gemiddeld geven werkenden een 7,5 voor hun tevredenheid met hun werk, twee derde tot driekwart is bevlogen en 60 procent tot driekwart vindt haar/zijn werk belangrijk en zinvol. Ook zegt een ruime meerderheid bij de meeste (positieve) werkaspecten dat deze op hun werk van toepassing zijn. Wel geeft tot een kwart van de werkenden aan dat men een hoge werkbelasting ervaart.
Daarnaast is er ook een minderheid van ruwweg een op de tien werkenden die het eigen werk een onvoldoende geeft, niet bevlogen is, het werk niet als zinvol ervaart, zegt dat veel positieve werkaspecten niet op het huidige werk van toepassing zijn en dat men een hoge werkbelasting ervaart.
Hoewel de werkenden op bijna alle werkaspecten in 2021 gemiddeld hoger scoren dan in 2019 en de werkbelasting over het geheel genomen is afgenomen, waren de werkenden in 2021 toch minder tevreden met hun werk en minder bevlogen. We veronderstellen dat dit te maken zou kunnen hebben met de contactbeperkende maatregelen vanwege de coronapandemie. In hoofdstuk 7 onderzoeken we dit verder.

Hoofdstuk 5

De rol van de organisatie

5.1 Inleiding

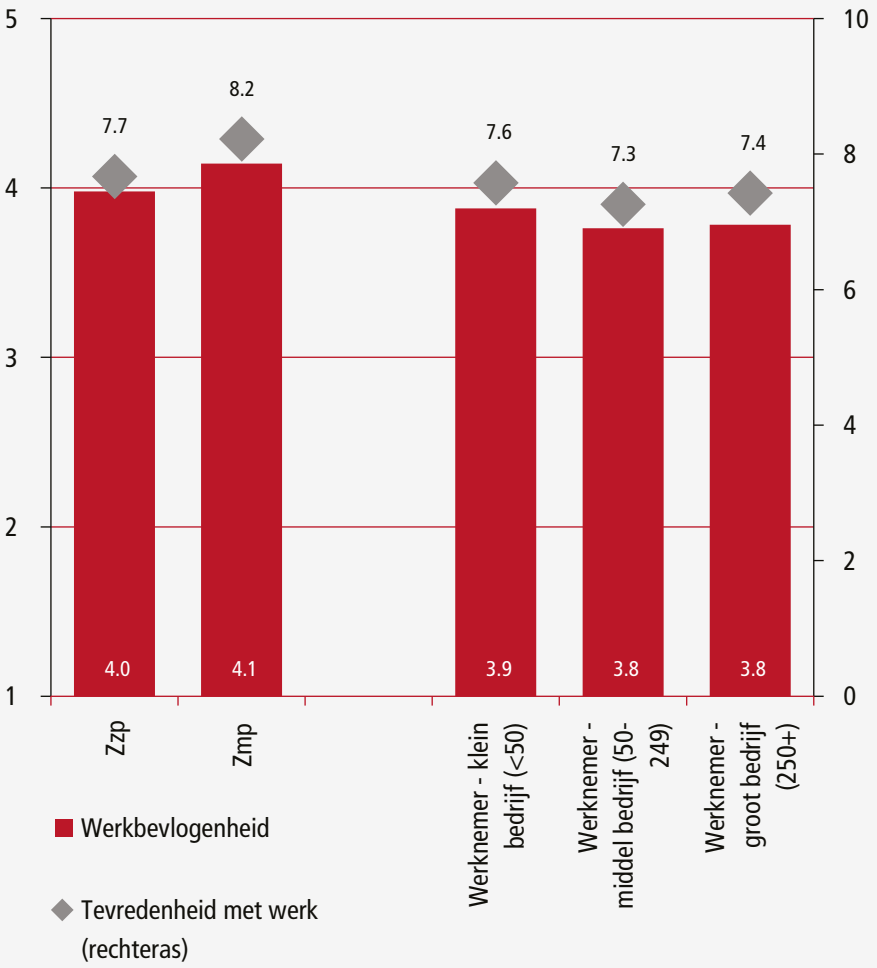
De waardering van het eigen werk en veranderingen daarin kunnen samenhangen met kenmerken van de organisatie waarvoor men werkt. In dit hoofdstuk wordt eerst aandacht besteed aan verschillen tussen zelfstandigen en werknemers binnen verschillende typen arbeidsorganisaties. Daarna gaan we na hoe werkenden hun collega's, hun leidinggevenden, het management en hun eigen rol binnen de organisatie beoordelen. Vervolgens bekijken we hoe de waarde en waardering van het werk verschillen tussen organisaties. Zijn in organisaties waar de sociale relaties en het vertrouwen groot zijn, de negatieve effecten van de coronacrisis op de kwaliteit van werk gemitigeerd? En hoe verschilt die waardering tussen organisaties in sectoren die relatief hard zijn getroffen door de crisis? Mensen hebben natuurlijk voor een deel zelf in de hand voor wat voor soort organisatie zij werken. Daarom gaan we in het laatste deel van het hoofdstuk na voor wat voor soort organisatie zij het liefste (zouden) werken en onderzoeken of dit door de coronacrisis is veranderd.

5.2 Zelfstandigen en werknemers binnen arbeidsorganisaties

In hoofdstuk 4 zagen we dat zelfstandigen met personeel de meest tevreden groep werkenden waren, gevolgd door zelfstandigen zonder personeel en werknemers. Dit patroon wordt bevestigd in Figuur 5.1, waarin werktevredenheid en werkbevlogenheid worden 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?

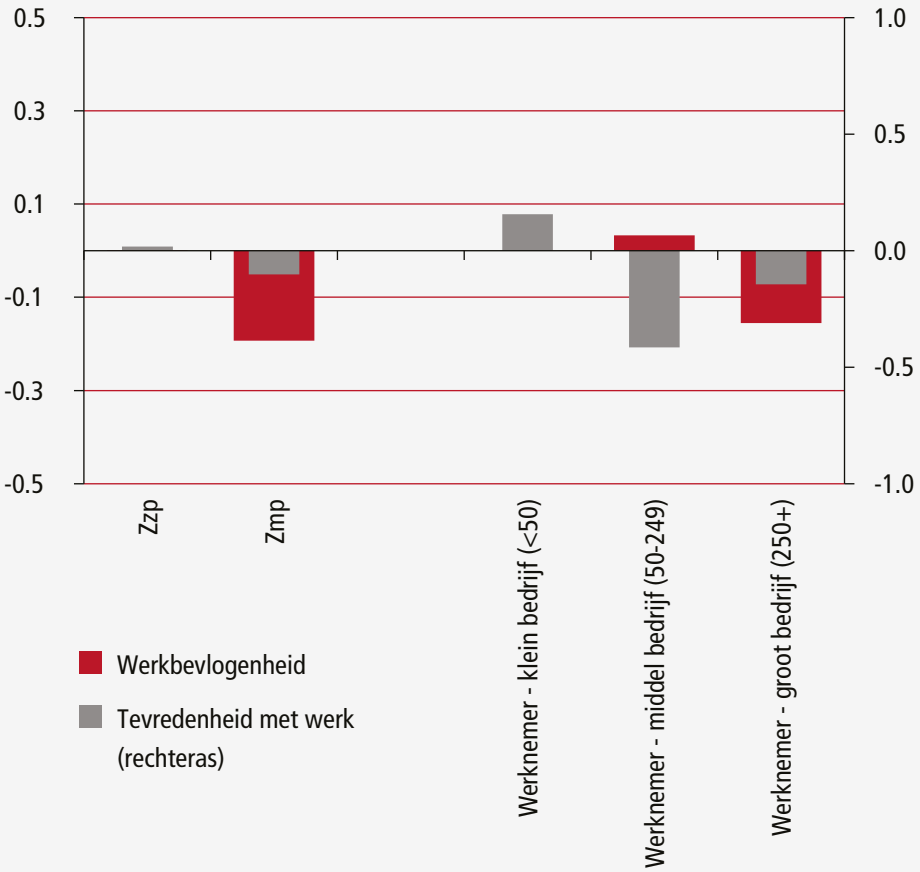
Net als in hoofdstuk 4 wordt de tevredenheid bepaald met de vraag *hoe tevreden of ontevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw huidige werk?* (waarbij '0' zeer ontevreden is en '10' zeer tevreden). Bevlogenheid is in WWM gemeten aan de hand van de items (UWES-3) '*op het werk zit ik vol energie*', '*ik ben enthousiast over mijn baan*' en '*de tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben*'. Uit Figuur 5.1 komt naar voren dat zelfstandigen, en in het bijzonder zelfstandigen met personeel, significant tevredener zijn met het werk dan werknemers. Ook verschilt de tevredenheid tussen werknemers in ondernemingen van verschillende omvang: vooral in middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers) zijn werknemers minder tevreden met het werk. Bij werkbevlogenheid is er een vergelijkbaar patroon.

Figuur 5.1 Tevredenheid met het werk en werkbevlogenheid, 2021 (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



Figuur 5.2 laat zien dat zich in de afgelopen coronajaren een duidelijke verandering heeft voorgedaan. Zo zijn met name werknemers in middelgrote ondernemingen 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. Bij werkbevlogenheid zien we met name een terugval bij zelfstandigen met personeel en werknemers in grote bedrijven.

Figuur 5.2 Verandering in tevredenheid met het werk en werkbevlogenheid tussen 2019 en 2021 (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



5.3 Opvattingen over collega's, leidinggevenden en de organisatie

Collega's, leidinggevenden en de directie of het management vormen de sociale context van werknemers binnen organisaties. In WWM'21 hebben we werknemers een reeks uitspraken over hun collega's, hun leidinggevende en het management van de organisatie voorgelegd. Tabel 5.1 en Tabel 5.2 geven de resultaten. Omdat deze uitspraken in WWM'19 nog ontbraken, kunnen we geen vergelijking over de tijd maken. In de tabellen zijn de uitspraken gerangschikt naar de gemiddelde score op de schaal van 'helemaal mee oneens' (=0) tot 'helemaal mee eens' (=4). Hieruit blijkt dat werknemers over het algemeen positiever zijn over hun collega's dan over hun leidinggevende. Rond de 90 procent is het eens of helemaal eens met de uitspraken 'ik voel me op mijn gemak bij mijn collega's', 'mijn collega's staan klaar om te helpen als ik daarom vraag' en 'de omgang tussen collega's is respectvol'. Positieve uitspraken over de leidinggevende krijgen minder steun, al is toch steeds een ruime meerderheid het ermee eens. 83 procent is het (helemaal) eens met de uitspraak 'mijn leidinggevende respecteert mij om wie ik ben', 72 procent met de uitspraak 'mijn

leidinggevende heeft aandacht voor het welzijn van de medewerkers' en iets meer dan 60 procent met de uitspraken 'mijn leidinggevende stimuleert en steunt mijn ontwikkeling' en 'mijn leidinggevende luistert goed naar ons als medewerkers'. Verder zegt ruim 86 procent dat men zichzelf kan zijn op het werk en iets meer dan twee derde is regelmatig trots op de organisatie waar men werkt en zegt dat men deel uitmaakt van een hecht team. De enige negatieve uitspraak die we hebben voorgelegd, 'Ik ben bang om mijn mening op het werk te uiten', wordt door minder dan een op de tien werkenden onderschreven, terwijl ruim driekwart het ermee oneens is.

Tabel 5.1 Opvattingen over collega's en leidinggevende, 2021 (% van de werknemers, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Ik voel me op mijn gemak bij mijn collega's	0,7	1,5	10,0	51,0	36,8	100,0	3,22
Mijn collega's staan klaar om te helpen als ik daarom vraag	0,6	1,8	8,5	56,7	32,5	100,0	3,19
De omgang tussen collega's is respectvol	0,6	2,1	9,1	57,1	31,0	100,0	3,16
Ik kan mezelf zijn op het werk	0,9	3,0	9,6	53,2	33,2	100,0	3,15
Mijn leidinggevende respecteert mij om wie ik ben	2,1	3,8	11,0	51,7	31,3	100,0	3,06
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor het welzijn van de medewerkers	4,2	7,7	16,2	44,7	27,2	100,0	2,83
Ik ben (regelmatig) trots op de organisatie waar ik werk	2,6	6,8	22,9	46,1	21,5	100,0	2,77
Ik maak onderdeel uit van een hecht team	2,9	10,1	21,4	43,0	22,7	100,0	2,72
Mijn leidinggevende stimuleert en steunt mijn ontwikkeling	4,6	9,5	24,2	43,0	18,7	100,0	2,62
Mijn leidinggevende luistert goed naar ons als medewerkers	4,7	11,1	21,2	46,3	16,8	100,0	2,60
Ik ben bang om mijn mening op het werk te uiten	31,2	44,9	14,2	8,3	1,4	100,0	1,04

Als we vervolgens de uitspraken over de eigen bijdrage aan de organisatie en het management van de organisatie in Tabel 5.2 bekijken, is het oordeel over het geheel wat minder positief. Ruwweg twee derde van de werkenden is positief over hun eigen rol in en betrokkenheid bij de organisatie: zij zijn het (helemaal) eens met de uitspraken 'ik voel mij gewaardeerd binnen de organisatie', 'ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een belangrijke bijdrage lever aan (het succes van) de organisatie' en 'ik voel me betrokken bij de organisatie'. Slechts iets meer dan de helft heeft echter veel vertrouwen in de directie en de managers van de organisatie, iets minder dan de helft is het eens met de uitspraak 'als een medewerker een goed idee heeft, wordt daar door directie en managers (vaak) ook iets mee gedaan' en ook iets minder dan de helft is het *oneens* met de uitspraak 'in mijn organisatie draait alles om korte-termijn resultaten'. We concluderen dat het overgrote deel van de werknemers heel content is met hun collega's (zoals in het vorige hoofdstuk ook 80 procent zei dat men met prettige mensen werkt), dat men iets minder vaak de rol van de leidinggevende positief beoordeelt en kritischer staat tegenover het management van de organisatie.

Tabel 5.2 Opvattingen over (het management van) de organisatie, 2021 (% van de werknemers, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Ik voel mij gewaardeerd binnen de organisatie	2,9	8,0	19,4	54,6	15,0	100,0	2,71
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een belangrijke bijdrage lever aan (het succes van) de organisatie	2,7	8,0	22,6	51,5	15,3	100,0	2,69
Ik voel me betrokken bij de organisatie	3,3	10,1	21,8	50,4	14,5	100,0	2,63
Ik weet goed hoe de organisatie er momenteel voorstaat	3,8	15,0	24,4	43,5	13,3	100,0	2,48
Ik heb veel vertrouwen in de directie en de managers van de organisatie	6,5	14,7	27,8	39,4	11,6	100,0	2,35
Als een medewerker een goed idee heeft, wordt daar door directie en managers (vaak) ook iets mee gedaan	4,9	13,1	34,0	41,0	7,0	100,0	2,32
In mijn organisatie draait alles om korte-termijn resultaten	13,2	37,0	25,5	18,6	5,6	100,0	1,66

5.4 Kwaliteit van werk binnen organisaties

Welke invloed hebben arbeidsorganisaties nu op de tevredenheid met het werk en de werkbevlogenheid? Factoren waarvan vaak gesuggereerd wordt dat zij van invloed zijn 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 (collega's, leidinggevenden en management);
- Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling;
- 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.

In Tabel 5.3 wordt met behulp van een multivariate regressieanalyse nagegaan in hoeverre de tevredenheid met het werk (links) en werkbevlogenheid (rechts) samenhangen met bovenstaande factoren, kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak[11]. Als kenmerken van de organisatie nemen we de financiële situatie en de grootte van de organisatie mee.

11 De bedrijfstakken die onderscheiden worden, zijn: 1. Landbouw, tuinbouw, visserij; 2. Industrie; 3. Bouw; 4. Groot- en detailhandel; 5. Transport, vervoer en opslag; 6. Horeca; 7. Informatie en communicatie; 8. Financiële instellingen; 9. Onroerend goed; 10. Overige dienstverlening; 11. Overheid en overheidsdiensten; 12. Onderwijs; 13. Gezondheids- en welzijnszorg; 14. Cultuur, sport en recreatie; 15. Overig

Met name de dimensie 'bijdragen aan een groter geheel' heeft een sterke invloed op de arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Als medewerkers het gevoel hebben dat zij bijdragen aan een gemeenschappelijk resultaat, dan draagt dit sterk bij aan hun arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. 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 zouden de tevredenheid van medewerkers kunnen verhogen door hier regelmatig expliciet aandacht aan te besteden.

Daarnaast dragen 'goede sociale relaties' bij aan arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Hierbij gaat het om relaties met zowel collega's als leidinggevenden, waarbij met name collega's heel bepalend zijn voor de beoordeling (analyses niet getoond). 'Belasting', of werkdruk, heeft uiteraard een negatief effect – dit effect is aanzienlijk en in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek. Ook 'mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling' hebben een significant en positief effect op zowel de tevredenheid met het werk als de werkbevlogenheid.

Een goede beloning heeft een positief effect op de tevredenheid met het werk, maar niet op de werkbevlogenheid; stem en autonomie hebben juist een positief effect op de werkbevlogenheid, maar niet op tevredenheid met het werk. Wanneer deze factoren worden opgenomen, hebben omvang en de financiële situatie van het bedrijf geen (zelfstandig) significant effect. Als we kijken naar de arbeidstevredenheid in verschillende bedrijfstakken, dan lijken werknemers in de sectoren 'horeca' en 'informatie en communicatie' een relatief lage arbeidstevredenheid te hebben, en werknemers in de sector 'Informatie en communicatie' ook een lage werkbevlogenheid.

Tabel 5.3 Tevredenheid met het werk en werkbevlogenheid onder werknemers (18-70 jaar) (regressieanalyse)

	Tevredenheid	Werkbevlogenheid
Factoren		
Bijdrage van medewerkers aan een groter geheel	0,65**	0,32**
Goede sociale relaties	0,49**	0,26**
Belasting	-0,29**	-0,11 **
Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling	0,20**	0,10**
Een goede beloning	0,13**	-0,01
Handelingsvrijheid, autonomie	0,05	0,04*
Werkzekerheid	0,03	0,00
Stem	0,04	0,08**
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))		
Middelgroot (50-250 werknemers)	-0,09	0,00
Groot (>250 werknemers)	-0,04	0,02
Financiële situatie bedrijf[a]	0,03	0,00
Bedrijfstak		
[15 categorieën]	Horeca (--); Informatie en communicatie (-)	Informatie en communicatie (--)
Constante	2,41**	1,53**
Gecorrigeerde R^2	0,47	0,39

a 'slecht' tot 4 'zeer goed'

Hoe hangen organisatiekenmerken nu samen met factoren als het gevoel bij te dragen aan een groter geheel of goede sociale relaties? Tabel 5.4 toont de resultaten van een ordinale regressieanalyse waarin we nagaan hoe kenmerken van de organisatie en de bedrijfstak gerelateerd zijn aan een sterker gevoel bij te dragen aan een groter geheel, goede sociale relaties en belasting.

Werknemers in de sectoren 'informatie en communicatie', 'handel', 'transport, vervoer en opslag' en 'financiële dienstverlening' 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 sectoren 'transport, vervoer en opslag', 'bouw' en 'overheid' 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'.

