

Werkgeluk: wat motiveert werkenden? Wat vinden werkgevers?

Rapport Ipsos I&O
Juni 2025. Peiling van maart/april 2025

Colofon

Uitgave

Ipsos I&O
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer

2025/109

Datum

juni 2025

Auteurs

Peter Kanne
Sara Kellij

Copyright

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Werksituatie	10
1.1 Aantal uren	10
1.2 Gewenst aantal uren werk	12
1.3 Wil minder werken	14
1.4 Aandeel thuiswerken	15
2 Geluk	16
2.1 Hoe gelukkig in het algemeen?	16
2.2 Hoe gelukkig in het werk?	18
3 Wat motiveert werkenden?	20
3.1 Aspecten van werk	20
3.2 Het belang van werk in de woorden van werkenden	35
4 Wat vinden werkgevers?	42
Onderzoeksverantwoording	55

Samenvatting

Jan-Emmanuel de Neve, Vlaams hoogleraar economie aan de universiteit van Oxford, laat middels internationaal wetenschappelijk onderzoek zien hoe welbevinden – wellbeing – van werknemers doorwerkt in veel relevante parameters: de klanttevredenheid, verkoopcijfers, de waarde van de onderneming, de winst, het succesvol werven van personeel en ook het vasthouden van personeel. De Neve concludeert echter: “87% van de leiders zegt: het prioriteren van het welzijn van medewerkers kan de organisatie een concurrentievoordeel opleveren. Maar slechts 35% maakt er een strategische prioriteit van.”

In dit onderzoek onder werkenden (niet-werkenden) en werkgevers onderzochten we – Ipsos I&O – hoe het in Nederland anno 2025 gesteld is met dat welbevinden. Welke aspecten van werk motiveert werknemers, wat vinden ze belangrijk, hoe veel en waar willen ze werken? En hoe ervaren werkgevers in het MKB dat?

CONCLUSIES

Schizofreen beeld werkrelaties, hoe de kloof te dichten?

Er doemt een enigszins schizofreen beeld op van de werkrelatie tussen werkgevers en werknemers, ouderen en jongeren.

Enerzijds zijn werkgevers blij met jonge werknemers, ze zijn ambitieus, verfrissend, slim, creatief. Dat ze privé minstens zo belangrijk vinden als het werk wordt door sommige werkgevers gewaardeerd of minstens begrepen. En ze stimuleren innovatie. Zes op tien ondernemers zeggen: ‘werknemers die zijn opgegroeid met technologie zijn beter in staat om innovatie te stimuleren’, werkgevers met meer dan tien werknemers nog vaker (72%) dan degenen met maximaal tien mensen in dienst (49%). Kortom: bedrijven kunnen niet zonder jonge werknemers.

Anderzijds vinden ondernemers dat jonge werknemers hun privéleven teveel voorop stellen. Ze vinden het lastig dat jongeren niet fulltime willen werken, eerder drie of vier dagen en dan ook nog wanneer en waar zij willen. Jongeren hebben bovendien een lagere werkethos dan ouderen, zo zeggen veel ondernemers. Ze zijn eigenwijs en missen ambitie, initiatief, flexibiliteit. Weinig hart voor de zaak. Acht op tien werkgevers stellen ook nog eens: jonge werknemers van nu zijn sneller overbelast dan de jonge werknemers van vroeger.

Een werkgever in de sector overheid, onderwijs, zorg verwoordt beide kanten van de medaille als volgt: *“Positief is de levensinstelling dat leven belangrijker is dan werken, daar leer ik van. Negatief is dat op tijd komen een optie lijkt en een stapje harder zetten onmogelijk.”*

Bovendien lijken jonge werknemers zich – in tijden van personeelskrapte – wel érg bewust van hun sterke positie. Ze overschatten zichzelf, met enerzijds het risico op uitval, anderzijds oplopende salariseisen en veelvuldig jobhoppen (wat het enthousiasme om in jong personeel te investeren bij werkgevers doet afnemen).

Voor oudere werknemers hebben werkgevers overigens ook niet alleen lovende woorden. Ze worden weliswaar als loyaler en stabiel ingeschat, maar zijn ook minder flexibel dan jongeren,

minder kneedbaar. Ze worden trager, leren minder snel en staan minder open voor digitale ontwikkelingen.

Vooralsnog lijkt de oplossing te liggen in de juiste mix van jong en ouder personeel, waarbij beide hun krachten en zwakten meenemen. Aan werkgevers en leidinggevenden de schone taak het gesprek tussen de generaties gaande te houden: laat jongeren leren van de loyaliteit en het werkethos van ouderen, laat ouderen openstaan voor het nieuwe, innovatieve en levenslustige van jongeren.

SAMENVATTING

Werkenden gelukkiger dan onvrijwillig niet-werkenden

Nederlanders geven hun leven een 7,5. Ook degenen met een betaalde baan doen dat. Van degenen met betaald werk geeft 5 procent z'n leven een onvoldoende. Hun werkgeluk geven werkenden een 7,5. Twee op drie Nederlanders zeggen "Werk geeft mij inspiratie en voldoening". Een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving speelt hierbij voor veel werkenden een belangrijke rol. Een vrouw in de leeftijdscategorie 35-49 jaar met een middelbare opleiding licht dit als volgt toe:

"Dit is voor mij een van de belangrijkste dingen. Buiten dat het voor inkomen zorgt geeft het ook een doel en voldoening. Natuurlijk is niet alles leuk, maar daardoor leer je wel met dingen om te gaan en heb je op meerdere vlakken dingen om trots op te zijn."

Het maakt weinig uit of men werkt in het bedrijfsleven (7,5), bij de overheid (7,5) of semioverheid (7,6). Werklozen en arbeidsongeschikten geven hun leven een magere 6,9 en 6,6, respectievelijk 22 en 19 procent geeft een onvoldoende. Huisvrouwen en -mannen en gepensioneerden zijn daarentegen het gelukkigst: een 7,8 en een 7,9.

De verschillen naar sociodemografische achtergrondkenmerken zijn niet heel groot zijn. Mannen zijn iets gelukkiger in hun werk dan vrouwen, ouderen iets meer dan jongeren en op het platteland geeft men hogere cijfers (7,7) dan in de 'sterk stedelijke gebieden' (7,2). Geld maakt wel degelijk gelukkig: werkenden met een hoog inkomen geven hun werkgeluk een acht-min, mensen met een laag inkomen: een 6,5.

Werk-privé-balans met stip op één

Er lijkt sprake te zijn van een generatiekloofje op de werkvloer. Jongeren kijken anders naar de plaats die betaald werk inneemt in hun leven dan vorige generaties deden. Werkgevers hebben het daar lastig mee.

Werkenden – en vooral jongeren – zetten 'een goede werk-privé-balans' op één. Daarna volgen het sociale aspect, salaris, flexibiliteit in werkuren en de mogelijkheid thuis te kunnen werken. Uit het Ipsos Global Trends van september 2024 bleek dat bijna negen op de tien Nederlanders het belangrijker vinden om een goede balans tussen werk en privéleven te hebben dan een succesvolle carrière. Uit internationaal onderzoek van Randstad bleek begin 2025 dat – voor het eerst sinds de 22 jaar – een goede balans tussen werk en privé zwaarder weegt dan salaris.

In onderhavig onderzoek valt op hoe breed de wens om werk en privé goed te kunnen combineren is: van jong tot oud, man of vrouw, alleenstaand of werkenden met kinderen, steeds onderschrijft

minimaal 80 procent de stelling “Een goede werk/privé balans is essentieel voor me”. Hoger opgeleiden iets meer (87%) dan lager opgeleiden (75%). Het meest wordt de stelling onderschreven door jonge hoger opgeleiden, vooral hoger opgeleide vrouwen. Zij ervaren echter ook het meest stress. Vooral jongere hoger opgeleiden onderschrijven de stelling “Ik ervaar te veel stress in mijn werk” het meest (31%).

Werkgevers zien deze instelling van jonge werknemers – de grote waarde die gehecht wordt aan de werk-privé-balans, niet fulltime willen werken, snel overbelast zijn – met lede ogen aan. Maar liefst zes op de tien ondernemers vinden dat jongere werknemers *te veel waarde hechten aan een goede werk-privé balans*. Eveneens zes op tien (59%) stellen dat jongere werknemers niet bereid zijn om fulltime te werken.

Bij de open vraag “Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers?” wordt de focus op de werk-privé balans van jongere werknemers meermaals naar voren. Werkgevers zien dat jongere werknemers veel verplichtingen hebben naast het werk. Ook zeggen werkgevers spontaan dat jongeren niet bereid zijn om fulltime te werken. Dit wordt doorgaans ervaren als een nadeel, hoewel er ook werkgevers zijn die dit positief of leerzaam vinden. Twee citaten:

“Lastig is dat de loyaliteit naar de werkgever minder lijkt dan bij eerdere generaties. Het feit dat ze beter opkomen voor een goede werk-privébalans dan eerdere generaties is een element wat positieve en negatieve kanten kent.” – Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

“Nieuwe idee, andere kijk naar arbeid. Digitaal handig. Ook hier denk ik dat de balans en een gemixte groep belangrijk is en dat wij dat redelijk goed voor elkaar hebben. Ik denk dat de focus moet zijn op dat wat je te brengen hebt. Ik moest even schakelen toen in sollicitatiegesprekken steeds meer duidelijk werd dat men vragen stelt over werk-privé balans. Maar denk nu dat het heel goed is om daar het gesprek over aan te gaan.” – Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

Werk belangrijk vanwege sociaal contact en ‘belonging’

Twee op drie Nederlanders vinden werk sociaal heel belangrijk (prettig om contact te hebben met collega’s). Opvallend is dat ouderen, waarvan dus al een groot deel met pensioen is) dat vaker onderschrijven dan 25-34 jarigen, al noemt ook bijna twee derde van deze groep het. De jongste groep (18-24 jaar) noemt het sociale contact het minst (53%, n=50).

De Neve stelt dat ‘belonging’ de belangrijkste driver is voor werkgeluk. Managers denken volgens hem dat ‘compensation’ – op een eerlijke manier beloond worden – de belangrijkste driver is. Maar het is belonging: hoe geaccepteerd iemand zich voelt op het werk, het gevoel hebben dat ‘mijn bedrijf om mij geeft als mens’, vrienden hebben en het gevoel hebben dat de waarden van het bedrijf in lijn zijn met mijn waarden.

Salaris: voor de een randvoorwaarde, voor de ander een onrealistische eis

Twee derde (67%) is het eens met de uitspraak “Geld (salaris, secundaire voorwaarden) is essentieel voor me”. Negen procent is het hier niet mee eens. Salaris lijkt een randvoorwaarde, een hygiënefactor. Zonder gaat het niet, maar het is niet de *driver* waarmee het verschil gemaakt wordt. Wel wordt het door mensen met een hogere opleiding of hoger inkomen ongeveer even vaak genoemd als de sociale contacten.

Van de werkgevers vindt desalniettemin 57 procent dat jongere werknemers te hoge eisen stellen aan de werkgever. Salariseisen van jongere werknemers worden hier meermaals genoemd. Sommigen hebben het de zelfoverschatting van jongeren: door de schaarste op de arbeidsmarkt lijken ze zich dit te kunnen veroorloven.

“Grote mate van zelfoverschatting en erg gefocussed op carrière stappen die ze door de krapte op de arbeidsmarkt makkelijk extern vinden.” – Werkgever sector industrie, bouw, nutsbedrijven

“Onrealistische verwachtingen, thuiswerken in banen waar het niet mogelijk is. In 24 uur een fulltime salaris willen. Niet begrijpen waarom er regels zijn.” – Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

Behoeft aan flexibiliteit werknemers stoort werkgevers

Zelf kunnen bepalen wanneer (45%) of waar (40%) iemand werkt is voor een substantieel deel van de Nederlanders essentieel. Naarmate men hoger opgeleid is en/of een hoger inkomen heeft neemt de wens om thuis te kunnen werken toe.

De mogelijkheid flexibel te kunnen werken correleert wel met opleiding, maar minder met inkomen. Zowel de lagere als de hogere inkomens willen dat vaak zelf kunnen bepalen, de middeninkomens minder.

Werkgevers hebben het lastig met deze eis. Twee derde vindt dat jongere werknemers *teveel* zelf willen bepalen waar en wanneer ze werken. Een werkgever in de sector industrie, bouw en nutsbedrijven: *“Jongeren brengen nieuwe kennis. Hebben andere gewoontes. Daar kun je veel van leren. Ze willen maar 4 dagen per week werken en het liefst dan ook nog 1 of 2 dagen thuis.”*

Terug naar de werkplek?

Toch lijkt het thuiswerken niet meer weg te denken. Ruim de helft van de werkenden (56%) werkt wel eens thuis (zie paragraaf 1.4), relatief vaak zijn dat hoger opgeleiden en mensen met een hoger inkomen. Mensen die thuis werken blijken iets gelukkiger te zijn dan degenen die dat niet doen, al zijn de verschillen beperkt (paragraaf 2.2).

Sinds de coronacrisis is thuiswerken voor veel werknemers, zeker degenen die werken op een kantoor, tamelijk ingeburgerd. Zoals de Volkskrant schreef: “Op maandag en woensdag zijn de kantoren halfvol.”¹ Zouden werknemers meer terug naar de werkplek willen? Het beeld is verdeeld. Een kwart zegt “Ik zou het goed vinden als mijn werkgever ervoor zorgt dat mijn collega’s en ik vaker op de werkplek zijn”, een derde niet. Het vaakst zijn werkenden die even

¹ Volkskrant 22-2-2025. “Voorgoed veranderd na het virus”

vaak thuis als op de werkplek zijn het hiermee eens: 33 procent. Het lijkt een ‘catch 22’: degenen die graag willen dat de collega’s (de anderen) meer naar kantoor gedirigeerd worden, willen zelf wel (gedeeltelijk) thuis blijven werken.

Waarden m.b.t inclusiviteit en duurzaamheid worden belangrijker

In het Randstad-onderzoek (2025) zei 48 procent een baan niet te accepteren als de waarden van het bedrijf niet in lijn zijn met de eigen waarden, in 2023 was dat nog 38 procent.

In ons onderzoek zegt 40 procent “Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. inclusiviteit en diversiteit” en 30 procent zegt dat over “een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. duurzaamheid en klimaat”.

Toch staat de roep om ‘de juiste waarden’ niet in de top 5. Dit komt doordat – met name als het gaat om inclusiviteit en diversiteit – dit vooral sterk leeft onder hoger opgeleiden in de grote steden. Vooral vrouwen van 35–49 jaar hechten aan diversiteit en inclusie: maar liefst 54 procent is het eens met de stelling “Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. inclusiviteit en diversiteit”.

Met betrekking tot klimaat en duurzaamheid zien we eenzelfde patroon, maar de verschillen zijn minder groot.

Onderzoeksverantwoording Nederlanders / werkenden

Dit onderzoek vond plaats van vrijdag 14 tot maandagochtend 17 maart 2025. Ipsos I&O voerde dit op eigen initiatief uit, er was geen opdrachtgever.

In totaal werkten $n = 2.127$ Nederlanders van 18 jaar of ouder mee aan dit onderzoek. Van deze steekproef hebben 1.199 mensen betaald werk. De steekproef is grotendeels getrokken in het I&O Research Panel. Een deel ($n = 199$) deed mee via PanelClix. Dit zijn voornamelijk jongeren, lager opgeleiden en respondenten met een niet-westerse achtergrond.

De onderzoeksresultaten zijn gewogen op geslacht, leeftijd, regio, opleidingsniveau en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in november 2023. De weging is uitgevoerd conform de richtlijnen van de Gouden Standaard (CBS). Hiermee is de steekproef representatief voor de kiesgerechtigde Nederlandse inwoners (18+), voor wat betreft deze achtergrondkenmerken. Bij onderzoek is er sprake van een betrouwbaarheidsinterval en onnauwkeurigheidsmarges. In dit onderzoek gaan we uit van een betrouwbaarheid van 95 procent. Bij een steekproef van $n=2.000$ en een uitkomst van 50 procent is er sprake van een foutmarge van plus of min 2,2 procent.

Onderzoeksverantwoording werkgevers

Het onderzoek onder werkgevers vond plaats van woensdag 16 april tot en met 29 april 2025. Het onderzoek kwam tot stand op eigen initiatief van Ipsos I&O Publiek. Er werkten $n=336$ ondernemers met personeel mee aan het onderzoek.

De onderzoeksresultaten zijn gewogen naar het aantal werkzame personen en de bedrijfssector. Daarmee zijn de resultaten representatief voor ondernemers in Nederland voor de aspecten sector en grootteklasse. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat er relatief veel kleinere ondernemers met werknemers zijn (96% heeft 2–49 werknemers) en relatief weinig grotere

ondernemers met werknemers (4% heeft 50+ werknemers).² Toch zijn grotere ondernemers voor relatief veel mensen een werkgever. In 2023 werkte 69% van de werkenden bij een onderneming met 50 medewerkers of meer.³

² O.b.v. [StatLine – Bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm](#)

³ O.b.v. [StatLine – Banen van werknemers; bedrijfsgrootte en economische activiteit \(SBI2008\)](#)

1 Werksituatie

1.1 Aantal uren

Werkenden werken vaak meer dan 32 uur, dat geldt voor 62 procent van de werkenden, 36 procent werkt *full time* (39 uur of meer). Mannen (58%) zijn iets vaker dan vrouwen (54%) betaald werkzaam maar dit ontloopt welkaar niet veel, als mannen werken, werken ze bijna twee keer zo vaak meer dan 32 uur (80%) als vrouwen (43%).

Van de 18-34-jarigen is 80 procent betaald werkzaam (onder 18-24-jarigen is dat 60%, 24-34 jaar: 82%), waarvan twee derde meer dan 32 uur. Voor de 35-49-jarigen verschilt dit niet sterk, het 'verval' treedt pas na het 50-ste jaar in, al is de arbeidsparticipatie ook daar nog hoog.

Tabel 1.1: aantal uren werken per week

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Basis: allen (n = 2.127); heeft betaald werk (n = 1.199)

	Totaal	Man	Vrouw	18-34	35-49	50-64	65+
Betaald werkzaam	56%	58%	54%	80%	76%	59%	7%
> 40 uur p.w.	14%	20%	6%	13%	17%	12%	4%
39 à 40 uur p.w.	22%	29%	15%	25%	22%	21%	3%
33 à 38 uur p.w.	26%	30%	22%	28%	26%	25%	17%
25 à 32 uur p.w.	19%	11%	28%	20%	18%	19%	23%
17 à 24 uur p.w.	12%	5%	18%	9%	12%	12%	23%
9 à 16 uur p.w.	5%	2%	7%	3%	2%	7%	24%
Max 8 uur p.w.	2%	2%	3%	2%	1%	3%	5%
Kan ik niet zeggen	1%	0%	1%	1%		1%	1%
Meer dan 32 uur	62%	80%	43%	66%	66%	58%	24%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

De verschillen naar sekse zijn groot, in alle opleidings- en leeftijdscategorieën.

Van de lager opgeleide mannen werkt 39 procent betaald, waarvan 72 procent meer dan 32 uur. Van de lager opgeleide vrouwen is slechts 23 procent betaald werkzaam en daarvan slechts 21 procent meer dan 32 uur. Deze lage participatiecijfers worden ook veroorzaakt door de hogere leeftijd van lager opgeleiden.

Naarmate het opleidingsniveau toeneemt, neemt ook de arbeidsparticipatie toe, vrouwen hebben dan even vaak betaald werk als mannen, maar middelbaar en hoger opgeleide vrouwen werken veel vaker in deeltijd. Middelbaar en hoger opgeleide mannen werken in acht op tien gevallen meer dan 33 uur, waar dat voor middelbaar opgeleide vrouwen slechts 33 procent is en voor hoger opgeleide vrouwen 57 procent. Deze laatste groep werkt relatief vaak 25-32 uur of 33-38 uur.

Tabel 1.2: aantal uren werken per week, naar sekse en opleiding

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Totaal	LAAG		MIDDEN		HOOG	
		man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Betaald werkzaam	56%	39%	23%	58%	58%	65%	68%
> 40 uur p.w.	14%	15%	1%	21%	3%	21%	10%
39 à 40 uur p.w.	22%	25%	4%	28%	12%	31%	19%
33 à 38 uur p.w.	26%	32%	16%	31%	18%	29%	28%
25 à 32 uur p.w.	19%	9%	24%	12%	32%	11%	26%
17 à 24 uur p.w.	12%	8%	28%	5%	25%	5%	10%
9 à 16 uur p.w.	5%	8%	21%	1%	7%	1%	5%
Max 8 uur p.w.	2%	2%	4%	1%	3%	1%	2%
Kan ik niet zeggen	1%	1%	2%		1%	0%	1%
Meer dan 32 uur	62%	72%	21%	80%	33%	81%	57%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Ook naar leeftijd en sekse zien we deze verschillen. DE arbeidsparticipatie (betaald werk) loopt gelijk op tot 50 jaar: daarna werken vrouwen minder vaak (55%) dan mannen (64%). In alle leeftijdscategorieën werken vrouwen beduidend vaker in deeltijd dan mannen.