Tabel 5.4 Ordinale regressieanalyse van de samenhang tussen organisatiekenmerken en factoren met een grote invloed op de kwaliteit van het werk (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Groter geheel	Sociale relaties	Werkdruk
Omvang (ref.=klein (<50 werknemers))			
Middelgroot (50-250 werknemers)	-1,23**	-0,55**	0,37*
Groot (>250 werknemers)	-1,18**	-0,36**	0,61**
Financiële situatie bedrijf[a]	0,39**	0,40**	-0,23**
Sector/ bedrijfstak			
[15 categorieën]	Handel (--); Transport, vervoer en opslag (--); Financiële dienstverlening (--); Informatie en communicatie (-)	Transport, vervoer en opslag (--); Bouw (-); Overheid (-)	Financiële dienstverlening (++); Informatie en communicatie (+); Bouw (+); Onderwijs (+)
Gecorrigeerde R^2	0,02	0,01	0,01

a 'slecht' tot 4 'zeer goed'

5.5 Voorkeur voor een bepaald soort organisatie

De meeste werknemers hebben maar een beperkte of geen invloed op hun werkaspecten en de werkbelasting, en op de collega's, leidinggevenden en het management waarmee of waaronder zij werken. Werknemers kunnen tot op zekere hoogte echter wel het soort organisatie waarvoor zij werken, kiezen en zo wel indirect invloed uitoefenen op verschillende aspecten van hun werk en hun organisatie. In WWM'21 hebben we hierover een simpele vraag voorgelegd, namelijk welk type organisatie men het meest aantrekkelijk vindt om voor te werken. Hierbij kon men kiezen tussen:

- (Regulier) commercieel bedrijf
- Sociale onderneming
- Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk

Een regulier commercieel bedrijf werd omschreven als een commerciële organisatie in de marktsector, gericht op het maken van winst. Hierbij kon men de volgende extra voorbeelden aanklikken: "Voorbeelden van commerciële organisaties die gericht zijn op het maken van winst zijn bijvoorbeeld winkels (zoals supermarkten), fabrieken en banken." Een sociale onderneming werd omschreven als een commercieel bedrijf, maar één waarbij het werken aan een maatschappelijk doel centraal staat. Hierbij kon men de volgende extra informatie aanklikken: "In Nederland kunt u bijvoorbeeld denken aan Tony's Chocolonely (fairtrade chocolademaker), FairPhone (een verkoper van smartphones die zoveel mogelijk "eerlijke" materialen en arbeidskrachten gebruikt) en Koeckebackers (biedt werk aan jongvolwassenen die moeilijk aan het werk komen)." Bij overheidsinstellingen of organisaties zonder winstoogmerk werd aangegeven dat men bijvoorbeeld kon denken aan werken voor gemeenten, scholen en ziekenhuizen, maar ook aan stichtingen (zoals Humanitas of Stichting Lezen) en verenigingen (zoals een vakbond of natuurorganisaties).
De respondenten hoefden alleen aan te geven welk van deze drie typen hun eerste voorkeur had, welke hun tweede en welke hun derde. Hen werd dus gevraagd te prioriteren. Omdat de voorkeur voor een type organisatie ook relevant kan zijn voor groepen die (nog) geen betaald werk hebben, maar dit in de toekomst mogelijk wel gaan doen, vermelden we in Tabel 5.5 zowel de voorkeuren van de totale bevolking als van de werkzame beroepsbevolking. Zowel onder de totale bevolking als onder de werkzame bevolking wordt een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk het vaakst als eerste genoemd, in zo'n 40 procent van de gevallen. Bij de totale bevolking volgt een sociale onderneming als tweede, maar bij de werkzame bevolking een regulier commercieel bedrijf. Dit betekent dat niet-werkenden dus relatief vaak aan een sociale onderneming de voorkeur geven. Voor iets meer dan de helft van de bevolking komt een regulier commercieel bedrijf op de derde plaats. Vergeleken met 2019 is de voorkeur voor werken bij een sociale onderneming vrij sterk toegenomen. In 2019 kreeg een sociale onderneming nog even vaak als een regulier commercieel bedrijf de eerste voorkeur bij de totale bevolking, maar in 2021 scoorde de sociale onderneming duidelijk hoger. Deze verandering heeft zich overigens vooral bij de niet-werkende bevolking voorgedaan. De grotere voorkeur voor een sociale onderneming is vooral ten koste gegaan van de voorkeur voor een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk. Dit zou kunnen betekenen dat de voorkeur om voor een organisatie te werken die een breder doel heeft dan winst maken niet is veranderd, maar dat daarbij het vertrouwen in de overheid en andere (semi-)publieke instellingen wat is afgenomen en het vertrouwen in private sociale ondernemingen is toegenomen.

Tabel 5.5 Voorkeur voor een type organisatie om voor te werken, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de totale bevolking en de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Totale bevolking			Werkzame beroepsbevolking		
	1e voorkeur	2e voorkeur	3e voorkeur	1e voorkeur	2e voorkeur	3e voorkeur
(Regulier) commercieel bedrijf	28,4	18,8	52,7	31,3	19,3	49,4
Sociale onderneming	31,3	46,1	22,6	27,8	46,7	25,5
Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk	40,3	35,0	24,7	40,9	34,0	25,2
Verandering 2019-2021						
(Regulier) commercieel bedrijf	**-0,4**	**1,7**	**-1,4**	**-0,2**	**1,9**	**-1,7**
Sociale onderneming	**2,7**	**-1,8**	**-0,9**	**1,8**	**-2,0**	**0,2**
Overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk	**-2,3**	**0,0**	**2,3**	**-1,5**	**0,1**	**1,5**

In Tabel 5.5 worden verschillende organisaties niet direct met elkaar vergeleken. Dat doen we wel in Tabel 5.6 waar we voor iedere combinatie van twee typen organisaties aangeven welk deel van de totale bevolking de voorkeur geeft aan de eerste. Omdat de respondenten een rangorde moesten aangeven en dus niet twee typen organisaties dezelfde score konden geven, kunnen we uit de tabel ook aflezen welk percentage de voorkeur geeft aan het tweede type organisatie. Dat in 2021 62,9 procent van de respondenten een sociale onderneming de voorkeur geeft boven een regulier commercieel bedrijf, betekent dat 37,1 procent de voorkeur geeft aan een commercieel bedrijf boven een sociale onderneming. We zien dat er in 2021 iets meer respondenten zijn die een sociale onderneming prefereren boven een commercieel bedrijf dan dat er zijn die de overheid of een organisatie zonder winstoogmerk prefereren boven een commercieel bedrijf. In 2019 kreeg de overheid nog iets vaker de voorkeur dan een sociale onderneming. Hoewel de overheid vaker wordt geprefereerd boven een sociale onderneming dan omgekeerd (54,3 procent versus 45,7 procent), is dit verschil tussen 2019 en 2021 wel kleiner geworden. Commerciële bedrijven waren in 2021 wat minder impopulair dan in 2019, maar worden nog steeds vrij zelden geprefereerd boven een sociale onderneming of de overheid.

Tabel 5.6 Percentage van de totale bevolking (18-70 jaar) dat de voorkeur geeft aan een bepaald soort organisatie boven een andere organisatie, 2021 en 2019 (%)

	2021	2019
Voorkeur voor sociale onderneming boven commercieel bedrijf	62,9	65,0
Voorkeur voor sociale onderneming boven overheid	45,7	41,4
Voorkeur voor overheid boven commercieel bedrijf	61,4	66,2

5.6 Conclusie

Zelfstandigen, en in het bijzonder zelfstandigen met personeel, zijn significant tevredener met en meer bevlogen in hun werk dan werknemers. Ook verschilt de tevredenheid en bevlogenheid tussen werknemers in ondernemingen van verschillende omvang: vooral werknemers in middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers) hebben een relatief lage tevredenheid en werkbevlogenheid. Dit lijkt met name te komen doordat werknemers in middelgrote ondernemingen tijdens de coronaperiode minder tevreden zijn geworden met hun werk.

Werknemers zijn over het algemeen positiever over hun collega's dan over hun leidinggevenden en het management van de organisatie. Slechts iets meer dan de helft heeft veel vertrouwen in de directie en de managers en iets minder dan de helft zegt dat zij iets doen met een goed idee van een medewerker.

Welke factoren hebben de grootste invloed op de tevredenheid met het werk en de werkbevlogenheid? In de eerste plaats heeft de dimensie 'bijdragen aan een groter geheel' een grote impact op de arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Anders gezegd: als medewerkers het gevoel hebben dat zij bijdragen aan een gemeenschappelijk resultaat, dan draagt dit sterk bij aan hun arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Daarnaast dragen 'goede sociale relaties' bij aan arbeidstevredenheid en werkbevlogenheid. Hierbij gaat het om relaties met zowel collega's als leidinggevenden, waarbij met name collega's heel bepalend zijn voor de beoordeling. 'Belasting' of werkdruk heeft een aanzienlijk negatief effect – in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek. Ook de factor 'mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling' heeft een significant en positief effect op zowel de tevredenheid met het werk als de werkbevlogenheid.

Als we vragen of mensen het liefste voor een 'gewoon' commercieel bedrijf, een sociale onderneming of een overheidsinstelling of organisatie zonder winstoogmerk werken, blijkt de overheid het populairst: twee op de vijf ondervraagden werken het liefst bij een overheidsinstelling. Bijna een derde kiest voor een sociale onderneming en ruim een kwart voor een commercieel bedrijf. Onder de werkenden krijgt een commercieel bedrijf echter vaker de voorkeur dan een sociale onderneming. Vergeleken met 2019 zijn sociale ondernemingen populairder geworden. Dit is niet ten koste gegaan van commerciële bedrijven maar van de overheid, die aan populariteit heeft verloren.

Hoofdstuk 6

Wensen en verwachtingen van niet-werkenden

6.1 Inleiding

Betaald werk is een steeds prominenter plaats gaan innemen in de Nederlandse samenleving. Desondanks neemt nog steeds een aanzienlijke groep mensen niet aan het arbeidsproces deel, hetzij vrijwillig hetzij onvrijwillig. 36 procent van de respondenten in WWM'21 doet geen betaald werk. We hebben aan deze groep een beperkt aantal vragen voorgelegd. Deze betreffen de vraag of men zou willen werken en wat men als belangrijkste belemmeringen daarvoor ziet.

6.2 Redenen om niet te werken

Van degenen van 18-70 jaar die niet betaald werken, zou bijna de helft wel betaald werk willen doen en nog eens ruim een kwart 'misschien' (Tabel 6.1). Er is onder de niet-werkenden dus een groot potentieel aan werkwilligen.

Tabel 6.1 Percentage niet-werkenden dat al dan niet betaald werk zou willen doen (18-70 jaar)

Nee	25,8
Ja	48,0
Misschien	26,1
Totaal	100,0

Volgens Tabel 6.2 weerhoudt vooral de gezondheid vele niet-werkenden ervan om te werken. 34 procent zegt dat de gezondheid, zoals een chronische ziekte of handicap, de belangrijkste reden is om niet te werken. 18 procent zegt dat werkgevers hen niet willen aannemen vanwege hun leeftijd, opleiding en ervaring en 15 procent meent dat er te weinig banen zijn voor mensen met hun leeftijd, opleiding en ervaring. 14 procent wil eerst een opleiding afronden en 11 procent kan niet werken vanwege de huishoudenssituatie, zoals de zorg voor kinderen of andere familieleden (inclusief mantelzorg). Tien procent van de niet-werkenden geeft aan dat zij misschien wel zouden kunnen werken, maar dit niet doen omdat er geen leuke banen beschikbaar zijn en tot vijf procent omdat werken in loondienst of als zelfstandige niet genoeg inkomen oplevert. Tot slot zei nog een aantal respondenten dat men met (vervroegd) pensioen was, terwijl een heel klein percentage 'corona' als reden noemde waarom men niet kan werken.

Tabel 6.2 Belangrijkste redenen waarom men niet werkt (% van de niet-werkenden, meerdere antwoorden mogelijk, 18-70 jaar)

Fysieke of mentale gezondheid of belasting	34,2
Werkgevers willen mensen zoals ik niet	17,6
Te weinig banen voor mensen zoals ik	14,6
Volgt opleiding	14,0
Huishouden, zorg voor anderen (incl. mantelzorg)	10,8
Er zijn geen leuke banen beschikbaar	9,5
Werk levert niet genoeg inkomen op	5,1
Ik zou als zelfstandige willen werken, maar kan daarmee niet genoeg verdienen	2,9
(Vervroegd) pensioen/AOW	2,3
Corona	0,5

6.3 Belemmeringen om werk te vinden

Hoewel ongeveer driekwart van de niet-werkenden zegt te willen werken of misschien te willen werken, acht nog geen 30 procent de kans 'tamelijk groot' of 'heel groot' dat men de komende drie jaar betaald werk zal gaan doen (Tabel 6.3). 43 procent acht die kans heel klein en 15 procent tamelijk klein, zodat een ruime meerderheid niet optimistisch is over de kans op werk in de komende drie jaar.

Tabel 6.3 Geschatte kans is dat men de komende drie jaar betaald werk zal gaan doen (% van de niet-werkenden, 18-70 jaar)

Heel klein	42,7
Tamelijk klein	14,6
Niet groot en niet klein	13,6
Tamelijk groot	12,8
Heel groot	16,2
Totaal	100,0

Naast de specifieke, persoonsgebonden redenen waarom mensen niet werken, die we hiervoor hebben gerapporteerd, hebben we ook drie bredere maatschappelijke ontwikkelingen voorgelegd die de kans op werk zouden kunnen verkleinen en aan de niet-werkenden gevraagd of zij het daar al dan niet mee eens zijn (Tabel 6.4). Dat er door technologische veranderingen steeds minder werk zou zijn voor mensen met hun kennis en vaardigheden, wordt door ongeveer een kwart van de niet-werkenden onderschreven. Ruim de helft is het daarmee oneens. 35 procent van de niet-werkenden is het er (helemaal) mee eens dat er steeds meer buitenlandse arbeidskrachten zijn die voor minder loon willen werken dan zij, maar 43 procent is het ermee oneens. De meeste steun is er voor de uitspraak dat er steeds minder werk is dat voldoende oplevert om van te leven: 40 procent is het daarmee eens, 34 procent oneens. Tezamen valt op dat niet-werkenden niet erg geneigd zijn het feit dat zij niet werken toe te schrijven aan grote maatschappelijke trends die ver buiten hun invloedssfeer liggen.

Tabel 6.4 Opvattingen over factoren die de kans op werk verkleinen (% van de niet-werkenden, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Door technologische veranderingen is er steeds minder werk voor mensen met mijn kennis en vaardigheden	25,2	26,7	21,8	16,6	9,6	100,0	1,59
Er zijn steeds meer buitenlandse arbeidskrachten die voor minder loon willen werken dan ik	20,3	23,3	21,9	24,7	10,0	100,0	1,81
Er is steeds minder werk dat voldoende loon oplevert om van te leven	10,5	23,6	25,5	27,7	12,8	100,0	2,09

Aan werkenden hebben we eveneens drie uitspraken voorgelegd die enig inzicht bieden in hoe zeker of onzeker zij zich voelen ten aanzien van hun kans op werk op wat langere termijn (Tabel 6.5). Slechts een op de acht werkenden denkt dat er door technologische veranderingen steeds minder werk voor mensen met hun kennis en vaardigheden zullen zijn. Werkenden zien technologische veranderingen dus nog veel minder als een bedreiging voor hun kans op werk dan niet-werkenden (Tabel 6.4). Een op de vijf werkenden verwacht dat hun werk op een gegeven moment te zwaar wordt en dat zij het daarom niet volhouden tot hun pensioen. Bijna twee derde is hier echter niet bang voor. Een op de drie werkenden denkt dat als zij hun werk zouden verliezen of ontslag zouden nemen het voor hen niet gemakkelijk zou zijn werk te vinden met een vergelijkbaar salaris (deze zijn het dus *oneens* met de uitspraak in de tabel). Bijna 44 procent denkt echter dat dit wel gemakkelijk zou zijn.

Tabel 6.5 Opvattingen over factoren die de kans op verlies van werk vergroten (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Helemaal mee oneens	Oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Door technologische veranderingen is er steeds minder werk voor mensen met mijn kennis en vaardigheden	34,8	33,4	18,7	10,1	3,0	100,0	1,13
Ik verwacht dat mijn werk op een gegeven moment te zwaar wordt voor mij, ik hou dit werk niet vol tot mijn pensioen	32,4	30,6	16,3	14,3	6,4	100,0	1,32
Als ik mijn werk zou verliezen/ontslag zou nemen zou het voor mij gemakkelijk zijn werk te vinden met vergelijkbaar salaris	13,2	20,5	22,7	31,3	12,3	100,0	2,09

6.4 Conclusie

Van degenen tussen 18 en 70 jaar die niet betaald werken, zou bijna de helft wel betaald werk willen doen en nog eens een kwart 'misschien'. Er is dus nog een groot potentieel arbeidsaanbod. De belangrijkste reden om niet te werken is iemands gezondheid: bijna de helft van de niet-werkenden geeft aan

dat een chronische ziekte, handicap of een andere fysieke of mentale beperking een belemmering vormt. Meer dan de helft van de niet-werkenden schat de kans dat men de komende drie jaar betaald werk zal gaan doen dan ook ‘tamelijk’ of ‘heel klein’.

Hoofdstuk 7

De gevolgen van de coronacrisis

7.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we met enige regelmaat de coronacrisis genoemd als mogelijke verklaring voor veranderingen die zich tussen 2019 en 2021 hebben voorgedaan in de waarde en waardering van werk. Daarbij kon echter niet met zekerheid worden vastgesteld dat de coronacrisis de oorzaak was, omdat er in de twee jaar tussen de surveys ook andere zaken zijn veranderd. Bovendien kan er sprake zijn van een langjarige trendmatige ontwikkeling, waarvan 2019 en 2021 slechts twee momentopnamen zijn. In de WWM'21 hebben we de respondenten echter in een aantal vragen ook expliciet gevraagd naar (hun perceptie van) de gevolgen van de coronacrisis. Bovendien hebben we aan hen enkele nieuwe vragen voorgelegd over thema's die door de coronacrisis actueel zijn geworden, in het bijzonder het thuiswerken. In dit hoofdstuk rapporteren we de uitkomsten van deze vragen. We hebben de respondenten ook een aantal vragen voorgelegd over de steunmaatregelen die de overheid heeft genomen om de gevolgen van de contactbeperkende maatregelen te verzachten of te compenseren. Deze worden in het volgende hoofdstuk, dat over de waardering van het overheidsbeleid gaat, besproken. De corona-gerelateerde vragen zijn vanzelfsprekend in 2021 voor het eerst gesteld, zodat we in dit hoofdstuk geen vergelijkingen maken met de uitkomsten van de WWM'19.

7.2 Verandering van betaald en onbetaald werk door de coronacrisis

De lockdowns en andere beperkende maatregelen die de regering in reactie op de coronapandemie nam, hadden onmiddellijk een groot effect op de economische bedrijvigheid en daarmee op de werkgelegenheid, ondanks een aantal compenserende maatregelen (zie het volgende hoofdstuk). In korte tijd liep de werkloosheid sterk op (van 4 procent begin 2020 naar 5,5 procent in augustus 2020), al viel zij daarna ook weer snel terug (tot 4,5 procent ten tijde van de enquête) (CBS, 2022). De werkloosheid liep vooral op in sectoren en beroepen waarvan de activiteiten sterk werden gehinderd door de contactbeperkende maatregelen, zoals horeca, detailhandel, de taxibranche en bepaalde dienstverlenende beroepen (kappers, schoonheidsspecialisten, therapeuten). Tegelijkertijd nam in andere sectoren het werk juist toe, het meest uitgesproken in de gezondheidszorg, maar bijvoorbeeld ook in supermarkten en pakjesbezorging. Tabel 7.1 illustreert dit dubbele beeld. Een op de vijf respondenten meldt zijn of haar betaalde werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis 'deels' of 'volledig' kwijtgeraakt te zijn. Een op de acht zegt juist dat de betaalde werkzaamheden 'een beetje' of 'sterk' zijn toegenomen. Onder degenen die ten tijde van de enquête bepaald werk hadden, is het percentage dat het betaalde werk volledig was kwijtgeraakt veel kleiner, namelijk 2,6 procent. Dit is begrijpelijk, want het gaat hier alleen om mensen die vervolgens weer (in hun oude werk of in nieuw werk) aan de slag zijn gegaan. Onder de werkzame beroepsbevolking

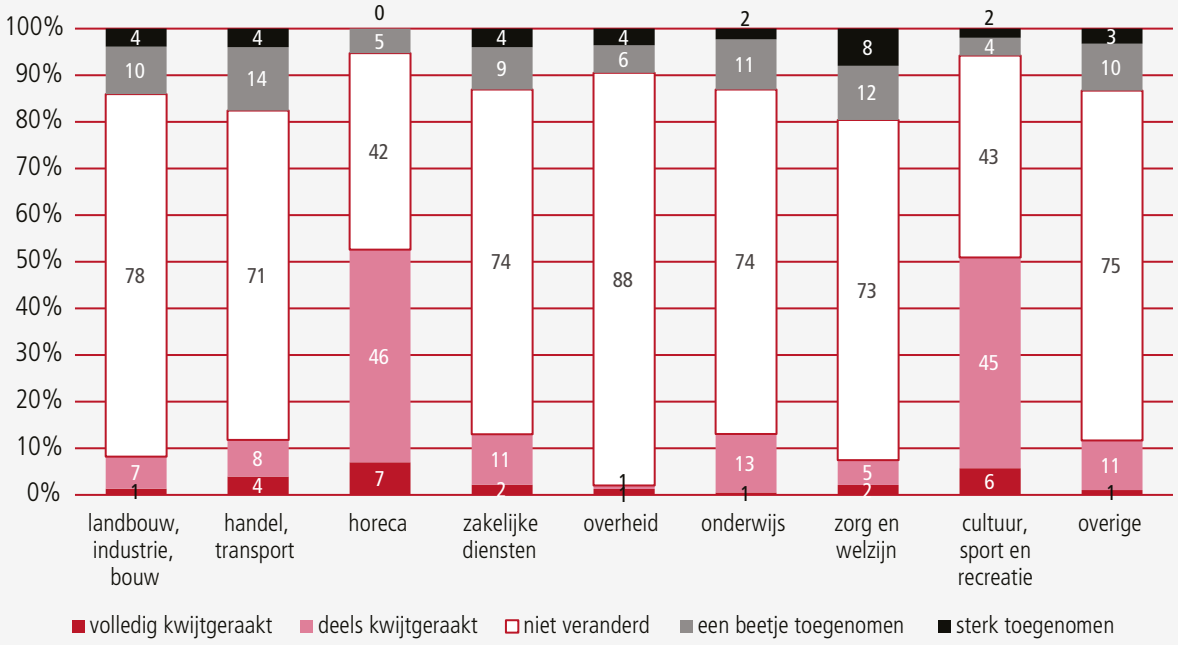
is hierdoor het aandeel dat meer is gaan werken met ruim 15 procent iets groter dan het aandeel dat minder is gaan werken (ruim 14 procent).

Tabel 7.1 De mate waarin de betaalde werkzaamheden in het afgelopen jaar zijn toe- of afgenomen als gevolg van de coronacrisis, 2021 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Ik ben mijn betaalde werkzaamheden volledig kwijtgeraakt	9,4	2,6
Ik ben mijn betaalde werkzaamheden deels kwijtgeraakt	10,9	11,6
Mijn betaalde werkzaamheden zijn niet veranderd	67,1	70,5
Mijn betaalde werkzaamheden zijn een beetje toegenomen	8,4	10,3
Mijn betaalde werkzaamheden zijn sterk toegenomen	4,1	5,0
Totaal	100,0	100,0

Zoals gezegd verschilde de impact van de coronacrisis voor de hoeveelheid werk sterk tussen sectoren. In Figuur 7.1 laten we dit zien door per sector aan te geven voor welk percentage van de werkenden de betaalde werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis zijn toegenomen of afgenomen. Twee sectoren springen eruit: in de sectoren ‘horeca’ en ‘cultuur, sport en recreatie’ geeft iets meer dan de helft van de werkenden aan dat zij hun werk deels of volledig zijn kwijtgeraakt. In de andere sectoren komt dit percentage niet boven de 14 uit. Het effect voor de ‘horeca’ en ‘cultuur, sport en recreatie’ wordt mogelijk nog onderschat, omdat alleen de respondenten die in mei 2021 nog of weer in deze sectoren werkten zijn ondervraagd, en dus niet degenen zijn meegeteld die niet meer in deze sectoren werkzaam zijn. Twee andere sectoren vallen op – zij het in mindere mate – doordat meer werkenden zeggen dat de werkzaamheden zijn toegenomen dan afgenomen, namelijk ‘handel en transport’ en ‘zorg en welzijn’. Ten slotte zien we dat bij de overheid de werkzaamheden het minst veranderd zijn: bijna negen op de tien zeggen dat de betaald werkzaamheden niet zijn veranderd.

Figuur 7.1 Verandering in betaalde werkzaamheden naar sector (% respondenten per sector)



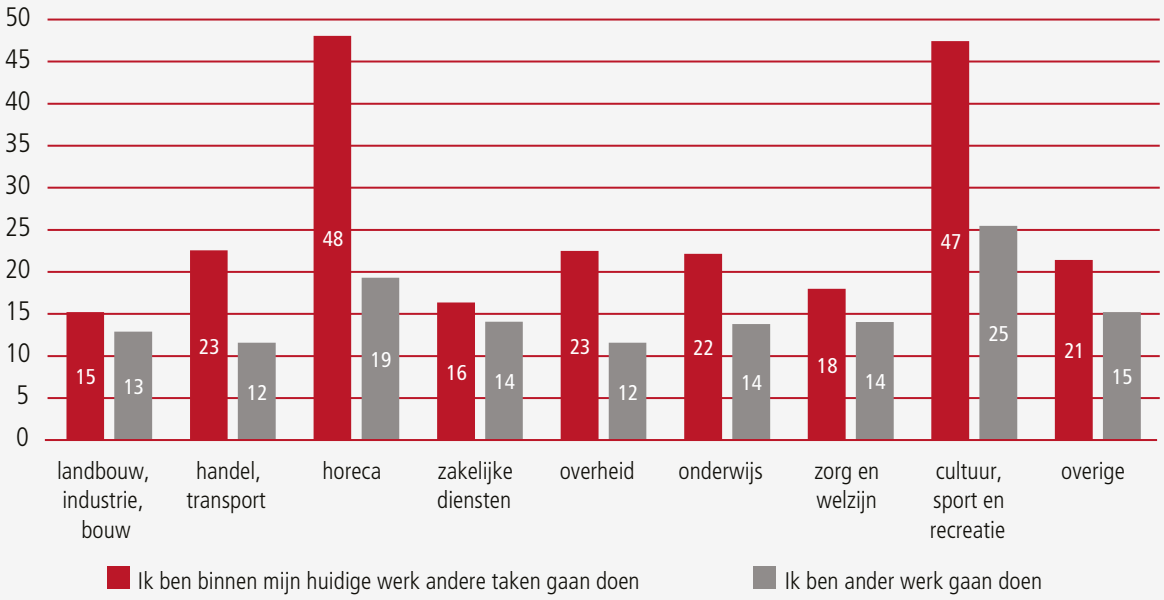
Aan degenen die ten tijde van de enquête, dus iets meer dan een jaar na het uitbreken van de pandemie, betaald werk hadden, is ook gevraagd of zij op dat moment doorgaans meer of minder uren per week aan hun werk besteedden dan vóór de coronacrisis (Tabel 7.2). Liefst 23 procent meldde dat men meer uren werkte en ruim 15 procent dat men minder uren werkte. Dit bevestigt het beeld dat de coronacrisis voor verschillende groepen werkenden verschillend heeft uitgewerkt voor de hoeveelheid werk.

Tabel 7.2 Besteedt u – alles bij elkaar genomen – doorgaans meer of minder uren per week aan uw werk dan vóór de coronacrisis? (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

Veel meer	3,7
Meer	19,2
Ongeveer gelijk	61,6
Minder	11,8
Veel minder	3,7
Totaal	100,0

Behalve de hoeveelheid werk is als gevolg van de coronacrisis voor velen ook de aard van de werkzaamheden veranderd. Dat geldt niet alleen voor het betaalde werk, maar ook voor onbetaalde werkzaamheden, zoals vrijwilligerswerk. Tabel 7.3 laat zien dat een op de vijf werkenden binnen het huidige werk andere taken is gaan doen, terwijl een op de zeven ander werk is gaan doen. Rekening houdend met overlap tussen beide categorieën betekent dit dat voor ruim 31 procent van de werkenden de aard van het betaalde werk is veranderd.

Figuur 7.2 Verandering in werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis naar sector waarin men in 2021 werkzaam is (% werkenden per sector)



Hoewel dit doorgaans minder aandacht krijgt, had de coronacrisis ook grote gevolgen voor vrijwilligerswerk. Een op de zeven respondenten meldt dat men als gevolg van de coronacrisis zijn/haar (oude) vrijwilligerswerk niet meer kon doen en 7 procent zegt dat men ander vrijwilligerswerk is gaan doen.

Tabel.7.3 De manier waarop het werk in het afgelopen jaar is veranderd als gevolg van de coronacrisis, 2021 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Ik ben binnen mijn huidige werk andere taken gaan doen	14,7	20,1
Ik ben ander werk gaan doen (een andere baan, of nieuwe opdrachten of klanten)	12,1	16,5
Ik kan mijn (oude) vrijwilligerswerk niet meer doen	14,9	12,1
Ik ben (ander) vrijwilligerswerk gaan doen	7,1	4,4

Ook bij de veranderingen in het betaalde werk kunnen we nagaan of deze samenhangen met de sector waarin men werkzaam is. Figuur 7.2 laat zien dat opnieuw de sectoren ‘horeca’ en ‘cultuur, sport en recreatie’ eruit springen, doordat bijna de helft van de werkenden in deze sectoren zegt dat men binnen het huidige werk andere taken is gaan doen. Dat is meer dan het dubbele van het aandeel in de andere sectoren. In deze twee sectoren zijn ook relatief veel werkenden ander werk gaan doen (een op de vijf in de ‘horeca’, een op de vier in ‘cultuur, sport en recreatie’), maar hier is het verschil met de andere sectoren minder groot.

Aan de respondenten met een partner is gevraagd of de coronacrisis ook gevolgen had voor de werkzaamheden van hun partner. Tabel 7.4 laat zien dat, net als de respondenten zelf, een deel van de partners (ruim 9 procent) de betaalde werkzaamheden 'deels' of 'volledig' is kwijtgeraakt en een ander deel (ruim 10 procent) de betaalde werkzaamheden heeft zien toenemen.

Tabel 7.4 De mate waarin de werkzame situatie van de partner is veranderd als gevolg van de coronacrisis, 2021 (% van respondenten met een partner, werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Werkzame beroepsbevolking
Is betaalde werkzaamheden volledig kwijtgeraakt	2,9
Is betaalde werkzaamheden deels kwijtgeraakt	6,5
Zijn/haar betaalde werkzaamheden zijn niet veranderd	80,1
Zijn/haar betaalde werkzaamheden zijn een beetje toegenomen	7,6
Zijn/haar betaalde werkzaamheden zijn sterk toegenomen	2,9
Totaal	100,0

In Tabel 7.5 zetten we de veranderingen in de werkzaamheden van de (werkende) respondent en van de partner tegen elkaar af. Die blijken positief met elkaar samen te hangen. Respondenten wier werkzaamheden zijn afgenomen hebben ook relatief vaak een partner wier werkzaamheden zijn afgenomen, terwijl respondenten die meer werk zijn gaan doen ook relatief vaak een partner hebben van wie de werkzaamheden zijn toegenomen. Toch heeft ook een substantieel deel (17 procent) van de respondenten die minder werk hebben gekregen een partner die juist meer werk is gaan doen. Als de werkzaamheden van de respondent niet zijn veranderd, geldt dit in het overgrote deel van de gevallen ook voor de werkzaamheden van de partner. Over het geheel genomen kunnen we dus stellen dat de veranderingen van de werkzaamheden van beide partners in een paar elkaar versterkt hebben. Slechts in 3 procent van alle gevallen is de hoeveelheid werk van beide partners in tegenovergestelde richting veranderd, dat wil zeggen dat de een de betaalde werkzaamheden deels of volledig is kwijtgeraakt, terwijl de ander de werkzaamheden heeft zien toenemen (niet in de tabel). Het komt dus maar zelden voor dat een afname van het werk van de ene partner is gecompenseerd door een toename van de werkzaamheden van de andere partner.

Tabel 7.5 Verandering van de werkzame situatie van de partner naar de verandering van de werkzaamheden van de respondent, 2021 (% van respondenten met een partner, werkzame beroepsbevolking 18-70 jaar)

	Verandering van de werkzame situatie van de partner van de respondent: Betaalde werkzaamheden …			
	deels of volledig kwijtgeraakt	zijn niet veranderd	zijn een beetje of sterk toegenomen	Totaal
Verandering van betaalde werkzaamheden van de respondent. Betaalde werkzaamheden…				
deels of volledig kwijtgeraakt	22,9	60,2	16,9	100,00
zijn niet veranderd	7,1	85,4	7,5	100,00
zijn een beetje of sterk toegenomen	9,4	70,0	20,7	100,00

Tenslotte hebben we ook nog gevraagd in hoeverre men zich door de coronacrisis zorgen maakt over zijn/haar gezondheid op het werk (Tabel 7.6). Twee op de vijf werkenden zeggen dat dit enigszins of in sterke mate het geval is, drie op de vijf dat dit bijna of helemaal niet het geval is.

Tabel 7.6 De mate waarin men zich door de coronacrisis zorgen maakt over zijn/haar gezondheid op het werk (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

Helemaal niet	28,2
Bijna niet	31,8
Enigszins	31,6
In sterke mate	8,4
Totaal	100

7.3 Frequentie, wensen en effecten van thuiswerken

Een van de opvallendste gevolgen van de coronacrisis voor het werk is geweest dat werkenden plotseling massaal vanuit huis gingen werken. Terwijl 'telewerken' al jaren op de agenda stond, onder meer om het woon-werkverkeer te beperken en de combinatie van betaald werk en onbetaalde zorgtaken te vergemakkelijken, kwam het nu ineens om een heel andere reden in een stroomversnelling. Dat blijkt ook uit de WWM'21 (Tabel 7.7). Van de werkzame respondenten werkte vóór de coronacrisis bijna twee derde nooit thuis en minder dan een op de vijf wekelijks. Tijdens de crisis werkten nog maar twee op de vijf nooit thuis en ongeveer de helft wekelijks. Meer dan een op de drie werkte zelfs (bijna) iedere dag vanuit huis. Van degenen die ook tijdens de crisis nooit thuis werkten, zei 90 procent dat dit was omdat men in het huidige werk niet vanuit huis kon werken. Bijna iedereen die thuis kon werken, werkte tijdens de crisis dus regelmatig vanuit huis.

Tabel 7.7 Frequentie van thuiswerken voor en tijdens de coronacrisis en wens voor de toekomst (% van de werkzame beroepsbevolking)

	(Bijna) iedere dag	Een aantal keer per week	Een aantal keer per maand	Minder vaak	Nooit	Totaal
Hoe vaak werkte u vanuit huis vóór de coronacrisis?	7,8	10,2	10,0	8,5	63,5	100,0
Hoe vaak werkt u momenteel vanuit huis?	36,3	13,5	6,8	3,3	40,1	100,0
Hoe vaak werkte u (gemiddeld) vanuit huis tijdens de meest recente lockdown-periode?	38,5	12,3	6,8	3,1	39,4	100,0
Hoe vaak zou u in de toekomst zelf het liefst willen thuiswerken?	12,7	32,6	14,8	7,4	32,6	100,0
Idem, alleen wie kan thuiswerken	18,2	44,0	17,1	9,9	10,8	100,0

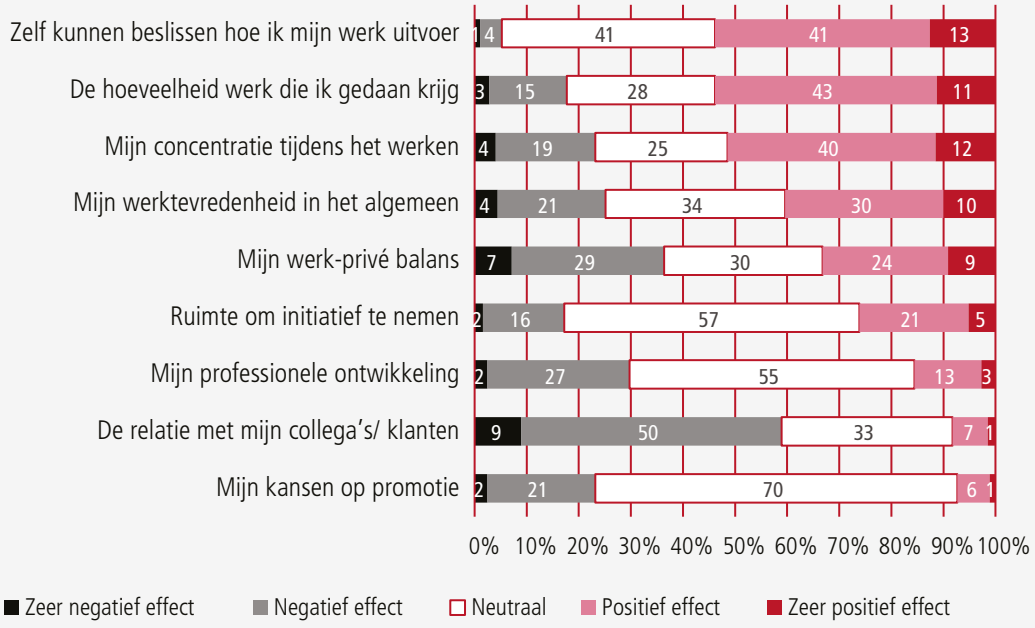
We hebben de werkzame respondenten ook gevraagd hoe vaak zij in de toekomst het liefst zouden thuiswerken. Bijna de helft, 45 procent zegt dat men het liefst een aantal keer per week of zelfs (bijna) iedere dag zou thuiswerken.

Als we alleen kijken naar degenen die zeggen ook thuis te *kunnen* werken, dan zegt zelfs bijna twee derde (62 procent) dat men tenminste een aantal keer per week thuis zou willen werken. Slechts een op de drie – en een op de negen van degenen die thuis kunnen werken – zegt in de toekomst nooit thuis te willen werken – de helft van het aandeel dat vóór de coronacrisis nooit thuis werkte. Blijkbaar heeft de ervaring met thuiswerken tijdens de coronacrisis velen geleerd dat thuis werken (ook) veel voordelen heeft.

We hebben de respondenten ook expliciet gevraagd welke effecten zij in het algemeen van thuiswerken verwachten. In Tabel 7.8 en Figuur 7.3 hebben we deze geordend van positief naar negatief. Als de gemiddelde score (laatste kolom) groter dan nul is, verwachten meer respondenten een positief dan een negatie effect, bij een score kleiner dan nul geldt het omgekeerde. Van de negen mogelijke effecten van thuiswerken hebben er vijf een gemiddelde score groter dan nul en vier een gemiddelde score kleiner dan nul. Dit betekent dat de beoordeling van de effecten sterk uiteenlopen. Het meest positief zijn de werkenden over het effect op zelf kunnen beslissen hoe men het werk uitvoert. Ruim de helft verwacht hierop een positief effect en slechts 5 procent een negatief effect. Blijkbaar gaan veel werkenden ervan uit dat thuiswerken gepaard gaat met minder directe controle en/of instructies door leidinggevenden. Ongeveer evenveel werkenden verwachten dat zij door thuis te werken meer werk gedaan krijgen, maar hier is de groep die een negatief effect verwacht groter, namelijk zo'n 17 procent. Ook op de concentratie tijdens het werken verwacht iets meer dan de helft van de respondenten een positief effect, maar bijna een kwart verwacht een negatief effect op de concentratie. Onderaan de lijst zien we dat bijna 60 procent een negatief effect op de relatie met collega's en/of klanten verwacht en slechts 8 procent een positief effect. Meer dan twee op de drie werkenden verwachten dat thuiswerken geen effect heeft op de kans op promotie en ruim de helft verwacht ook geen effect op hun professionele ontwikkeling. Niettemin verwachten in deze beide gevallen meer werkenden een negatief effect dan een positief effect. De verwachtingen lopen het sterkst uiteen ten aanzien van de werk-privébalans: ruim een derde verwacht een negatief effect, een derde een positief effect en bijna een derde verwacht geen effect. Ook over de ruimte om initiatief te tonen en de werktevredenheid in het algemeen lopen de verwachtingen uiteen, maar hier verwachten iets meer respondenten een positief effect dan een negatief effect. In het kader wordt nader ingegaan op de vraag in hoeverre de verwachte voor- en nadelen verschillen tussen leeftijdsgroepen (zie ook Conen en De Beer, 2021 voor meer achtergronden over verschillen tussen leeftijdsgroepen en levensfasen).

Overzien we deze uitkomsten, dan concluderen we dat zowel de verwachtingen ten aanzien van verschillende effecten van thuis werken uiteenlopen als dat bij veel effecten de verwachtingen van de werkenden uiteenlopen. De meeste eensgezindheid bestaat er over het positieve effect van thuiswerken op de autonomie (zelf kunnen beslissen hoe men het werk uitvoert) en de hoeveelheid werk die men gedaan krijgt en over het negatieve effect van thuiswerken op de relatie met collega's en/of klanten. De verwachtingen lopen het meest uiteen ten aanzien van de werk-privébalans en – in wat mindere mate – de ruimte om initiatief te tonen.