Tabel 1.3: aantal uren werken per week, naar sekse en leeftijd

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Totaal	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
		18-34	18-34	35-49	35-49	50-64	50-64	65+	65+
Betaald werkzaam	56%	79%	80%	77%	75%	64%	55%	7%	7%
> 40 uur p.w.	14%	27%	7%	17%	6%	7%		6%	27%
39 à 40 uur p.w.	22%	23%	21%	33%	7%	6%		16%	23%
33 à 38 uur p.w.	26%	29%	24%	26%	23%	25%	7%	22%	29%
25 à 32 uur p.w.	19%	13%	24%	13%	26%	24%	22%	33%	13%
17 à 24 uur p.w.	12%	5%	19%	7%	18%	20%	28%	17%	5%
9 à 16 uur p.w.	5%	1%	4%	2%	13%	14%	35%	3%	1%
Max 8 uur p.w.	2%	1%	2%	1%	4%	2%	7%	1%	1%
Kan ik niet zeggen	1%			0%	2%	3%		1%	
Meer dan 32 uur	62%	86%	44%	79%	52%	76%	36%	38%	7%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

1.2 Gewenst aantal uren werk

Onderstaande tabel geeft het antwoord op de vraag “Hoeveel uur zou u idealiter betaald willen werken?” We zien dat Nederlanders eerder minder dan meer willen werken. Grofweg willen ze vaak zo’n 8 uur minder werken dan ze nu doen. Mensen die meer dan 40 uur werken, of 39/40 uur willen dat eigenlijk liever niet (slechts respectievelijk 34% en 46% vindt het prima). Ook degenen die 33 tot 38 uur of 25 tot 32 uur werken willen per saldo liever minder dan meer werken. Daaronder ligt het omslagpunt: mensen die 24 uur of minder werken willen eerder meer dan minder werken.

Tabel 1.4: ideaal aantal uren werken per week v.s. daadwerkelijk aantal uren werken per week

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Hoeveel uur zou u idealiter betaald willen werken? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Totaal Daad- werkelijk	Totaal Ideaal	> 40 uur p.w.	39 à 40 uur per week	33 à 38 uur per week	25 à 32 uur per week	17 à 24 uur per week	9 à 16 uur per week	Maximaal 8 uur per week
> 40 uur p.w.	14%	6%	34%	4%	1%		1%	2%	
39 à 40 uur p.w.	22%	15%	22%	46%	4%	3%	2%	4%	
33 à 38 uur p.w.	26%	25%	19%	25%	55%	7%	5%	2%	
25 à 32 uur p.w.	19%	28%	14%	15%	32%	59%	19%	2%	13%
17 à 24 uur p.w.	12%	15%	5%	2%	4%	24%	61%	19%	4%
9 à 16 uur p.w.	5%	6%	1%	5%	1%	2%	7%	57%	12%
Max 8 uur p.w.	2%	2%	2%			0%	1%	6%	42%
Kan ik niet zeggen	1%	3%	1%	1%	2%	3%	3%	5%	19%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Mannen willen naar verhouding vaker minder werken dan vrouwen, maar ze werken nu ook beduidend meer uren.

Tabel 1.5: aantal uren werken per week

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Hoeveel uur zou u idealiter betaald willen werken? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Aantal uren werk nu			Gewenst aantal uren		
	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw
> 40 uur p.w.	14%	20%	6%	6%	9%	3%
39 à 40 uur p.w.	22%	29%	15%	15%	20%	9%
33 à 38 uur p.w.	26%	30%	22%	25%	31%	18%
25 à 32 uur p.w.	19%	11%	28%	28%	24%	32%
17 à 24 uur p.w.	12%	5%	18%	15%	7%	24%
9 à 16 uur p.w.	5%	2%	7%	6%	3%	9%
Max 8 uur p.w.	2%	2%	3%	2%	2%	1%
Kan ik niet zeggen	1%	0%	1%	3%	2%	3%
Meer dan 32 uur	62%	80%	43%	46%	60%	31%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

En naarmate men ouder wordt, wil men eveneens minder uren werken dan men nu doet.

Tabel 1.6: aantal uren werken per week

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Hoeveel uur zou u idealiter betaald willen werken? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Aantal uren werk nu				Gewenst aantal uren			
	18-34	35-49	50-64	65+	18-34	35-49	50-64	65+
> 40 uur p.w.	13%	17%	12%	4%	7%	7%	5%	1%
39 à 40 uur p.w.	25%	22%	21%	3%	17%	15%	14%	6%
33 à 38 uur p.w.	28%	26%	25%	17%	27%	25%	22%	10%
25 à 32 uur p.w.	20%	18%	19%	23%	30%	27%	27%	19%
17 à 24 uur p.w.	9%	12%	12%	23%	11%	17%	16%	23%
9 à 16 uur p.w.	3%	2%	7%	24%	3%	5%	6%	29%
Max 8 uur p.w.	2%	1%	3%	5%	1%	1%	2%	6%
Kan ik niet zeggen	1%		1%	1%	2%	2%	4%	3%
Meer dan 32 uur	66%	66%	58%	24%	51%	48%	41%	17%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Hoger opgeleiden werken nu het hoogst aantal uren, maar zouden naar verhouding het meest willen minderen.

Tabel 1.7: aantal uren werken per week

Hoeveel uur bent u gemiddeld genomen per week betaald aan het werk?

Hoeveel uur zou u idealiter betaald willen werken? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

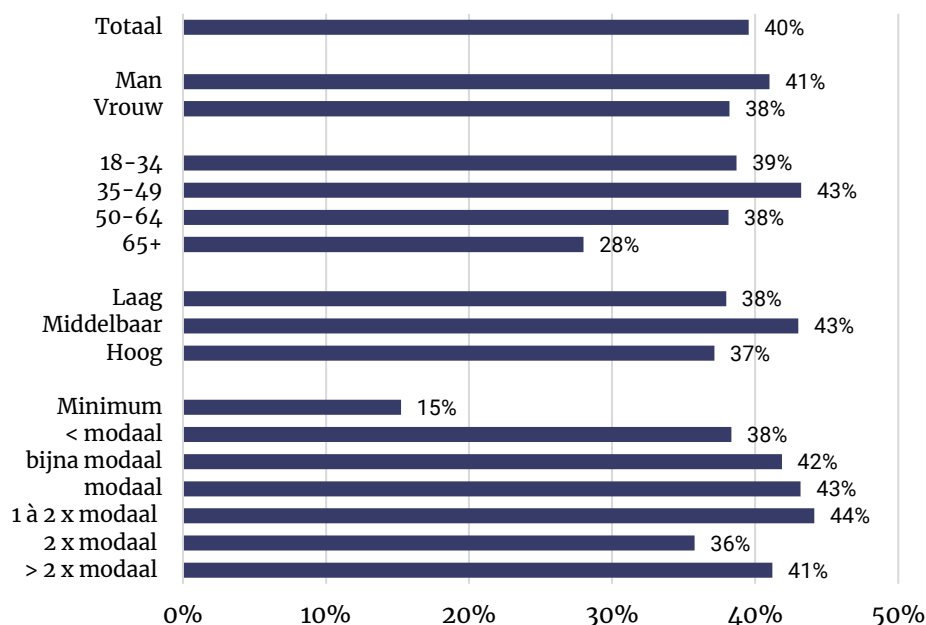
	Aantal uren werk nu			Gewenst aantal uren		
	Laag	Midden	Hoog	Laag	Midden	Hoog
> 40 uur p.w.	8%	12%	16%	4%	7%	6%
39 à 40 uur p.w.	15%	20%	26%	9%	15%	17%
33 à 38 uur p.w.	24%	24%	28%	23%	21%	28%
25 à 32 uur p.w.	16%	22%	18%	23%	29%	28%
17 à 24 uur p.w.	17%	15%	7%	18%	18%	12%
9 à 16 uur p.w.	14%	4%	3%	13%	6%	4%
Max 8 uur p.w.	3%	2%	1%	2%	1%	2%
Kan ik niet zeggen	1%	0%	1%	5%	2%	2%
Meer dan 32 uur	47%	56%	70%	36%	43%	50%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

1.3 Wil minder werken

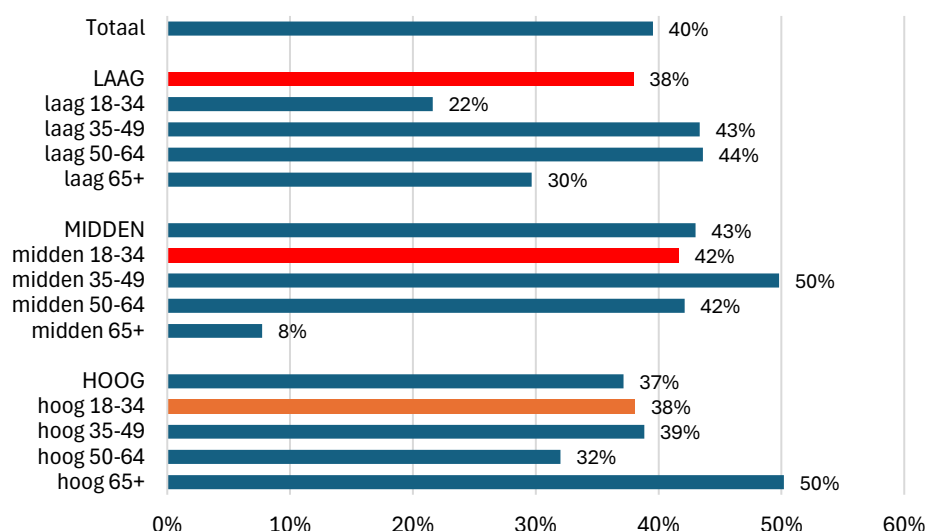
Als we de stelling “ik zou graag minder werken” voorleggen zegt 40 procent het daarmee eens te zijn. Die wens is het sterkst onder werkenden van 35-49 jaar – die zoals we zagen dan ook al enige tijd het meest gewerkt hebben – mensen met een middelbare opleiding en een modaal of boven modaal inkomen. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn klein.

Figuur 1.1: Eens met stelling “ik zou graag minder werken”



Als we inzoomen op de combi opleiding en leeftijd, blijken vooral middelbaar opgeleiden van 35-49 jaar minder te willen werken en oudere hoger opgeleiden.

Figuur 1.2: Eens met stelling “ik zou graag minder werken”



1.4 Aandeel thuiswerken

Ruim de helft van de werkenden (56%) werkt wel eens thuis, een kwart (27%) doet dat zelfs de helft van de tijd of meer. De verschillen naar sekse en leeftijd zijn verwaarloosbaar. De verschillen naar opleidingsniveau en inkomen zijn daarentegen erg groot. Van de hoger opgeleiden werken zeven op de tien (71%) wel eens thuis, ruim een derde (36%) doet dat minimaal de helft van de tijd. Werkenden met een lagere inkomen werkt 29 procent wel eens thuis, 14 procent doet dat in de helft van de gevallen of vaker.

Naar inkomen zien we een vergelijkbare correlatie: hoe hoger het inkomen, hoe vaker er thuisgewerkt wordt.

Tabel 1.8: aandeel thuiswerken

Welk deel van uw werkweek werkt u thuis? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

	Totaal	Man	Vrouw	18-34	35-49	50-64	65+
Bijna alles (81-100%)	8%	7%	9%	6%	9%	8%	10%
Vaker wel dan niet (56-80%)	9%	8%	10%	9%	10%	9%	12%
Even vaak wel als niet (45/55%)	10%	12%	9%	11%	10%	10%	8%
Vaker niet dan wel (20-44%)	10%	12%	9%	12%	10%	8%	4%
Een klein deel (1-19%)	18%	17%	19%	19%	19%	16%	17%
Niets	44%	44%	44%	42%	42%	48%	48%
Weet ik niet / kan ik niet zeggen	1%	1%	0%	0%	0%	1%	1%
De helft of meer	27%	27%	28%	26%	29%	27%	29%

	Laag	Middelbaar	Hoog	< modaal ⁴	bijna modaal	modaal	1 à 2x modaal	2x modaal	> 2x modaal
Bijna alles	4%	6%	9%	4%	7%	6%	5%	13%	10%
Vaker wel	4%	8%	12%	7%	4%	9%	11%	11%	15%
45/45	5%	6%	15%	7%	14%	5%	10%	13%	17%
Vaker niet	3%	9%	12%	6%	8%	7%	11%	11%	15%
Klein deel	12%	14%	22%	19%	7%	21%	16%	21%	20%
Niets	71%	56%	29%	56%	59%	52%	46%	31%	23%
Weet ik niet	0%	1%	0%	2%	1%	1%	0%		1%
Helft of meer	14%	20%	36%	19%	18%	26%	19%	26%	37%

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Verder valt op dat mensen die bij de overheid werken veel thuis werken (79% wel eens, 47% de helft of meer).

⁴ Categorie 'minimum-inkomen' niet opgenomen vanwege beperkt aantal waarnemingen (n=26)

2 Geluk

2.1 Hoe gelukkig in het algemeen?

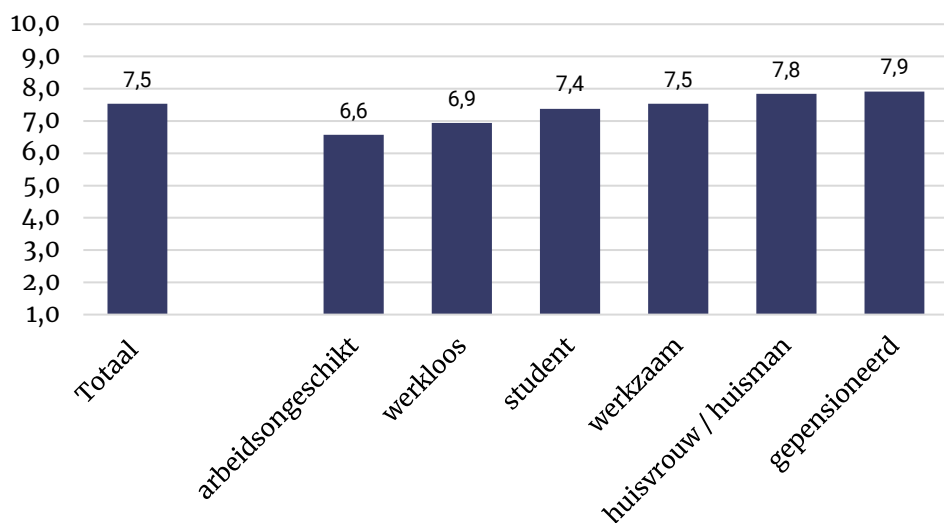
In november 2024 deden we i.o.v. Trouw onderzoek naar zingeving, waarin we ook de vraag stelden: hoe tevreden bent u met uw huidige leven? Gemiddeld gaf men zijn of haar leven een 7,5, 10 procent geeft z'n leven een onvoldoende (< 6).

Degenen met een betaalde baan gaven hun leven een 7,5 en degenen die geen betaald werk hadden ook. Van degenen met betaald werk geeft 5 procent z'n leven een onvoldoende. Het maakt – gemiddeld – weinig uit of men werkt in het bedrijfsleven (7,5), bij de overheid (7,5) of semioverheid (7,6).

Bij de niet-betaald-werkenden maakt uit *waarom* men niet werkt. Werklozen en arbeidsongeschikten geven hun leven een magere 6,9 en 6,6, respectievelijk 22 en 19 procent geeft een onvoldoende. Huisvrouwen en -mannen en gepensioneerden zijn daarentegen beduidend gelukkiger: een 7,8 en een 7,9, in beide groepen geeft slechts 4 procent een onvoldoende.

Figuur 2.1: Kunt u in een rapportcijfer uitdrukken hoe tevreden u bent met uw huidige leven?

Basis: gehele steekproef (n=2.257)



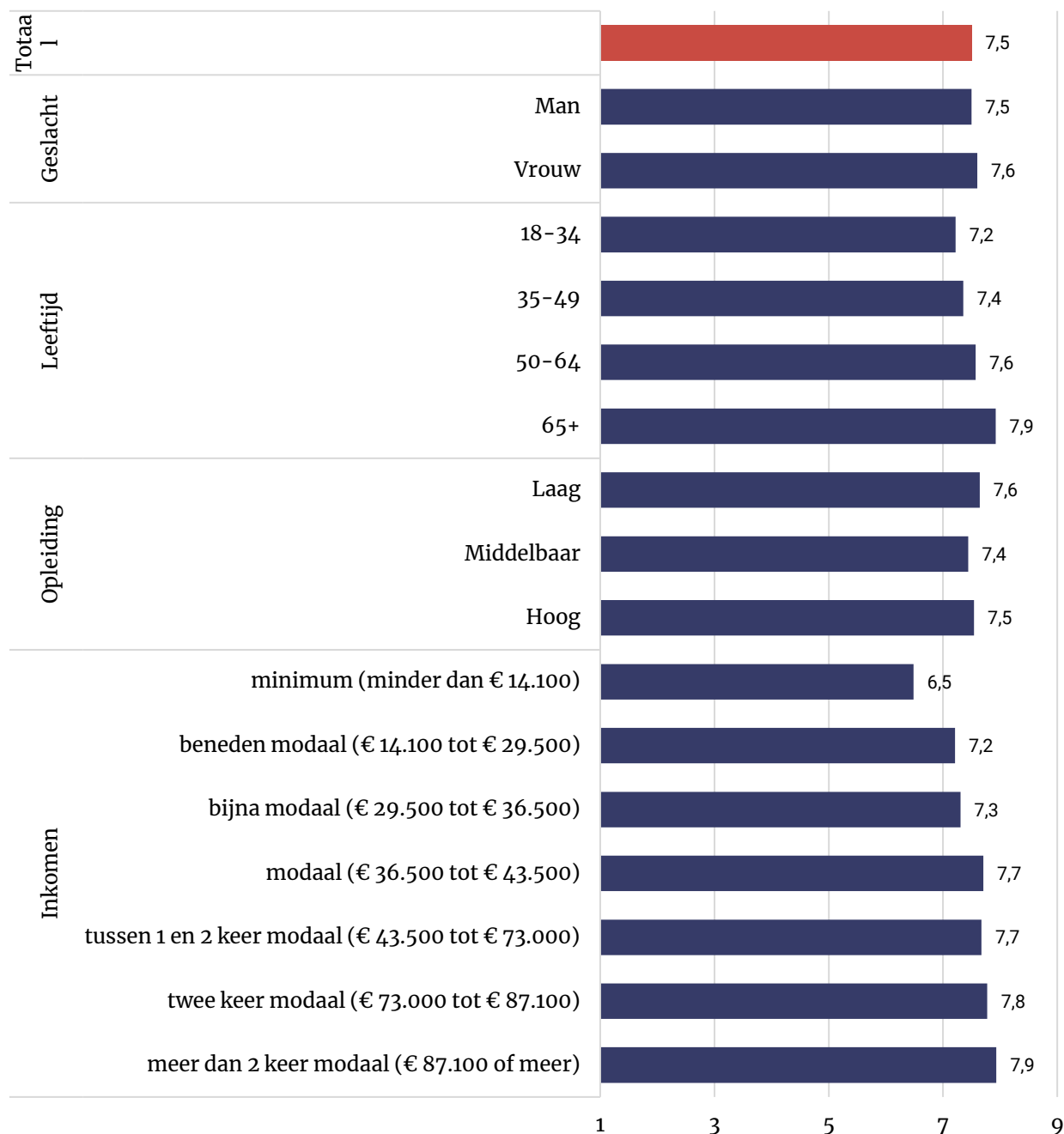
Bron: Ipsos I&O i.o.v. Trouw, november 2024

Geld maakt wel degelijk gelukkig

Als we verder inzoomen op de demografische factoren zien we dat ouderen doorgaans tevredener zijn dan jongeren en dat een hoger inkomen gepaard gaat met meer tevredenheid.

Figuur 2.2: Kunt u in een rapportcijfer uitdrukken hoe tevreden u bent met uw huidige leven?