Figuur 7.3 Verwachte effecten van vanuit huis werken in het algemeen (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



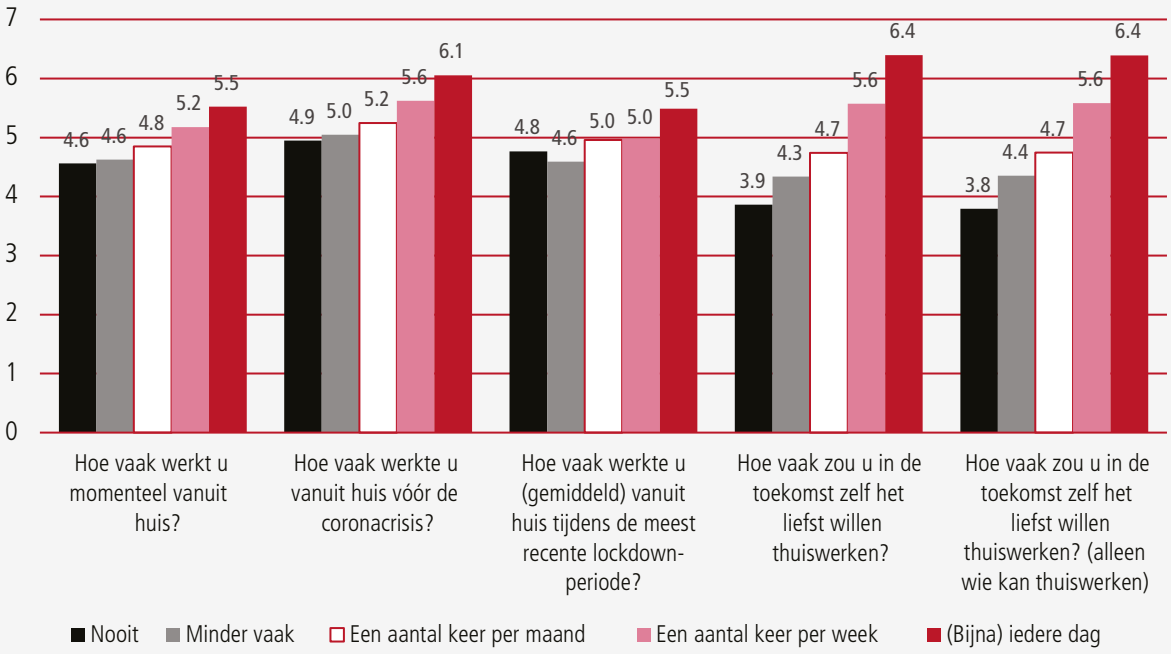
Tabel 7.8 Verwachte effecten van vanuit huis werken in het algemeen (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Zeer negatief effect	Negatief effect	Neutraal	Positief effect	Zeer positief effect	Totaal	Gemiddelde score (-2 tot +2)
Zelf kunnen beslissen hoe ik mijn werk uitvoer	1,1	4,2	40,9	41,3	12,6	100,0	0,60
De hoeveelheid werk die ik gedaan krijg	2,9	14,9	28,5	42,6	11,3	100,0	0,45
Mijn concentratie tijdens het werken	4,1	19,0	25,4	39,9	11,5	100,0	0,36
Mijn werktevredenheid in het algemeen	4,4	20,7	34,5	30,4	9,9	100,0	0,21
Ruimte om initiatief te nemen	1,6	15,6	56,6	21,0	5,2	100,0	0,12
Mijn werk-privébalans	7,1	29,3	30,4	24,1	9,1	100,0	-0,01
Mijn professionele ontwikkeling	2,5	27,3	54,7	12,8	2,8	100,0	-0,14
Mijn kansen op promotie	2,5	20,7	69,5	6,2	1,1	100,0	-0,17
De relatie met mijn collega's/klanten	9,0	50,0	32,8	6,8	1,5	100,0	-0,58

Op basis van de beoordeling van de verschillende effecten van thuiswerken kan een overkoepelende schaal worden geconstrueerd[12] die loopt van 0 tot 10 en de mate aangeeft waarin men in het algemeen positieve effecten van thuis werken verwacht. Respondenten die in april 2021 al vaak thuis werkten verwachten er vaker positieve effecten van dan respondenten die toen weinig of niet thuis werkten (Figuur 7.4). Dit geldt ook voor respondenten die al voor de corona-crisis of tijdens de meest recente lockdown vaak thuis werkten. We zien, niet onverwacht, een nog sterkere samenhang tussen de beoordeling van de effecten

12 Cronbach's alfa=0,855.

Figuur 7.4 Verwachte effecten van thuis werken naar de huidige, vroegere en gewenste frequentie van thuis werken



van thuis werken en de wens om in de toekomst (vaker) thuis te werken. Wie in de toekomst vaak thuis wil werken verwacht er veel positievere effecten van dan wie nooit of zelden thuis wil werken.

Tot slot hebben we de werkenden die ten tijde van de enquête vanuit huis werkten, gevraagd in welke mate de werkgever hen hierbij ondersteunde. Uit Tabel 7.9 blijkt dat bijna driekwart van de thuiswerkers zegt dat zij met de uitrusting die zij thuis hebben prima vanuit huis kunnen werken. Maar iets meer dan de helft daarvan, 41 procent van de thuiswerkers, zegt dat de werkgever de hele uitrusting thuis heeft verzorgd die nodig is om goed vanuit huis te werken. Volgens de helft van de thuiswerkers hoeven zij, als zij vanuit huis werken, niet altijd beschikbaar te zijn tijdens werkuren. Ruim een kwart zegt dat dit wel het geval is. Tot slot zegt slechts een kleine groep, ruim 8 procent van de thuiswerkers, dat de werkgever wilde dat men zo weinig mogelijk vanuit huis werkte. Let wel, het gaat hier alleen om respondenten die daadwerkelijk vanuit huis werkten en dus niet om degenen die, om welke reden dan ook, tijdens de coronacrisis nooit thuis werkten.

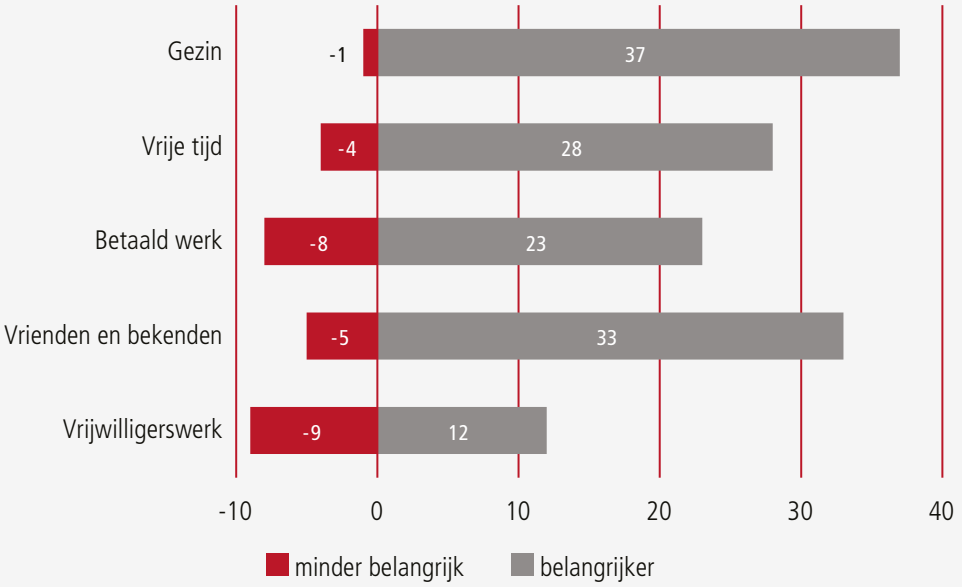
Tabel 7.9 De mate waarin de werkgever het vanuit huis werken ondersteunt (% van de werknemers die vanuit huis werken)

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Met de uitrusting zoals ik die (nu) thuis heb, kan ik prima vanuit huis werken	3,6	10,3	13,1	44,9	28,1	100,0	2,84
Mijn werkgever heeft de hele uitrusting verzorgd die ik nodig heb om goed vanuit huis te kunnen werken	19,1	26,1	19,5	23,9	11,4	100,0	1,82
Als ik vanuit huis werk, wil mijn leidinggevende dat ik altijd beschikbaar ben tijdens werkuren	16,0	34,7	22,0	21,5	5,7	100,0	1,66
Mijn werkgever wilde dat we zo min mogelijk vanuit huis werkten in het afgelopen jaar	56,9	24,6	10,1	4,6	3,9	100,0	0,74

7.4 Verandering in waarden en opvattingen tijdens de coronacrisis

In de voorgaande paragrafen hebben we vooral de feitelijke veranderingen in het werk als gevolg van de coronacrisis in beeld gebracht, al hebben we ook de preferenties en verwachtingen met betrekking tot thuiswerken geschetst. In deze paragraaf gaan we na in hoeverre de respondenten zeggen dat hun waarden veranderd zijn als gevolg van de coronacrisis. Het gaat hierbij om waarden die we ook in 2019 en 2021 los van de coronacrisis hebben gemeten en waarover we in hoofdstuk 3 hebben gerapporteerd. De veranderingen die zich volgens de respondenten zelf in hun waarden hebben voorgedaan, hoeven om verschillende redenen niet precies overeen te komen met de veranderingen in waarden die we in hoofdstuk 3 hebben gerapporteerd. Allereerst gaat het hier om veranderingen op individueel niveau, terwijl we in hoofdstuk 3 de waarden van de gehele (al dan niet werkzame) populatie op twee verschillende momenten hebben vergeleken. Omdat de samenstelling van die populatie is veranderd, hoeven die populatiegemiddelden niet overeen te komen met de veranderingen die individuele respondenten hebben ervaren. In de tweede plaats konden de respondenten het belang van verschillende waarden en werkaspecten in 2019 en 2021 alleen met vijf antwoordcategorieën aanduiden. Als iemand een bepaald aspect zowel in 2019 als in 2021 als 'zeer belangrijk' aanmerkte, betekent dit niet per se dat de waardering niet veranderd is. In de derde plaats hoeft een verandering tussen 2019 en 2021 naar het oordeel van de respondent niet *een gevolg van* de coronacrisis te zijn geweest, aangezien er in deze periode ook andere relevante factoren kunnen zijn veranderd. Het is zelfs mogelijk dat een waarde als gevolg van de coronacrisis is veranderd, maar dat er daarvoor (of tegelijkertijd) ook een tegengestelde verandering heeft voorgedaan, waardoor de betreffende waarde tussen 2019 en 2021 niet is veranderd. Tenslotte is het mogelijk dat respondenten niet geheel consistent zijn in hun antwoorden. Als er expliciet naar wordt gevraagd zijn zij wellicht geneigd een grotere rol toe te kennen aan de coronacrisis dan wanneer hen, los van de coronacrisis naar hun waarden wordt gevraagd. Dit alles dient men in gedachten te houden bij het interpreteren van de onderstaande resultaten.

Figuur 7.5 Bent u deze onderwerpen sinds het begin van de coronacrisis belangrijker of juist minder belangrijk gaan vinden? (% van totale bevolking, 18-70 jaar)



Figuur 7.5 en Tabel 7.10 laten zien dat bij alle onderwerpen die we in hoofdstuk 3 hebben besproken, meer respondenten zeggen dat men deze belangrijker is gaan vinden dan minder belangrijk. Dit geldt het meest uitgesproken voor het *gezin*, waarvan meer dan 37 procent zegt dat dit belangrijker is geworden. Bijna een op de drie zegt dat *vrienden en bekenden* belangrijker zijn geworden. Daarna volgen *vrije tijd* en *betaald werk*. Bij alle onderwerpen zegt minder dan een op de tien dat het betreffende onderwerp minder belangrijk is geworden. Alleen bij *vrijwilligerswerk* zijn er onder de werkzame beroepsbevolking (Tabel 7.10) iets meer respondenten die dit minder belangrijk zijn gaan vinden dan respondenten die het belangrijker zijn gaan vinden. Verder valt op dat vooral werkenden *vrije tijd* belangrijker zijn gaan vinden.

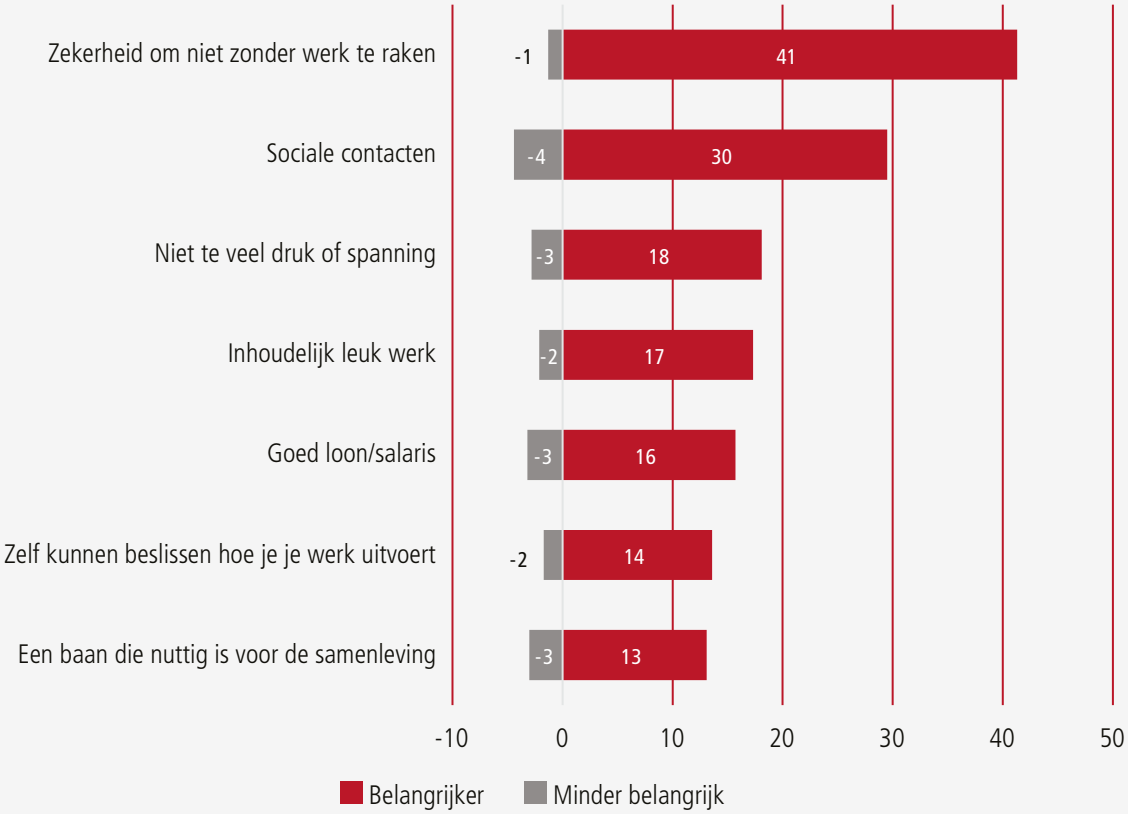
Als we deze uitkomsten vergelijken met de verandering in waarden tussen 2019 en 2021 die we in hoofdstuk 3 hebben besproken, constateren we dat de respondenten veel vaker zeggen dat onderwerpen belangrijker zijn geworden. In hoofdstuk 3 zagen we vrij kleine veranderingen en bovendien was de gemiddelde score voor betaald werk en vrijwilligerswerk tussen 2019 en 2021 iets afgenomen (Tabel 3.1). Niettemin is de rangorde vergelijkbaar, want hier zien we dat bij betaald werk en vrijwilligerswerk de minste respondenten zeggen dat deze belangrijker zijn geworden en de meeste dat zij minder belangrijk zijn geworden.

Tabel 7.10 De mate waarin men verschillende onderwerpen sinds het begin van de coronacrisis belangrijker of juist minder belangrijk is gaan vinden (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Minder belangrijk	Niet veranderd	Belangrijker	Totaal
Totale bevolking				
Gezin	0,6	62,0	37,4	100,0
Vrije tijd	4,1	67,7	28,1	100,0
Betaald werk	8,2	68,8	23,1	100,0
Vrienden en bekenden	5,1	62,3	32,6	100,0
Vrijwilligerswerk	8,7	79,7	11,6	100,0
Werkzame beroepsbevolking				
Gezin	0,5	62,1	37,5	100,0
Vrije tijd	3,9	64,9	31,2	100,0
Betaald werk	5,1	69,5	25,4	100,0
Vrienden en bekenden	5,6	62,0	32,4	100,0
Vrijwilligerswerk	9,0	82,9	8,0	100,0

Voor zeven van de werkaspecten waarvan we het belang aan de respondenten hebben gevraagd, hebben we hen tevens gevraagd of zij deze tijdens de coronacrisis belangrijker of minder belangrijk zijn gaan vinden (Figuur 7.7 en Tabel 7.11). Ook hier zien we dat er veel meer respondenten zijn die zeggen dat een werkaspect belangrijker is geworden dan minder belangrijk. Niettemin is er bij ieder werkaspect een ruime meerderheid die zegt dat het belang niet is veranderd. De zekerheid om niet zonder werk te raken wordt het vaakst genoemd als werkaspect dat belangrijker is geworden, gevolgd door sociale contacten. Het eerste kunnen we in verband brengen met de aanvankelijke vrees voor een groot verlies aan werk als gevolg van de coronamaatregelen, het tweede houdt waarschijnlijk verband met de contactbeperkende maatregelen, waaronder het vanuit huis werken. Het grotere belang van werkzekerheid vonden we ook in hoofdstuk 3 (Tabel 3.5). Het belang van sociale contacten konden we niet vergelijken met 2019, omdat dit toen niet gevraagd was. Goed loon/salaris, inhoudelijk leuk werk en niet te veel druk of spanning worden ongeveer even vaak genoemd als werkaspecten die belangrijker zijn geworden, op enige afstand gevolgd door zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert en een baan die nuttig is voor de samenleving. Deze volgorde komt niet overeen met de veranderingen tussen 2019 en 2021, aangezien de gemiddelde score voor een baan die nuttig is voor de samenleving fors was gestegen en de score voor een goed loon/salaris juist licht was gedaald.

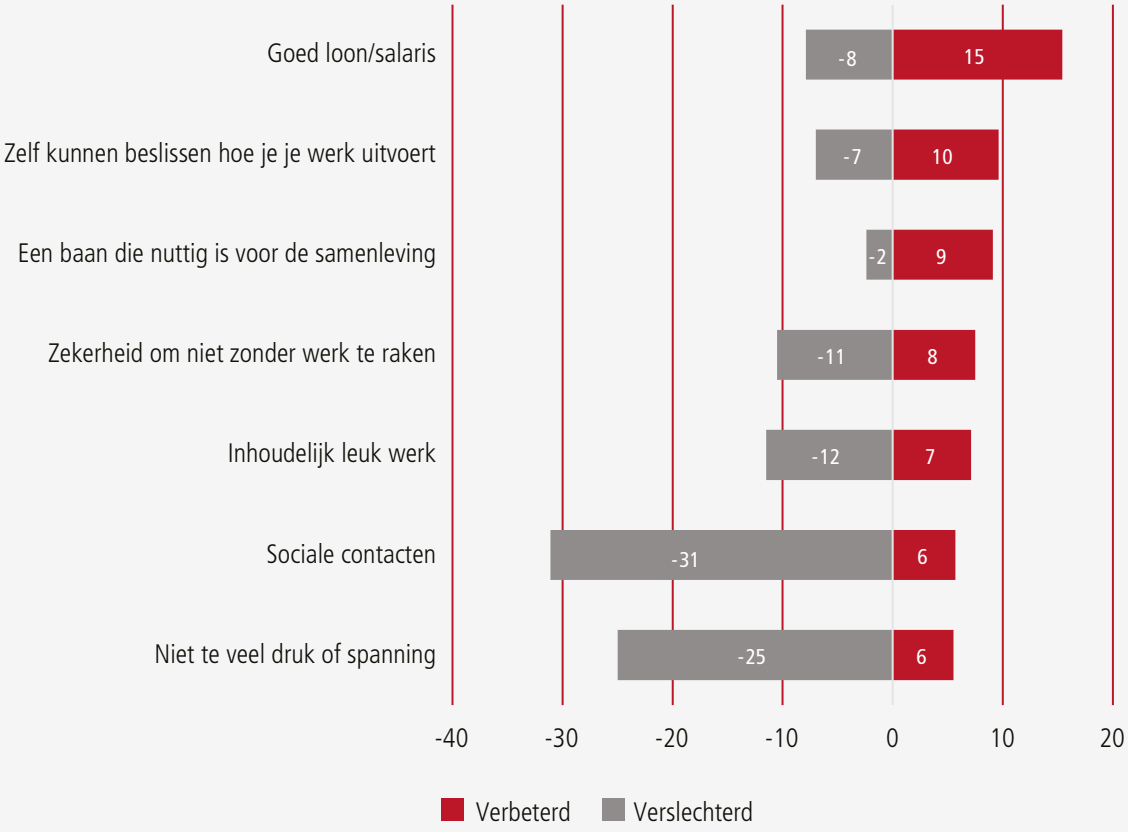
Figuur 7.6 De mate waarin men verschillende werkaspecten tijdens de coronacrisis belangrijker of juist minder belangrijk is gaan vinden (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



Tabel 7.11 De mate waarin men verschillende aspecten tijdens de coronacrisis belangrijker of juist minder belangrijk is gaan vinden (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Minder belangrijk	Niet veranderd	Belangrijker	Totaal
Goed loon/salaris	3,1	80,4	16,5	100,0
Zekerheid om niet zonder werk te raken	1,4	57,1	41,4	100,0
Inhoudelijk leuk werk	2,3	79,8	17,9	100,0
Sociale contacten	4,3	65,8	29,9	100,0
Niet te veel druk of spanning	2,9	79,1	18,0	100,0
Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	1,8	84,6	13,5	100,0
Een baan die nuttig is voor de samenleving	3,1	83,5	13,5	100,0

Figuur 7.7 De mate waarin verschillende aspecten van het huidige werk sinds het begin van de coronacrisis verbeterd of juist verslechterd zijn (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



7.5 Verandering in werkaspecten tijdens de coronacrisis

Als laatste hebben we de respondenten niet alleen gevraagd naar het belang van verschillende werkaspecten, maar ook of deze werkaspecten sinds het begin van de coronacrisis zijn verbeterd of verslechterd (Tabel 7.12 en Figuur 7.7). Allereerst constateren we dat bij alle werkaspecten, behalve de sociale contacten, minimaal twee derde tot zelfs minimaal vier vijfde zegt dat deze niet veranderd zijn. 30 procent van de werkenden zegt echter dat de sociale contacten verslechterd zijn en een kwart dat de druk of spanning is toegenomen. Slechts 6 à 7 procent zegt dat deze werkaspecten zijn verbeterd. Ook de werkzekerheid en inhoudelijk leuk werk zijn volgens meer respondenten verslechterd dan verbeterd, al gaat het om vrij kleine aantallen. Het loon of salaris, zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert en een baan die nuttig is voor de samenleving zijn echter volgens iets meer respondenten verbeterd dan verslechterd.