Basis: gehele steekproef (n=2.257)



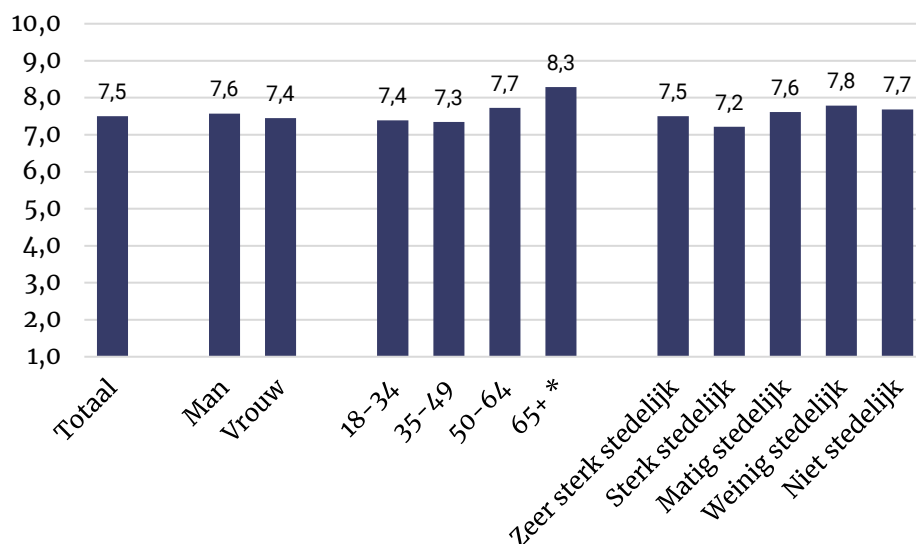
Bron: Ipsos I&O i.o.v. Trouw, november 2024

2.2 Hoe gelukkig in het werk?

Voor de werkenden keken we verder hoe gelukkig men is in het betaalde werk. De verschillen zijn over de hele linie niet groot. Mannen lijken iets gelukkiger in hun werk dan vrouwen (7,6 en 7,4), ouderen iets meer dan jongeren en op het platteland (7,7) geeft men iets hogere cijfers dan in de 'sterk stedelijke gebieden' (7,2). Maar in de meest stedelijke gebieden is het gemiddeld (7,5).

Figuur 2.3: werkgeluk (naar sekse, leeftijd, stedelijkheid)

Hoe gelukkig bent u in uw betaalde werk? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)



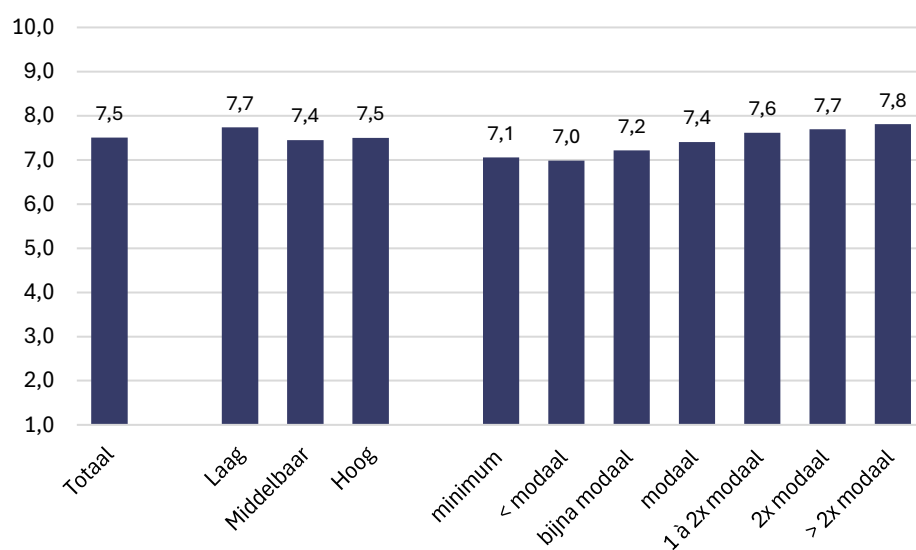
* van de 65-plussers is slechts 9% werkzaam, n=59

Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

De verschillen naar opleiding zijn ook niet groot. Die naar inkomen wel aanzienlijk: hoe hoger het inkomen, hoe lager het werkgeluk.

Figuur 2.1: werkgeluk (naar opleiding en inkomen)

Hoe gelukkig bent u in uw betaalde werk? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)

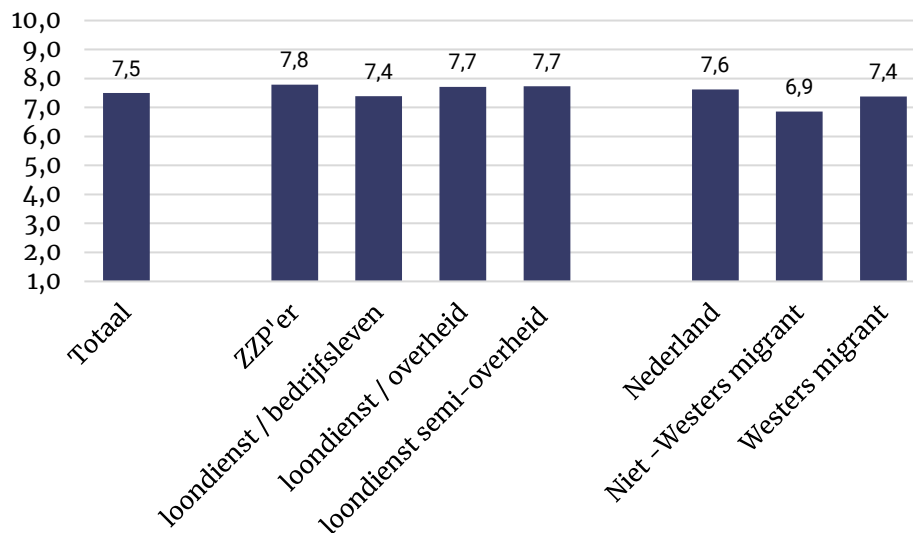


Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Waar we over het algemene geluk constateerden dat het weinig uitmaakte of men in het bedrijfsleven (7,5), bij de overheid (7,5) of semioverheid (7,6) werkte, zien we in het werkgeluk iets grotere verschillen: een 7,4 versus twee keer een 7,7. Nederlanders met een NW-migratieachtergrond zijn minder gelukkig in hun werk (6,9) dan Nederlanders zonder migratieachtergrond (7,6).

Figuur 2.2: werkgeluk (naar werkzaamheid en migratieachtergrond)

Hoe gelukkig bent u in uw betaalde werk? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)



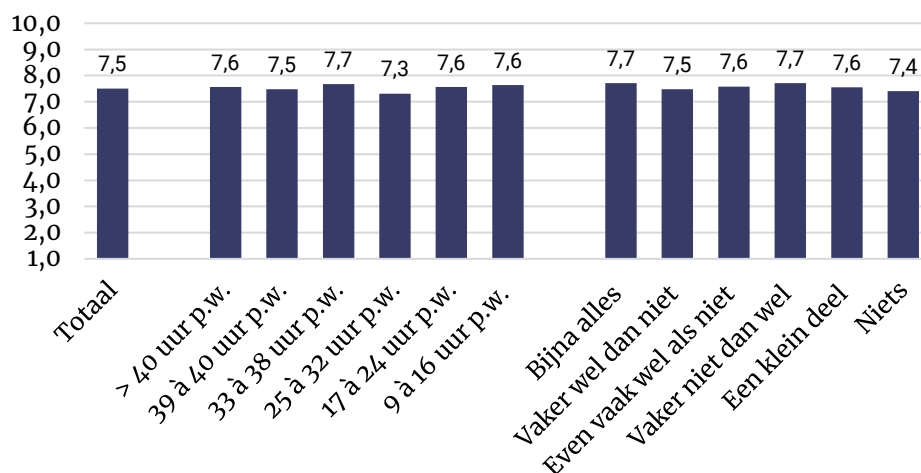
Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

Of mensen veel of weinig uren maken in een werkweek maakt voor hun werkgeluk niet veel uit. Het minst gelukkig zijn degenen die 25 à 32 uur werken, drie à vier dagen, zij geven hun werkgeluk een 7,4.

Mensen die thuis werken zijn per saldo iets gelukkiger dan degenen die dat niet kunnen, maar de verschillen zijn klein.

Figuur 2.3: werkgeluk (naar duur werkweek en aandeel thuiswerken)

Hoe gelukkig bent u in uw betaalde werk? Basis: heeft betaald werk (n = 1.199)



Bron: Ipsos I&O, 17 maart 2025

3 Wat motiveert werkenden?

3.1 Aspecten van werk

We legden Nederlanders, werkenden en niet werkenden, een twintigtal stellingen voor met betrekking tot werk. De belangrijkste zijn weergegeven in figuur 3.1.

De stelling “Een goede werk/privé balans is essentieel voor me” wordt met 83 procent het vaakst onderschreven. Beduidend vaker dan nummers 2 tot en met 4: het sociale belang (68%), de inspiratie en voldoening die werk geeft (67%) en geld (salaris, secundaire voorwaarden; 67%).

Voor de helft (53%) is werk een belangrijk onderdeel van de identiteit.

Deze en andere aspecten behandelen we hierna uitgebreider.

Figuur 3.1: Eens met stelling m.b.t. werk (% mee eens, basis: gehele steekproef (n=2.257))



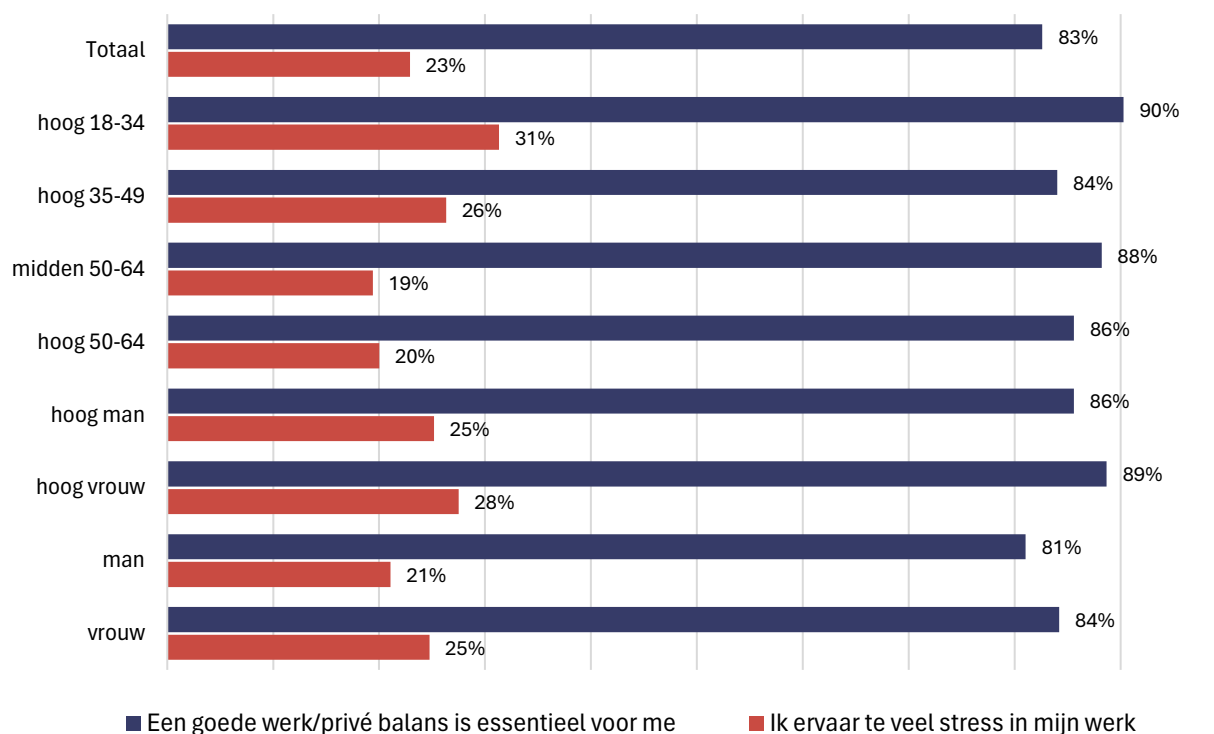
Werk/privé balans: met stip op één

Ruim acht op tien zijn het dus eens met de stelling “Een goede werk/privé balans is essentieel voor me”. Slechts 4 procent is het hier niet mee eens. De rest is neutraal of weet het niet. Ook uit het Ipsos Global Trends⁵ van eind 2024 bleek dat bijna negen op de tien Nederlanders het belangrijker vinden om een goede balans tussen werk en privéleven te hebben dan een succesvolle carrière. Hierin wijken Nederlanders weinig af van de rest van de wereld en ook naar leeftijd zijn de verschillen beperkt. Uit internationaal onderzoek van uitzendbureau Randstad⁶ bleek begin dit jaar dat – voor het eerst sinds de 22 jaar – een goede balans tussen werk en privé zwaarder weegt dan salaris. Ook voor Nederlandse werknemers blijkt werk-privéleven het belangrijkste criterium, gevolgd door salaris, en flexibiliteit in werkuren en de mogelijkheid thuis te kunnen werken.

In onderhavig onderzoek valt op hoe breed de wens om werk en privé goed te kunnen combineren is: van jong tot oud, man of vrouw, alleenstaand of werkenden met kinderen, steeds onderschrijft minimaal 80 procent deze stelling. Hoger opgeleiden wel wat meer (87%) dan lager opgeleiden (75%). Het meest wordt de stelling onderschreven door jonge hoger opgeleiden, vooral hoger opgeleide vrouwen.

Zij ervaren ook het meest stress. Vooral jongere hoger opgeleiden onderschrijven de stelling “Ik ervaar te veel stress in mijn werk het meest (31%).

Figuur 3.2: Stellingen werk/privé-balans en stress, naar leeftijd, opleiding en sekse (allen, % mee eens)



⁵ Bron: Ipsos Global Trends rapport 2024, September 2024.

⁶ Bron: Randstad Workmonitor 2025 <https://www.randstad.com/workmonitor/>

Werk belangrijk voor sociaal contact

Twee op drie Nederlanders vinden: “Werk is sociaal heel belangrijk voor mij (prettig om contact te hebben met collega’s)” (68%). Opvallend is dat ouderen (65+: 74%), waarvan dus al een groot deel met pensioen is) dat vaker onderschrijven dan jongeren (18-34: 64%), al is dat ook bijna twee derde. Onder de jongste groep (18-24 jaar) is dat het laagst (53%, n=50).

Mensen met een hoog inkomen vinden het sociale contact belangrijker (75%) dan mensen met de laagste inkomens (53%). Naar opleiding zien we deze verschillen niet.

Ook uit de open vraag ‘Kunt u in uw eigen woorden zeggen welke rol (betaald) werk in uw leven speelt?’ blijkt dat sociaal contact, vrienden maken, etc. een belangrijke drijfveer is om te gaan werken, voor alle leeftijds- en opleidingsniveaus. Meerdere keren wordt werk ook een remedie tegen eenzaamheid genoemd.

Toch is het niet zo dat mensen die alleen wonen dit vaker noemen dan mensen die samenwonen. Het minst vaak wordt de stelling onderschreven door degenen die nog bij hun ouders wonen.

Als je een fijne werkplek hebt en leuke collega’s en niemand die je commandeert dan is het goed. Als dit allemaal goed is dan heb ik plezier dan werk ik verdien ik mijn geld zo meld ik me minder ziek.

Vrouw, 18-34 jaar, middelbare opleiding

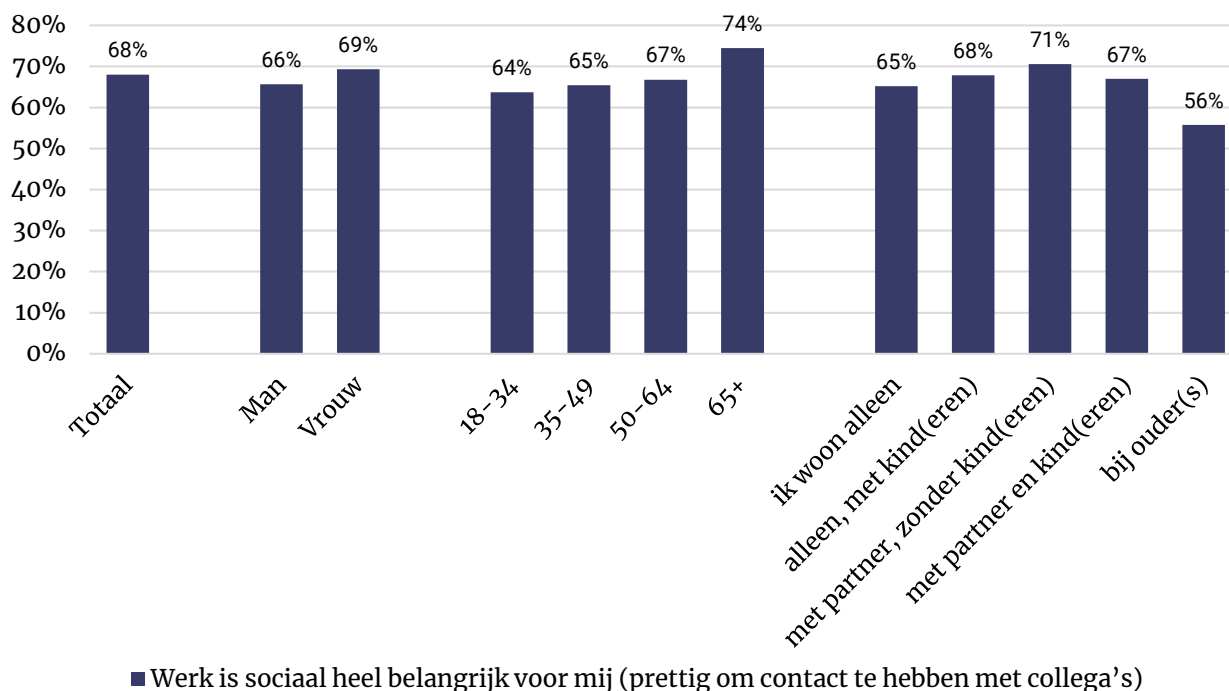
Geld heb je nodig, maar werk is voor mij ook een sociaal aspect. Thuis alleen kan heel eenzaam zijn, ik ga daarom liever naar kantoor.

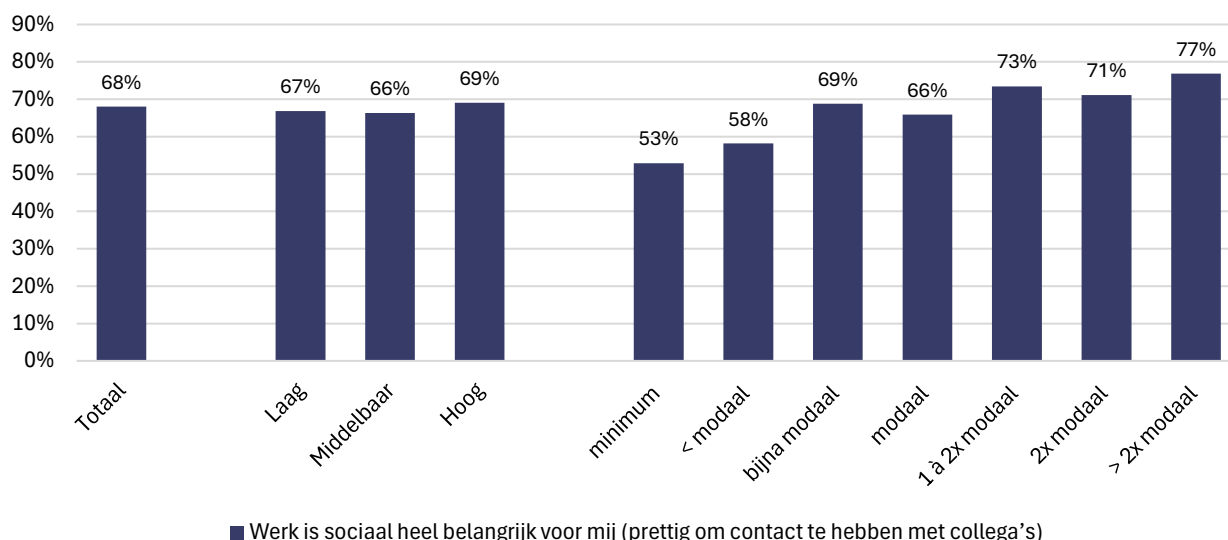
Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

Ben alleenstaand, werk is voor mij structuur, je hebt contact met andere mensen, je hebt een inkomen.

Man, 35-49, middelbare opleiding

Figuur 3.3: “Werk is sociaal heel belangrijk voor mij” (% mee eens) (basis: allen)





Geld, salaris en secundaire voorwaarden: randvoorwaarde

Eveneens twee derde (67%) is het eens met de uitspraak “Geld (salaris, secundaire voorwaarden) is essentieel voor me”. Negen procent is het hier niet mee eens.