Tabel 7.12 De mate waarin verschillende aspecten van het huidige werk sinds het begin van de coronacrisis verbeterd of juist verslechterd zijn (% van de werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Verslechterd	Niet veranderd	Verbeterd	Totaal
Loon/salaris	9,1	75,4	15,4	100,0
Zekerheid om niet zonder werk te raken	12,2	80,0	7,8	100,0
Inhoudelijk leuk werk	11,5	80,5	8,0	100,0
Sociale contacten	30,0	63,1	6,9	100,0
Niet te veel druk of spanning	24,2	69,5	6,3	100,0
Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	7,5	82,5	10,0	100,0
Een baan die nuttig is voor de samenleving	2,5	87,0	10,5	100,0

Vaak wordt gesteld dat een crisis kwetsbare groepen het hardst treft. Met betrekking tot de coronacrisis wordt dan vooral gedacht aan werkenden met een flexibel dienstverband en laagopgeleiden die door de crisis hun werk zouden hebben verloren. Er is tot nog toe weinig aandacht geweest voor ongelijke effecten van de coronacrisis op de kwaliteit van het werk. We gaan daarom na of bepaalde groepen werkenden sinds het begin van de coronacrisis vaker een verslechtering van hun werk hebben ervaren dan andere groepen. We onderzoeken meer specifiek of groepen die een relatief zwakke arbeidsmarktpositie hebben, het zwaarst getroffen zijn door de crisis. We gaan ervan uit dat werkenden met een laag opleidingsniveau, met een zwakke gezondheid of met een beperking door een langdurige ziekte of aandoening, werkenden met een flexibele arbeidsrelatie en met een (te) laag inkomen relatief kwetsbaar zijn, zoals in veel eerder onderzoek is aangetoond. Daarnaast onderzoeken we of de coronacrisis nieuwe kwetsbaarheden heeft gecreëerd voor werkenden in sectoren die zwaar door de lockdowns en andere coronamaatregelen zijn getroffen, zoals de 'horeca', 'detailhandel', 'cultuur en recreatie', en ook voor veel zelfstandigen.
We voeren een ordinale regressieanalyse uit, omdat de afhankelijke variabele, de verandering in de werkaspecten, een ordinaal karakter heeft (met drie waarden, namelijk verslechterd – niet veranderd – verbeterd). We controleren voor enkele demografische achtergrondkenmerken die mogelijk van invloed zijn op de kans op een verslechtering, namelijk geslacht, leeftijd en huishoudenssituatie.
Tabel 7.13 toont de uitkomsten van de analyse. We zien dat veel persoonskenmerken een significant effect hebben op de kans op een verbetering of verslechtering van werkaspecten, maar dat de effecten niet voor alle werkaspecten gelijk zijn.

We richten ons eerst op de kenmerken die een indicatie kunnen zijn voor een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Het opleidingsniveau heeft slechts op drie van de zeven werkaspecten een significant effect en bovendien niet in de verwachte richting. Hoogopgeleiden melden significant vaker dan middelbaar en laagopgeleiden dat hun sociale contacten zijn verslechterd en dat de druk of spanning op het werk is toegenomen. Laagopgeleiden zeggen juist vaker dan middelbaar en hoogopgeleiden dat hun sociale contacten zijn verbeterd en dat zij meer zelf kunnen beslissen hoe zij hun werk uitvoeren. Werkenden met een flexibel dienstverband (variabel aantal uren of tijdelijk contract, inclusief uitzendwerk) zeggen relatief vaak dat hun werkzekerheid is verslechterd en

werkenden met variabele uren dat zij minder zelf kunnen beslissen over de uitvoering van hun werk. Maar verder valt op dat werkenden met een tijdelijk contract juist vaker dan werkenden met een vast contract een verbetering hebben ervaren met betrekking tot inhoudelijk leuk werk, sociale contacten, niet te veel druk of spanning en een baan die nuttig is voor de samenleving. Zelfstandigen, zowel die met als zonder personeel, rapporteren veel vaker dan werknemers met een vast contract een verslechtering van de beloning en van de werkzekerheid en zelfstandigen met personeel ook van zelf kunnen beslissen. Maar zzp'ers hebben juist vaker de sociale contacten en de druk of spanning zien verbeteren. De gezondheid is nauwelijks van invloed op de veranderingen in de werkaspecten, behalve dat werkenden met een minder goede gezondheid vaker meer druk of spanning hebben ervaren. Tot slot melden werkenden met een minder goede financiële situatie vaker dat hun loon en werkzekerheid zijn verslechterd en dat zij minder zelf kunnen beslissen over de uitvoering van hun werk. Bij het negatieve effect op het loon moet wel worden aangetekend dat hier ook sprake kan zijn van omgekeerde causaliteit: mensen kunnen misschien moeilijk rondkomen *doordat* hun loon is verslechterd.

Als we de aandacht richten op de sectoren springen twee eruit: werkenden in de 'horeca' en in de 'overige diensten' (waaronder 'cultuur, sport en recreatie') hebben vaker dan werkenden in de 'landbouw' en 'industrie' (de referentiecategorie) een verslechtering van alle werkaspecten ervaren (al is dit effect in de 'horeca' voor druk of spanning en in de 'overige diensten' voor nuttig werk niet significant). Dit zijn precies de twee sectoren waarvan we eerder constateerden dat die grote effecten van de coronacrisis op de hoeveelheid en de aard van het werk hebben ondervonden. Ook in het 'onderwijs' zijn opvallend veel werkaspecten verslechterd: de beloning, inhoudelijk leuk werk, sociale contacten, niet te veel druk of spanning en zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert. Het is aannemelijk dat dit te maken heeft met de tijdelijke sluiting van scholen, het online lesgeven en andere contactbeperkende maatregelen.

We vinden ook voor de andere sectoren nog een aantal significante effecten. In de 'bouw' is het loon relatief vaak verbeterd, in de 'handel' is de druk of spanning vaak toegenomen, in de transportsector zijn het loon en de werkzekerheid vaak verslechterd, in de informatie- en communicatiesector zijn de werkzekerheid en de sociale contacten verslechterd, in de 'overige commerciële dienstverlening' zijn ook de sociale contacten vaak verslechterd, evenals bij de overheid, waar ook de druk of spanning is toegenomen. In 'zorg en welzijn' is de druk of spanning toegenomen en de mogelijkheid om zelf te beslissen afgenomen, maar werkenden in die sector vinden wel vaker dat hun baan nuttig is voor de samenleving. Hoe hier ligt een directe relatie met de impact van de coronacrisis natuurlijk voor de hand.

Tot slot vermelden we nog dat ouderen (tot een leeftijd van rond de 50 jaar) vaker een verslechtering van werkzekerheid, druk of spanning en een nuttige baan rapporteren dan jongeren, terwijl mannen vaker dan vrouwen een verbetering van loon, werkzekerheid en druk of spanning melden.

Een crisis treft kwetsbare groepen vaak het hardst, maar dat geldt maar zeer ten dele als het gaat om de kwaliteit van het werk. Laagopgeleiden hebben juist minder vaak dan hoogopgeleiden een verslechtering van sociale contacten en werkdruk ervaren. Werkenden met een flexibel contract melden wel vaker een

verslechtering van hun werkzekerheid dan werknemers met een vast contract, maar ook vaker een verbetering van inhoudelijk leuk werk, sociale contacten, druk of spanning en maatschappelijk nuttig werk. Een minder goede gezondheid heeft (alleen) een negatief effect op de ervaren druk op spanning. Een minder gunstige financiële situatie gaat relatief vaak samen met een verslechtering van het loon (maar hier kan sprake zijn van een omgekeerd causaal effect), werkzekerheid en zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert.

Bij deze bevindingen past wel een belangrijke kanttekening. Van verbetering of verslechtering van werkaspecten kan alleen sprake zijn als mensen (nog) werk hebben. Degenen die hun werk zijn kwijtgeraakt als gevolg van de coronacrisis zijn per definitie niet meegenomen. Als zij overwegend slecht scoorden op de werkaspecten kan er een selectie-effect zijn opgetreden, waardoor de resultaten enigszins vertekend zijn.

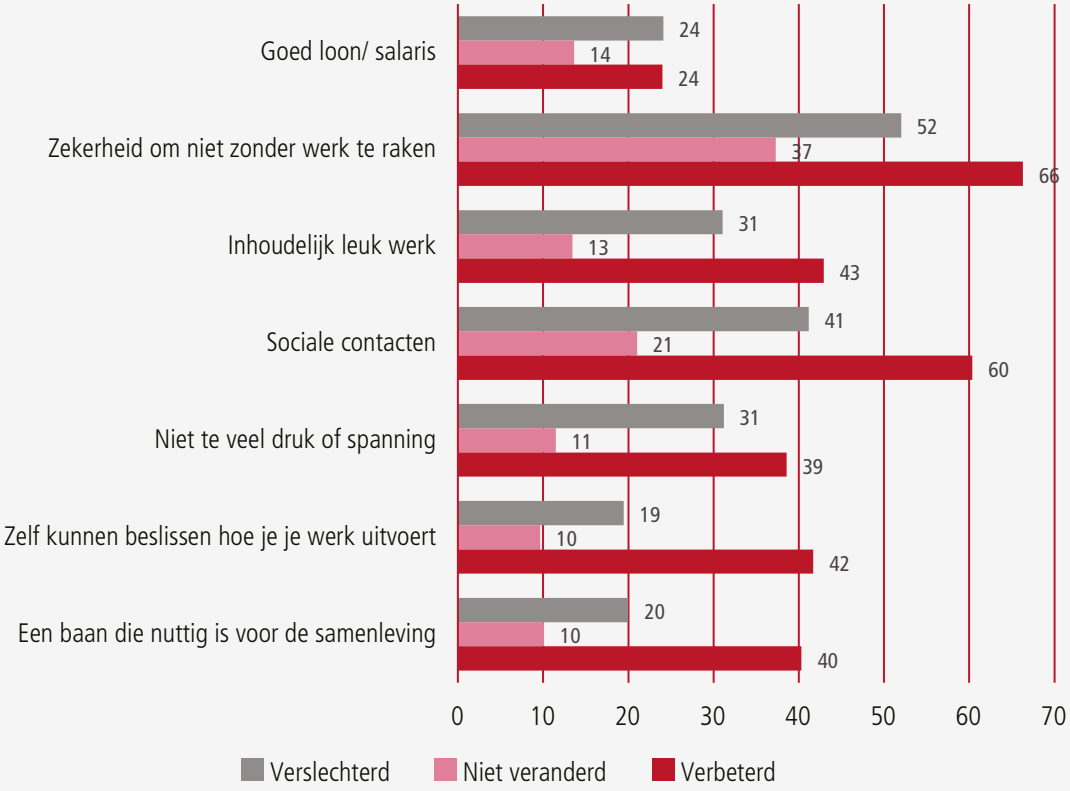
Het onverwachte resultaat dat hoogopgeleiden vaker een verslechtering van werkaspecten hebben ondervonden dan laagopgeleiden, roept de vraag op wat hiervan de oorzaak is. Een mogelijke oorzaak zou kunnen zijn dat hoogopgeleiden vaker thuis zijn gaan werken en dat dit een negatief effect had op hun sociale contacten en werkdruk. We hebben dit onderzocht door ook de frequentie van thuiswerken tijdens de enquête aan de regressieanalyse toe te voegen (niet in de tabel). Frequent thuiswerken blijkt een positief effect te hebben op de verandering van het loon, een negatief effect op de werkzekerheid (althans voor wie bijna elke dag thuis werkt), een negatief effect op de sociale contacten, een positief effect op zelf kunnen beslissen op hoe je je werk uitvoert en een ambivalent effect op een baan die nuttig is voor de samenleving: degenen die nooit thuiswerken en die wekelijks thuiswerken ervaren het vaakst een verbetering, degenen die minder dan wekelijks of (bijna) elke dag thuis werken het vaakst een verslechtering in het nut van de baan. Echter, dit is niet van invloed op de verschillen tussen hoog-, middelbaar en laagopgeleiden die we eerder vonden: die blijven significant en ongeveer even groot.

Tabel 7.13 Ordinale regressieanalyse van verbetering of verslechtering van zeven werkaspecten sinds het begin van de coronacrisis

	Loon/salaris	Zekerheid om niet zonder werk te raken	Inhoudelijk leuk werk	Sociale contacten	Niet te veel druk of spanning	Zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert	Een baan die nuttig is voor de samenleving
leeftijd	-0,03	-0,11**	-0,01	-0,04	-0,07*	-0,02	-0,11**
leeftijd kwadraat / 100	0,00	0,10**	0,01	0,04	0,08*	-0,01	0,11*
geslacht (ref.=vrouw)							
man	0,21*	0,41**	0,04	-0,06	0,27**	0,15	0,27
opleidingsniveau (ref.=middelbaar opgeleid)							
laagopgeleid	0,01	0,31	0,23	0,32*	0,24	0,40*	0,05
hoogopgeleid	0,08	-0,05	-0,07	-0,68**	-0,32**	0,23	0,09
huishoudenspositie (ref.=paar met kinderen)							
alleenstaande	0,25	-0,13	-0,03	-0,11	-0,02	-0,08	-0,51**
eenoudergezin	0,01	0,04	-0,12	-0,12	0,21	-0,22	-0,59
paar zonder kinderen	-0,03	-0,06	-0,13	-0,11	-0,15	-0,07	-0,55**
arbeidsrelatie (ref.=vast contract)							
variabele uren (incl. oproep)	-0,34	-0,50*	-0,08	0,37*	0,04	-0,49*	0,47
tijdelijk, uitzend	-0,07	-0,53**	0,86**	0,67**	0,74**	0,20	0,90**
zzp'er	-1,47**	-1,34**	0,28	0,33*	0,32*	-0,20	0,14
zmp'er	-1,41**	-1,17**	-0,08	0,31	-0,19	-0,66*	-0,29
sector (ref.=industrie, landbouw)							
bouw	0,78**	-0,10	-0,05	-0,24	-0,44	0,08	-0,12
handel	-0,14	-0,42	-0,28	0,21	-0,74**	-0,45	0,02
transport	-0,65*	-1,44**	-0,13	-0,32	-0,45	-0,32	-0,16
horeca	-1,43**	-1,93**	-1,69**	-1,45**	-0,53	-1,57**	-1,52**
informatie en communicatie	0,17	-0,65*	-0,22	-0,52*	-0,04	0,19	-0,24
overige comm.diensten	0,03	-0,13	-0,14	-0,44*	-0,26	-0,26	0,04
overheid	-0,15	0,01	-0,37	-0,63**	-0,48*	-0,38	0,32
onderwijs	-0,48*	-0,04	-1,16**	-0,52*	-0,64**	-0,65*	0,19
zorg,welzijn	-0,21	-0,17	-0,36	0,18	-0,78**	-1,03**	0,62*
overige diensten	-0,52*	-0,68**	-0,61**	-0,55**	-0,65**	-0,86**	-0,08
gezondheid (ref.=Heel goed)							
Zeer slecht	0,23	-0,20	1,52	0,32	-1,22	0,68	0,64
Slecht	-0,46	-0,03	-0,31	-0,07	-1,27**	0,00	0,15
Gaat wel/ redelijk	-0,03	-0,51**	0,03	-0,25	-0,63**	0,05	0,15
Goed	-0,09	-0,19	-0,07	-0,14	-0,34**	-0,07	-0,12
financiële situatie (ref.=Wordt veel geld overgehouden)							
Komt veel geld tekort	-1,83**	-1,64**	-0,16	0,32	-0,19	-1,04*	-0,23
Komt een beetje geld tekort	-1,47**	-0,92**	-0,16	0,28	0,04	-0,48*	0,10
Komt precies rond	-1,16**	-0,39*	-0,38*	0,19	-0,12	-0,32	-0,12
Wordt een beetje geld overgehouden	-0,34**	-0,06	-0,04	0,32**	-0,12	0,04	0,04

Noot: Significantie: ** p<0,01; * p<0,05.

Figuur 7.8 Percentage werkenden dat verschillende werkaspecten belangrijker is gaan vinden naar de feitelijke verandering in dat werkaspect



Hangt de verandering in het belang van werkaspecten samen met de feitelijke verandering?

Is er een samenhang tussen de mate waarin verschillende werkaspecten zijn verbeterd of verslechterd en de mate waarin respondenten die werkaspecten belangrijker of minder belangrijk zijn gaan vinden? In Figuur 7.8 hebben we de respondenten telkens in drie groepen verdeeld, namelijk degenen die vinden dat een werkaspect is verslechterd, degenen die zeggen dat het niet is veranderd en degenen die vinden dat het is verbeterd. Bij iedere groep tonen we vervolgens het percentage dat zegt dat men het desbetreffende werkaspect belangrijker is gaan vinden. We zien dat de respondenten die zeggen dat een bepaald werkaspect is verbeterd ook het vaakst zeggen dat zij dat werkaspect belangrijker zijn gaan vinden. De enige uitzondering is 'goed loon/salaris': degenen die zeggen dat dit werkaspect is verslechterd zeggen iets vaker dat zij het loon/salaris belangrijker zijn gaan vinden dan degenen die zeggen dat hun loon of salaris is verbeterd. In alle gevallen vinden de werkenden die zeggen dat een werkaspect *niet* is veranderd het *minst* vaak dat dit werkaspect belangrijker is geworden. Degenen die een verandering in een werkaspect hebben ervaren – of dit nu een verbetering of een verslechtering is – zeggen dus het vaakst dat zij dit aspect belangrijker zijn gaan vinden. Wat de verklaring hiervoor is, is niet duidelijk. Wellicht zijn degenen die het meest 'indifferent' zijn ten aanzien van een werkaspect ook het minst geneigd een verbetering of verslechtering in dat werkaspect te signaleren. Maar het is ook denkbaar dat wie een verbetering of verslechtering in een werkaspect signaleert daardoor extra opmerkzaam wordt over het belang van dat werkaspect.

7.6 Conclusie

De coronacrisis heeft een grote impact gehad op het betaalde werk. Een vijfde van de bevolking van 18 tot 70 jaar is zijn of haar betaald werk geheel of gedeeltelijk kwijtgeraakt, terwijl een op de acht juist meer is gaan werken. De effecten verschilden sterk tussen sectoren. In de sectoren 'horeca' en 'cultuur, sport en recreatie' is de helft van de (huidige) werkenden het werk volledig of deels kwijtgeraakt, bij de overheid is dat slechts een procent. In de sectoren handel en transport, en zorg en welzijn zijn juist relatief veel werkenden (ongeveer een op de vijf) meer gaan werken. Naast veranderingen in de hoeveelheid werk is ruim een op de drie werkenden een ander soort werk gaan doen, deels binnen de oude functie, deels in een nieuwe baan. En natuurlijk zijn velen gaan thuiswerken. Tijdens de lockdowns werkte ongeveer de helft van de werkenden tenminste een paar keer per week thuis. Slechts een op de drie werkte nooit thuis. Van degenen die thuis kunnen werken, zou 62 procent dat in de toekomst ook tenminste een paar dagen per week willen doen (dat is 45 procent van alle werkenden). Dat is veel meer dan de 18 procent die vóór de coronacrisis wekelijks thuis werkte.

De meest positieve effecten die van thuiswerken worden verwacht zijn dat men zelf kan beslissen hoe men het werk uitvoert, dat men meer werk gedaan krijgt en dat men zich beter kan concentreren. Daar staat tegenover dat meer dan de helft verwacht dat thuis werken de relatie met collega's en/of klanten negatief zal beïnvloeden.

Ouderen zijn over het algemeen wat positiever over thuiswerken dan jongeren. Dit komt niet omdat zij meer positieve effecten van thuiswerken verwachten, maar vooral omdat zij minder negatieve effecten zien, bijvoorbeeld ten aanzien van de werk-privébalans en hun concentratie tijdens het werk.

Door de coronacrisis is betaald werk minder centraal in ons leven komen te staan. We zijn andere levensdomeinen, zoals onze sociale relaties en vrije tijd, meer gaan waarderen. In ons werk zijn we vooral de zekerheid om niet zonder werk te raken en de sociale contacten belangrijker gaan vinden. Maar juist die twee aspecten zijn volgens een aanzienlijk deel van de werkenden verslechterd en velen zeggen ook dat de druk of spanning op het werk is toegenomen. Het zijn vooral hoogopgeleiden, meer dan laagopgeleiden, die zeggen dat de sociale contacten zijn verslechterd en de druk is toegenomen.

Hoofdstuk 8

Gebruik en waardering van overheids-voorzieningen

8.1 Inleiding

Werk wordt op tal van manieren gereguleerd. Die regulering is vooral bedoeld om de arbeidsmarkt – die heel andere functioneert dan andere markten – beter te laten werken en om werkenden te beschermen tegen risico's van uitbuiting, slechte arbeidsomstandigheden en verlies van werk en inkomen. In dit hoofdstuk brengen we ervaringen van de respondenten met en hun waardering van verschillende overheidsregelingen en -voorzieningen in beeld. De vragen die we aan de respondenten hierover hebben voorgelegd zijn deels ontleend aan eerdere onderzoeken, in het bijzonder de World Values Survey en de Swedish Welfare State Survey (Svallfors 2011).
Vanwege de coronapandemie heeft de overheid niet alleen een reeks (contact) beperkende maatregelen genomen, zoals de lockdowns en de 'social distancing'-maatregelen, maar ze heeft ook een pakket aan steunmaatregelen afgekondigd om de gevolgen van die beperkende maatregelen op werk en inkomen zoveel mogelijk te verzachten of te compenseren. Over een aantal van deze maatregelen hebben we aan onze respondenten ook vragen voorgelegd.

8.2 Gebruik van voorzieningen rond werk en inkomen

In welke mate maken mensen gebruik van specifieke overheidsvoorzieningen rond werk en inkomen, zoals sociale uitkeringen, regelingen die ondernemerschap en om- en bijscholing stimuleren? Tabel 8.1 laat zien welk percentage van de totale bevolking en van de werkzame beroepsbevolking zegt dat zij in het afgelopen jaar zelf, of dat een ander lid van het huishouden, hiervan gebruik heeft gemaakt.[13]
Voor een op de zeven personen in de totale bevolking geldt dat zij zelf, of dat een ander lid van het huishouden, gebruik hebben gemaakt van een uitkering bij werkloosheid. Dit is meer dan in 2019, hetgeen een weerslag van de coronacrisis zou kunnen zijn, waardoor aanvankelijk veel mensen werkloos werden. Een op de zes respondenten of een huishoudenslid heeft een uitkering ontvangen bij langdurige ziekte, invaliditeit of arbeidsongeschiktheid. Dit verschilt niet significant van de situatie in 2019. De percentages onder de werkzame beroepsbevolking die een werkloosheids- of een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben ontvangen liggen aanzienlijk lager. Dat is begrijpelijk aangezien de meeste werkenden geen aanspraak maken op dergelijke uitkeringen, al kunnen zij er in het recente verleden wel gebruik van hebben gemaakt. Van regelingen die ondernemerschap en om- en bijscholing stimuleren is veel minder gebruik gemaakt. Opmerkelijk is wel dat dit percentage in 2021 veel kleiner was dan in 2019. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat veel

13 In 2019 werd dit voor beiden – de respondent zelf of een (ander) lid van het huishouden – gezamenlijk gevraagd, in 2021 voor beiden apart. Voor de vergelijkbaarheid geven we voor 2021 ook de percentages voor beiden gezamenlijk weer.

zelfstandigen tijdens de coronacrisis hun werkzaamheden zagen verminderen en daarom geen gebruik konden of wilden maken van dergelijke stimuleringsregelingen.
Van drie specifieke coronasteunmaatregelen is ook gevraagd of de respondent zelf, of iemand anders binnen het huishouden, ervan gebruik heeft gemaakt. Van de totale bevolking heeft minder dan een op de twintig gebruik gemaakt van noodopvang voor kinderen en van de overbruggingsregeling voor zelfstandig ondernemers (de Tozo), terwijl een op de vijftien in een organisatie werkt die gebruik heeft gemaakt van de NOW-regeling.[14]

Tabel 8.1 Percentage van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking dat zelf of van wie iemand in het huishouden inkomen heeft ontvangen uit of gebruik heeft gemaakt van een van onderstaande regelingen, uitkeringen of toeslagen, 2021 en verandering t.o.v. 2019[a]

	2021		Verandering 2019-2021	
	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Uitkering bij werkloosheid	13,9	8,6	**2,5**	0,0
Uitkering bij langdurige ziekte, invaliditeit en arbeidsongeschiktheid	17,7	8,2	2,0	0,6
Regelingen die ondernemerschap stimuleren	3,9	5,4	**-4,3**	**-6,0**
Regelingen die omscholing en bijscholing stimuleren	1,4	1,4	**-1,2**	**-1,4**
Noodopvang voor kinderen	4,5	6,2		
Overbruggingsregelingen voor zelfstandig ondernemers	4,0	5,5		
NOW	6,7	10,2		

a Noodopvang en NOW zijn in 2019 niet gevraagd

Aangezien veel van deze regelingen niet voor de gehele bevolking zijn bedoeld, maar alleen voor specifieke doelgroepen, is het informatiever het gebruik van deze regelingen en voorzieningen te relateren aan respondenten in deze specifieke doelgroepen. De bevindingen hiervan zijn weergegeven in Tabel 8.2.[15]
Van de werkzame of werkloze beroepsbevolking heeft het afgelopen jaar bijna 11 procent gebruik gemaakt van een werkloosheidsuitkering, maar minder dan 1 procent van een om- of bijscholingsregeling. Een op de acht werknemers werkt voor een organisatie die gebruik heeft gemaakt van de NOW-regeling om banen te behouden. Een op de zeven zelfstandigen heeft een beroep gedaan op de Tozo-regeling terwijl een nog iets groter percentage gebruik heeft gemaakt van een regeling die ondernemerschap stimuleert. Van de respondenten met een of meer thuiswonende kinderen onder 12 jaar heeft 14 procent gebruik gemaakt van noodopvang voor kinderen.

14 Bij de NOW-regeling, de Noodmaatregel Ondersteuning Werkgelegenheid, werd echter alleen aan werknemers gevraagd of hun organisatie hiervan gebruik had gemaakt.
15 In dit geval vermelden we alleen het aandeel respondenten dat zelf van een regeling gebruik heeft gemaakt en niet eventuele huishoudensleden, aangezien we van deze laatste niet weten tot welke doelgroep zij behoren. Omdat we voor 2019 geen aparte gegevens hebben over de respondent zelf, maken we hier geen vergelijking met 2019.

Tabel 8.2 Percentage van verschillende doelgroepen dat gebruik heeft gemaakt van verschillende uitkeringen, regelingen en voorzieningen, 2021

Werkzame en werkloze beroepsbevolking	
Uitkering bij werkloosheid	10,7
Regelingen die omscholing en bijscholing stimuleren	0,7
Werknemers	
NOW	12,6
Zelfstandigen	
Overbruggingsregelingen voor zelfstandig ondernemers	15,2
Regelingen die ondernemerschap stimuleren	16,6
Ouders van thuiswonende kind(eren) onder 12 jaar	
Noodopvang voor kinderen	14,1

8.3 Waardering van regels en voorzieningen rond werk en inkomen

Zijn Nederlanders tevreden met de verschillende overheidsregelingen en -voorzieningen op het gebied van werk en inkomen? Om hun opvattingen hierover in perspectief te plaatsen hebben we aan de respondenten ook hun oordeel over een aantal andere overheidsvoorzieningen gevraagd. Tabel 8.3 laat zien dat bij veel voorzieningen een meerderheid van de respondenten vindt dat de overheid er in redelijke of (zeer) hoge mate in voorziet. Dit geldt in het bijzonder voor goede gezondheidszorg, goede scholing van kinderen en jongeren, en goede werkomstandigheden voor werkenden: rond driekwart van de respondenten zegt dat de overheid daarin in redelijke of hoge mate voorziet. Iets minder respondenten, maar nog altijd een ruime meerderheid, vinden dit ook gelden voor goede kinderopvang, een redelijke levensstandaard voor gepensioneerden en bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en goede zorg voor ouderen. Aanzienlijk minder tevreden is men over de bescherming tegen armoede: 60 procent vindt dat de overheid hier in geringe mate of niet of nauwelijks in voorziet.

Vergelijken we de tevredenheid met de overheidsvoorzieningen in 2021 met de tevredenheid in 2019, dan zien we enkele opvallende veranderingen. De bevolking is aanzienlijk positiever geworden over de levensstandaard voor gepensioneerden en vooral over de zorg voor ouderen. Het aandeel dat vindt dat de overheid in redelijke of hoge mate voorziet in goede zorg voor ouderen nam sterk toe van 44 procent naar 61 procent. Dit is opmerkelijk omdat de coronacrisis in verpleeg- en verzorgingstehuizen aanvankelijk gepaard ging met grote uitbraken en zeer strikte contactbeperkingen. Blijkbaar hebben Nederlanders over het algemeen toch veel waardering voor de zorg die onder deze moeilijke omstandigheden geboden werd. Waarom het oordeel over de levensstandaard van gepensioneerden positiever is geworden, is lastig te verklaren.

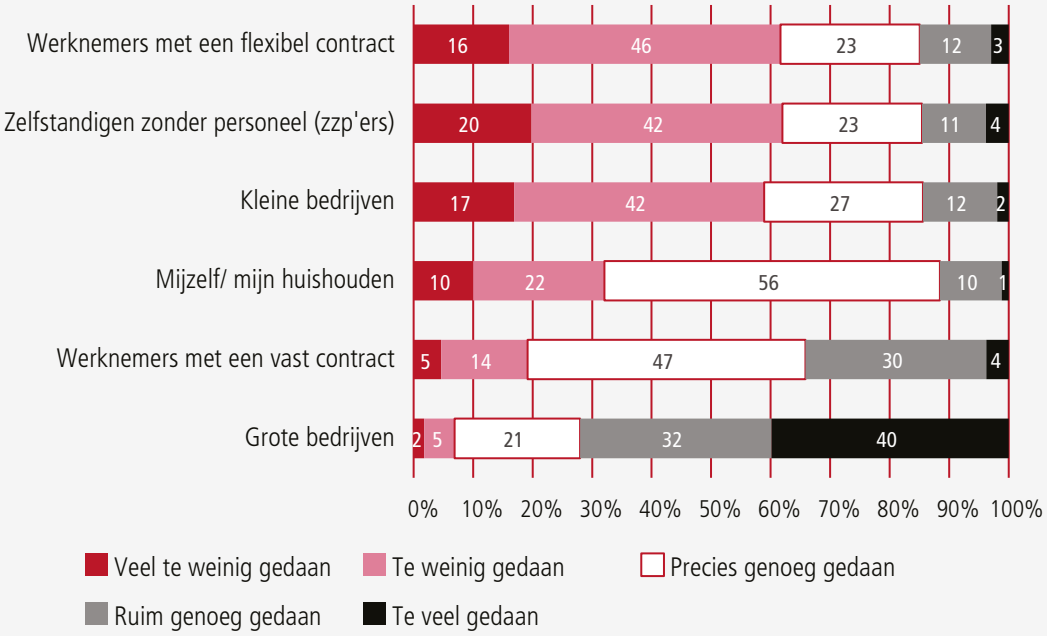
Tabel 8.3 Mate waarin men vindt dat de overheid voorziet in een aantal maatschappelijke behoeften, 2021 en verandering t.o.v. 2019 (% van de totale bevolking, 18-70 jaar)

	Niet of nauwelijks	Geringe mate	Redelijke mate	(Zeer) hoge mate	Totaal	Gemiddelde score (0-3)
Goede gezondheidszorg	6,2	18,3	46,9	28,5	100,0	1,98
Goede scholing van kinderen en jongeren	4,8	20,4	52,0	22,7	100,0	1,93
Goede werkomstandigheden voor werkenden	4,3	19,7	59,7	16,3	100,0	1,88
Een redelijke levenstandaard voor gepensioneerden	8,1	23,2	49,9	18,9	100,0	1,80
Goede kinderopvang	9,0	23,0	49,5	18,4	100,0	1,77
Een redelijke levensstandaard bij werkloosheid	9,6	28,9	46,2	15,3	100,0	1,67
Goede zorg voor ouderen	10,2	29,1	45,2	15,6	100,0	1,66
Een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid	11,6	31,3	44,7	12,4	100,0	1,58
Bescherming tegen armoede	24,5	36,1	31,7	7,7	100,0	1,23
Verandering 2019-2021						
Goede gezondheidszorg	-0,3	-1,4	-0,1	1,8		0,04
Goede scholing van kinderen en jongeren	1,0	3,2	-3,3	-0,9		**-0,06**
Goede werkomstandigheden voor werkenden	-1,2	-0,4	3,8	-2,2		0,00
Een redelijke levenstandaard voor gepensioneerden	-4,4	-3,7	5,7	2,5		**0,15**
Goede kinderopvang	3,9	4,8	-10,5	1,7		**-0,12**
Een redelijke levensstandaard bij werkloosheid	2,4	1,8	-4,7	0,5		**-0,07**
Goede zorg voor ouderen	-6,8	-10,1	10,4	6,5		**0,31**
Een redelijke levensstandaard bij arbeidsongeschiktheid	1,4	-0,9	-2,2	1,7		0,00
Bescherming tegen armoede	2,9	1,0	-2,5	-1,4		**-0,08**

Over een aantal andere voorzieningen zijn de respondenten echter kritischer geworden. Dit geldt in de eerste plaats voor scholing aan kinderen en jongeren en voor kinderopvang. Waarschijnlijk vinden velen dat de periodieke sluiting van scholen en kinderopvang en het overschakelen naar online lesgeven de kwaliteit van onderwijs en opvang hebben verslechterd.
Daarnaast is de bevolking ook minder tevreden geworden over de levensstandaard van werklozen en de bescherming tegen armoede. Vooral over het laatste was men in 2019 al erg kritisch, maar in 2021 was men daarmee nog minder tevreden.

We hebben ook specifiek gevraagd naar de tevredenheid van de respondenten met de noodmaatregelen die de overheid heeft genomen om de gevolgen van de coronacrisis te matigen of te compenseren. Concreet hebben we gevraagd of de overheid te weinig, genoeg of juist te veel heeft gedaan voor bepaalde groepen. Uit Figuur 8.1 blijkt dat het oordeel over de regelingen voor verschillende groepen ver uiteenloopt. Vier op de vijf respondenten vinden dat overheid 'precies genoeg', 'ruim genoeg' of zelfs 'te veel' heeft gedaan voor werknemers met een vast contract; slechts een op de vijf zegt dat de overheid voor deze groep 'te weinig' heeft gedaan. 62 procent van de respondenten vindt echter dat de overheid (veel) te weinig heeft gedaan voor werknemers met een flexibel contract, terwijl slechts 15 procent vindt dat voor deze groep ruim genoeg of te veel is gedaan. Ook voor de steunmaatregelen voor zelfstandigen zonder personeel en kleine bedrijven geldt dat meer dan 60 procent van de respondenten deze (veel) te weinig vond. Voor grote bedrijven geldt het omgekeerde: 72 procent zegt dat

Figuur 8.1 De mate waarin men vindt dat de overheid tijdens de coronacrisis over het algemeen genoeg heeft gedaan voor verschillende groepen (% van de totale bevolking, 18-70 jaar)



de overheid voor de grote bedrijven ruim genoeg of te veel heeft gedaan; twee op de vijf vinden dat voor hen precies genoeg is gedaan. Tot slot konden de respondenten ook aangeven of zij vonden dat de overheid genoeg had gedaan voor henzelf en hun huishouden. Ruim de helft blijkt dan tevreden en zegt dat de overheid precies genoeg heeft gedaan. Een derde vindt echter dat de overheid voor hen te weinig heeft gedaan en een op de acht dat de overheid ruim genoeg of zelfs te veel heeft gedaan.

8.4 Hangt de waardering van steunmaatregelen samen met het gebruik dat men ervan maakt?

Er is een lange traditie van theorievorming over en empirisch onderzoek naar het draagvlak onder de bevolking voor de voorzieningen van de verzorgingsstaat. Hierbij gaat men veelal uit van de veronderstelling dat de steun voor de verzorgingsstaat afhangt van het eigenbelang van burgers. Wie zelf gebruik maakt van de overheidsvoorzieningen of verwacht er in de toekomst gebruik van te zullen maken, zal de verzorgingsstaat het meest steunen (Kangas, 1997). Wie er weinig of geen gebruik van maakt of verwacht te zullen maken, maar er wel financieel aan moet bijdragen via de afdracht van belastingen en sociale premies, staat kritischer tegenover de verzorgingsstaat. In de eerste groep zijn – haast per definitie – burgers uit de lagere sociale standen of klassen oververtegenwoordigd en in de tweede groep de hogere standen of klassen.

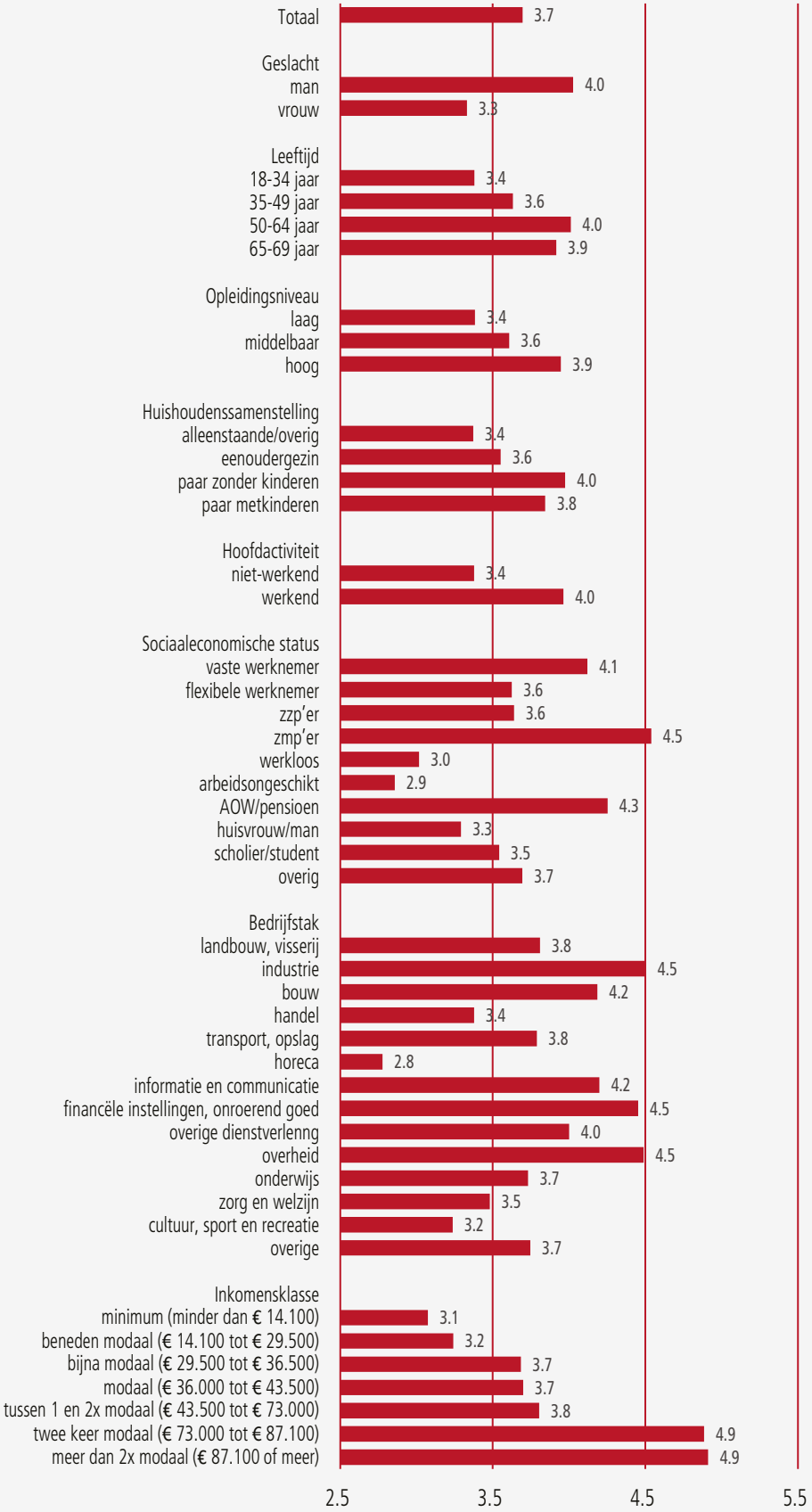
Uit deze theorie volgt de hypothese, dat wie zelf belang heeft bij overheidsvoorzieningen, omdat zij/hij er gebruik van maakt of verwacht er ooit gebruik van te zullen maken, er een positiever oordeel over heeft dan wie er geen gebruik van maakt of van verwacht te zullen maken (vgl. Muuri 2010).
Toch is het ook denkbaar dat wie gebruik maakt van een voorziening, kritischer is over het niveau of de kwaliteit van die voorziening dan wie er geen gebruik van maakt, omdat de voorziening niet aan de verwachting voldoet. Dit zou met name het geval kunnen zijn als de inkomenscompensatie, zoals een sociale uitkering, die iemand ontvangt vanwege een tegenslag, zoals verlies van werk, niet voldoende is om het inkomensverlies volledig of voldoende te compenseren. Het is aannemelijk dat iemand haar/zijn huidige financiële situatie vergelijkt met het eerdere inkomen en niet met het inkomen dat men gehad zou hebben als de overheid geen inkomenscompensatie had geboden. Combineren we beide mechanismen – gebruikers zijn meer tevreden dan niet-gebruikers, maar wie financieel achteruitgaat is minder tevreden over een voorziening dan wie niet achteruitgaat – dan leidt dit tot de volgende hypothese:

- De tevredenheid met een overheidsvoorziening hangt af van de vraag of men (financieel) achteruit is gegaan en of men al dan niet gebruik heeft gemaakt van de voorziening:
  - Het meest tevreden zijn burgers die gebruik maken van een voorziening en (daardoor) financieel niet zijn achteruitgegaan;
  - Daarna zijn die burgers het meest tevreden die geen gebruik van een voorziening maken omdat zij (financieel) niet zijn achteruitgegaan;
  - Gevolgd door burgers die gebruik maken van een voorziening maar desondanks financieel zijn achteruitgegaan;
  - Het minst tevreden zijn burgers die geen gebruik maken van een voorziening en wel (financieel) zijn achteruitgegaan.