Salaris is een randvoorwaarde, al wordt dit door mensen met een hogere opleiding of hoger inkomen minstens zo vaak genoemd als de sociale contacten. En er zijn ook mensen die zeggen uitsluitend voor het geld te werken.

Werken moet je om geld te verdienen, om geld te hebben om van te kunnen leven. Ik zie het puur als een moetje, je hebt mazzel als je iets doet wat je leuk vindt, dat is dan mooi meegenomen. Ik zie mijzelf niet als een minder persoon wanneer ik niet werk. Ik ben niet meer waard als ik wel werk.

Vrouw, 35-49 jaar, lagere opleiding

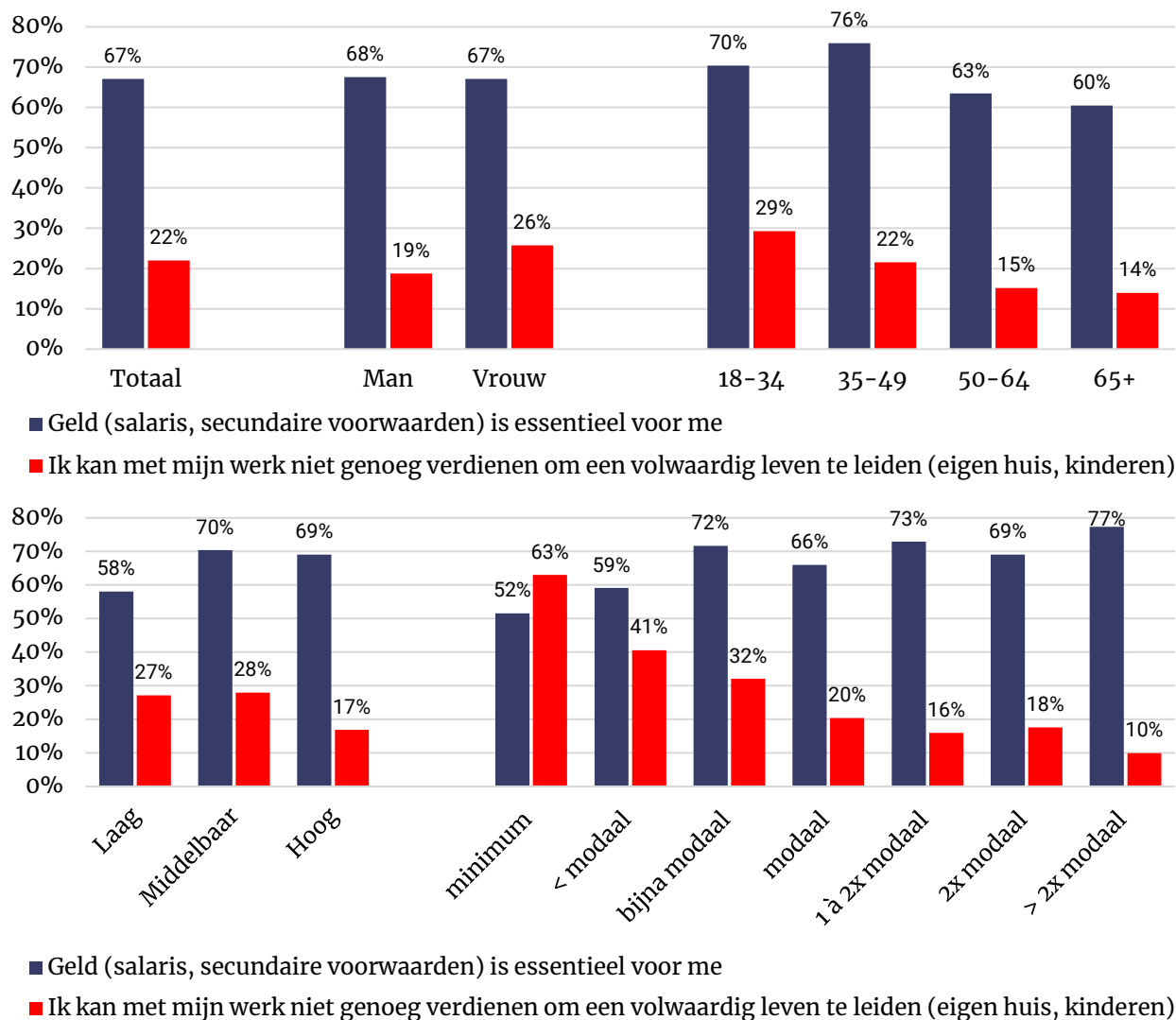
Geld is voor mij heel belangrijk. Ik zou juist meer willen werken bij mijn werkgever om makkelijke rond te kunnen komen en ook geld over te kunnen houden voor leuke dingen. Nu moet ik zwart bijwerken omdat een tweede baan niet loont.

Man, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Betaald werk is belangrijk voor het geld, ik ben nu voor de zoveelste keer opgebrand dat werk mij meer stress dan voordelen levert

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Figuur 3.3: Stellingen m.b.t. werk en geld verdienen (% mee eens) (alleen werkenden, % mee eens)



Genoeg verdienen voor volwaardig leven

Er wordt soms wel gesproken over ‘werkende armen’. In 2023 leefden 540.000 mensen onder de armoedegrens (3,1 procent van de bevolking). 40 procent van deze groep heeft werk.⁷

In dit onderzoek legden we deze stelling voor (alleen aan werkenden): “Ik kan met mijn werk niet genoeg verdienen om een volwaardig leven te leiden (eigen huis, kinderen)”. 22 procent is het hiermee eens, 59 procent niet, de rest is neutraal of weet het niet.

Vanzelfsprekend is er een sterke correlatie met inkomen: naarmate dat lager is, is het aandeel dat zegt geen volwaardig leven te kunnen leiden hoger. Van degenen met een minimum inkomen is dat maar liefst 63 procent. Voor jongeren (18-34) speelt dit beduidend vaker dan voor ouderen.

⁷ <https://www.nu.nl/economie/6331948/mensen-die-ondanks-baan-toch-arm-zijn-duiken-dieper-onder-armoedegrens.html>

Opvallend: van de werkende vrouwen zegt een kwart (26%) onvoldoende te verdienen voor een volwaardig leven, onder mannen is dat een vijfde (19%).

Er is ook een duidelijke relatie met opleiding. Van de lager opgeleide vrouwen is 36 procent van de vrouwen het met deze stelling eens, van de lager opgeleide mannen 19 procent. Onder hoger opgeleiden valt dit verschil bijna helemaal weg (verschil is niet langer significant): hoger opgeleide vrouwen: 16 procent; hoger opgeleide mannen 18 procent.

Werk geeft voldoening en het leven is duur. Ik zou een toekomst willen opbouwen met werk en gezin, maar waarom is dat toch zo idioot moeilijk in Nederland. Nederland is een land voor de rijken geworden. Werken loont nauwelijks als je niet 2x modaal verdient.

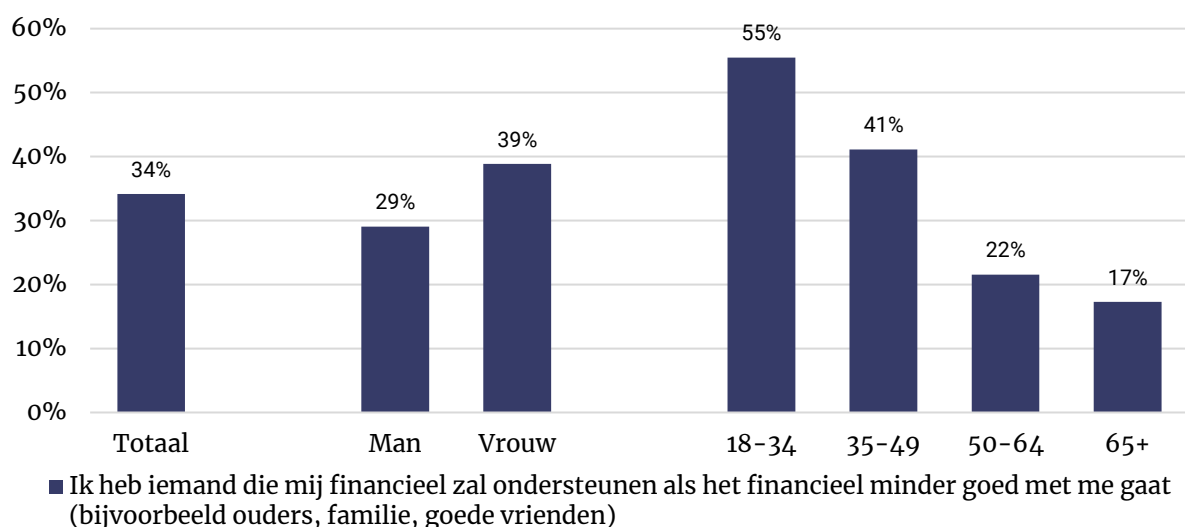
Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

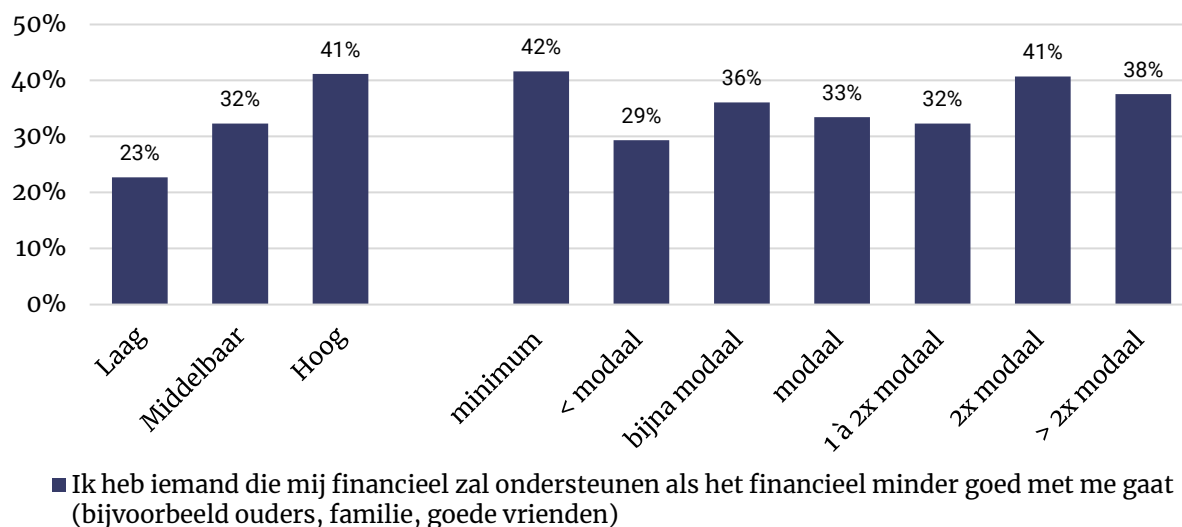
Iemand om financieel op terug te vallen?

Eén op drie Nederlanders zegt iemand te hebben op die hem of haar financieel zal ondersteunen als het financieel minder goed gaat (bijvoorbeeld: ouders, familie, goede vrienden).

Niet geheel verrassend zijn dat vaak de jongsten (55%), al is het wel verrassend dat ook in de leeftijdscategorie 25-34 jaar dat nog steeds 56 procent is (niet in de figuur). Ook opvallend: vrouwen (39%) hebben dit vaker dan mannen (29%). En mensen met een hogere opleiding beduidend vaker (41%) dan degenen met een lagere opleiding (23%).

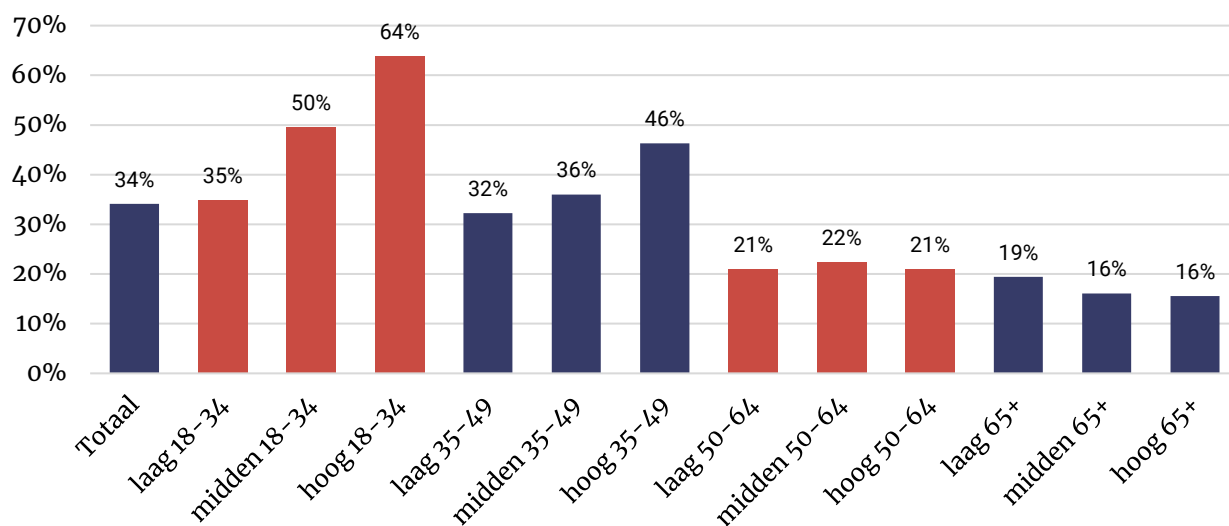
Figuur 3.3: Stelling "Ik heb iemand die mij financieel zal ondersteunen als het financieel minder goed met me gaat (bijvoorbeeld: ouders, familie, goede vrienden)" (allen, % mee eens)





Als we leeftijd en opleiding combineren, blijkt de luxe van een 'back up' vooral toe te vallen aan jongeren (18-34 jaar) met een hogere opleiding: maar liefst 64 procent heeft iemand die hem financieel kan ondersteunen, bijna twee keer zoveel als de lager opgeleide jongeren (35%). Aangezien kinderen van hoger opgeleiden op school beter presteren (en dus zelf ook weer hoger opgeleid worden)⁸, met name als de ouders geen migratieachtergrond hebben⁹, is de betekenis van de uitkomsten bij deze stelling hoogstwaarschijnlijk dat de sociaaleconomische verschillen tussen lager en hoger opgeleiden alleen maar groter zullen worden.

Figuur 3.4: Stelling "Ik heb iemand die mij financieel zal ondersteunen als het financieel minder goed met me gaat (bijvoorbeeld: ouders, familie, goede vrienden)" (allen, % mee eens)



⁸ Kind met hoger opgeleide ouders heeft grotere kans om vaardige lezer te worden – Stichting Lezen

⁹ 'Verschil tussen kinderen van hoog- en laagopgeleide ouders wordt groter'

Inspiratie en voldoening

Eveneens twee op drie zeggen “Werk geeft mij inspiratie en voldoening”. Dit geldt meer voor ouderen (65+: 77%) dan jongeren (18-34: 62%), en meer voor hoger opgeleiden (73%) en hogere inkomens (76%) dan mensen met een lagere opleiding (62%) of een laag inkomen (55%).

Naar sector valt op dat vooral mensen die bij de semioverheid werken deze stelling vaak onderschrijven (82%) en studenten juist weinig (54%).

Uit veel open antwoorden blijkt dat ook een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving hier een rol speelt.

Contact met collega's, lachen maar ook serieuze gesprekken over nieuws of maatschappij die anders zijn dan je bubbel thuis. Daarna de voldoening van verdiepend werk wat ik leuk vind. Ook het dagritme wat je hierdoor hebt.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Het geeft mij voldoening en zingeving. Ik besteed mijn tijd nuttig. Ik vind mijn werk belangrijk omdat het maatschappelijk en sociaal is wat ik doe.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Dit is voor mij een van de belangrijkste dingen. Buiten dat het voor inkomen zorgt geeft het ook een doel en voldoening. Natuurlijk is niet alles leuk, maar daardoor leer je wel met dingen om te gaan en het je op meerdere vlakken dingen om trots op te zijn.

Vrouw, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Nu niet meer, maar tijdens mijn werkzaam leven heb ik met plezier gewerkt, en me kunnen ontplooiën en dat was erg belangrijk

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Betaald werk en daar plezier en voldoening uit krijgen is geweldig en maakt dat je voelt dat je een bijdrage levert aan de maatschappij. Helaas werd ik af geserveerd richting WW toen ik 65 werd. Daarmee werd de WW voor werkgevers een mogelijkheid om "netjes" van de ouderen af te komen. Het verhogen van de pensioenleeftijd is een farce.

Vrouw, 65+, hogere opleiding

Belangrijk voor geld uiteraard maar daarnaast voor zingeving en ik doe het liefst iets wat bijdraagt aan een maatschappij zoals ik die graag zie.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Om in eigen onderhoud te voorzien en zelfstandig te zijn. Eigen ontwikkeling en een rol te hebben in de maatschappij. Sociale contacten.

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Werk is onderdeel van mijn identiteit

Voor ruim de helft (53%) is werk een belangrijk onderdeel van de identiteit. Vrouwen onderschrijven dit iets vaker (55%) dan mannen (52%), 35-49-jarigen het vaakst (57%) en 18-24-jarigen het minst vaak (39%, n=50).

Voor hoger opgeleiden (58%) en hogere inkomens (62%) vallen het werk en de identiteit duidelijk vaker samen dan voor mensen met een lagere opleiding (49%) of inkomen (42%). Mensen die meer dan 40 uur per week werken zijn het hier het vaakst mee eens: 68 procent.

Belangrijk, bepaalt voor een groot deel mijn identiteit. Ik kan er in op gaan, soms teveel.

Man, 35-49, hogere opleiding

Het geeft zin aan de dagen. Het geeft een houvast (wat je doet is ook grotendeels wie je bent in onze maatschappij). Ik hoop er succesvol in te worden en het tot het einde van mijn leven te kunnen doen.
35-49 jaar, hogere opleiding (gender: wil niet zeggen)

Eigen broek ophouden, nuttig zijn en eigen waarde. Voorbeeld voor mijn kind dat ik als moeder ook werk en in eigen onderhoud voorzie.

Vrouw, 50-64 jaar, hogere opleiding

Als wetenschappelijk onderzoeker ben ik altijd gelukkig geweest met het werk zelf en alleen de dingen eromheen (bazen die mij een andere visie probeerden op te leggen) leidden soms af van mijn plezier. Verder ontleende ik veel van mijn (eigen)waarde aan mijn werk.

Man, 65+, hogere opleiding

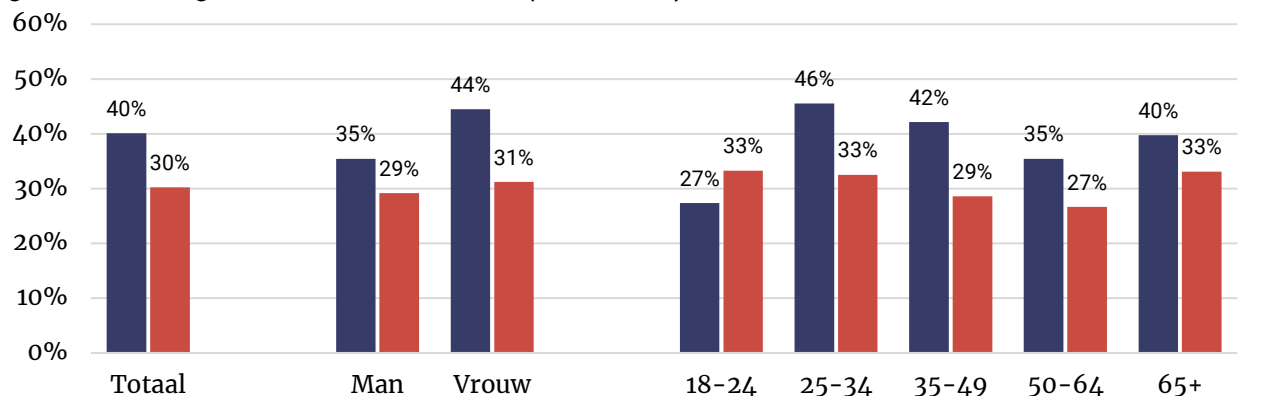
Dezelfde waarden als ik m.b.t. duurzaamheid en inclusiviteit & diversiteit

In het Randstad-onderzoek (2025) zei 48 procent een baan niet te accepteren als de waarden van het bedrijf niet in lijn zijn met de eigen waarden, in 2023 was dat nog 38 procent.

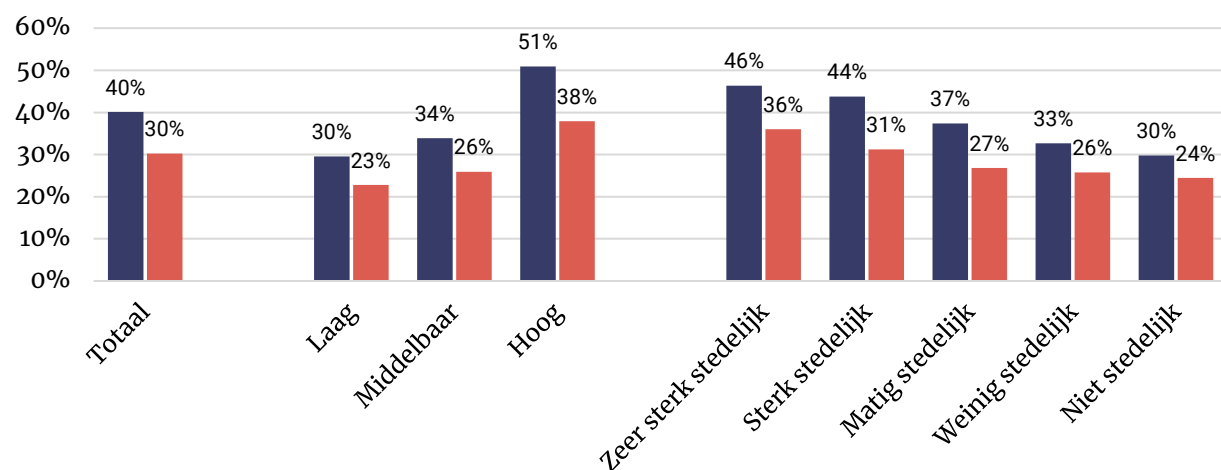
In ons onderzoek zegt 40 procent “Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. inclusiviteit en diversiteit” en 30 procent zegt dat over “een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. duurzaamheid en klimaat”.

In onderstaande figuren dat beide stellingen de samenleving verdelen, maar die over diversiteit en inclusie meer dan de stelling over duurzaamheid. Hoger opgeleiden, stedelingen, 24-34-jarigen en vrouwen zeggen het vaakst alleen ergens te willen werken als de werkgever dezelfde ideeën over inclusie en diversiteit in de praktijk brengt. M.b.t. klimaat en duurzaamheid zien we hetzelfde patroon, maar de verschillen zijn minder groot. Vooral vrouwen van 35-49 jaar hechten aan diversiteit en inclusie (54%, niet in de figuur).

Figuur 3.4: Stellingen m.b.t. werk en waarden (% mee eens)



- Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. inclusiviteit en diversiteit
- Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. duurzaamheid en klimaat



- Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. inclusiviteit en diversiteit
- Ik wil alleen werken bij een organisatie die dezelfde waarden heeft als ik m.b.t. duurzaamheid en klimaat

Bij de open vraag over de rol die (betaald) werk in het leven inneemt, worden beide onderwerpen nauwelijks genoemd. Eén respondent noemt het klimaat:

Als ik genoeg geld zou hebben, zou ik stoppen met betaald werk en hetzelfde werk doen, maar dan als vrijwilligerswerk bij instanties die het klimaat op 1 zetten en niet bij een werkgever die zijn eigen inkomsten op 1 zet.

Man, 35-49, middelbare opleiding

Wel zijn veel vrouwen er trots op dat ze – dankzij het werk – onafhankelijk zijn. Eén vrouwelijke respondent zegt juist dat dat niet nodig is omdat ze op haar man kan terugvallen.

Financieel zelf kunnen voorzien in mijn behoeften.

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Om in eigen onderhoud te voorzien en zelfstandig te zijn. Eigen ontwikkeling en een rol te hebben in de maatschappij. Sociale contacten.

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Voor zekerheid is het wel belangrijk, ik weet dat ik een dak boven mijn hoofd heb zolang ik kan blijven werken en ik kan ook op vakantie gaan en uiteten.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Alleenstaand. Dus ik moet er van leven. Hou er van om dingen te kunnen financieren.

Werk geeft voor een deel ook voldoening

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Voor mij is het niet belangrijk, ik heb ook vrijwilligerswerk gedaan, en daar was het ook goed. Ik kan ook financieel op mijn man leunen

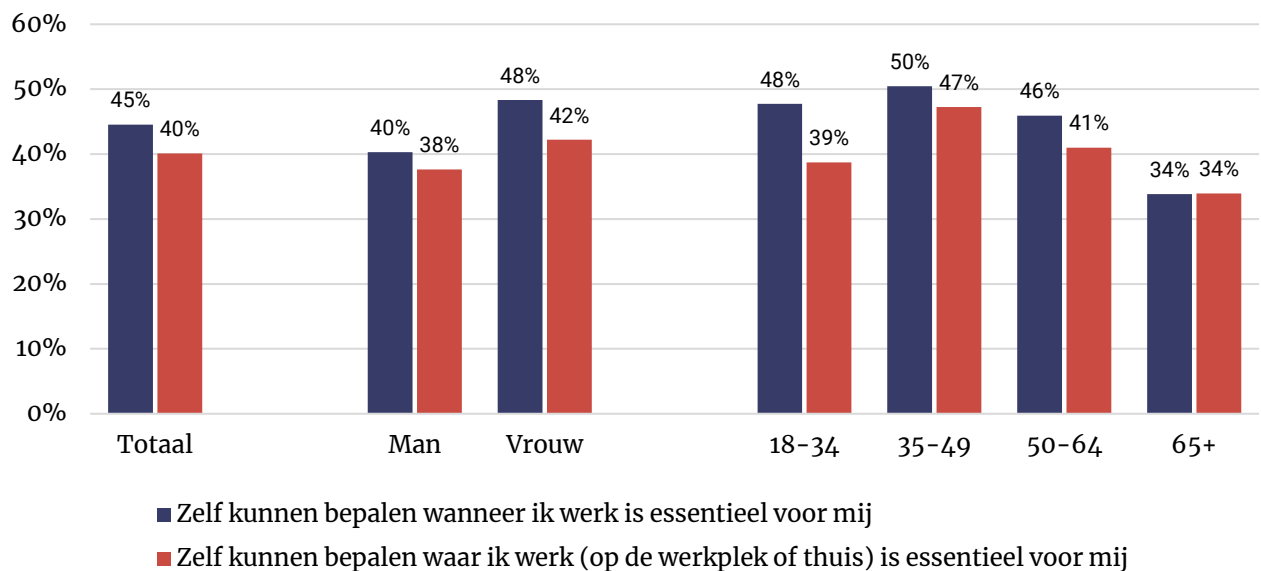
Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

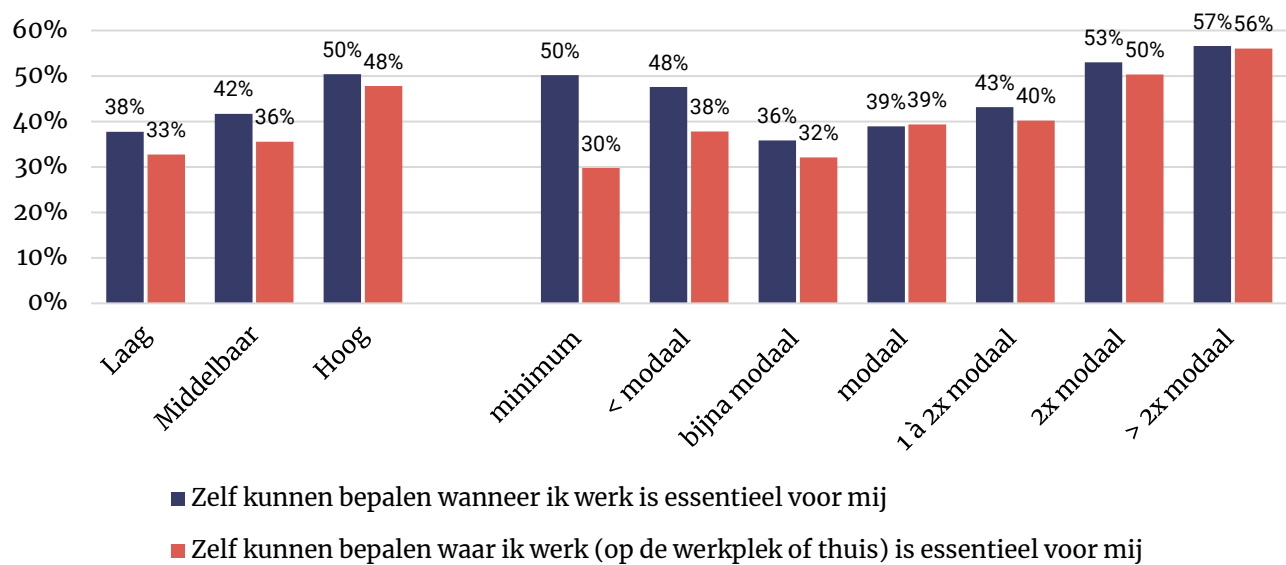
Kunnen bepalen waar en wanneer ik werk

Zelf kunnen bepalen wanneer (45%) of waar (40%) iemand werkt is voor een substantieel deel van de Nederlanders essentieel. Voor vrouwen zijn beide net iets belangrijker dan voor mannen. Je eigen werktijden en plek kunnen bepalen is vooral voor werkenden van 35-49 jaar erg belangrijk.

Verder zien we wederom een sterke correlatie met opleiding en inkomen. Naarmate beide oplopen neemt de wens om thuis (waar) te kunnen werken toe. De mogelijkheid flexibel te kunnen werken correleert wel met opleiding, minder met inkomen. Zowel de lagere als de hogere inkomens willen dat vaak zelf kunnen bepalen, de middeninkomens minder.

Figuur 3.5: Stellingen m.b.t. waar en wanneer werken (% mee eens)





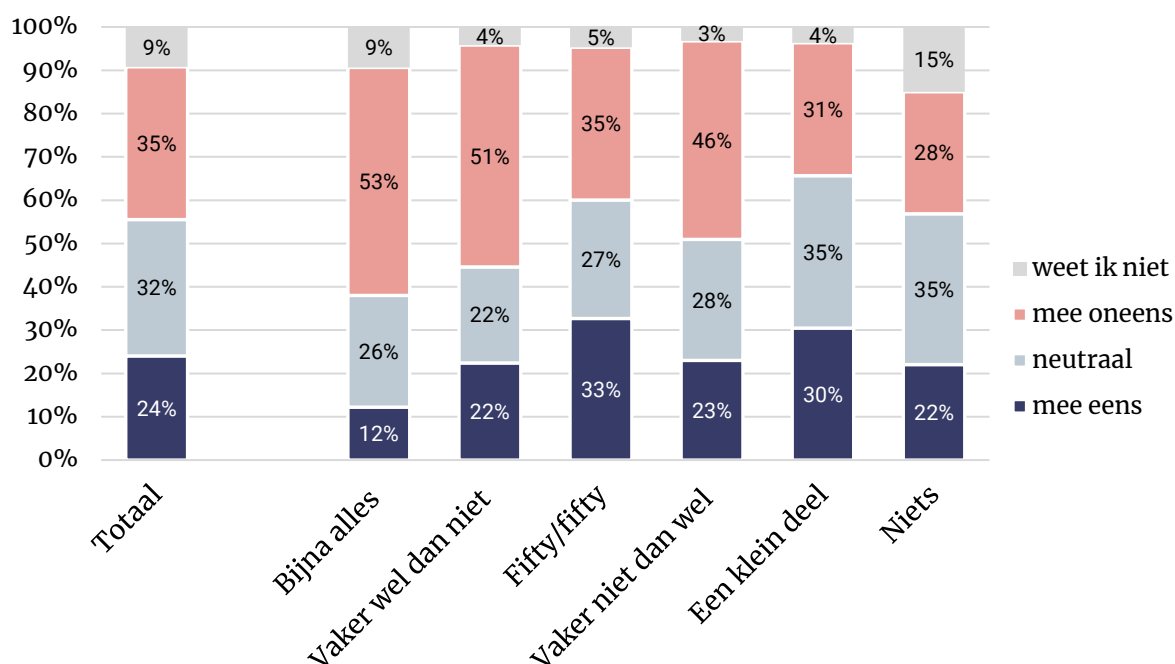
Vaker op de werkplek?

In paragraaf 1.4 zagen we dat ruim de helft van de werkenden (56%) wel eens thuis werkt, relatief vaak zijn dat hoger opgeleiden en mensen met een hoger inkomen. Mensen die thuis werken blijken iets gelukkiger te zijn dan degenen die dat niet doen, al zijn de verschillen beperkt (paragraaf 2.2).

Sinds de coronacrisis is thuiswerken voor veel werknemers, zeker degenen die werken op een kantoor, tamelijk ingeburgerd. Zoals de Volkskrant onlangs schreef: “Op maandag en woensdag zijn de kantoren halfvol. En op dinsdag en donderdag zijn ze voor ruwweg twee derde gevuld. Vervelend? Welnee. Van de 58 door deze krant bevroagde bedrijven zeggen er 48 de nieuwe situatie beter te vinden. Al tobben werkgevers soms hoe ze hun kantoorklerken weer onder de systeemplafonds krijgen. In vooral de financiële wereld en de informatieberoepen is een heuse klasse van digitale nomaden ontstaan, die hun werk vanuit een koffiobar, en zelfs vanuit het buitenland doen.”¹⁰

Zouden werknemers meer terug naar de werkplek willen? Het beeld is verdeeld. Een kwart is het eens met de stelling “Ik zou het goed vinden als mijn werkgever ervoor zorgt dat mijn collega’s en ik vaker op de werkplek zijn”, een derde niet, de rest is neutraal of weet het niet. Het vaakst zijn werkenden die even vaak thuis als op de werkplek zijn het hiermee eens: 33 procent.

Figuur 3.3: “Ik zou het goed vinden als mijn werkgever ervoor zorgt dat mijn collega’s en ik vaker op de werkplek zijn” (Naar aandeel thuiswerken. Basis: betaald werkzaam)



¹⁰ Volkskrant 22-2-2025. “Voorgoed veranderd na het virus”

Opvallend is hoe gelijkmatig de verdeeldheid is. De verschillen naar sekse, leeftijd, opleiding en inkomen op de stelling “Ik zou het goed vinden als mijn werkgever ervoor zorgt dat mijn collega’s en ik vaker op de werkplek zijn” zijn minimaal, in alle categorieën is circa een kwart het ermee eens. Jonge mannen (18-34 jaar: 30%) en lager opgeleide jongeren (40%) zijn het nog het meest eens met de stelling.

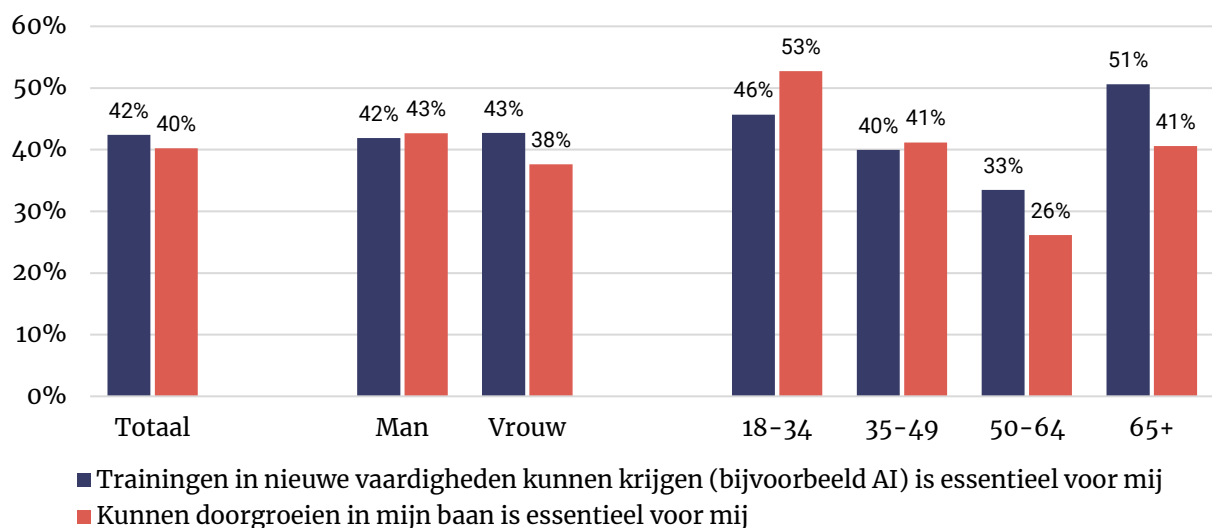
Kunnen doorgroeien en leren

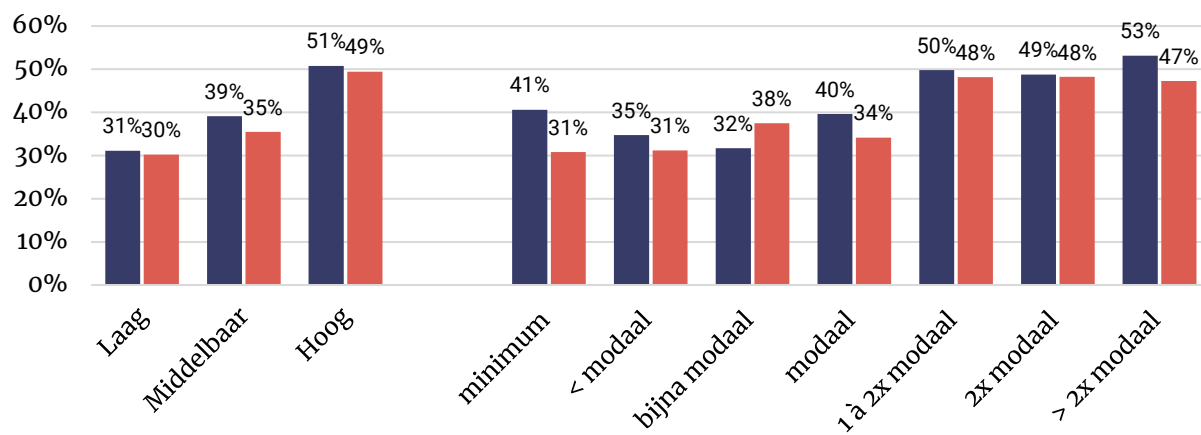
In het wereldwijde Randstad-onderzoek bleek al dat kunnen leren en ontwikkelen belangrijker is geworden: 41 procent zegt ontslag te nemen als er onvoldoende opleidingsmogelijkheden worden geboden. Randstad constateerde dat veel werkenden er weinig vertrouwen in hebben dat hun werkgever genoeg doet om hen te blijven leren wat nodig is, met name op het gebied van AI en technologie. Een vertrouwen dat werkgevers wel zouden moeten winnen, in hun eigen belang en dat van hun werknemers.

Uit ons onderzoek blijkt eveneens dat kunnen aanleren nieuwe vaardigheden (bijvoorbeeld in AI) en kunnen doorgroeien binnen de organisatie belangrijk zijn voor werkenden. Vier op tien (42%) onderschrijven de stelling “Trainingen in nieuwe vaardigheden kunnen krijgen (bijvoorbeeld AI) is essentieel voor mij”. Vooral jongeren (18-34 jaar) vinden dit belangrijk (46%), maar opvallend genoeg nog meer 65-plussers (waarvan 93% niet meer betaald werkzaam is). Hoger opgeleiden en mensen met een hoger inkomen vinden dit het belangrijkste. Van de hoger opgeleide jongeren (18-34 jaar) is 54 procent het met de stelling eens.

Hoger opgeleide jongeren zijn het ook het vaakst eens met de stelling “Kunnen doorgroeien in mijn baan is essentieel voor mij”: 63 procent. In onderstaande figuren is te zien dat dit het hoogst scoort onder jongeren, hoger opgeleiden, hogere inkomens en iets meer onder mannen dan onder vrouwen (al is dat laatste verschil klein).

Figuur 3.5: Stellingen m.b.t. kunnen doorgroeien en leren (basis: allen, % mee eens)





■ Trainings in nieuwe vaardigheden kunnen krijgen (bijvoorbeeld AI) is essentieel voor mij

■ Kunnen doorgroeien in mijn baan is essentieel voor mij

3.2 Het belang van werk in de woorden van werkenden

Kunt u in uw eigen woorden zeggen welke rol (betaald) werk in uw leven speelt? Is het belangrijk in uw leven? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

Jongeren (18-34 jaar)

Alles zonder geld kan je niks in het leven.

Vrouw, 18-34 jaar, lagere opleiding

Heel belangrijk anders kan ik niet leven.

Man, 18-34 jaar, lagere opleiding

Essentieel voor levensonderhoud en bij geen werk zou ik te veel tijd over hebben aangezien mensen om mij heen ook allemaal werken en dus geringe vrije tijd hebben.