We onderzoeken hoe de waardering voor het steunbeleid van de overheid verschilt tussen verschillende bevolkingsgroepen door een schaal te construeren die loopt van 0-10. De schaal is gebaseerd op het aantal keren dat een respondent bij de zes maatregelen ‘precies genoeg gedaan’ of ‘ruim genoeg gedaan’ antwoordt.[16] Zowel ‘(veel) te weinig gedaan’ als ‘te veel gedaan’ interpreteren we als ontevredenheid met de steunmaatregelen voor de betreffende groep. Figuur 8.2 toont de gemiddelde score op deze schaal voor een aantal categorieën. Mannen zijn positiever over de steunmaatregelen dan vrouwen, ouderen positiever dan jongeren, hoger opgeleiden positiever dan middelbaar en laagopgeleiden, werkenden (vooral vaste werknemers en zelfstandigen met personeel) positiever dan niet-werkenden (vooral werklozen en arbeidsongeschikten) en hogere-inkomensgroepen positiever dan lagere inkomensgroepen. Verder zien we dat werkenden in ‘handel’, ‘horeca’, ‘zorg en welzijn’ en ‘cultuur, sport en recreatie’ het meest kritisch zijn over de steunmaatregelen: dit zijn alle sectoren die ofwel zwaar getroffen zijn door de lockdown-maatregelen ofwel tijdens de coronacrisis zwaar belast zijn. Het valt op dat een aantal groepen met

16 Om deze schaal van 0-10 te laten lopen, is dit aantal vermenigvuldigd met 10/6. Cronbach’s alfa is 0,743.

Figuur 8.2 Tevredenheid over de coronasteunmaatregelen (schaal van 0-10) (totale bevolking, 18-70 jaar)



een relatief sterke arbeidsmarktpositie – mannen, hoogopgeleiden, werknemers met een vast contract en mensen met een hoog inkomen – het meest positief zijn over de steunmaatregelen. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat de coronasteunmaatregelen, anders dan de bestaande sociale verzekeringen en voorzieningen, ook aan groepen met een sterke arbeidsmarktpositie ten goede konden komen.

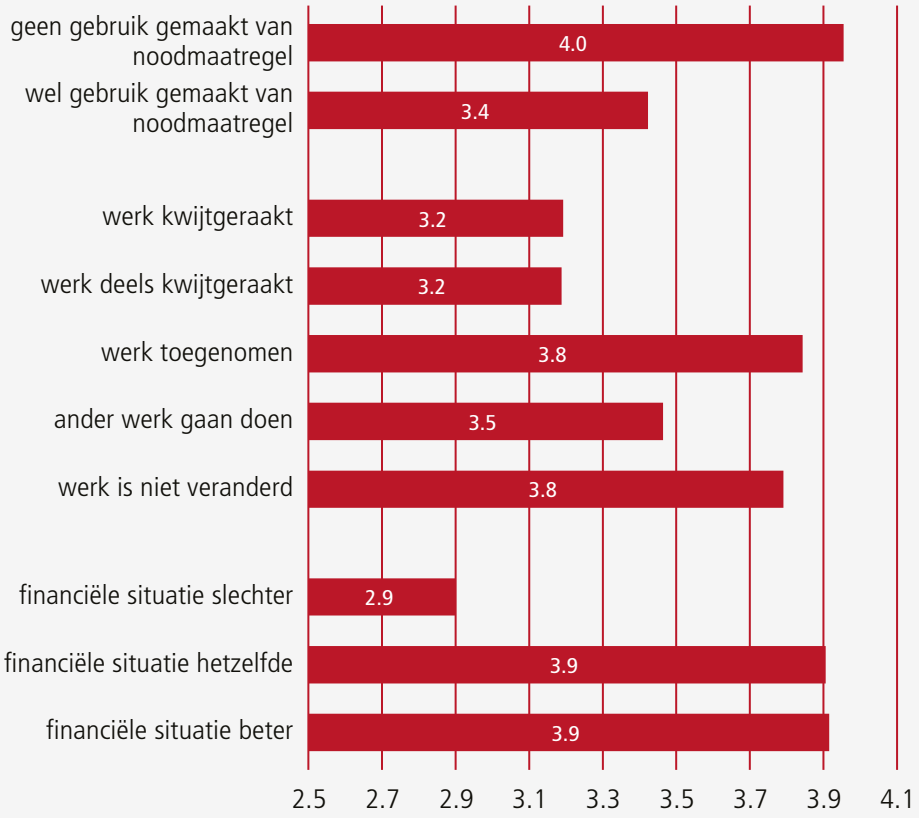
Om de hypothese te toetsen die we hierboven hebben geformuleerd gaan we na of het oordeel van de respondenten over de coronasteunmaatregelen samenhangt met drie aspecten, te weten:

- de vraag of de respondent gebruik heeft gemaakt van een steunmaatregel;[17]
- de vraag of en in welke mate het werk is veranderd als gevolg van de coronacrisis; en
- de vraag of de financiële situatie is verbeterd of verslechterd sinds het begin van de coronacrisis.

Figuur 8.3 laat zien dat mensen die gebruik hebben gemaakt van een coronasteunmaatregel er minder positief over zijn dan mensen die er geen gebruik van hebben gemaakt. Daarnaast zijn mensen die hun werk deels of geheel zijn kwijtgeraakt en mensen van wie de financiële situatie is verslechterd aanzienlijk negatiever over de steunmaatregelen dan mensen van wie het werk niet is verminderd en de financiële situatie niet is verslechterd. De verandering in de persoonlijke situatie als gevolg van de coronacrisis heeft een aanzienlijk groter effect op de tevredenheid dan de vraag of men zelf van een steunmaatregel gebruik heeft gemaakt.
In Tabel 8.4 onderzoeken we het simultane effect van het gebruik van een steunmaatregel, de veranderingen in arbeidsmarkt- en financiële situatie en een aantal achtergrondkenmerken op de tevredenheid met de coronasteunmaatregelen. Het gebruik van een steunmaatregel en de verandering in de hoeveelheid werk hebben nu geen significant effect meer, maar de verandering in de financiële situatie heeft wel een sterk significant effect. Mensen van wie de financiële situatie is verslechterd zijn 0,85 punt minder tevreden met de coronasteunmaatregelen dan mensen van wie de financiële situatie niet is veranderd. Het ligt voor de hand dat deze respondenten vinden dat het overheidsbeleid hen onvoldoende compensatie heeft geboden voor hun verlies aan inkomen. Verder blijken vrouwen beduidend minder tevreden dan mannen en zijn eenoudergezinnen en paren zonder kinderen meer tevreden dan paren met kinderen. Werklozen, arbeidsongeschikten en huisvrouwen/-mannen zijn ook beduidend minder tevreden dan werkenden. Dat is enigszins verrassend, omdat zij doorgaans geen directe gevolgen hebben ondervonden van de coronacrisis op hun arbeidsmarktpositie (behalve degenen die door de crisis werkloos zijn geworden).
Opmerkelijk is dat er geen significante verschillen zijn tussen de sectoren met betrekking tot de tevredenheid met de steunmaatregelen, ondanks de grote verschillen in de impact die de coronacrisis voor verschillende sectoren heeft gehad

17 Het betreft hier de Tozo voor zelfstandigen en de NOW voor werknemers. We hebben alle werknemers van een organisatie die gebruik heeft gemaakt van de NOW aangemerkt als NOW-gebruiker.

Figuur 8.3 Tevredenheid over coronasteunmaatregelen (0-10) naar de mate waarin men er gebruik van heeft gemaakt en de hoeveelheid werk en de financiële situatie zijn veranderd (totale bevolking, 18-70 jaar)



en dus in het belang van die steunmaatregelen. Bovendien zagen we hiervoor dat werkenden in een aantal sectoren (handel, horeca, zorg en welzijn, en cultuur, sport en recreatie) wel relatief ontevreden waren met de steunmaatregelen. Dat deze verschillen statistisch niet significant zijn zou kunnen komen doordat het aantal respondenten in sommige sectoren vrij klein is. Daarom hebben we ook een analyse uitgevoerd waarin we deze sectoren gezamenlijk nemen en afzetten tegen de overige sectoren en de niet-werkenden. De werkenden in de sectoren die het zwaarst de gevolgen van de coronacrisis hebben ondervonden zijn in dat geval wel significant minder tevreden met de steunmaatregelen ($b=-0{,}455$, $p<0{,}01$).

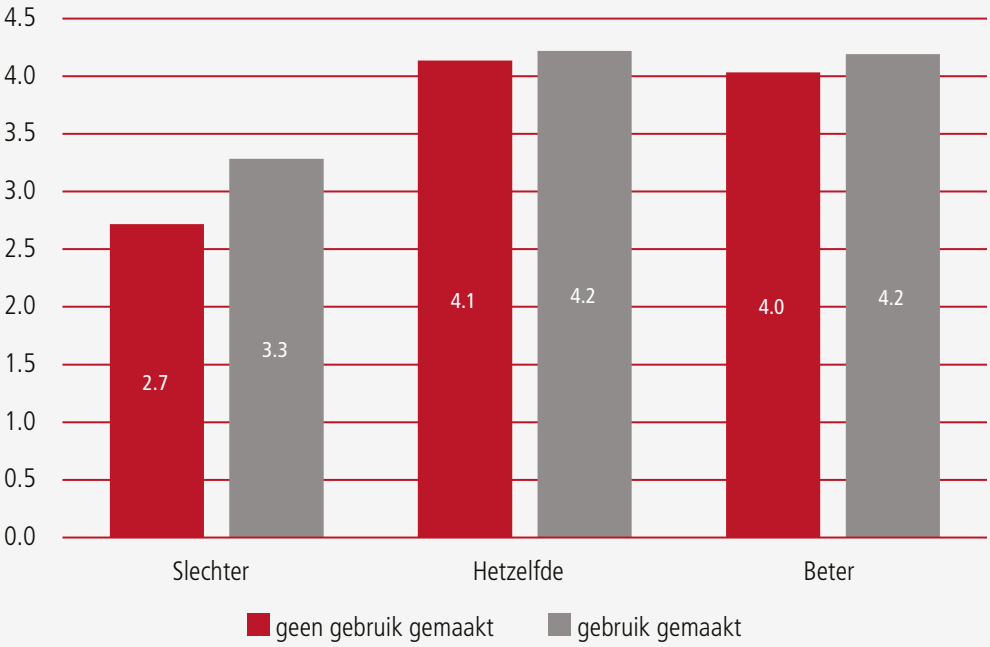
Tot slot laten we in Figuur 8.4 nogmaals het relatieve belang zien van het gebruik van een steunmaatregel en de verandering in de financiële situatie voor de tevredenheid met de coronasteunmaatregelen. Werkenden die gebruik hebben gemaakt van de Tozo of de NOW zijn weliswaar iets meer tevreden dan werkenden die er geen gebruik van hebben gemaakt, maar de verandering in de financiële situatie heeft een veel groter effect. Als gevolg daarvan zijn werkenden die geen gebruik hebben gemaakt van de coronasteunmaatregelen maar er financieel ook niet op achteruit zijn gegaan tevredener dan degenen die er wel gebruik van hebben gemaakt maar desondanks financieel achteruit zijn gegaan. De eerder geformuleerde hypothese wordt hierdoor dus bevestigd.

Tabel 8.4 Lineaire regressie van de tevredenheid met de coronasteunmaatregelen (0-10)

	B
heeft gebruik gemaakt van coronasteunmaatregel	0,29
effect coronacrisis op werk (geen = ref.)	
werk kwijtgeraakt	-0,13
werk deels kwijtgeraakt	0,06
werk is toegenomen	0,16
is ander werk gaan doen	-0,08
effect coronacrisis op financiële situatie (geen = ref.)	
slechter	-0,85**
beter	-0,27
geslacht (man = ref.)	
vrouw	-0,71**
huishoudenspositie (paar met kinderen = ref.)	
alleenstaande	0,44
eenoudergezin	0,58**
paar zonder kinderen	0,36*
opleidingsniveau (middelbaar = ref.)	
laag	0,03
hoog	0,19
sociaaleconomische status (vast contract = ref.)	
flexibel contract	-0,26
zzp'er	-0,39
zmp'er	0,34
werkloos	-0,82**
arbeidsongeschikt	-0,85**
gepensioneerd	-0,01
huisvrouw/man	-0,72**
scholier/student	-0,44
overige niet-werkend	-0,25
bedrijfstak (niet werkend = ref.)	
landbouw	0,07
industrie	0,13
bouw	0,12
transport	-0,19
handel	-0,32
horeca	-0,81
informatie en communicatie	0,15
financiële diensten en handel onroerend goed	0,24
overige commerciële diensten	-0,06
overheid	0,43
onderwijs	-0,37
zorg en welzijn	-0,42
cultuur, sport en recreatie	-0,45
overige	-0,35
constante	4,23**

Noot: Significantie: ** p<0,01; * p<0,05.

Figuur 8.4 Tevredenheid met coronasteunmaatregelen (0-10) naar het gebruik dat men ervan heeft gemaakt en de verandering in de financiële situatie (werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)



8.5 Conclusie

Tussen 2019 en 2021 is het gebruik afgenomen van overheidsvoorzieningen die ondernemerschap en om- en bijscholing stimuleren en is het beroep op werkloosheidsuitkeringen toegenomen. Dit is waarschijnlijk het gevolg geweest van de coronacrisis.

Bij veel maatschappelijke behoeften op het terrein van zorg, onderwijs, kinderopvang en inkomenszekerheid vindt een ruime meerderheid van de bevolking dat de overheid hierin in redelijke of hoge mate voorziet. Alleen bij de bescherming tegen armoede zegt zo'n 60 procent dat de overheid tekortschiet. In 2021 was men over het algemeen minder tevreden dan in 2019 over het onderwijs, de kinderopvang en de bescherming tegen armoede. Men was juist positiever geworden over de zorg voor ouderen.

Over de noodmaatregelen die de overheid heeft genomen om de gevolgen van de coronacrisis te compenseren wordt verschillend geoordeeld. In het algemeen vindt men dat de overheid vooral voor grote bedrijven en werknemers met een vast contract ruim voldoende of zelfs te veel heeft gedaan, maar voor werknemers met een flexibel contract, zzp'ers en kleine bedrijven (veel) te weinig. Twee op de drie ondervraagden vinden wel dat de overheid voldoende heeft gedaan voor henzelf en hun huishouden.

Mensen die gebruik hebben gemaakt van een van de noodmaatregelen zijn er over het algemeen kritischer over dan degenen die er geen gebruik van hebben gemaakt. Dit komt doordat veel gebruikers van de noodmaatregelen hun werk

deels of geheel zijn kwijtgeraakt en er financieel op achteruit zijn gegaan. Financiële achteruitgang is het sterkst van invloed op de tevredenheid met de coronasteunmaatregelen. Maar van degenen die financieel achteruit zijn gegaan, zijn degenen die gebruik hebben gemaakt van een steunmaatregel wel positiever dan degenen die er geen gebruik van hebben gemaakt.

Hoofdstuk 9

Welbevinden en voorkeuren voor een andere leefstijl

9.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk bespreken we enkele vragen die we aan de respondenten hebben voorgelegd die niet direct samenhangen met (betaald) werk, maar in bredere zin gaan over hun welbevinden en hoe Nederlanders aankijken tegen de (huidige) manier van leven.

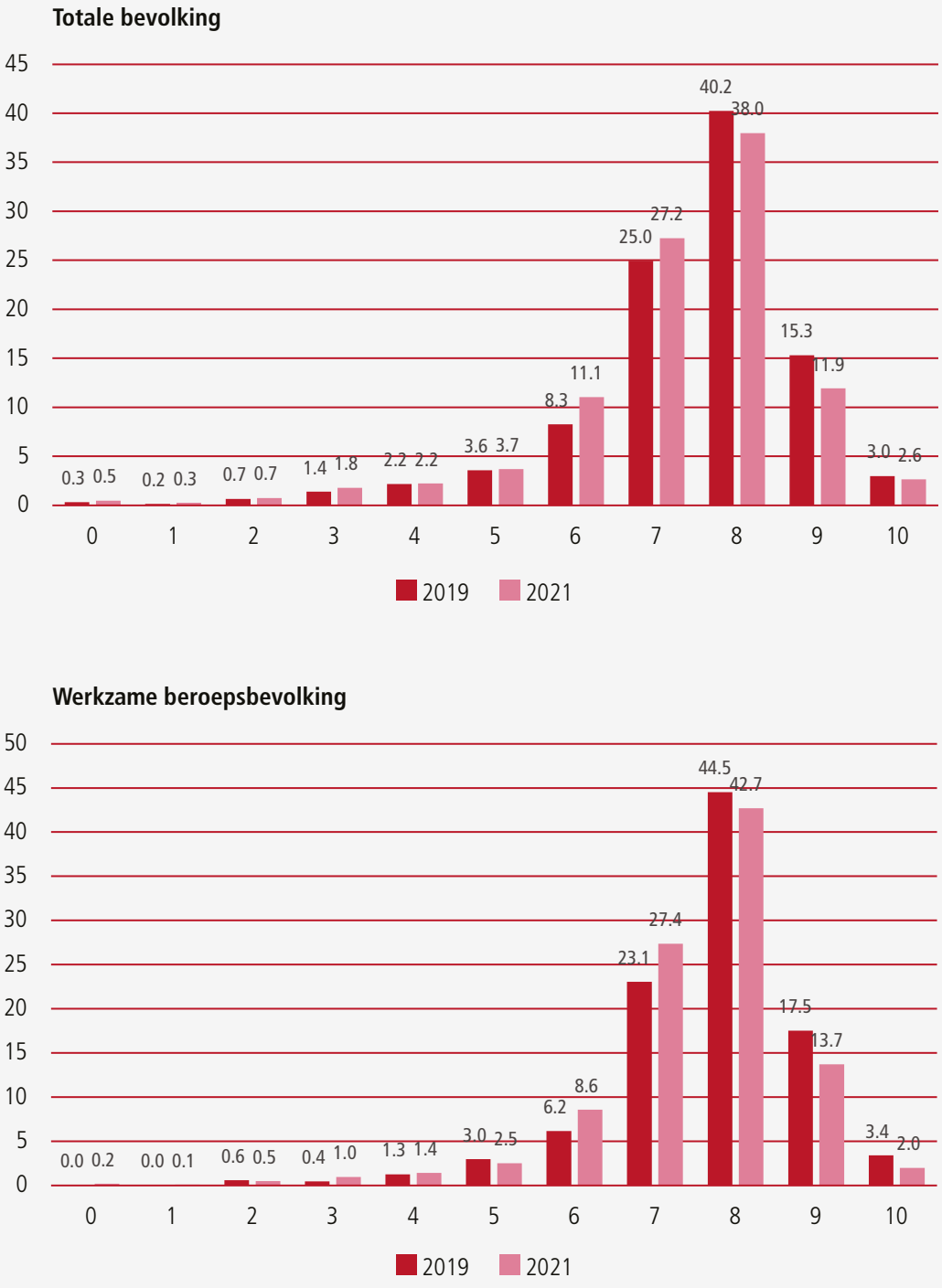
9.2 Tevredenheid met het leven

We hebben alle respondenten gevraagd hun tevredenheid met het leven in het algemeen uit te drukken in een cijfer van 0 (zeer ontevreden) tot 10 (zeer tevreden). Figuur 9.1 en Tabel 9.1 geven de resultaten. Gemiddeld geeft de bevolking een cijfer van 7,3 aan haar/zijn leven. Dat is bijna 0,2 punten minder dan in 2019. Ruim 9 procent geeft een cijfer tussen de 0 en 5, een procentpunt meer dan in 2019. Het aandeel negens en tienen is ook fors afgenomen, van 18,3 procent in 2019 naar 14,6 procent in 2021. In Figuur 9.1 zien we dat vooral het aantal achten en negens is afgenomen, terwijl het aandeel zessen en zevens is toegenomen.
Het beeld voor de werkzame beroepsbevolking is wat gunstiger: zij geven gemiddeld een 7,5, maar ook dat is 0,2 punten minder dan in 2019. Het aandeel cijfers van 5 of lager is bij de werkenden slechts licht toegenomen, maar het aantal negens en tienen is fors afgenomen. Ook bij de werkenden zien we vooral een toename van het aandeel zessen en zevens.
De tevredenheid met het leven van de werkzame beroepsbevolking komt redelijk overeen met hun tevredenheid met hun werk (zie Tabel 4.1), zij het dat de achteruitgang ten opzichte van 2019 bij de tevredenheid met het leven nog iets groter is. Het is aannemelijk dat dit komt doordat de coronacrisis niet alleen de tevredenheid met het werk heeft verminderd, maar ook de tevredenheid met andere domeinen van het leven.

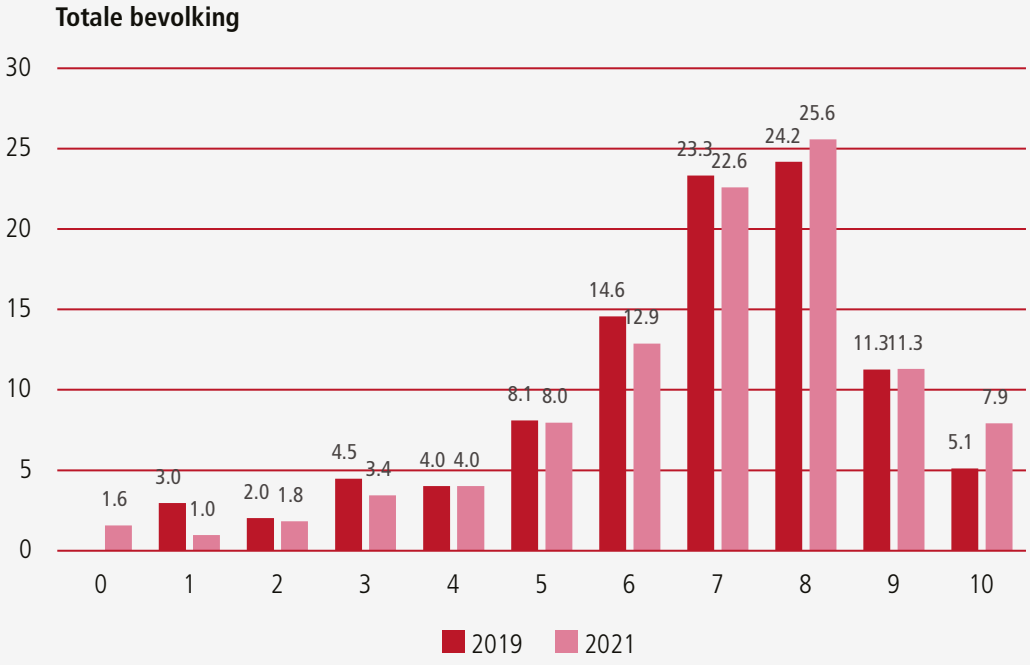
Tabel 9.1 Gemiddelde cijfer (0-10) en percentage onvoldoendes (≤5) en 9's en 10'en voor de tevredenheid met het leven, 2021 en 2019 (totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

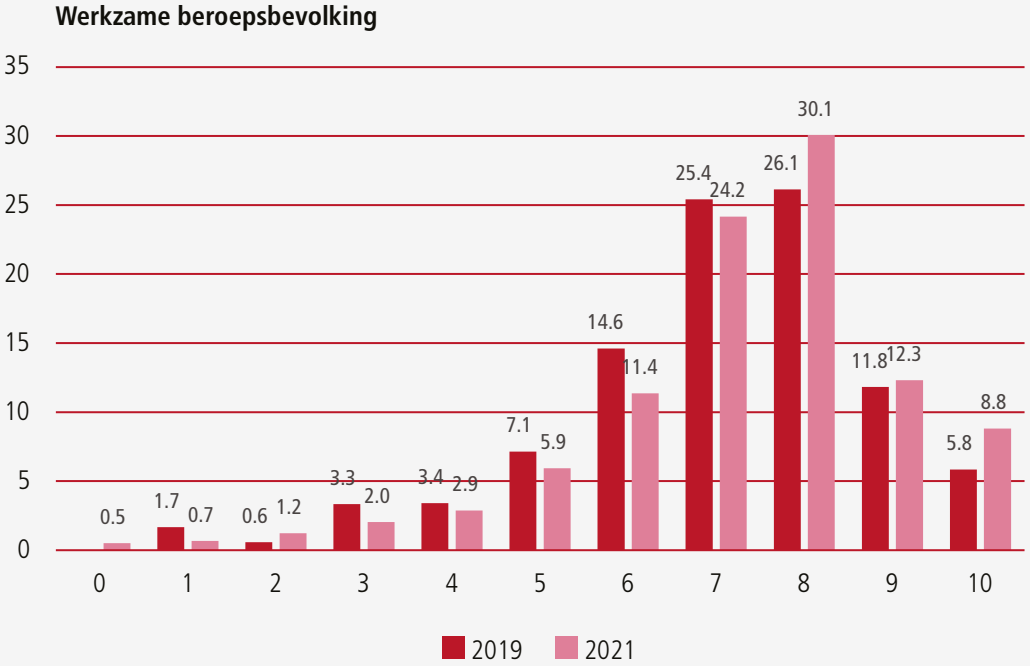
	2021	2019	Verandering 2019-2021
Totale bevolking			
gemiddelde cijfer	7,3	7,5	**-0,2**
≤5	9,2	8,3	**0,9**
9 of 10	14,6	18,3	-3,7
Werkzame beroepsbevolking			
gemiddelde cijfer	7,5	7,7	**-0,2**
≤5	5,7	5,4	**0,3**
9 of 10	15,7	21,0	-5,2

Figuur 9.1 Cijfers (0-10) voor de tevredenheid met het leven in het algemeen (% van de totale bevolking (boven) en de werkzame beroepsbevolking (onder), 18-70 jaar)



Figuur 9.2 Cijfers (0-10) voor de mate waarin men zich financieel zeker voelt (% van de totale bevolking (boven) resp. werkzame beroepsbevolking (onder), 18-70 jaar)





We hebben ook nog enkele andere, meer specifieke indicatoren voor het welbevinden van de bevolking. Zo hebben we de respondenten gevraagd hoe financieel zeker zij zich voelen. Tabel 9.2 laat zien dat men gemiddeld iets minder dan een 7 aan haar/zijn financiële zekerheid geeft. Een op de vijf geeft een van 5 of lager en bijna een op de vijf een negen of tien. Vergeleken met 2019 is het gemiddelde cijfer iets gestegen, met 0,16 punt, is het aandeel voldoendes iets gedaald en is het aandeel negens en tienen iets gestegen. Uit Figuur 9.2 blijkt dat het aandeel zessen en zevens is afgenomen, terwijl het aandeel achten en tienen is gegroeid. Het is opmerkelijk dat de bevolking zich in coronatijd financieel meer zeker is gaan voelen. Mogelijk is dit het gevolg van het feit dat mensen minder geld konden uitgeven aan zaken als horeca en vakantie, waardoor zij meer hebben gespaard dan in eerdere jaren (CBS, 2022b).
Voor de werkzame beroepsbevolking is het beeld in grote lijnen overeenkomstig, maar iets meer uitgesproken. Zij geven gemiddeld een iets hoger cijfer aan hun financiële zekerheid, namelijk een 7,3, en minder vaak een onvoldoende. Het gemiddeld cijfer is ten opzichte van 2019 ook sterker toegenomen dan onder de gehele bevolking. Wel is opmerkelijk dat onder de werkenden het aantal tienen vrij sterk is afgenomen. Dat werkenden over het geheel niettemin positiever zijn geworden over hun financiële zekerheid komt overeen met de eerdere bevinding dat zij in 2021 vaker dan in 2019 vonden dat zij een goed loon hebben (Tabel 4.4).

Tabel 9.2 Gemiddelde cijfer (0-10) en percentage onvoldoendes (≤5) en 9's en 10'en voor de financiële zekerheid, 2021 en 2019 (totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	2021	2019	Verandering 2019-2021
Totale bevolking			
gemiddelde cijfer	6,9	6,7	**0,2**
≤5	19,8	21,6	**-1,8**
9 of 10	19,2	16,4	**2,8**
Werkzame beroepsbevolking			
gemiddelde cijfer	7,3	7,0	**0,3**
≤5	13,3	16,1	-2,9
9 of 10	15,7	21,0	**-5,2**

We hebben ook nog op een andere manier gevraagd naar de financiële situatie van het huishouden, namelijk door de vraag voor te leggen: 'Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? Kunt u precies rondkomen met het totale huishoudinkomen, komt uw huishouden geld tekort, of houdt uw huishouden juist geld over?' 63 procent van de respondenten zegt dat men 'een beetje' of 'veel' geld overhoudt, terwijl 17 procent zegt geld 'een beetje' of 'veel' geld tekort te komen. Dit is een verbetering ten opzichte van de situatie in 2019. Vooral het aandeel dat veel geld overhoudt is sterk toegenomen, met bijna 5 procentpunten. Van de werkenden zegt bijna driekwart dat men geld overhoudt en onder hen is het aandeel dat veel geld overhoudt nog sterker gegroeid. Vermoedelijk heeft dit dezelfde verklaring als we hiervoor gaven: door de coronamaatregelen kon men aan een aantal zaken minder geld uitgeven.

Tabel 9.3 Mate waarin men rondkomen van het huishoudensinkomen, 2021 en 2019 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Komt veel geld tekort	Komt een beetje geld tekort	Komt precies rond	Wordt een beetje geld overgehouden	Wordt veel geld overgehouden	Totaal	Gemiddelde score (-2 tot +2)
Totale bevolking							
2021	4,1	12,7	20,8	42,9	19,6	100,0	0,61
2019	5,3	13,4	20,7	45,5	15,0	100,0	0,51
Verandering 2019-2021	-1,0	-0,5	-0,4	-2,9	4,8		**0,09**
Werkzame beroepsbevolking							
2021	2,2	9,1	15,7	46,8	26,2	100,0	0,86
2019	2,5	11,7	17,9	50,2	17,7	100,0	0,69
Verandering 2019-2021	-0,2	-2,6	-2,2	-3,4	8,5		**0,17**

We hebben de respondenten ook rechtstreeks gevraagd of de financiële situatie van hun huishouden was verbeterd of verslechterd vergeleken met vóór de coronacrisis (Tabel 9.4).. Een op de zeven respondenten zegt dat de financiële situatie van het huishouden is verslechterd, iets meer dan degenen die zeggen dat deze is verbeterd. Als we ons beperken tot de werkzame beroepsbevolking, dan zien we dat ruim een op de vijf werkenden aangeeft dat de financiële situatie van het huishouden beter is geworden, een op de zeven à acht dat deze slechter is geworden. Vooral de niet-werkenden vinden dus vaak dat hun financiële situatie slechter is geworden. Een op de vijf niet-werkenden zegt dat hun financiële situatie is verslechterd en slechts 6 procent dat deze is verbeterd (niet in de tabel).

Tabel 9.4 Vergelijking van de huidige financiële situatie van het huishouden met voor de coronacrisis, 2021 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Totale bevolking	Werkzame beroepsbevolking
Slechter	16,2	13,5
Hetzelfde	68,8	65,7
Beter	15,0	20,8
Totaal	100	100

Een laatste indicator voor het welbevinden van de respondenten betreft hun gezondheid. Tabel 9.5 toont dat twee derde van de ondervraagden de eigen gezondheid ‘goed’ of ‘heel goed’ noemt. Een kwart vindt de gezondheid ‘redelijk’ en 9 procent ‘slecht’ of ‘zeer slecht’. Vergeleken met 2019 is de ervaren gezondheid van de bevolking niet wezenlijk veranderd.
De gezondheid van de werkzame beroepsbevolking is begrijpelijkerwijze in de regel beter dan van de totale bevolking. Ruim driekwart van de werkenden zegt een ‘goede’ of ‘heel goede’ gezondheid te hebben en slechts 4 procent een ‘slechte’ of ‘zeer slechte’ gezondheid. Ook de gezondheid van de werkenden is ten opzichte van 2019 niet wezenlijk veranderd.

Tabel 9.5 Oordeel over de eigen gezondheid in het algemeen, 2021 en 2019 (% van de totale bevolking resp. werkzame beroepsbevolking, 18-70 jaar)

	Zeer slecht	Slecht	Gaat wel/ redelijk	Goed	Heel goed	Totaal	Gemiddelde score (0-4)
Totale bevolking							
2021	1,5	7,6	24,9	47,7	18,3	100,0	2,74
2019	0,9	7,2	24,0	49,3	18,6	100,0	2,78
Verandering 2019-2021	0,6	0,4	0,9	-1,6	-0,3		-0,04
Werkzame beroepsbevolking							
2021	0,4	3,5	20,2	54,4	21,5	100,0	2,93
2019	0,2	3,7	19,2	53,8	23,1	100,0	2,96
Verandering 2019-2021	0,2	-0,2	1,1	0,5	-1,6		-0,03

9.3 Voorkeur voor een andere leefstijl?

Als laatste onderwerp van de WWM'21 bespreken we de opvattingen die de respondenten hebben over een aantal mogelijke veranderingen in onze manier van leven, namelijk:

- Minder nadruk op geld en bezit
- Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven
- Meer nadruk op het gezinsleven
- Meer respect voor het gezag
- Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft
- Meer nadruk op technische ontwikkelingen

De gemiddelde score in Tabel 9.6 is groter dan nul als meer respondenten een bepaalde verandering een verbetering vinden dan een verslechtering. Hieruit blijkt dat alle genoemde veranderingen een grotere groep voorstanders dan tegenstanders kennen. Het meest populair zijn *minder nadruk op geld en bezit* en *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven*. Ruim 70 procent van de bevolking zou dit een verbetering vinden en minder dan 10 procent een verslechtering. Ook *meer nadruk op het gezinsleven* en *meer respect voor het gezag* krijgen steun van een ruime meerderheid van de bevolking. Praktisch de helft van de bevolking zou *vermindering van de betekenis van betaald werk* een verbetering vinden, terwijl zo'n 18 procent dit als een verslechtering ziet. Bij *meer nadruk op technische ontwikkelingen* zijn de meningen het meest verdeeld: twee op de vijf vinden dit een verbetering, maar bijna een kwart een verslechtering.

Tabel 9.6 Mate waarin men een aantal veranderingen een verbetering of verslechtering in onze manier van leven zou vinden (% van de totale bevolking, 18-70 jaar)

	Verslechtering	Maakt niet uit	Verbetering	Totaal	Gemiddelde score (-1 tot +1)
Minder nadruk op geld en bezit	5,6	23,5	70,9	100,0	0,65
Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven	7,1	21,6	71,3	100,0	0,64
Meer nadruk op het gezinsleven	5,4	33,1	61,5	100,0	0,56
Meer respect voor het gezag	14,8	24,6	60,6	100,0	0,46
Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft	17,9	32,3	49,8	100,0	0,32
Meer nadruk op technische ontwikkelingen	22,5	36,7	40,8	100,0	0,18
Verandering 2019-2021					
Minder nadruk op geld en bezit	-0,6	0,1	0,5		0,01
Een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven	-0,8	-2,9	3,7		**0,04**
Meer nadruk op het gezinsleven	0,7	0,9	-1,6		-0,02
Meer respect voor het gezag	3,3	-2,9	-0,5		-0,04
Vermindering van de betekenis die betaald werk in ons leven heeft	-1,8	-1,7	3,5		**0,05**
Meer nadruk op technische ontwikkelingen	3,4	-6,8	3,3		0,00

Vergeleken met 2019 hebben vooral *een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven* en *vermindering van de betekenis van betaald werk* meer bijval gekregen. Het is verleidelijk om deze veranderingen in verband te brengen met de coronacrisis, al moeten we benadrukken dat we daarvoor geen directe aanwijzingen hebben. De coronacrisis zou, zoals we eerder al suggereerden, het belang van de economische sfeer en het domein van arbeid hebben kunnen verminderd, waardoor mensen meer voorstander zijn geworden van een eenvoudiger en natuurlijker manier van leven en minder betekenis hechten aan betaalde arbeid.

9.4 Conclusie

In 2021 was de bevolking wat minder tevreden over haar leven dan in 2019: het gemiddelde cijfer daalde van 7,5 naar 7,3. Opvallend genoeg is het cijfer voor financiële zekerheid wel gestegen, van 6,7 naar 6,9. In 2021 kwamen ook minder mensen geld tekort dan in 2019. Ongeveer evenveel mensen (15 à 16 procent) zeggen dat hun financiële situatie beter is of juist slechter is dan voor de coronacrisis.

Er bestaat veel steun voor een verandering van leefstijl: ruim twee derde zou het een verbetering vinden als er minder nadruk lag op geld en bezit en als we een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven zouden leiden. Maar ook meer nadruk op het gezinsleven en meer respect voor het gezag wordt door een ruime meerderheid als een verbetering gezien. Vergeleken met 2019 hebben vooral een eenvoudiger, meer natuurlijke manier van leven en vermindering van de betekenis van betaald werk meer aanhangers gekregen.

Literatuur

Abramson, P. R., & Inglehart, R. (1986). Generational replacement and value change in six West European societies. *American Journal of Political Science, 30*(1), 1-25.

Begali, K. & Verbakel, E. (2021) Thuiswerken versterkt opvattingen over traditionele rolpatronen. *Sociale Vraagstukken* 10 mei 2021. https://www.socialevraagstukken.nl/thuiswerken-versterkt-opvattingen-over-traditionele-rolpatronen/

CBS/ TNO (2020). *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op zekerheid*. Centraal Bureau voor de Statistiek/ TNO, Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden.

CBS (2022). *Statline.* https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/

CBS (2022b). *Huishoudens sparen weer minder* Bron: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/27/huishoudens-sparen-weer-minder

Conen, W.S, & Schippers, J.J. (Eds.) (2019). *Self-Employment as Precarious Work: a European perspective*. Cheltenham: Edward Elgar

Conen, W.S., & De Beer, P.T. (2021). Oudere werkenden waarderen thuiswerken. *Demos*, 37(9), 1-4

Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs. A theory.* Simon & Schuster.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-67.

Hauff, S., & Kirchner, S. (2015). Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical dynamics. *International Journal of Manpower*, *36*(2), 151-68.

Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K., & de Vroome, E. (2020). *Intensivering van werk in Nederland: wat is het, waar staan we en wat te doen* WRR Working paper 36. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Kalleberg, A.L., & Marsden, P.V. (2013). Changing work values in the United States, 1973-2006. *Social Science Research*, 42(2), 255-270.

Muuri, A. (2010). The impact of the use of the social welfare services or social security benefits on attitudes to social welfare policies. International Journal of Sociale Welfare, 19: 182-193.

Parry, E., & Urwin, P. (2011) Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews, 13*, 79-96.

Pot, F. (2022) Onderzoek naar bullshit jobs: 'Jumping to conclusions'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 38*(1), 4-17.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001), Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids-en Gezondheidspsychologie, *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.

Schippers, J., van der Lippe, A.G., De Moor, T., Boselie, J.P.P.E.F., Pennings, F., & Taris, A.W. (2015). *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*. Universiteit Utrecht.
SCP (2019). *Armoede in kaart 2019*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
SER (2021). *Werken zonder armoede*. Verkenning 21/10. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
Svallfors, S. (2011). A bedrock of support? Trends in welfare state attitudes in Sweden, 1981-2010. *Social policy & administration, 45*(7), 806-825.
TNO (2022). *Werkstress. Factsheet week van de werkstress 2022.* Leiden: TNO.
Turunen, T. (2011). Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. *European Societies*, 13(5), 641-62.
Vrooman, C., Josten, E., Hoff, S., Putman, L. & Schut, J.M.W. (2018). *Als werk weinig opbrengt*. Den Haag: SCP.
WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-Rapport 102. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

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

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

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

Postal address
PO Box 15966
1001 NL Amsterdam
The Netherlands

Visiting address
Nieuwe Achtergracht 166
1018 WV Amsterdam
The Netherlands