Man, 18-34 jaar, middelbare opleiding

Tot nu toe is het vooral een frustrerende zoektocht geweest naar een passende plek voor mij, o.a. vanwege mijn autisme. Maar bij vrijwilligerswerk merk je ook als dat het een belangrijke plek waar je toch veel tijd "moet" doorbrengen, dus goeie contacten hebben daar is belangrijk.

Man, 18-34 jaar, middelbare opleiding

Tuurlijk is het belangrijk. Zonder werk geen geld. Hoewel ik vaak genoeg gevallen zie van mensen die niet werken, en die toch gewoon geld krijgen. Dat frustrert me. Ik zou ook graag zien dat meer werken ook loont. Ik vind die verhoudingen ontzettend krom.

Man, 18-34 jaar, middelbare opleiding

De inkomsten zijn belangrijk in mijn leven. Ik zou best wel iets minder willen werken voor mijn werk/privé balans. Maar ik zou niet willen stoppen met mijn werk.

Vrouw, 18-34 jaar, middelbare opleiding

As je een fijne werkplek hebt en leuke collega's en niemand die je commandeert dan is het goed. Als dit allemaal goed is dan heb ik plezier dan werk ik verdien ik mijn geld zo meld ik me minder ziek.

Vrouw, 18-34 jaar, middelbare opleiding

Heel belangrijk, Ik ben muzikant en heb een bijbaan als kok. Probeer heel erg uit te breiden in muziek om er stabiel inkomen uit te kunnen halen.

Man, 18-34 jaar, middelbare opleiding

Belangrijk vanwege het sociale contact, salaris en de invulling van de week.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Voor mij is werk een middel om mezelf te onderhouden, sparen voor de toekomst en in moeilijker tijden en om leuke dingen te kunnen ondernemen.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Voor zekerheid is het wel belangrijk, ik weet dat ik een dak boven mijn hoofd heb zolang ik kan blijven werken en ik kan ook op vakantie gaan en uiteten.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Belangrijk voor geld uiteraard maar daarnaast voor zingeving en ik doe het liefst iets wat bijdraagt aan een maatschappij zoals ik die graag zie.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Belangrijk om een doel te hebben, sociale contacten, mijn leven kunnen bekostigen

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Sales Directeur voor West Europa in Consulting en IT, ik vlieg veel heb contact met zo wel klanten in binnen en buitenland en werk met teams om gigantische projecten af te leveren werk meer dan 60 uur per week maar heb ook kinderen en een vrouw die mij graag zien.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Sociaal en financieel gezien heb ik werk nodig.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Buiten dagbesteding is dit natuurlijk mijn inkomstenbron waar ik mijn onkosten van betaal. Ik werk al 4 jaar gelukkig bij hetzelfde bedrijf en heb hier mooie vriendschappen opgebouwd.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Contact met collega's, lachen maar ook serieuze gesprekken over nieuws of maatschappij die anders zijn dan je bubbel thuis. Daarna de voldoening van verdiepend werk wat ik leuk vind. Ook het dagritme wat je hierdoor hebt.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Dan heb ik wat te doen. Maak ik het verschil voor anderen. Ja, het is belangrijk. Ik houd van nieuwe dingen, skills aanleren enz.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Werk brengt sociale contacten met zich mee. Maar zou wel minder werken als het financieel het toelaat.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Door ziekte helaas uitgevallen, maar mis het. Vooral de ontwikkeling en van betekenis wezen. Merk dat je eigenlijk niet echt telt of niet echt gezien wordt als mens zonder rol.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Een manier om nieuwe dingen te blijven leren en mezelf te onderhouden met inkomsten. Met voldoende geld zou ik ook zonder werk tevreden zijn in het leven

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Geld verdienen, hopelijk op een manier waarmee ik op zijn minst een positief effect heb op de wereld.

Man, 18-34 jaar, hogere opleiding

Het geeft mij voldoening en zingeving. Ik besteed mijn tijd nuttig. Ik vind mijn werk belangrijk omdat het maatschappelijk en sociaal is wat ik doe.

Vrouw, 18-34 jaar, hogere opleiding

Middelbaar (35-49)

Betaald werk is alleen belangrijk voor woning en levensonderhoud. Ik heb geen behoefte om sociaal te zijn met collega's. Mocht ik zonder te werken genoeg geld hebben om te kunnen leven tot aan mijn dood, dan zou ik dit zeker doen.

Vrouw, 35-49 jaar, lagere opleiding

Werken moet je om geld te verdienen, om geld te hebben om van te kunnen leven. Ik zie het puur als een moetje, je hebt mazzel als je iets doet wat je leuk vindt, dat is dan mooi meegenomen. Ik zie mijzelf niet als een minder persoon wanneer ik niet werk. Ik ben niet meer waard als ik wel werk.

Vrouw, 35-49 jaar, lagere opleiding

Nodig om bepaalde luxe in het leven te kunnen veroorloven. Het werk als ZZP-er naast mijn werk in loondienst geeft mij ook een zekere voldoening

Man, 35-49 jaar, lagere opleiding

Ja vooral om de rekeningen te kunnen betalen, als alleenstaande vrouw ben ik er trots op dat ik mezelf kan onderhouden. Ook al zit een koopwoning er niet in ik ben blij met mijn huurappartement. Helaas is mijn functie momenteel boventallig na 20 jaar door de bezuinigingen van dit kabinet wordt er flink gesneden in het personeel bij de overheid en ben ik bezig met het zoeken naar een andere functie.

Vrouw, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Verkapte slavernij is het door de hoeveelheid die je kwijt bent aan belasting. En dan bedoel ik niet alleen de inkomsten belasting, maar het complete plaatje.

De enige optie die je krijgt in dit "vrije" land is welke functie je gaat beoefenen als slaaf. Je kan niet niet meedoen omdat overal een vergunning voor nodig is, of het land is al van iemand.... Ik werk omdat het MOET niet omdat ik het WIL... Dat valt onder dwang, iemand dwingen om werk te verrichten dat die niet wilt, is slavernij... Iets wat verboden zou moeten zijn volgens de wetgeving, maar blijkbaar niet als het voor de overheid is....

Man, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Het belangrijkste is geld. Ik ben wel bezig met gezondheid. Inkomsten zorgen ervoor dat ik kan sporten. Dat ik biologisch eten kan kopen. Dat ik mijn vrienden kan zien. Daarbij vind ik het naar buiten kunnen door mijn werk, het sociale aspect erg fijn. Het houdt mij aan het denken en oplosgericht bezig zijn.

Man, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Betaald werk is een waardering voor wat je doet. Ik vind het belangrijk dat ik problemen oplos en situaties beter achterlaat dan ik heb aangetroffen. (Installatietechniek 1e servicemonteur)

Man, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Geld is voor mij heel belangrijk. Ik zou juist meer willen werken bij mijn werkgever om makkelijke rond te kunnen komen en ook geld over te kunnen houden voor leuke dingen. Nu moet ik zwart bijwerken omdat een tweede baan niet loont.

Man, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Dit is voor mij een van de belangrijkste dingen. Buiten dat het voor inkomen zorgt geeft het ook een doel en voldoening. Natuurlijk is niet alles leuk, maar daardoor leer je wel met dingen om te gaan en het je op meerdere vlakken dingen om trots op te zijn.

Vrouw, 35-49 jaar, middelbare opleiding

Belangrijk, veel tijd per week aan het werk. Dus moet leuk en uitdagend zijn
Vrouw, 35-49, middelbare opleiding

Ben alleenstaand, werk is voor mij structuur, je hebt contact met andere mensen, je hebt een inkomen.
Man, 35-49, middelbare opleiding

Als ik genoeg geld zou hebben, zou ik stoppen met betaald werk en hetzelfde werk doen, maar dan als vrijwilligerswerk bij instanties die het klimaat op 1 zetten en niet bij een werkgever die zijn eigen inkomsten op 1 zet.
Man, 35-49, middelbare opleiding

Belangrijk voor zelfontwikkeling en voldoening en sociale contacten.
Vrouw, 35-49, hogere opleiding

Helaas leven we in een economie waarbij er gewerkt moet worden om de rekeningen te kunnen betalen. Ik begrijp dat voor sommige mensen hun werk ook hun identiteit is geworden. Maar als ik nog de mogelijkheid had om te kunnen rentenieren (zoals mijn ouders op mijn leeftijd), dan was de keuze voor mij zeer makkelijk geweest.
Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

Belangrijk, bepaalt voor een groot deel mijn identiteit. Ik kan er in op gaan, soms teveel.
Man, 35-49, hogere opleiding

Vrijwel alles in Nederland is onbetaalbaar geworden, zeker als alleenstaande. Er is dus weinig andere keuze om tot aan overspannenheid aan toe door te werken voor een beperkte mate van zekerheid
Vrouw, 35-49 jaar, hogere opleiding

Het geeft zin aan de dagen. Het geeft een houvast (wat je doet is ook grotendeels wie je bent in onze maatschappij). Ik hoop er succesvol in te worden en het tot het einde van mijn leven te kunnen doen.
35-49 jaar, hogere opleiding (gender: wil niet zeggen)

Sinds ik moeder ben, werk ik bewust minder maar het maakt me vreselijk ongeduldig. Hoe goed het doel ook is, ik mis nieuwe zaken die ik interessant kan vinden.
Vrouw, 35-49 jaar, hogere opleiding

Het is belangrijk omdat het voor ritme zorgt, het leuk werk is en ik fijne collega's heb. Daarnaast is salaris ontvangen ook belangrijk om een leuk leven te leiden, maar werk is niet ALLES. Leuke dingen doen en vrije tijd is ook heerlijk
Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

Geeft voldoening en het leven is duur. Ik zou een toekomst willen opbouwen met werk en gezin maar waarom is dat toch zo idioot moeilijk in Nederland. Nederland is een land voor de rijken geworden. Werken loont nauwelijks als je niet 2x modaal verdient
Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

Geld heb je nodig, maar werk is voor mij ook een sociaal aspect. Thuis alleen kan heel eenzaam zijn, ik ga daarom liever naar kantoor.

Man, 35-49 jaar, hogere opleiding

Ouder (50+)

Een te grote rol. Elke dag weer enorme stress. Het moet allemaal nog sneller en goedkoper terwijl we een enorm gebrek aan werknemers hebben.

Man, 50-64 jaar, lagere opleiding

Ben laag opgeleid maar heb een heel goeie baan weten te krijgen door op te letten en te leren. Zodat ik een heel goed salaris had met alles er op en aan auto .bonus enzo

Man, 65+, lagere opleiding

Als je goed en zinvol werk doet voor met name mensen of maatschappij dan moet dat worden gewaardeerd. En dat behoort niet alleen met woorden, maar ook met een fatsoenlijke geldelijke beloning worden gedaan.

Man, 65+, lagere opleiding

Als alleenstaande is het fijn zodoende onder de mensen te blijven.

Vrouw, 65+, lagere opleiding

Alleenstaand. Dus ik moet er van leven. Hou er van om dingen te kunnen financieren.

Werk geeft voor een deel ook voldoening

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Om in eigen onderhoud te voorzien en zelfstandig te zijn. Eigen ontwikkeling en een rol te hebben in de maatschappij. Sociale contacten.

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Belangrijk om voldoende geld te verdienen om gezin en kinderen te onderhouden en een goede opleiding te geven. Werk moet interessant zijn om jezelf te ontwikkelen.

Man, 65+, middelbare opleiding

Ben eindelijk gepensioneerd werk nam een grote rol in mijn leven maar gelukkig nu alle vrijheid

Man, 65+, middelbare opleiding

Ben gepensioneerd, heb altijd met plezier gewerkt maar in principe toch wel voornamelijk voor het salaris.

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Bepaalt mijn leven helemaal niet! Ik kan werk en privé goed gescheiden houden en ik neem mijn werk niet mee in mijn vrije tijd

Man, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Betaald werk is belangrijk voor het geld, ik ben nu voor de zoveelste keer opgebrand dat werk mij meer stress dan voordelen levert

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

De grootste rol. Naast het feit dat ik extreem loyaal ben naar werkgever toe en geen nee kan zeggen, kan ik zonder inkomen mijn leven niet leven.

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Door te werken kan je je eigen ontwikkelen en heb je sociale contacten. Ik heb de werkdruk nodig om goed te kunnen presteren. Het is ook een soort afleiding vanwege de thuissituatie met mijn gehandicapte vrouw.

Man, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Financieel zelf kunnen voorzien in mijn behoeften. Belangrijk om tussen mensen te zijn ipv tussen 4 muren.

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Nu niet meer, maar tijdens mijn werkzaam leven heb ik met plezier gewerkt, en me kunnen ontplooien en dat was erg belangrijk

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Voor mij is het niet belangrijk, ik heb ook vrijwilligerswerk gedaan, en daar was het ook goed. Ik kan ook financieel op mijn man leunen

Vrouw, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Voorheen erg belangrijk. Voor de contacten met collegae, en mijn ontwikkeling en iets voor de medemens betekenen. Tegenwoordig is mijn werk als vrijwilliger een groot iets om toch midden in de maatschappij te staan

Vrouw, 65+, middelbare opleiding

Het is noodzakelijk om de maand financieel rond te krijgen. gelukkig heb ik het daarbij ook nog naar mijn zin! Ik heb een goed betaalde baan, leef zuinig, dus ik kan het me permitteren om deeltijds te werken. Dat geeft me enorm veel voldoening en vind ik belangrijk.

Man, 50-64 jaar, middelbare opleiding

Belangrijk om jezelf te ontplooien. Doordat ik een goede opleiding heb, kon ik altijd werken tot aan mijn pensioen. En als je verdient kun je meekomen met de verhoogde prijzen.

Man, 65+, hogere opleiding

In mijn werkzame leven was werken voor mij één grote uitdaging en belangrijk voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Balans werk - prive was niet altijd goed, vanwege zelf opgelegde werkdruk.

Man, 65+, hogere opleiding

Eigen broek ophouden, nuttig zijn en eigen waarde. Voorbeeld voor mijn kind dat ik als moeder ook werk en in eigen onderhoud voorzie.

Vrouw, 50-64 jaar, hogere opleiding

Betaald werk en daar plezier en voldoening uit krijgen is geweldig en maakt dat je voelt dat je een bijdrage levert aan de maatschappij. Helaas werd ik af gereserveerd richting WW toen ik 65 werd.

Daarmee werd de WW voor werkgevers een mogelijkheid om "netjes" van de ouderen af te komen. Het verhogen van de pensioenleeftijd is een farce.

Vrouw, 65+, hogere opleiding

Noodzakelijk kwaad. Je moet werken om comfortabel te kunnen leven. Voldoening haal ik ook uit vrijwilligerswerk, hobby's en vriendschappen

Vrouw, 50-64 jaar, hogere opleiding

Als engagementmanager, waarbij je de verantwoordelijkheid hebt voor je eigen werk en waar je werkt en wanneer je werkt, waarbij kwaliteit van je werk boven het aantal uren die je maakt staat.

Man, 50-64 jaar, hogere opleiding

Als wetenschappelijk onderzoeker ben ik altijd gelukkig geweest met het werk zelf en alleen de dingen eromheen (bazen die mij een andere visie probeerden op te leggen) leidden soms af van mijn plezier. Verder ontleende ik veel van mijn (eigen)waarde aan mijn werk.

Man, 65+, hogere opleiding

Ja het is heel belangrijk in mijn leven, het biedt me zelfstandigheid, zelfvoorzienendheid, deelname aan de maatschappij. Leuke contacten en zinvolle levensvervulling.

Vrouw, 50-64 jaar, hogere opleiding

Om me zelf in leven te houden moet ik werken. Als ik dan werk wil ik werk waarvan ik het gevoel heb dat ik wat bijdraag aan de gemeenschap. Dat doe ik nu.

Vrouw, 65+, hogere opleiding

Speelde een heel belangrijk rol, maar aangezien ik bijna 61 jaar ben en financieel onafhankelijk, begin ik hier nu heel anders naar te kijken. Ik vind kwaliteit van leven belangrijker worden en wil graag dingen doen die bij mijn situatie/leeftijd passen. Ben dit nu ook serieus aan het heroverwegen wat ik nog wil doen.

Man, 50-64 jaar, hogere opleiding

Toen ik nog werkte, was betaald werk noodzakelijk om m'n gezin te onderhouden (wonen, eten). Nu ik met pensioen ben is dat niet meer noodzakelijk, dus doe ik onbetaald vrijwilligerswerk.

Man, 65+, hogere opleiding

4 Wat vinden werkgevers?

We legden ook werkgevers een aantal stellingen voor over hoe zij verschillende generaties op de werkvloer ervaren. Doel van dit deelonderzoek is om de uitkomsten uit het werknemers-onderzoek te spiegelen aan de ervaringen van werkgevers. Daarnaast zijn ook enkele andere aspecten van werkgeverschap gepeild.

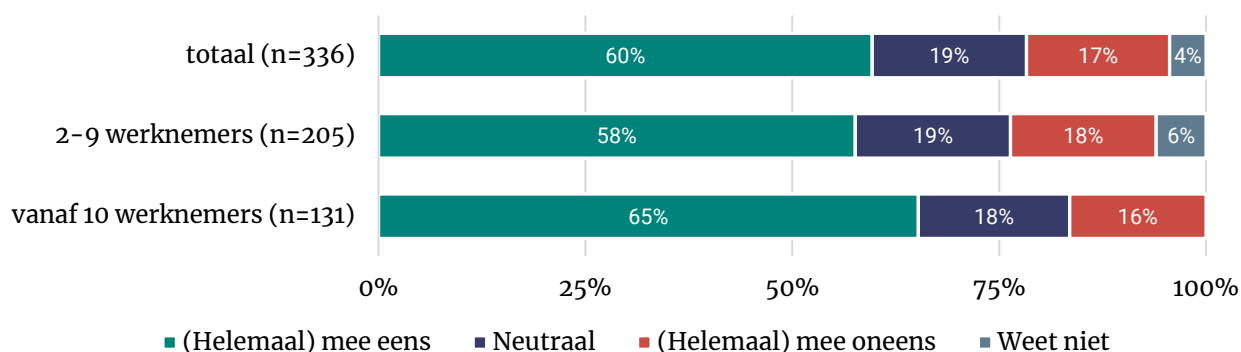
De resultaten worden in dit hoofdstuk besproken.

Met jongere werknemers hebben we het over werknemers tot 35 jaar, met oudere werknemers hebben we het over werknemers vanaf 50 jaar.

Werkgevers: jongeren hechten te veel waarde aan werk-privé-balans

Zes op de tien ondernemers (60%) vinden dat jongere werknemers te veel waarde hechten aan een goede werk-privé balans. Een op de acht (17%) werkgevers is het hiermee oneens. Tussen kleinere werkgevers en werkgevers met meer dan 10 werknemers zijn geen significante verschillen gevonden.

Figuur 4 – Stelling: Jongere werknemers hechten te veel waarde aan een goede werk-privé balans

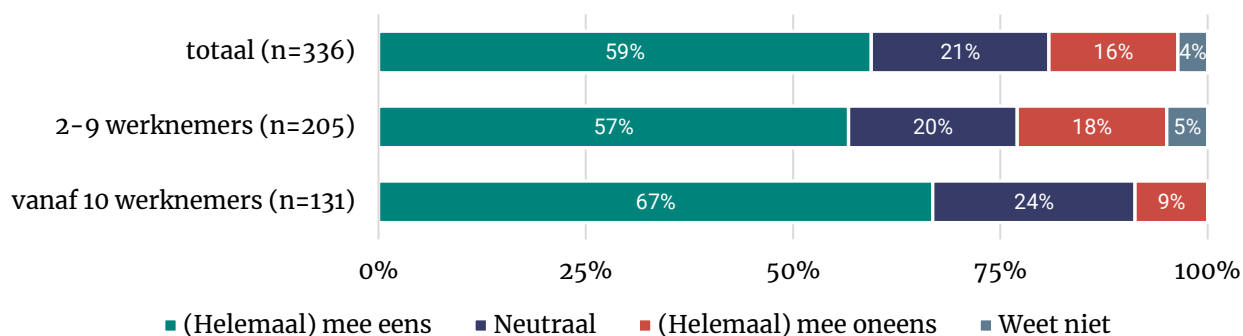


Zes op tien werkgevers: jongeren niet bereid fulltime te werken

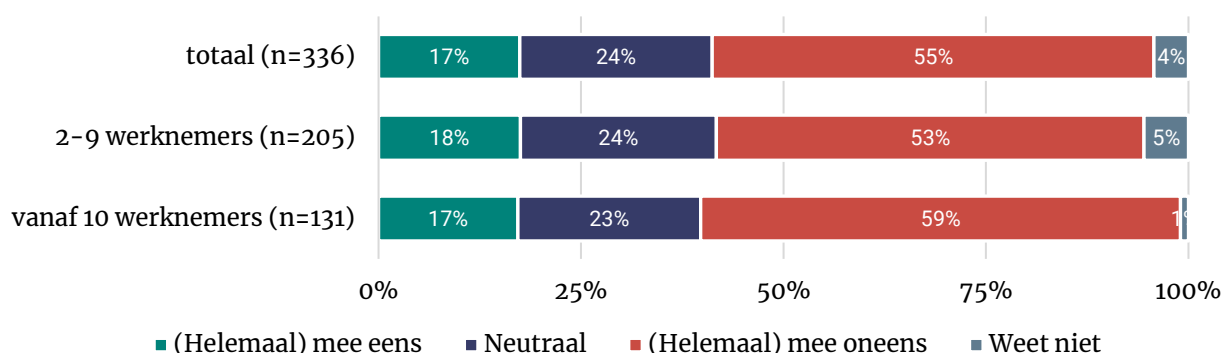
Zes op tien werkgevers (59%) ervaren dat jongere werknemers niet bereid zijn om fulltime te werken. Een op de acht (16%) ziet dat anders en is het oneens met de stelling.

Met betrekking tot oudere werknemers zien we een tegenovergesteld beeld. Hier ervaart slechts een op de acht werkgevers (17%) dat deze groep niet bereid is om fulltime te werken. Een meerderheid (55%) is het niet met deze uitspraak eens.

Figuur 5 – Stelling: Jongere werknemers zijn niet bereid om fulltime te werken



Figuur 6 – Stelling: Oudere werknemers zijn niet bereid om fulltime te werken



Ervaringen met jonge werknemers

Bij de open vraag “Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers? Wat vindt u positief en wat vindt u lastig?” komt de focus op werk-privé balans van jongere werknemers meermaals naar voren. Werkgevers zien dat jongere werknemers hier veel mee bezig zijn en ook veel verplichtingen hebben naast het werk.

Ook zeggen werkgevers spontaan dat jongeren niet bereid zijn om fulltime te werken. Dit wordt doorgaans ervaren als een nadeel, hoewel er ook werkgevers zijn die dit positief of leerzaam vinden.

Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers?

“Jongeren brengen nieuwe kennis. Hebben andere gewoontes. Daar kun je veel van leren. Ze willen maar 4 dagen per week werken en het liefst dan ook nog 1 of 2 dagen thuis.”

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

“Positief is dat ze veel kennis van nieuwe technologie hebben. Lastig is dat ze niet fulltime willen werken.”

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Matig. Vooral parttime werken, weinig motivatie voor het bedrijf.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Nieuwe idee, andere kijk naar arbeid. Digitaal handig. Ook hier denk ik dat de balans en een gemixte groep belangrijk is en dat wij dat redelijk goed voor elkaar hebben. Ik denk dat de focus moet zijn op dat wat je te brengen hebt. Ik moest even schakelen toen in sollicitatiegesprekken steeds meer duidelijk werd dat men vragen stelt over werk-privé balans. Maar denk nu dat het heel goed is om daar het gesprek over aan te gaan.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

De ervaring met oudere werknemers die genoemd worden is voornamelijk de goede werkmentaliteit: ‘men wil werken’.

Wat zijn uw ervaringen met het werken met oudere werknemers?

“Die willen werken en jongere generatie willen teveel ME time”

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Prima inzetbaar, bijvoorbeeld wat minder uren per dag inzetten en ook niet meer full-time, waarom moet het persé alles of niets zijn in Nederland, laat mensen ieder jaar iets korter werken en langer part-time doorgaan”

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

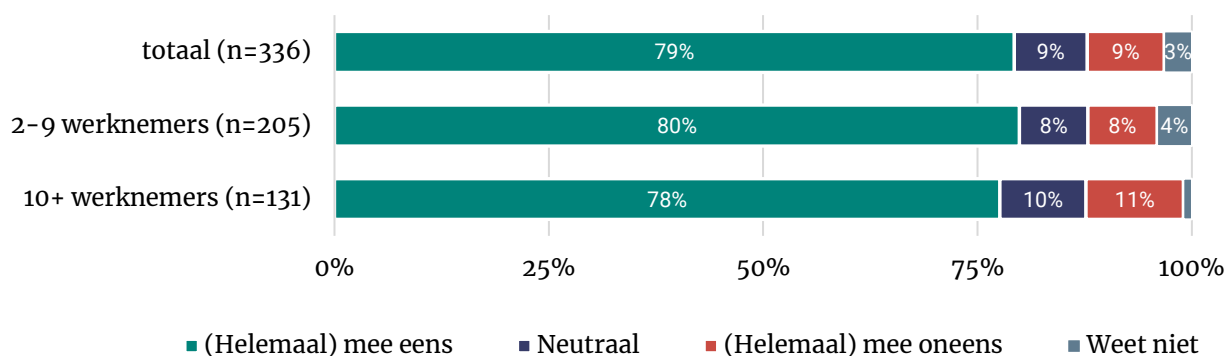
“De oude lullen dagen. Je komt werken of niet. Als je komt om zo veel mogelijk vrij te nemen, blijf dan gewoon thuis.”

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

Acht op tien werkgevers: jonge werknemers sneller overbelast

Werkgevers zijn het er overwegend over eens dat jonge werknemers van nu sneller overbelast zijn dan de jonge werknemers van vroeger. Acht op de tien werkgevers (79%) zijn het hiermee eens. Eén op de tien (9%) ziet dit niet.

Figuur 7 – Stelling: Jonge werknemers zijn nu sneller overbelast dan jonge werknemers van vroeger



Enkele toelichtingen die dit illustreren (antwoorden op de open vraag ‘Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers? Wat vindt u positief, wat vindt u lastig?’)

“De werkmentaliteit is overwegend stuitend en de concentratiespanne lijkt niet heel groot te zijn.”

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Het zijn willende werknemers. Echter kunnen ze minder druk aan, en hebben veel meer problemen in de privésfeer dat doorsijpelt in het werk.”

Werkgever sector landbouw en visserij

“Positief: ze zijn net zo goed als wij vroeger qua kennis en instelling. Negatief: ze zijn (door onze, de vorige) generatie erg in de watten gelegd”

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

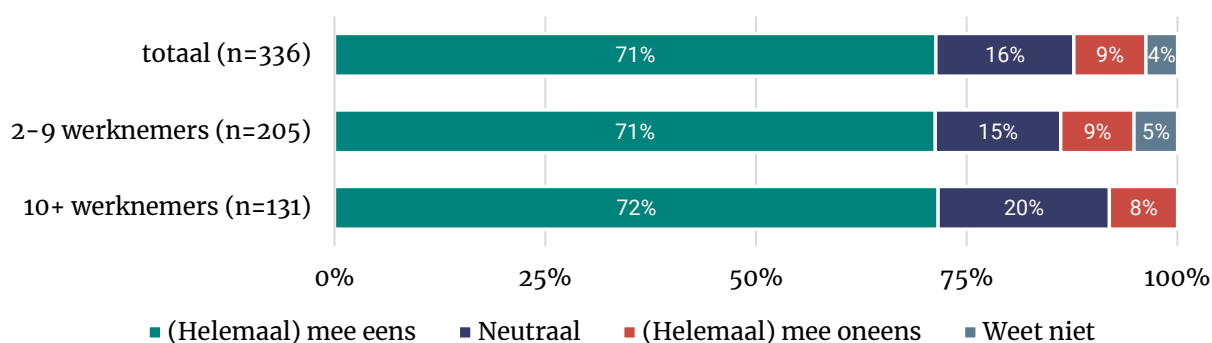
“Snelheid van schakelen is positief. Leergierigheid, concentratie en leesvaardigheid zijn zeer matig.”

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

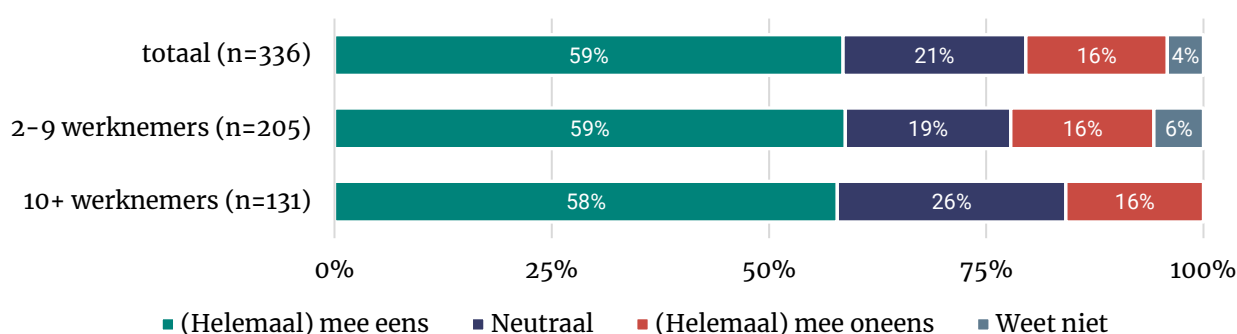
Oudere werknemers loyaler

Zeven op de tien werkgevers (71%) vinden oudere generaties loyaler naar hun werkgever dan de jongere generaties. Daarnaast hebben jongere werknemers volgens een meerderheid van de werkgevers (59%) ‘minder hart voor de zaak’ dan jonge werknemers van vroeger.

Figuur 8 – Stelling: Oudere generaties zijn loyaler naar hun werkgever dan jongere generaties



Figuur 9 – Stelling: Jongere werknemers hebben minder ‘hart voor de zaak’ dan jonge werknemers van vroeger



In een toelichting die werkgevers geven van hun ervaringen met oudere werknemers wordt gezegd dat dit loyale werknemers zijn waar “men op kan rekenen”. Bij jongere werknemers wordt genoemd dat ze minder loyaal zijn aan een werkgever en vaker jobhoppen.

Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers? Wat vindt u positief, wat vindt u lastig?

“Lastig is de veranderde arbeidsmoraal (jobhoppen; matige veerkracht)”

Werkgever sector financiële dienstverlening

"Positief: digitale kennis, ideeën welke aansluiten bij de huidige tijd, focus op werk/privébalans.

Negatief: hoge salariseisen bij beperkte kennis en ervaring, is sommige gevallen i.c.m. met een matig arbeidsethos, weinig incasseringsvermogen."

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

"Lastig is dat de loyaliteit naar de werkgever minder lijkt dan bij eerdere generaties. Het feit dat ze beter opkomen voor een goede werk-privébalans dan eerdere generaties is een element wat positieve en negatieve kanten kent."

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

"De "ouderen" van deze groep werken hard en zijn betrouwbaar; de jongeren draaien hun uren en niet meer dan dat."

Werkgever overheid, onderwijs, zorg en overig

Wat zijn uw ervaringen met het werken met oudere werknemers? Wat vindt u positief, wat vindt u lastig?

"Positief is loyaliteit, werk- en levenservaring, arbeidsmoraal"

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

"Oudere werknemers zijn loyaal. Als ze eenmaal binnen zijn, gaan ze niet meer weg. Je kunt er lang plezier van hebben. Ze zijn wel iets minder flexibel. Hebben vaak veel sociale verplichtingen."

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

"Over het algemeen positief, meestal een goede mentaliteit, harde werkers en trouwe medewerkers. Lastig is om tijdig goede (jonge) opvolging te vinden bij pensionering."

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

"Positief: Ze zijn loyaal aan het bedrijf. Negatief: Kosten, leren minder snel (alles moet blijven zoals het is), ziektes"

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

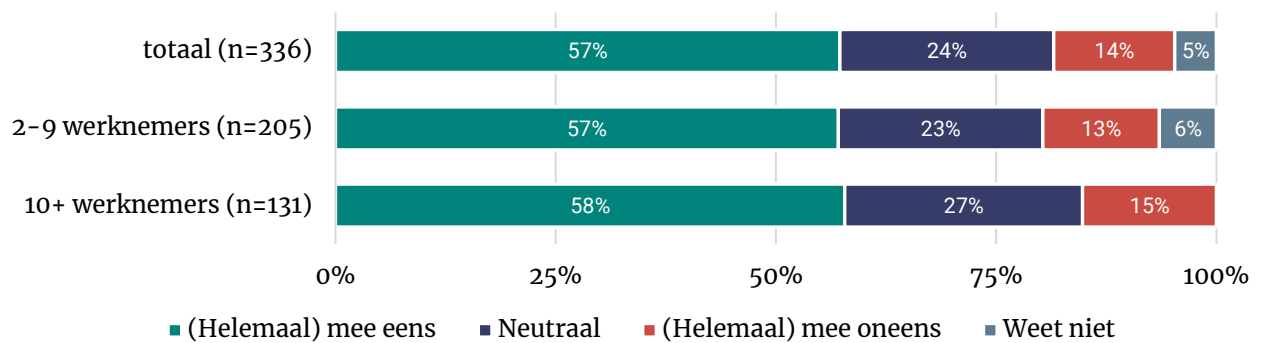
"Fantastische loyale werknemers met jarenlange binding met ons bedrijf. Kennis en kwaliteit en inzet zijn optimaal. Bij het vorderen van de leeftijd worden we allemaal wat trager en wordt af en toe ook wel iets vergeten. Samen komen we daar echter prima uit en niemand is te beroerd om iets op te vangen."

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

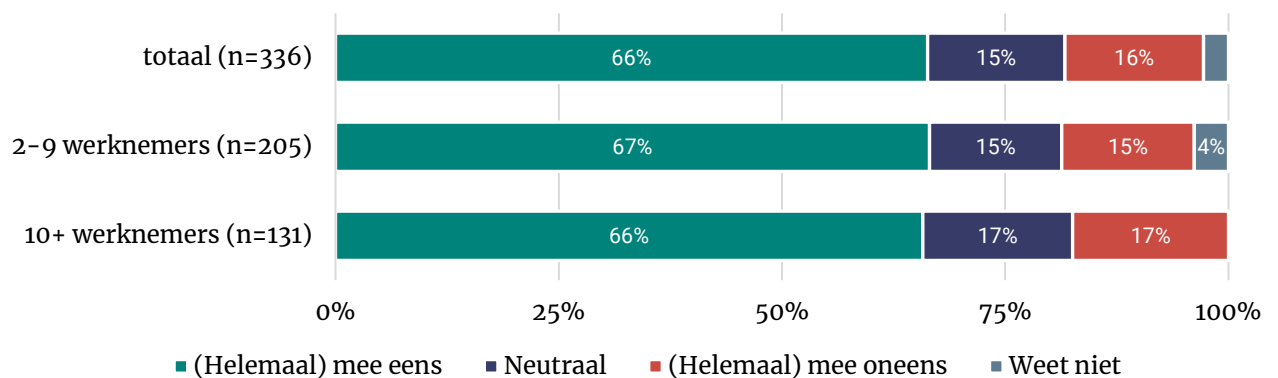
Jongere werknemers stellen te hoge eisen

Van de werkgevers vindt 57 procent dat jongere werknemers te hoge eisen stellen aan een werkgever. In een toelichting wordt een aantal keer de salariseisen van jongere werknemers genoemd. Daarnaast vindt twee derde van de werkgevers dat jongere werknemers teveel zelf willen bepalen waar en wanneer ze werken.

Figuur 10 – Stelling: jongere werknemers stellen te hoge eisen aan een werkgever



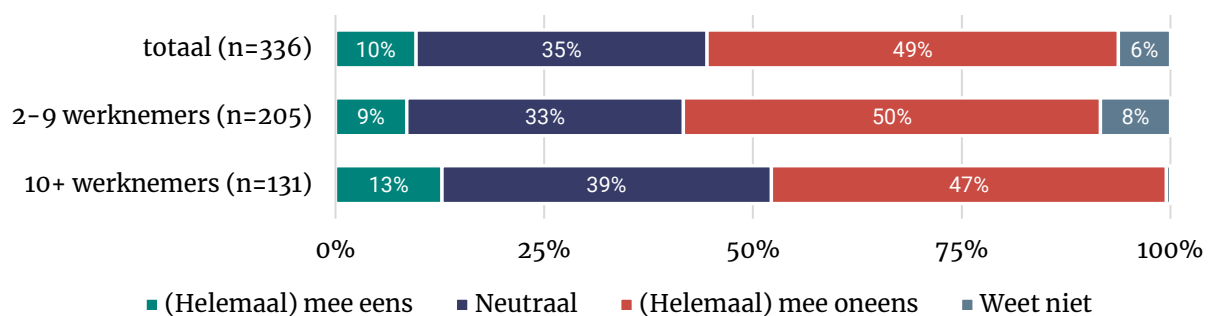
Figuur 11 – Stelling: jongere werknemers willen teveel zelf bepalen waar en wanneer ze werken



Jongeren functioneren niet per se beter in team

Een op de tien werkgevers (10%) denkt dat jongere werknemers beter in een team functioneren dan oudere werknemers. De helft (49%) is het hier mee oneens.

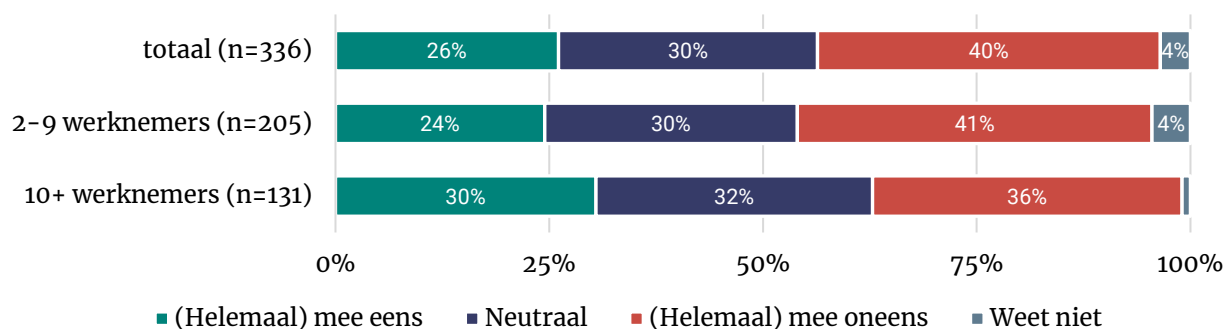
Figuur 12 – Stelling: Jongere werknemers functioneren beter in een team dan oudere werknemers



Oudere werknemers minder ambitieus?

Een kwart van de werkgevers (26%) vindt oudere werknemers minder ambitieus. Een groter deel vindt van niet (40%), drie op tien oordelen neutraal.

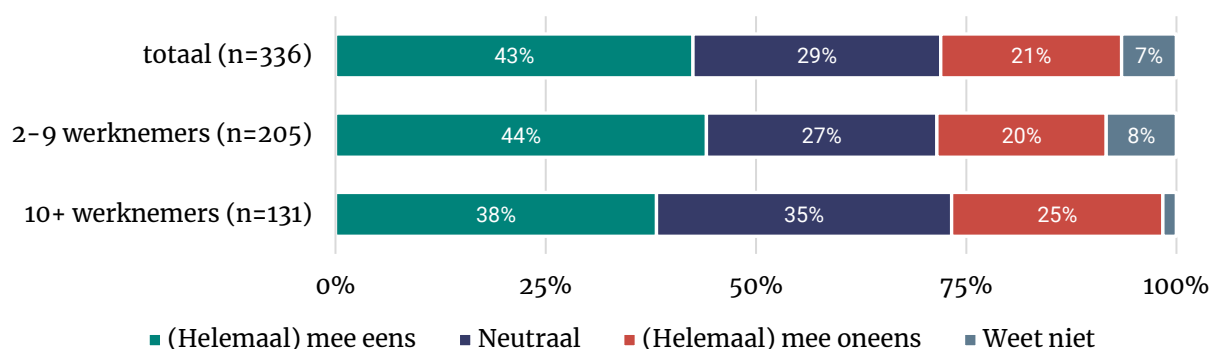
Figuur 13– Stelling: Oudere werknemers zijn minder ambitieus



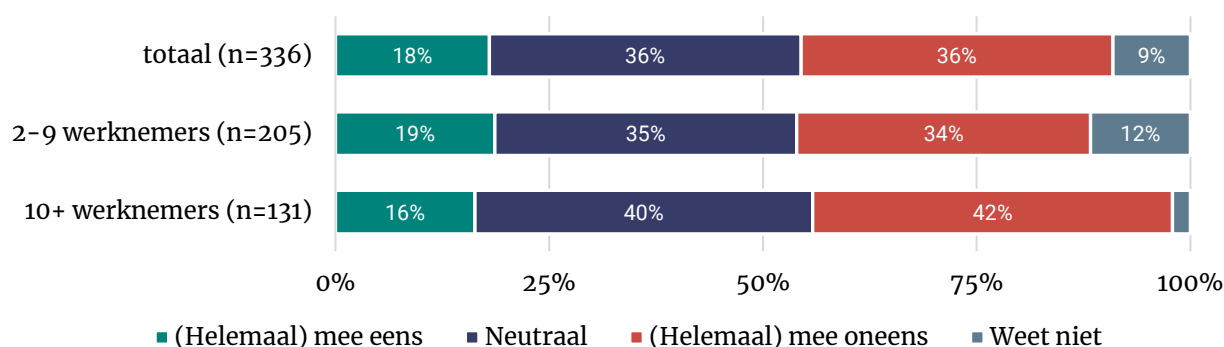
Werkstijl jongeren lijkt meer ergernis op te roepen dan werkstijl ouderen

Werkgevers denken vaker dat de werkstijl van jongere werknemers tot irritaties leidt bij oudere werknemers (43%) dan andersom: dat de werkstijl van oudere werknemers irritaties oproept bij jongere werknemers (18%).

Figuur 14 – Stelling: De werkstijl van jongere werknemers leidt tot irritaties bij oudere werknemers



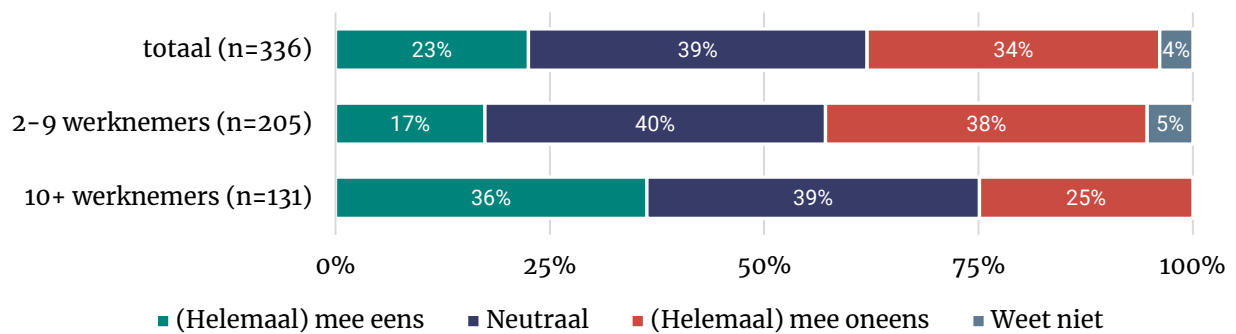
Figuur 15 – Stelling: De werkstijl van oudere werknemers leidt tot irritaties bij jongere werknemers



Nemen jongeren iets aan van ouderen?

Een kwart van de werkgevers (23%) vindt dat jongere werknemers makkelijk iets aannemen van ouderen of leidinggevend, een derde vindt van niet. Opvallend is dat werkgevers met meer dan 10 werknemers dit vaker vinden dan kleinere werkgevers.

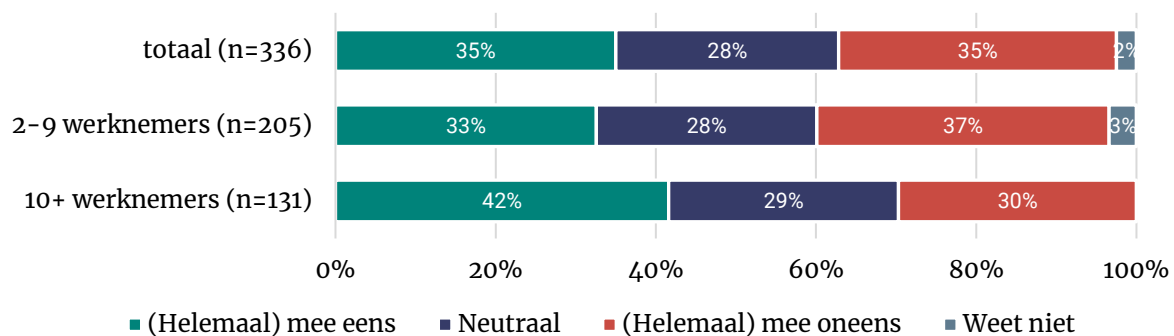
Figuur 16 – Stelling: Jongere werknemers nemen makkelijk iets aan van ouderen of leidinggevend



Staan oudere werknemers minder open voor nieuwe manieren van werken?

Over de vraag of 'oudere werknemers minder openstaan voor nieuwe manieren van werken' zijn werkgevers verdeeld. Een derde (35%) vindt van wel, een zelfde deel (35%) van niet. Werkgevers van 10+ bedrijven zijn iets vaker deze mening toegedaan (42%).

Figuur 17 – Oudere werknemers staan minder open voor nieuwe manieren van werken



Enkele toelichtingen die dit illustreren zijn hieronder opgenomen (antwoord op de open vraag: "wat zijn uw ervaringen met het werken met oudere werknemers? Wat is positief, wat vindt u lastig?").

"Aandachtig, bewuste keuzes gemaakt, begaan. Traag, niet-digitaal en soms niet meer in staat om mee te bewegen."

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

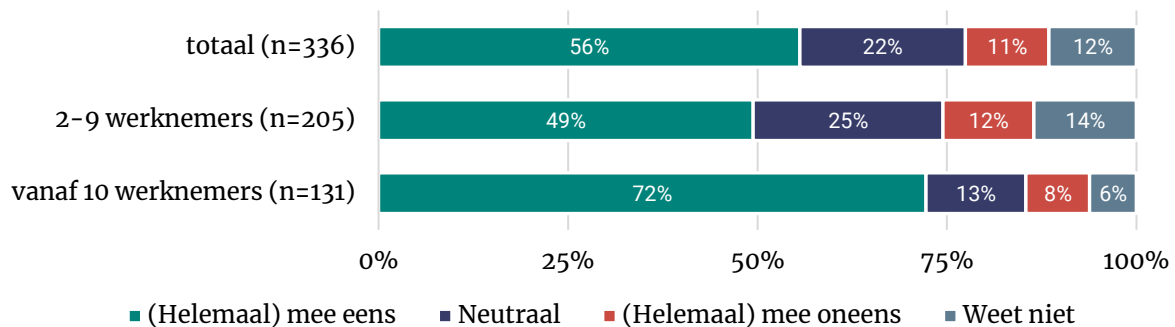
"Goede werkhouding (niet praten maar poetsen); veel uiteenlopende ervaring; soms kan er iets meer tijd nodig zijn om nieuwe dingen te leren; niet zo vertrouwd met social media."

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

Jongeren stimuleren innovatie

In het voordeel van jonge werknemers spreekt dat 'werknemers die zijn opgegroeid met technologie beter in staat zijn om innovatie te stimuleren', zo oordeelt 56 procent van de ondernemers. Werkgevers met meer dan tien werknemers vinden dit beduidend vaker (72%) dan werkgevers met minder mensen in dienst (49%).

Figuur 18 - Stelling: Werknemers die zijn opgegroeid met technologie zijn beter in staat innovatie te stimuleren.



Digitale vaardigheid wordt door werkgevers genoemd als een positieve eigenschap van jongere werknemers. Aan de andere kant blijkt uit toelichting van werkgevers dat oudere werknemers hier vaker moeite mee hebben.

Enkele toelichtingen die dit illustreren (antwoorden op de open vraag 'Wat zijn uw ervaringen met het werken met jongere werknemers'):

"Grote kennis van nieuwe technieken, maar om 5 uur is de belangstelling voor het bedrijf wel weg."
Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

"Verantwoordelijkheid en plichtsbesef is niet of nauwelijks aanwezig. Wat is collegialiteit en wat vraagt dit van je. Een uitleg van de digitale systemen gaat heel vlot omdat zij hiermee zijn opgegroeid."
Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

Ervaring met oudere werknemers:

"Ervaren, maar boven de 60 zie je dat men langzaam afhaakt op de nieuwe digitale infrastructuur die steeds belangrijker wordt."

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

"Betrouwbaar, collegiaal en bereid 'samen de klus te klaren'. Fijn om deze groep onder mijn medewerkers te hebben. De snelheid voor een nieuw computersysteem duurt gewoon langer."

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

"Het positieve is de werkervaring en kennis die zij hebben. Het lastige is de digitale ontwikkelingen in de markt, dat wordt steeds moeilijker te volgen. En starheid in kennisoverdracht, daar worstelen zij mee, zijn liever zelf aan het werk."

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

Ervaringen met jongere en oudere werknemers

Jongere werknemers

Wat zijn uw ervaringen met het hebben van jongere werknemers (tot en met 34 jaar)? Wat is positief, wat vindt u lastig?

“Beleven werk heel anders dan wij. Werken meestal ook niet meer fulltime. Naast werk is privé, kinderen heel belangrijk voor hen. Ik juich dit overigens ook toe.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Commitment is lastig. Het is gauw te veel. Afwachtende houding. Goede omgang met collega's, verjonging.”

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Goed! In deze branche is het zoeken naar de pareltjes, maar dan heb je ook echt wel wat. Lastig niet, maar een uitdaging is het dus om ze te vinden en te binden.”

Werkgever sector handel, horeca, logistiek

“Grote mate van zelfoverschatting en erg gefocussed op carrièrestappen die ze door de krapte op de arbeidsmarkt makkelijk extern vinden.”

Werkgever sector industrie, bouw, nutsbedrijven

“Jongere werknemers zijn flexibel en kunnen hard werken. Ze lopen echter snel stuk op het combineren van het werk met andere verantwoordelijkheden en zijn regelmatig niet betrouwbaar bij het maken van afspraken.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Moderne opvattingen en slim. Gaan makkelijk weer weg.”

Werkgever sector landbouw en visserij

“Moeilijk aan te sturen, geen initiatief, geen werkethos, wij nemen ze bij voorkeur niet (meer) aan.”

Werkgever financiële en zakelijke dienstverlening

“Over het algemeen hebben jongere medewerkers een positieve invloed op het team, enkele uitzonderingen daar gelaten. Een enkeling heeft geen goede mentaliteit, maar daar zijn we dan meestal snel achter dus exit.”

Werkgever industrie, bouw en nutsbedrijven

“Positief is dat ze meestal op de hoogte zijn van nieuwste ontwikkelingen. Geen angst voor ICT. 'goedkoop' en kneedbaar, maar heel eigenwijs.”

Werkgever sector industrie, bouw en nutbedrijven

“Positief is dat ze kwalitatief nog te kneden zijn waardoor ze snel passen binnen de organisatie. Groot probleem is dat ze over het algemeen moeite hebben met fulltime werken of overwerk en dat ze vlug verwachten toe te zijn aan de volgende stap in hun carrière.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Positief is de levensinstelling dat leven belangrijker is dan werken, daar leer ik van. Negatief is dat op tijd komen een optie lijkt en een stapje harder zetten onmogelijk.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Positief: enthousiasme, frisse blik, kennis van nieuwe ontwikkelingen. Lastig: sneller uitval, wisselen van baan”

Werkgever sector handel, horeca

“Snel afgeleid, niet durven bellen, weinig algemene kennis, alles is van Instagram en Tiktok, onrealistische verwachtingen, thuiswerken in banen waar het niet mogelijk is. In 24 uur een fulltime salaris willen. Niet begrijpen waarom er regels zijn.”

Werkgever financiële en zakelijke dienstverlening

“Te hoge verwachtingen qua salaris.”

Werkgever sector handel, horeca

“Veel eisen op het gebied van werk-privé balans; er wordt van de werkgever wel heel veel flexibiliteit verwacht, maar dat werkt niet wederzijds. Positief is een frisse kijk op soms ingesleten processen.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Zij brengen veel dynamiek en zorgen dat wij als bedrijf up to date blijven qua digitalisering, AI etc. Lastig is enkel dat er veel minder loyaliteit naar de werkgever is, waardoor investeren in de werknemer onzeker wordt.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

Oudere werknemers

Wat zijn uw ervaringen met het hebben van oudere werknemers (vanaf 50 jaar)? Wat is positief, wat vindt u lastig?

“Arbeidsethos, betrokkenheid, saamhorigheid zijn vaak basis voor een stabiele werksituatie. En vergeet ook de ervaring niet. Door de jaren heen neemt de snelheid af, maar de kwaliteit is ook veel waard.”

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Betrouwbaar, hoge arbeidsmoraal en vakkennis zijn positief.

Lichamelijke beperkingen en wat vaker ziek zijn negatief.”

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

“Deze mensen zijn vaak wat stabiel en hebben meer levenservaring. Ze weten helaas ook beter wat ze niet willen en kennen hun positie in de arbeidsmarkt beter (waardoor deze mensen onbetaalbaar worden).”

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“De fysieke beperkingen en mankementen zijn in dit vak lastig. Het is fysiek redelijk zwaar werk. Het positieve is dat ze ontzettend veel ervaring en kennis hebben.”

Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

“Deze nemen hun eigen ervaringen mee en zijn star en kunnen minder goed meekomen in het huidige gedachtengoed. Deze vinden werken, serieus genomen worden en waardering heel belangrijk.”
Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven.

“Goede ervaringen ivm ervaring, stabiliteit en communicatievaardigheden.”
Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Grotere loyaliteit naar de werkgever en meer stabiel privéleven is een positief aspect met oudere werknemers te werken. Lastig zijn de hoogte van de salarissen en risico op langdurige ziekte of overlijden.”
Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

*“Harde werkers, die altijd alle dingen moeten opvangen.
Duidelijk vaak overvraagd, door tekortkomen van jongere generatie.”*
Werkgever sector landbouw en visserij

“Hebben een betere inschatting van mensen en relaties.”
Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Mensen die begrijpen dat je met verstand op nul en doorgaan een hoop bereikt”
Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Moet meer rekening houden met hun fysieke mogelijkheden. Pas het werk daar zoveel mogelijk op aan. Oudere werknemers zijn wel heel solidair met elkaar. Als iemand uitvalt wordt dat moeiteloos opgevangen.”
Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Minder flexibel. Wensenlijstjes qua inzet.”
Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

“Ook gemotiveerd en veel kennis van zaken. Wij nemen zelfs AOW-ers aan die nog door willen werken. Geen lastige ervaringen.”
Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Positief is de kennis en ervaring, lastig is uitzien naar pensioen en motivatie.”
Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Positief is loyaliteit, lastig is blijven regel- wetgeving”
Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Positief: kennis, instelling. Negatief: fysiek en aanpassen aan veranderingen.”
Werkgever sector industrie, bouw en nutsbedrijven

“Prima. Veel werkervaring en gezaghebbende uitstraling. Is fijn in consultancy organisatie.”
Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Trouw aan het bedrijf, meedenkend, inzetbaar en willen graag werken.”

Werkgever sector handel, logistiek en horeca

“Veel kennis en een groot netwerk voor acquisitie. Kunnen vaak goed jongere werknemers coachen of meenemen in opdrachten om ze te laten groeien. Wat lastig is dat de pensioenkosten zoveel hoger zijn dan die van jongere medewerkers. Dat schijnt in het nieuwe pensioenstelsel gelijkere kansen te geven tussen jong en oud.”

Werkgever sector financiële en zakelijke dienstverlening

“Ze zijn soms nogal vasthoudend aan het oude vertrouwde terwijl dat niet de toekomst is...”

Werkgever sector landbouw/visserij

“Zijn doorzetters, goede werkeethos en niet vaak ziek. Minder digitaal of digitaal snel.”

Werkgever sector overheid, onderwijs, zorg en overig

Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek onder Nederlanders/werknemers vond plaats van vrijdag 14 tot maandagochtend 17 maart 2025. Er was geen opdrachtgever. In totaal werkten 2.127 Nederlanders van 18 jaar of ouder mee aan dit onderzoek. Van deze steekproef hebben 1.199 mensen betaald werk. De steekproef is grotendeels getrokken in het I&O Research Panel. Een deel (n = 199) deed mee via PanelClix. Dit zijn voornamelijk jongeren, lager opgeleiden en respondenten met een niet-westerse achtergrond.

Het onderzoek onder werkgevers vond plaats van woensdag 16 april tot en met 29 april 2025. Het onderzoek kwam tot stand op eigen initiatief van Ipsos I&O Publiek. Er werkten n=336 ondernemers met personeel mee aan het onderzoek.

Weging en marges

De onderzoeksresultaten van Nederlanders/ werknemers zijn gewogen op geslacht, leeftijd, regio, opleidingsniveau en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in november 2023. De weging is uitgevoerd conform de richtlijnen van de Gouden Standaard (CBS). Hiermee is de steekproef representatief voor de kiesgerechtigde Nederlandse inwoners (18+), voor wat betreft deze achtergrondkenmerken. Bij onderzoek is er sprake van een betrouwbaarheidsinterval en onnauwkeurigheidsmarges. In dit onderzoek gaan we uit van een betrouwbaarheid van 95 procent. Bij een steekproef van n=2.000 en een uitkomst van 50 procent is er sprake van een foutmarge van plus of min 2,2 procent.

De onderzoeksresultaten van werkgevers zijn gewogen naar het aantal werkzame personen en de bedrijfssector. Hiermee corrigeren we eventuele onder- en oververtegenwoordiging van bepaalde groepen en daarmee zijn de resultaten representatief voor ondernemers met personeel in Nederland voor de aspecten sector en grootteklasse.

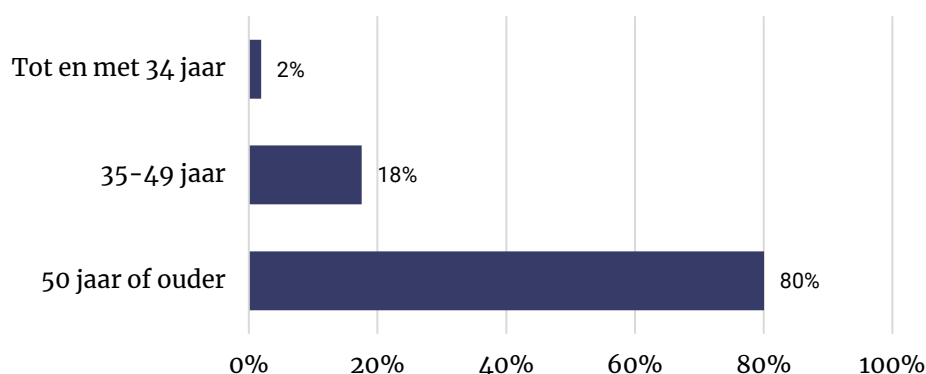
Tabel 4.1 – Verdeling respons werkgevers naar grootteklasse¹¹

Nederland			Respons	
2 tot 10 werknemers	352.355	83%	205	61%
10 tot 50 werknemers	55.500	13%	115	34%
50+ werknemers	15.590	4%	16	5%
Totaal	423.445	100%	336	100%

¹¹ Cijfers Nederland o.b.v. [StatLine – Bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm](#)

In Figuur 19 is de verdeling van de leeftijd van werkgevers weergegeven.

Figuur 19 – Verdeling leeftijd werkgevers



I&O Research Panel

Het I&O Research Panel is geworven op basis van aselechte personen- en huishoudensteekproeven op traditionele manier (geen zelfaanmelding). Het I&O Research Panel werkt met een spaarprogramma, waarbij deelnemers punten sparen afhankelijk van de lengte en complexiteit van de vragenlijst. Deze punten kunnen later worden ingewisseld voor Bol.com-tegoed of een donatie aan een goed doel.

I&O Ondernemerspanel

Het I&O Ondernemerspanel bestaat uit circa 5.000 ondernemers. Het panel is grotendeels geworven via het werkgelegenheidsonderzoek dat Ipsos I&O jaarlijks uitvoert onder ondernemers van Nederland.

Ipsos I&O Publiek

Ipsos I&O komt voort uit het recente samengaan van I&O Research en Ipsos.

Ipsos I&O Publiek is het grootste onderzoeksbureau voor overheid en non-profit (volgens de MarktOnderzoeksAssociatie, MOA, 2022). Het is onze missie bij te dragen aan beter onderbouwde keuzes van onze klanten, op basis van onderzoek en advies. Ipsos I&O Publiek werkt voor overheids- en non-profitorganisaties.

Ipsos I&O is lid van de MarktOnderzoeksAssociatie (MOA), maakt deel uit van de Research Keurmerk Groep en onderschrijft de internationale ICC/ESOMAR-gedragscode voor markt- en sociaalwetenschappelijk onderzoek. Ipsos I&O is ISO 9001-, ISO 20252-, ISO 27001-, ISO 27701- en NEN-5710 gecertificeerd. Het online onderzoekspanel (I&O Research Panel) is ISO 20252-Annex A gecertificeerd. Dit is de norm voor online en offline access panels.

Contactgegevens

Ipsos I&O Enschede

Zuiderval 70

Postbus 563

7500 AN Enschede

053 – 200 52 00

KVK-nummer 08198802

nl-info-publiek@ipsos.com

www.ipsos-publiek.nl

Ipsos I&O Amsterdam

Piet Heinkade 55

1019 GM Amsterdam

020 – 308 48 00

nl-info-publiek@ipsos.com

www.ipsos-publiek.nl

